

VOTE NO : 75005

**STUDY ON THE PERCEPTION OF WOMEN STAFF TOWARDS
FACILITIES AND CAREER DEVELOPMENT AT UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY MALAYSIA**

**(KAJIAN PERSEPSI STAF WANITA TERHADAP KEMUDAHAN DAN
PERKEMBANGAN KERJAYA DI UNIVERSITI TEKNOLOGI
MALAYSIA)**

**HAMIDAH BINTI AB. RAHMAN (K)
DR NORHANI BINTI BAKRI
MOHD KOHARUDIN BIN MOHD BALWI
SITI AISYAH BINTI ABD RAHMAN
FADILAH BINTI ZAINI
SITI FATIMAH BINTI BAHARI**

**JABATAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA
FAKULTI PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER
MANUSIA
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

PENGHARGAAN

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah kerana dengan keizinanNya Kajian Persepsi Staf Wanita Terhadap Kemudahan dan Perkembangan Kerjaya di Universiti Teknologi Malaysai (UTM) berjaya disiapkan. Kami mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat samada secara langsung atau tidak langsung dengan kajian ini, khususnya para staf wanita yang telah memberi kerjasama dalam kajian ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Pusat Pengurusan Penyelidikan (RMC) UTM di atas pembiayaan kajian ini dan juga kepada semua ahli penyelidik yang berdedikasi, serta individu yang terlibat dalam menjayakan kajian ini.

Semoga kajian seumpama ini dapat diteruskan dari semasa ke semasa supaya hasil kajian dapat di manfaatkan oleh pihak UTM yang sentiasa berusaha ke arah menghasilkan staf yang cemerlang dan berkualiti.

Ketua Penyelidik:

Puan Hamidah binti Ab. Rahman (K)

Penyelidik:

Dr Norhani binti Bakri

Encik Mohd Koharudin bin Mohd Balwi

Siti Aisyah binti Abd Rahman

Fadilah binti Zaini

Siti Fatimah binti Bahari

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti persepsi staf wanita UTM Skudai terhadap kemudahan fizikal, spiritual serta perkembangan kerjaya mereka selama perkhidmatan mereka di UTM Skudai. Seramai 380 orang daripada 1495 orang staf wanita akademik dan bukan akademik yang bertugas di semua unit dan fakulti telah di pilih sebagai responden melalui kaedah persampelan rawak mudah. Data yang terkumpul diproses menggunakan perisian *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)* dengan menggunakan peratusan dan kekerapan. Hasil kajian menunjukkan kemudahan-kemudahan yang disediakan dalam tandas, bilik solat serta kemudahan sukan sememangnya disediakan tetapi masih terdapat kekurangan dari segi kemudahan yang sesuai dan selesa. Hasil kajian juga turut membuktikan bahawa tiada bilik sakit dan bilik rehat disediakan oleh UTM di semua unit atau fakulti. Bagi aspek kemudahan spiritual untuk staf wanita pula, didapati hampir keseluruhan staf wanita bersetuju bahawa semua aktiviti keagamaan, perawat Darul Syifa' perlu di kendalikan oleh ustazah. Di samping itu, UTM juga perlu melantik kaunselor wanita untuk mengendalikan masalah staf wanita kerana mereka lebih selesa berunding dengan kaunselor yang sama jantina. Bagi perkembangan kerjaya pula, staf wanita didapati kurang diberi peluang untuk kenaikan pangkat dan kurang diberi kepercayaan bagi memegang jawatan tertinggi pentadbiran di jabatan atau fakulti masing-masing.

ABSTRACT

The primary purpose of this study is to identify UTM Skudai female staffs perception towards physical and spiritual facilities as well as career development. The total of 380 from 1495 academic and non-academic female staffs at all units and faculty were selected as respondents by using simple random sampling. The data were analysed based on percentage and frequency by using Statistical Package For Social Sciences (SPSS). Finding showed that event though basic physical facilities are provided such as toilet, prayer room and sport facility, it is still consider not suitable and in uncamfortable state. Finding also revealed that sick bay and female restroom were not provided by UTM at all units or faculty. In terms of spiritual facilities, study showed that most of the respondents agreed that religious activities and Darul Syifa' practitioner should be conducted by ustazah. On top of that, the need for female counsellor is very critical. This is because, all this while there was no female counsellor provided in handling female staffs' problem. For career development, female staffs were treated unfairly because they acquire less opportunity for promotion as well as not trusted to be at the management position in their department or faculty.

KANDUNGAN

PENGHARGAAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KANDUNGAN	iv
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	ix
SENARAI SINGKATAN	x

BAB I	:	Pengenalan	MUKA SURAT
--------------	----------	-------------------	-------------------

1.0	Pengenalan	1
1.1	Pernyataan Masalah	3
1.2	Matlamat Kajian	5
1.3	Objektif Kajian	6
1.4	Skop Kajian	6
1.5	Definisi Konseptual dan Operasional	7
1.5.1	Persepsi	7
1.5.2	Kemudahan	9
1.5.3	Kerjaya	10
1.5.4	Perkembangan Kerjaya	10

BAB II	:	Kajian Literatur
---------------	----------	-------------------------

2.0	Pendahuluan	13
2.1	Teori-teori Kerjaya	13
2.1.1	Teori Perkembangan Kerjaya Super	14
2.1.2	Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg	15
2.2	Kajian Lepas	16
2.3	Rumusan	18

BAB III : METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	19
3.1	Reka Bentuk Kajian	19
3.2	Persampelan	21
3.3	Responden	21
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	22
3.5	Kaedah Penganalisisan Data	24
3.6	Kajian Rintis	24

BAB IV : DAPATAN KAJIAN

4.0	Pengenalan	25
4.1	Latar Belakang Responden	25
4.1.1	Kategori Bidang Pekerjaan	25
4.1.2	Bahagian / Fakulti bertugas	26
4.1.3	Tempoh Perkhidmatan Di UTM	27
4.2	Kewujudan Kemudahan Fizikal	28
4.2.1	Kemudahan Bilik Rehat	28
4.2.2	Kemudahan di Bilik Solat	28
4.2.3	Kemudahan Tandas	29
4.2.4	Kemudahan Bilik Sakit	30
4.2.5	Kemudahan Sukan di UTM	31
4.3	Kewujudan kemudahan spiritual	32
4.4	Keperluan kemudahan fizikal	33
4.4.1	Keperluan Dalam Bilik Rehat	33
4.4.2	Keperluan Dalam Bilik Solat	34
4.4.3	Keperluan Dalam Tandas	35
4.4.4	Keperluan di Bilik Sakit	36
4.4.5	Keperluan Kemudahan Sukan di UTM	37
4.5	Kemudahan Spiritual	39
4.6	Persepsi Staf Wanita Terhadap Kemudahan	

	Fizikal	40
	4.6.1 Kemudahan Bilik Solat	40
	4.6.2 Kemudahan Tandas	40
	4.6.3 Kemudahan Sukan di UTM	41
4.7	Persepsi Terhadap Kemudahan Spiritual	42
	4.7.1 Kelas Agama	42
	4.7.2 Kaunselor	43
	4.7.3 Perawat / Pegawai Kesihatan	44
4.8	Perkembangan Kerjaya	45
4.9	Keutamaan	46
	4.9.1 Kemudahan Fizikal	46
	4.9.2 Kemudahan Spiritual	48
BAB V	:	PERBINCANGAN , RUMUSAN DAN CADANGAN
	5.0 Pengenalan	49
	5.1 Kemudahan Fizikal	49
	5.2 Kemudahan Spiritual	51
	5.3 Perkembangan Kerjaya	52
	5.4 Keutamaan	53
	5.5 Rumusan	53
	5.6 Cadangan	54
	5.7 Cadangan Kajian Lanjutan	55
BIBLIOGRAFI		56
LAMPIRAN		59

SENARAI JADUAL

Jadual	Tajuk	Muka Surat
3.1	Taburan Responden Mengikut Bahagian atau Fakulti	21
3.2	Taburan Item Bagi Soal Selidik Kajian Persepsi Staf Wanita Terhadap Kemudahan dan Perkembangan Kerjaya di UTM	23
3.3	Pemarkatan Item-item Skala Likert	23
4.1	Taburan Responden Mengikut Kategori Pekerjaan	25
4.2	Taburan Responden Mengikut Bahagian atau Fakulti	25
4.3	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	26
4.4	Persepsi Responden Terhadap Kewujudan Bilik Solat	27
4.5	Persepsi Responden Terhadap Kewujudan Kemudahan Dalam Tandas	28
4.6	Persepsi Responden Terhadap Kewujudan Kemudahan Sukan	30
4.7	Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Spiritual	31

4.8	Persepsi Responden Terhadap Keperluan Dalam Bilik Rehat	32
4.9	Persepsi Responden Terhadap Keperluan Dalam Bilik Solat	33
4.10	Persepsi Responden Terhadap Keperluan Kemudahan DalamTandas	34
4.11	Persepsi Responden Terhadap Keperluan Di Bilik Sakit	35
4.12	Persepsi Responden Terhadap Keperluan Kemudahan Sukan	36
4.13	Persepsi Responden Terhadap Keperluan Spiritual	37
4.14	Persepsi Responden Terhadap Kemudahan di Bilik Solat.	38
4.15	Persepsi Responden Terhadap KemudahanTandas	39
4.16	Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Sukan di UTM	40
4.17	Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Kelas Agama	41
4.18	Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Kaunselor	43
4.19	Persepsi Responden Terhadap Perawat atau Pegawai Kesihatan	44
4.20	Persepsi Responden Terhadap Pembangunan Kerjaya di UTM	44
4.21	Persepsi Responden Terhadap Keutamaan Kemudahan Fizikal	45
4.22	Persepsi Responden Terhadap Keutamaan Kemudahan Spiritual	46

SENARAI RAJAH

Rajah	Tajuk	Muka Surat
2.1	Carta Aliran Kajian	20
2.2	Perbandingan Persepsi Perkembangan Kerjaya Antara Staf Akademik Wanita Dan Staf Bukan Akademik Wanita	51

SENARAI SINGKATAN

SINGKATAN	MAKSUD
KEMAS	: Jabatan Kemajuan Masyarakat
RMK3	: Rancangan Malaysia Ke-3
WCU	: <i>World Class University</i>
UTM	: Universiti Teknologi Malaysia
JPM	: Jabatan Perdana Menteri
UUM	: Universiti Utara Malaysia
OSHA	: <i>Occupational Safety and Healthy Act</i>
FPPSM	: Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
FAB	: Fakulti Alam Bina
FKSG	: Fakulti Kejuruteraan Sains dan Geoinformasi
FS	: Fakulti Sains
FP	: Fakulti Pendidikan
FKKSA	: Fakulti Kejuruteraan Kimia dan Kejuruteraan Sumber Asli
FSKSM	: Fakulti Sains Komputer dan Sistem Maklumat
FKA	: Fakulti Kejuruteraan Awam
FKM	: Fakulti Kejuruteraan Mekanikal
FKE	: Fakulti Kejuruteraan Elektrik
HEP	: Hal Ehwal Pelajar
PHB	: Pejabat Harta Bina
PSZ	: Perpustakaan Sultanah Zanariah
UPSP	: Unit Pembangunan dan Sokongan Pelajar
RMC	: <i>Research Management Centre</i>
PPIPS	: Pusat Pengajian Islam dan Pembangunan Sosial
STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
KS	: Kurang Setuju
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
R&D	: <i>Research and Development.</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Tahun Wanita Antarabangsa yang diisytiharkan oleh Bangsa-Bangsa Bersatu pada tahun 1975 membuka suatu lembaran baru kepada sejarah peranan wanita dalam pembangunan negara. Pengisytiharan tersebut mendorong kaum wanita mengambil tindakan yang dinamik dalam usaha meningkatkan taraf wanita. Setelah satu setengah dekad berlalu, usaha ini menampakkan hasilnya. Masyarakat dunia kini mengiktiraf sumbangan kaum wanita dalam pembangunan negara. Penglibatan mereka dalam bidang ekonomi, sosial dan politik berkembang luas ekoran galakan kerajaan dan peluang yang terbuka luas kepada mereka.

Sebelum Rancangan Malaysia Ketiga (RMK3), rancangan pembangunan Malaysia tidak memperuntukan program yang khusus dan menyeluruh kepada kaum wanita. Pada masa itu terdapat hanya satu program yang disesuaikan untuk wanita iaitu KEMAS. Dalam RMK3, pengiktirafan ke atas sumbangan wanita dalam pembangunan telah dinyatakan dengan jelas. Untuk tujuan yang sama pelbagai rancangan serta kemudahan telah dirintis oleh kerajaan untuk membantu wanita dalam pelbagai bidang.

Kesedaran untuk mengintegrasikan wanita sepenuhnya dalam pembangunan mula diberi perhatian yang serius pada pertengahan tahun 1970-an. Melalui deklarasi Tahun Wanita Antarabangsa dan Dekad Pembangunan Wanita, sumbangan wanita kepada pembangunan ekonomi telah mula diiktiraf (Noraini et al. 1996). Di Malaysia isu wanita juga mula mendapat perhatian antara tahun 1970 dan 1980 ekoran daripada

Dekad Pembangunan Wanita Antarabangsa, sokongan kerajaan Malaysia mengenai penglibatan wanita dalam pembangunan negara dan trend pembangunan yang mempengaruhi wanita di Malaysia.

Salah satu isu penting ialah mengenai wanita dan pekerjaan. Sebagaimana negara-negara bekas penjajah yang lain, Malaysia juga mengalami perubahan struktur ekonomi selepas mencapai kemerdekaan pada tahun 1957. Dalam dasar mempelbagaikan ekonomi pembangunan negara ini selain sektor pertanian, matlamat penting dasar ini ialah untuk mewujudkan lebih banyak peluang pekerjaan untuk kaum wanita. Isu wanita dan pekerjaan ini mula diberi perhatian yang lebih sebagai salah satu penyumbang utama kepada kekuatan sesebuah negara.

Peranan dan penglibatan wanita dalam pembangunan telah mengalami perubahan yang begitu drastik sekali. Kini, Wanita telah menjadi sumber tenaga manusia yang penting kepada sektor perindustrian, perkhidmatan, pertanian, pengurusan perniagaan dan bidang yang lain. Menurut laporan statistik dari Kementerian Sumber Manusia (2000), anggaran tenaga kerja di pasaran Malaysia adalah sebanyak 9.1 juta orang dan 44.2 peratus daripada anggaran tenaga kerja tersebut adalah terdiri daripada pekerja wanita. Penambahan tenaga kerja wanita telah membuka satu peluang kepada wanita memasuki pasaran kerja.

Cabaran wanita dalam menghadapi kehidupan di alaf baru semakin getir, lebih-lebih lagi dengan arus globalisasi dan kepesatan era dunia tanpa sempadan. Menghadapi situasi itu, wanita perlu bersedia membuka minda dengan pengetahuan-pengetahuan terkini bagi memastikan mereka tidak terus ketinggalan.

1.1 Pernyataan Masalah

Universiti Teknologi Malaysia (UTM) ke arah '*World Class University*' (WCU) perlu mengambil kira kebajikan golongan wanita yang merupakan aset penting bagi membantu pembangunan universiti. Perkara ini dapat dibuktikan apabila staf wanita mewakili 37 peratus daripada jumlah keseluruhan staf di UTM (Pendaftar UTM 2004). Jumlah ini adalah besar dan akan bertambah dari semasa ke semasa. Justeru itu, pihak pengurusan UTM perlu mengambil kira kemudahan yang sepatutnya disediakan untuk golongan wanita memandangkan keperluan mereka tidak sama dengan lelaki. Begitu juga dengan aktiviti serta peraturan yang melibatkan sama ada budaya mahupun agama, adalah jelas sekali berbeza dari lelaki. Contohnya dari segi peraturan berpakaian yang melibatkan penjagaan aurat, kepayahan semasa kedatangan haid, masalah selepas bersalin (bekerja tapi perlu menyusukan bayi), masalah kegemukan selepas bersalin, gangguan emosi sebelum dan selepas kedatangan haid dan lain-lain. Perkara seperti inilah yang memerlukan pihak berkuasa UTM membuat perhatian terhadap keperluan dan kebajikan staf wanita. Berdasarkan pemerhatian penyelidik juga didapati kemudahan-kemudahan untuk staf wanita jauh lebih rendah daripada piawai yang sepatutnya. Oleh itu penyelidik merasakan perlu jika ditinjau pandangan staf wanita tentang kemudahan yang diperlukan oleh mereka agar golongan ini dapat menyumbangkan bakti dengan lebih selesa dan bersemangat.

UTM bermatlamat untuk mencapai status WCU pada tahun 2005 dengan melahirkan sumber tenaga manusia yang produktif, inovatif dan kreatif demi menyokong atau membantu ke arah pencapaian WCU tersebut. Salah satu daripada ciri-ciri yang digariskan untuk mencapai status tersebut ialah penekanan terhadap aspek persekitaran kerja yang kondusif dan kelengkapan yang cukup di tempat kerja. Berdasarkan pemerhatian yang dijalankan oleh pengkaji, didapati bahawa kemudahan-kemudahan yang disediakan berada pada tahap yang rendah dan tidak mencapai piawai yang telah digariskan dalam ciri-ciri WCU yang menekankan aspek persekitaran kerja yang kondusif dan kelengkapan yang cukup di tempat kerja.

Seksyen 15 (e) dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (OSHA 1994) menggariskan peruntukan ke atas kewajipan majikan untuk

mengadakan dan menyelenggara persekitaran kerja dengan menyediakan kemudahan dan kebajikan yang mencukupi. Seksyen tersebut menerangkan tentang kewajipan majikan untuk menyediakan kemudahan yang selesa dan kondusif serta memastikan kelengkapan yang mencukupi untuk pekerja-pekerja mereka. Bagi kajian ini, ia membawa maksud UTM sebagai majikan berkewajipan untuk menyediakan kemudahan-kemudahan seperti tandas, bilik solat, bilik rehat, bilik sakit, kemudahan sukan dan kebajikan kepada pekerjanya serta kelengkapan yang cukup agar mereka dapat menjalankan tugas dengan baik dan sempurna.

Dalam '*Attributes: Top Notch Staff Members Critical Success Factors*', Pendaftar UTM telah mensasarkan pencapaian status '*World Class University (WCU)*' pada tahun 2005. Antara ciri-ciri yang digariskan oleh UTM dalam usaha untuk mencapai status tersebut ialah:

- 1: Pekerja Yang Mahir dan Berpengetahuan
- 2: Polisi Sumber Manusia
- 3: Persekitaran Kerja Yang Kondusif dan Kelengkapan Yang Cukup di Tempat Kerja.
- 4: Penyelidikan dan Pembangunan (R&D)

Pemerhatian pengkaji mendapati bahawa ciri-ciri persekitaran kerja yang kondusif serta kelengkapan yang mencukupi masih berada pada tahap yang rendah dan tidak menepati ciri-ciri yang digariskan dalam WCU yang menekankan aspek persekitaran kerja dan kemudahan yang mencukupi di tempat kerja.

Perintah-perintah Am Bab E Perkara IV menerangkan tentang bangunan-bangunan pejabat yang menjadi tanggungjawab majikan untuk menjaga bangunan tersebut. Berikut adalah petikan Seksyen 24 dan 25 (a) dalam Perintah-perintah Am Bab E Perkara IV: Bangunan-bangunan pejabat;

Seksyen 24 : Jabatan Perdana Menteri Bertanggungjawab Tentang Bangunan:
"Adalah dalam bidang tanggungjawab Jabatan Perdana Menteri untuk menentukan bahawa semua jabatan-jabatan kerajaan ditempatkan dalam bangunan-bangunan yang munasabah dan sesuai yang bukan sahaja dapat melahirkan kecekapan dan suasana kerja yang baik tetapi juga dapat memberi kemudahan dan kesenangan kepada orang

ramai untuk berhubung dengan jabatan tersebut. Walaubagaimanapun, Ketua Jabatan adalah secara langsung bertanggungjawab menentukan bahawa semua bahagian atau cawangan kecil di luar ibu pejabat mendapat bangunan yang mencukupi dan sesuai untuk keperluan mereka. Ketua-ketua Jabatan hendaklah berunding dengan Ketua Setiausaha Negara tentang mendapatkan ruang-ruang pejabat seperti pembinaan bangunan atau penyewaan bangunan lain.”

Seksyen 25 (a) : Ketua Jabatan bertanggungjawab menjaga bangunan:

”Adalah menjadi tanggungjawab seseorang ketua jabatan yang mendiami sesebuah bangunan pejabat kerajaan, baik yang dibina khas atau disewa untuk mengadakan penyeliaan yang baik bagi bangunan tersebut. Apa-apa kerosakan atau kekurangan yang berlaku kepada sesebuah bangunan hendaklah dilaporkan dengan segera kepada Jabatan Kerja Raya Setempat.”

Seksyen 24 Perintah-perintah Am di atas menjelaskan tentang kewajipan majikan untuk menyediakan kemudahan dan kelengkapan yang munasabah dan sesuai untuk kegunaan pekerjaanya, manakala Seksyen 25 (a) pula menjelaskan tentang kewajipan majikan untuk menjaga segala kemudahan dan kelengkapan yang telah disediakan supaya sentiasa berkeadaan baik. Dalam konteks kajian ini, ”majikan” merujuk kepada pihak UTM yang bertanggungjawab menyediakan kemudahan yang sesuai dan kelengkapan yang secukupnya kepada pekerja-pekerjanya. Kemudahan-kemudahan yang dimaksudkan ialah bilik rehat, bilik sakit, bilik solat, tandas dan kemudahan sukan. Walaubagaimanapun, pemerhatian pengkaji mendapati bahawa kemudahan-kemudahan tersebut masih berada pada tahap yang rendah. Perkara ini bercanggah dengan Seksyen 24 dan 25 (a) Bab E: Bangunan-Bangunan Pejabat) Perintah-perintah Am (1974).

1.2 Matlamat Kajian

Matlamat kajian ini adalah untuk mengetahui pandangan staf wanita UTM terhadap kemudahan fizikal dan spiritual serta perkembangan kerjaya selama mereka berkhidmat di UTM, Skudai. Diharap hasil kajian ini dapat membantu pihak UTM

dalam usaha mempertingkatkan lagi kemudahan, keperluan dan mewujudkan persekitaran tempat kerja yang kondusif serta bertepatan dengan ciri-ciri WCU.

1.3 Objektif Kajian

Objektif kajian ini ialah :

- i. Mengenalpasti persepsi staf wanita terhadap kemudahan fizikal (bilik rehat, bilik solat, kemudahan sukan dan peralatan asas wanita).
- ii. Mengenalpasti persepsi staf wanita terhadap kemudahan spiritual (kelas Fardhu Ain, kelas membaca dan mentafsir al-Quran, ceramah umum dan agama, kaunselor wanita, perawat Darul Syifa', pengawal keselamatan dan pegawai kesihatan).
- iii. Mengenalpasti persepsi staf wanita terhadap perkembangan kerjaya (kenaikan pangkat, peluang mengikuti kursus, seminar, latihan dan peluang melanjutkan pelajaran).

1.4 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan terhadap staf wanita (akademik dan bukan akademik) di UTM Skudai yang menggunakan kemudahan yang disediakan oleh UTM Skudai, Johor. Kajian ini juga turut mengenalpasti perkembangan kerjaya bagi staf wanita yang berkhidmat di UTM.

Antara aspek yang diambil kira dalam kemudahan di UTM adalah kemudahan fizikal dan kemudahan spiritual. Kemudahan fizikal adalah seperti bilik rehat, bilik solat, tandas, bilik sakit, dan kemudahan sukan. Bagi kemudahan spiritual pula, aspek yang diambil kira adalah seperti kelas mengaji dan membaca al-Quran, ceramah, kaunseling, dan kursus keibubapaan. Bagi persepsi pula, aspek yang diambil kira ialah kesesuaian dan keperluan staf wanita terhadap kemudahan fizikal dan perkembangan

kerjaya di UTM, Skudai Johor. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 380 orang yang terdiri daripada staf akademik dan bukan akademik yang berkhidmat di semua bahagian dan fakulti di UTM, Skudai Johor iaitu Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia (FPPSM), Fakulti Pendidikan (FP), Fakulti Kejuruteraan Mekanikal (FKM), Fakulti Kejuruteraan Elektrik (FKE), Fakulti Kejuruteraan Kimia dan Kejuruteraan Sumber Asli (FKKSA), Fakulti Alam Bina (FAB), Fakulti Kejuruteraan Awam (FKA), Fakulti Kejuruteraan Sains dan Geoinformasi (FKSG), Fakulti Sains (FS) dan Fakulti Sains Komputer dan Sistem Maklumat (FSKSM). Bagi bahagian pentadbiran pula, unit yang terlibat adalah seperti Pejabat Hal Ehwal Pelajar, Pejabat Harta Bina (PHB), Bendahari, Perpustakaan Sultanah Zanariah (PSZ), Canselori, Unit Pembangunan dan Sokongan Pelajar (UPSP), Pusat Pengajian Islam dan Pembangunan Sosial (PPIPS), Unit Keselamatan dan Pusat Pengurusan Penyelidikan (RMC).

1.5 Definisi Konseptual dan Operasional

1.5.1 Persepsi

Persepsi atau pengamatan merupakan elemen terpenting dalam proses berfikir. Hal ini kerana persepsi berperanan membuka dan menyediakan skrin pemikiran pada peringkat awal (Mohd Azhar, 1999)

Terdapat ramai sarjana yang cuba untuk mentakrifkan frasa persepsi itu mengikut pengalaman dan latar belakang pendidikan mereka. Berikut adalah beberapa definisi persepsi yang telah dikemukakan oleh para sarjana:

Persepsi merupakan satu proses yang kompleks untuk memahami diri sendiri, orang lain atau persekitaran. Di dalam membuat persepsi penerimaan maklumat dan penganalisaan maklumat adalah penting. Proses ini melibatkan kreativiti dan penginterpretasian (Pearson et al., 1995)

Mohd Salleh (dalam Mohd Azhar 1999) pula mengatakan bahawa persepsi merupakan satu proses mentafsir kederiaan, rangsangan dan memberi makna kepadanya. Ia juga adalah kesedaran dan reaksi seseorang individu terhadap rangsangan-rangsangan iaitu yang bersifat peribadi. Persepsi juga merupakan pola-pola yang bermakna. Sebenarnya ia tidak berlaku secara automatik tetapi mengambil masa yang lama iaitu melalui penafsiran dan pemahaman yang teratur.

Menurut Woffort (1982) persepsi adalah merupakan proses memilih dan menerima input dari persekitaran dan seterusnya menginterpretasikan dan menyusun bahan-bahan yang diterima. Dua komponen yang terlibat ialah:-

- (i) Pemilihan daripada pelbagai input yang diperolehi.
- (ii) Penyusunan bahan-bahan tersebut ke dalam konsep yang teratur dan bermakna, imej-imej yang teratur dan bermakna untuk disimpan atau digunakan.

Selain itu, Hashim Fauzy (1997) mengatakan bahawa persepsi ialah proses kesedaran terhadap objek-objek atau kejadian termasuk terhadap diri sendiri. Persepsi juga adalah kesedaran dan reaksi kita terhadap banyak rangsangan yang berkait dengan perasaan dan deria kita. Alam sekeliling keseluruhannya mungkin menawarkan kepelbagaian yang tidak terbatas dan terperinci, tetapi ia pasif. Kita terpaksa mencari makna kepada maklumat-maklumat yang kita perolehi. Setiap manusia mempunyai tanggapan yang berbeza terhadap sesuatu perkara.

Persepsi merupakan proses kognitif yang membenarkan kita untuk menginterpretasi dan memahami persekitaran (Kreitner et.al., 2001). Menurut Robbins (1999) pula, persepsi didefinisikan sebagai satu proses di mana seseorang merancang dan mentafsir deria-deria yang dapat memberi makna kepada persekitaran. Kamus Dewan (1993), mentafsirkan persepsi sebagai gambaran atau bayangan dalam hati atau fikiran tentang sesuatu, pandangan menerusi pancaindera atau tanggapan.

Dalam kajian ini, persepsi membawa maksud tanggapan atau pandangan staf wanita UTM terhadap kemudahan fizikal dan spiritual serta perkembangan kerjaya di UTM Skudai. Aspek kemudahan fizikal meliputi bilik rehat, bilik solat, tandas, bilik

sakit, dan kemudahan sukan. Kemudahan spiritual pula meliputi kelas membaca dan mentafsir al-Quran, ceramah agama, kaunselor dan program kerohanian.

1.5.2 Kemudahan

Seksyen 24 yang terkandung dalam bab E, Perintah-perintah Am (1974) memperuntukan bahawa Jabatan Perdana Menteri (JPM) bertanggungjawab tentang bangunan: "Adalah dalam bidang tanggungjawab Jabatan Perdana Menteri untuk menentukan bahawa semua jabatan-jabatan kerajaan ditempatkan dalam bangunan-bangunan yang munasabah dan sesuai yang bukan sahaja dapat melahirkan kecekapan dan suasana kerja yang baik tetapi juga dapat memberi kemudahan dan kesenangan kepada orang ramai untuk berhubung dengan jabatan tersebut. Walau bagaimanapun, ketua jabatan adalah secara langsung bertanggungjawab menentukan bahawa semua bahagian atau cawangan kecil di luar ibu pejabat mendapat bangunan yang mencukupi dan sesuai untuk keperluan mereka. Ketua-ketua jabatan hendaklah berunding dengan Ketua Setiausaha Negara tentang mendapatkan ruang-ruang pejabat seperti pembinaan bangunan atau penyewaan bangunan lain".

Seksyen 25 (a) : Ketua Jabatan bertanggungjawab menjaga bangunan: 'Adalah menjadi tanggungjawab seseorang ketua jabatan yang mendiami sesebuah bangunan pejabat kerajaan, baik yang dibina khas atau disewa, untuk mengadakan penyeliaan yang baik bagi bangunan tersebut. Apa-apa kerosakan atau kekurangan yang berlaku kepada sesebuah bangunan hendaklah dilaporkan dengan segera kepada Jabatan Kerja Raya Setempat.

Seksyen 24 dan 25 (a) dalam Perintah-perintah Am di atas menerangkan maksud kemudahan di tempat kerja. Pihak majikan perlu menyediakan kemudahan dan kelengkapan yang cukup kepada pekerjanya. Kemudahan tersebut adalah bangunan dan peralatan yang terdapat pada bangunan tersebut termasuk tandas, bilik sakit, bilik solat dan sebagainya. Dalam kajian ini kemudahan bermaksud tempat-tempat yang digunakan oleh staf wanita seperti tandas, bilik solat, bilik rehat, bilik sakit, kemudahan sukan serta kemudahan- kemudahan yang lain.

1.5.3 Kerjaya

Kerjaya bermaksud turutan kerja yang dipegang oleh individu dalam sejarah pekerjaannya tanpa mengambil kira jenis pekerjaan atau peringkat organisasi. Kerjaya merujuk kepada kerja yang dipilih oleh individu sepanjang kehidupannya dan juga akan berubah akibat perubahan teknologi serta keinginan individu untuk melakukan sesuatu yang berbeza (Mondy et al., 2002). Kamus Dewan (2002) pula mendefinisikan kerjaya sebagai perjalanan atau kemajuan seseorang dalam sesuatu lapangan kehidupan.

Juhary (2002) mendefinisikan kerjaya sebagai persepsi seseorang individu dan satu siri sikap dan perlakuan seseorang itu yang berkaitan dengan aktiviti-aktiviti kerja serta pengalaman dalam kehidupan seseorang individu. Perkataan kerjaya juga mempunyai fokus secara dalaman dan merujuk kepada data siri kedudukan kerja sebenar yang dipegang oleh seseorang individu.

Kerjaya merupakan satu turutan atau corak yang menunjukkan peranan kerja individu secara tradisi. Perkataan kerjaya hanya merujuk kepada jawatan yang bertaraf pengurusan dan profesional (Norasiken et al., 2002).

1.5.4 Perkembangan kerjaya

Menurut Clark (1991), perkembangan kerjaya adalah kesemua pekerjaan dan aktiviti yang dilakukan oleh seseorang, sama ada dirancang atau pun tidak, yang melibatkan elemen-elemen kemajuan diri, komitmen dan pembangunan diri dalam tempoh yang tertentu. Definisi ini bukan sahaja melibatkan pekerjaan yang dilakukan, sikap, nilai dan harapan yang dimiliki oleh pekerja, bahkan juga menyetengahkan aspek berkenaan pembangunan kerjaya seseorang dari masa ke semasa tanpa mengira profesion dan tahap jawatan.

Terdapat beberapa faktor penting mempengaruhi pembangunan kerjaya.

Antara faktor tersebut ialah:

- i) bakat pekerjaan seperti kebolehan dalam satu-satu bidang atau jenis pekerjaan khusus seperti mekanikal atau pengkeranian;
- ii) minat seperti dalam satu-satu bidang latihan atau pekerjaan yang khusus;
- iii) personaliti yang meliputi ciri-ciri seperti konsep diri, nilai, kehendak dan cara berinteraksi dengan individu lain;
- iv) pencapaian dalam mata pelajaran tertentu;
- v) keadaan keluarga seperti komposisi keluarga, kedudukan keluarga, pekerjaan ibu bapa, bangsa, tempat asal dan ciri-ciri budaya sesuatu masyarakat;
- vi) ekonomi seperti aliran dalam pengambilan pekerja, pasaran kerja dan kesan-kesan teknologi terhadap dunia pekerjaan.

Perkembangan kerjaya merupakan satu proses yang tersusun dan terancang untuk mencapai keseimbangan antara kehendak kerjaya seseorang pekerja dan juga keperluan tenaga kerja sesebuah organisasi (Leibowitz et al., 1986). Ia merujuk kepada usaha untuk membantu individu pekerja merancang kerjaya mereka selari dengan objektif dan peranan strategik organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (1999), perkembangan kerjaya merujuk kepada turutan kedudukan jawatan yang dipegang oleh individu sepanjang perkhidmatannya. Program pembangunan kerjaya direkabentuk oleh organisasi untuk membolehkan pekerja berkembang dalam organisasi. Tumpuan utama pembangunan kerjaya adalah untuk memberi maklumat, penilaian dan keperluan latihan bagi membantu pekerja merealisasikan matlamat kerjaya mereka.

Perkembangan kerjaya ialah satu proses yang formal, tersusun dan usaha yang dirancang untuk mencapai keseimbangan antara keperluan kerjaya dan kehendak sumber manusia organisasi. Ia juga merupakan satu mekanisma untuk memenuhi keperluan sumber manusia organisasi untuk masa sekarang atau masa depan.

Perkembangan kerjaya juga merupakan satu sistem yang menghubungkan matlamat individu pekerja dengan keperluan organisasi terhadap sumber manusia. Tiga pihak yang terlibat dalam program pembangunan kerjaya ialah pengurusan atasan, pengurus dan juga individu pekerja itu sendiri. Peranan penting harus dimainkan oleh ketiga-tiga pihak bagi memastikan program pembangunan kerjaya dalam organisasi itu supaya menjadi lebih efektif dan memberi manfaat kepada semua pihak.

Pembangunan kerjaya boleh di didefinisikan sebagai suatu proses berterusan di mana individu maju melalui satu siri peringkat-peringkat yang mempunyai isu-isu, tema-tema dan tugas-tugas yang secara relatifnya unik (Greenhaus, 1987 dalam Simeone et. al, 1998). Dalam kajian ini perkembangan kerjaya merujuk kepada laluan kerjaya bagi setiap staf wanita di UTM.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.0 Pendahuluan

Bab ini membicarakan beberapa aspek yang berkaitan dengan kemudahan dan perkembangan kerjaya di tempat kerja. Ia turut membicarakan kajian-kajian yang lepas yang telah dijalankan oleh pengkaji-pengkaji tempatan dan luar negara yang berkaitan dengan kemudahan dan perkembangan kerjaya. Turut di bincangkan dalam bab ini ialah teori perkembangan kerjaya.

2.1 Teori-Teori Kerjaya

Banyak teori yang telah dihasilkan oleh para sarjana dan para pemikir di dalam bidang kerjaya. Kebanyakan teori kerjaya yang dihasilkan cuba menghuraikan dan menerangkan hubungan antara individu dengan bidang pekerjaan yang diceburi terutamanya yang berkaitan dengan keselarasan kerjaya, kepuasan kerjaya dan pencapaian di samping persoalan pokok yang berhubung dengan pembangunan kerjaya seseorang individu.

Terdapat tiga aliran utama teori kerjaya iaitu Teori Pendekatan Struktur atau Teori Pemilihan Kerjaya, Teori Pendekatan Proses atau Teori Pembangunan Kerjaya dan Teori Membuat Keputusan Kerjaya. Umumnya, teori kerjaya yang ada cuba menerangkan dan menghuraikan hubungan antara individu dengan bidang kerjaya yang mereka ceburi. Ini termasuklah isu-isu yang berkaitan dengan keselarasan

kerjaya, motivasi kerja, kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti serta kestabilan kerja. Di samping itu, teori-teori kerjaya ini juga membincangkan mengenai persoalan-persoalan lain yang berkaitan dengan pemilihan dan perkembangan kerjaya seseorang individu daripada kecil hinggalah ke dewasa.

2.1.1 Teori Perkembangan Kerjaya Super

Teori perkembangan Kerjaya Ginzberg (1972), Brown & Brooks 1984; Osipow; Zunker 1981) dan Teori Perkembangan Kerjaya Super (Super 1957; Weinrach 1979; Osipow 1973; Zunker 1981) adalah Teori Pendekatan Proses. Teori Perkembangan Kerjaya Super telah diasaskan oleh Donald E. Super (Super 1957, 1971). Menurut Super (dalam Osipow 1973) terdapat tiga unsur penting dalam pembentukan konsep sendiri yang memberi kesan kepada perkembangan kerjaya seseorang individu. Unsur-unsur ini ialah:

- 1) Pembentukan konsep sendiri iaitu satu proses yang berlaku apabila individu melihat perbezaan dirinya dengan orang lain yang signifikan dalam hidupnya.
- 2) Menterjemah konsep sendiri ke dalam istilah pekerjaan, mengenalpasti peranan individu yang signifikan dan sedar akan kebolehan diri tentang sesuatu pekerjaan.
- 3) Perlaksanaan konsep sendiri iaitu keperluan latihan profesional bagi satu-satu kerjaya yang dipilih.

Super (dalam Brown & Brooks 1984) yang menjadi pengasas kepada teori ini telah membahagikan perkembangan konsep sendiri kepada lima peringkat iaitu peringkat pertumbuhan sejak lahir hingga 14 tahun yang dicirikan dengan individu membentuk konsep sendiri. Peringkat penerokaan dari 15 hingga 24 tahun yang dicirikan dengan individu meneroka diri dan mula mengenali dunia pekerjaan.

Peringkat pengukuhan dari 24 hingga 44 tahun yang dicirikan dengan individu cuba mendapatkan suatu konsep sendiri kerjaya yang lebih terjamin. Peringkat pengejalan dari 45 hingga 64 tahun yang dicirikan dengan individu telah kukuh

kedudukan dan akan mengekalkan konsep kendirinya yang telah sedia ada. Peringkat penurunan dari 65 tahun ke atas yang dicirikan dengan individu kekurangan tenaga dan mula menukar konsep sendiri sesuai dengan kerja-kerja yang dilakukan ketika itu seperti bekerja sambilan.

2.1.2 Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg

Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg (1972) menyatakan bahawa proses pemilihan kerjaya adalah merupakan suatu pilihan semasa. Nilai, keadaan persekitaran sebenar, atribut psikologi dan peluang pendidikan serta pencapaian memberi kesan kepada proses pemilihan dan kerana itu faktor-faktor ini perlu diambil kira semasa membuat pemilihan kerjaya. Teori asal yang dikemukakan oleh Eli Ginzberg menyatakan bahawa proses membuat keputusan yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya terbahagi kepada tiga peringkat iaitu fantasi, percubaan dan realistik (Ginzberg et.al 1972).

Peringkat Fantasi dari 6 hingga 11 tahun iaitu zaman kanak-kanak dan pemilihan kerjaya banyak dipengaruhi oleh orang dewasa yang signifikan dalam hidupnya tanpa memahami keadaan realitinya. Peringkat percubaan dari 11 hingga 18 tahun dicirikan dengan individu mula membuat pemilihan kerjaya berdasarkan kepada apa yang diminatinya, kemudian mereka mula memikirkan sama ada kerjaya itu sesuai atau tidak dengan dirinya.

Di peringkat Realistik pula iaitu dari 17 hingga 20 tahun, individu mula mendapatkan maklumat dan pengalaman-pengalaman yang dapat membantu mereka dalam membuat pemilihan kerjaya. Individu mula membuat pengkhususan dalam pemilihan kerjaya dengan menyempitkan bidang pilihan kepada dua atau tiga pilihan sahaja. Di peringkat ini individu akan mengubah pilihan yang kurang tepat kepada pilihan yang lebih tepat, sesuai dengan minat dan nilai yang ada padanya. Proses pemilihan kerjaya berakhir apabila wujud kompromi antara minat, kebolehan, nilai dan peluang-peluang.

2.2 Kajian Lepas

Kajian Hishamuddin (1997) di kalangan guru-guru di Pusat Matrikulasi Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah menekankan aspek perkembangan kerjaya perguruan. Kajian ini bertujuan untuk melihat sikap guru-guru itu sendiri terhadap profesion perguruan serta ingin melihat adakah tempat kerja kondusif untuk tujuan perkembangan kerjaya guru-guru. Seramai 68 orang responden terlibat dalam kajian yang menggunakan soal selidik. Hasil kajian menunjukkan bahawa pihak pentadbir kurang memberi tumpuan terhadap perkembangan kerjaya kakitangannya. Mentor memainkan peranan dalam perkembangan kerjaya dan penilaian prestasi kurang efektif untuk membantu guru dalam perkembangan kerjaya. Di samping itu, kajian tersebut juga menunjukkan bahawa program latihan bagi tujuan perkembangan kerjaya anjuran Pusat Matrikulasi UUM kurang efektif. Ganjaran dilihat sebagai elemen yang menyokong perkembangan kerjaya dan guru tidak mendapat pengiktirafan sewajarnya daripada organisasi masyarakat. Hasil sampingan kajian menunjukkan bahawa prasarana dan kemudahan di Pusat Matrikulasi UUM adalah kondusif bagi tujuan perkembangan kerjaya.

Osman (1996) dalam kajiannya di kalangan penolong pendaftar Universiti Utara Malaysia (UUM) menyatakan sistem perkembangan kerjaya adalah satu sistem yang dapat membantu pekerja meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasikan mereka untuk bekerja dengan lebih bersungguh-sungguh. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji program-program perkembangan kerjaya penolong pendaftar yang diwujudkan di UUM serta tahap keberkesanannya, menganalisis hubungan antara sistem personel dan sistem perkembangan kerjaya serta tahap keberkesanannya. Hasil penyelidikan mendapati tahap keberkesanannya dalam bentuk perkembangan kerjaya penolong pendaftar adalah rendah. Hasil kajian juga mendapati penolong pendaftar mempunyai persepsi positif terhadap program perkembangan kerjaya, manakala majikan pula berpendapat penolong-penolong pendaftar mempunyai persepsi negatif terhadap program perkembangan kerjaya.

Kajian Koshal et al (1998) yang bertajuk “Wanita dalam Pengurusan : Satu Perspektif Malaysia” memfokuskan kepada persekitaran organisasi pengurus wanita di Malaysia, persepsi terhadap pembangunan kerjaya wanita dan keberkesanan gaya kepimpinan pengurus wanita dan lelaki. Hasil kajian menunjukkan bahawa wanita mempersepsikan tidak terdapat kesamaan peluang untuk pembangunan kerjaya antara lelaki dan wanita serta wanita kurang di wakili di semua peringkat pengurusan. Terdapat juga ketidaksamarataan pampasan di mana wanita merasakan mereka perlu bekerja lebih keras untuk mendapat penghargaan dan ganjaran yang sama berbanding lelaki. Majoriti wanita merasakan golongan lelaki tidak mengalu-alukan kemajuan mereka tetapi pihak lelaki merasakan sebaliknya. Perbezaan persepsi ini paling ketara di peringkat pengurusan tertinggi hieraki organisasi.

Nurzarina (2001) pula telah mengkaji sikap terhadap para pengurus wanita dan halangan-halangan dalam mencapai kemajuan kerjaya mereka. Objektif utama kajian ini ialah untuk menilai sikap pihak pengurusan di sebuah bank kormesial tempatan dan perkaitannya dengan ciri-ciri pencapaian prestasi para pengurus wanita. Keputusan menunjukkan lebih daripada separuh responden mempunyai sikap positif terhadap para pengurus wanita. Kajian ini mendapati faktor jantina, ciri-ciri prestasi dalaman dan pencapaian akademik mempunyai kesan signifikan dalam mempengaruhi sikap pihak pengurusan terhadap pengurus wanita. Kajian ini juga mencadangkan bahawa langkah proaktif harus diambil untuk memastikan para pengurus wanita tidak meninggalkan organisasi.

Urbin (1987) dalam kajiannya menerangkan tentang pembangunan kerjaya individu yang tidak mencapai matlamat secara komprehensif. Hal ini menunjukkan perlunya ada perkhidmatan kaunseling secara professional di dalam sistem sekolah dan komuniti untuk membangunkan program pembangunan kerjaya dan membuat strategi untuk mengatasi kegagalan dalam melaksanakan program tersebut mengikut teori. Pendekatan lain juga dikaji termasuklah mengintegrasikan beberapa teori yang boleh membawa kejayaan kepada program pembangunan kerjaya dan menjelaskan corak perancangan kerjaya individu secara menyeluruh. Kajian dibuat untuk mengkaji program pembangunan kerjaya yang akan diikuti oleh pelajar kolej berdasarkan teori yang telah dibuat oleh Marcia (1966), Harren (1979) dan Perry

(1970) dalam usaha untuk membangunkan pembangunan kerjaya secara lebih komprehensif. Hasil kajian menunjukkan bahawa pelajar yang akan menamatkan pengajian mempunyai persepsi yang positif terhadap pembangunan kerjaya mereka di masa depan.

Mengikut Lucille Catherine (1999) di dalam kajian beliau “Attaining Position of Leadership: An Exploratory Study Of The Careers Of Women Chief Executive Officers In The Cooperative State Research Extension Education Service At Land-Grant Universities (CSRESS)” telah mengenalpasti gaya pergerakan kerjaya wanita di dalam CSRESS. Data-data diperolehi melalui kajian kepada empat pengarah CSRESS di kalangan wanita. Didapati empat perkara yang mempengaruhi pergerakan kerjaya di kalangan eksekutif wanita di CSRESS iaitu faktor organisasi, perhubungan dan rangkaian bangunan, kesedaran terhadap peluang yang ada dan jantina. Manakala terdapat lapan faktor lain yang juga mempengaruhi kerjaya iaitu norma-norma latar belakang pertanian, isu jantina iaitu menggunakan dominasi lelaki di dalam lantikan, *role models*, politik, perhubungan dan akademik di jabatan, kedudukan, keseimbangan personal dan isu profesional.

2.3 Rumusan

Berdasarkan perbincangan kajian lepas di atas, dapatlah disimpulkan bahawa tidak banyak kajian berkait rapat dengan aspek kemudahan di tempat kerja telah dijalankan sebelum ini. Walaubagaimanapun, melalui kajian-kajian yang telah dihuraikan jelas menunjukkan bahawa aspek kemudahan di tempat kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Di samping itu, peluang untuk perkembangan kerjaya sangat diperlukan oleh setiap pekerja dalam sesebuah organisasi.

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

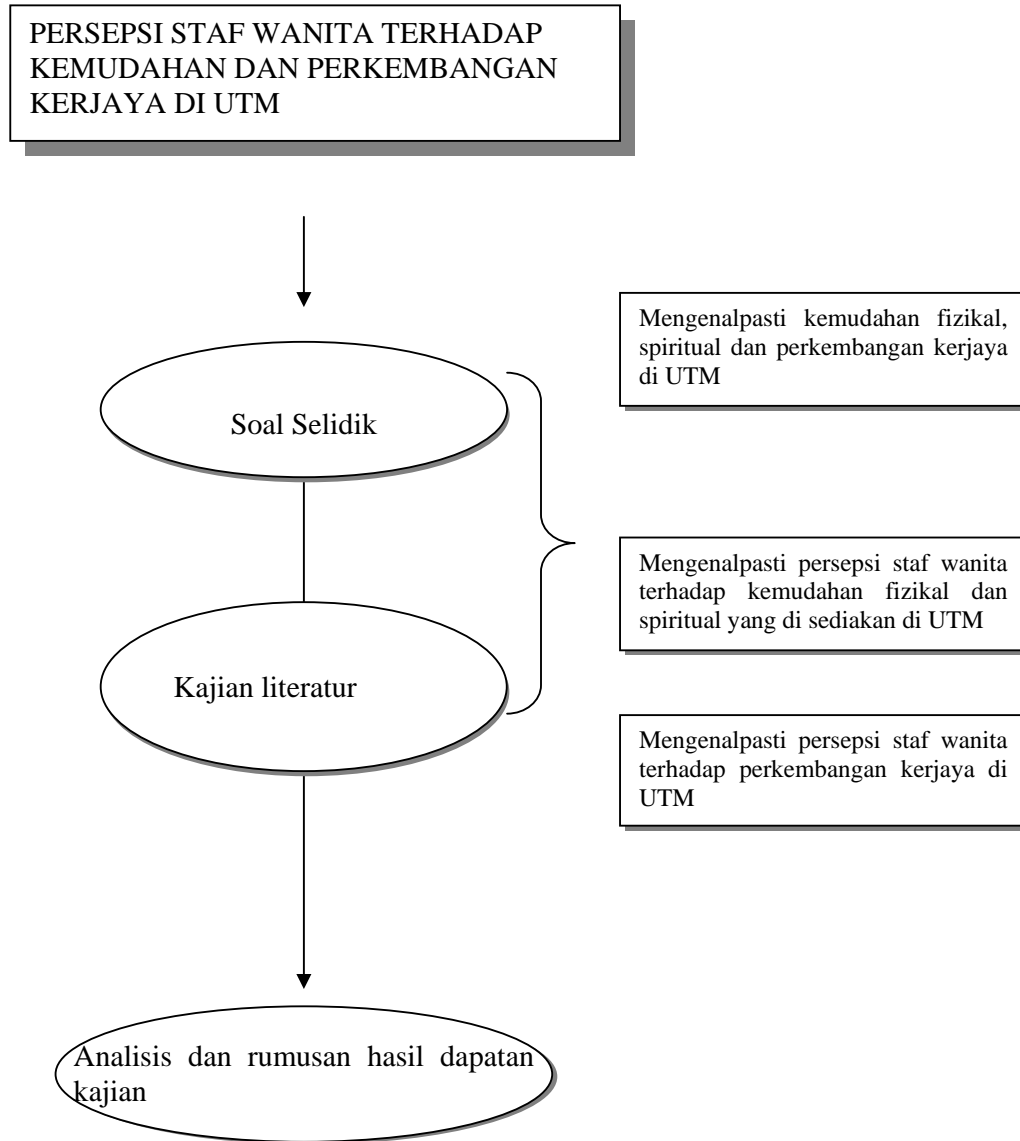
3.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan kaedah-kaedah yang digunakan oleh penyelidik dalam menjalankan kajian ini. Melalui bab ini penjelasan meliputi reka bentuk kajian, model kajian, persampelan, kaedah pengumpulan data dan kaedah penganalisan data.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan tentang persepsi staf wanita akademik dan bukan akademik terhadap kemudahan dan perkembangan kerjaya di UTM. Tinjauan persepsi ini hanya dijalankan di UTM Skudai sahaja. Menurut Cohen (dlm Mohamad Najib, 1999) kajian kes ialah usaha mengkaji unit-unit pada suatu masa untuk melihat secara intensif peristiwa yang berlaku pada peringkat akhir dan kemudian membuat andaian tentang unit populasi yang lebih besar mengenai peristiwa yang sama. Kajian ini melibatkan instrumen pengumpulan data melalui soal selidik yang diedarkan kepada staf akademik dan bukan akademik yang bertugas di UTM, Skudai sahaja. Persepsi responden adalah berkaitan dengan aspek pengetahuan, kefahaman, pendapat, penerimaan dan kesedaran responden terhadap kemudahan di tempat kerja dan perkembangan kerjaya. Perkembangan kajian dapat dilihat daripada Carta Aliran Kajian dalam Rajah 3.1.

Carta aliran bagi kajian ini telah dibentuk berdasarkan objektif dan matlamat kajian seperti berikut:-



Rajah 3.1 : Carta Aliran kajian

3.2 Persampelan

Sampel kajian ini adalah di kalangan staf wanita akademik dan bukan akademik yang berkhidmat di semua bahagian, fakulti dan unit-unit berkaitan di UTM, Skudai. Responden kajian ini terdiri daripada 380 orang yang dipilih melalui kaedah persampelan rawak mudah. Responden terdiri daripada 294 orang staf bukan akademik wanita dan 86 staf akademik wanita.

3.3 Responden

Pembahagian responden mengikut bahagian atau fakulti dinyatakan dalam Jadual 1

Jadual 3.1 : Taburan Responden Mengikut Bahagian atau Fakulti

Bil	Bahagian atau Fakulti	Jumlah responden
1	Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia (FPPSM)	28
2	Fakulti Alam Bina (FAB)	17
3	Fakulti Kejuruteraan Sains dan Geoinformasi (FKSG)	5
4	Fakulti Sains (FS)	26
5	Fakulti Pendidikan (FP)	28
6	Fakulti Kejuruteraan Kimia dan Kejuruteraan Sumber Asli (FKKSA)	16
7	Fakulti Sains Komputer dan Sistem Maklumat (FSKSM)	24
8	Fakulti Kejuruteraan Awam (FKA)	16
9	Fakulti Kejuruteraan Mekanikal (FKM)	6
10	Fakulti Kejuruteraan Elektrik (FKE)	19
11	Hal Ehwal Pelajar (HEP)	33
12	Pejabat Harta Bina	45
13	Bendahari	22
14	Perpustakaan Sultanah Zanariah (PSZ)	42
15	Canseleri	21
16	Unit Pembangunan dan Sokongan Pelajar (UPSP)	3
17	Unit Keselamatan	3
18	Pusat Pengurusan Penyelidikan (RMC)	22
19	Pusat Pengajian Islam dan Pembangunan Sosial (PPIPS)	4
	JUMLAH	380

3.4 Kaedah Pengumpulan Data

Kaedah pengumpulan data dalam kajian ini adalah dengan menggunakan soal selidik yang dibina sendiri oleh para penyelidik. Soal selidik ini mengandungi tujuh bahagian iaitu Bahagian A sehingga Bahagian G. Bahagian A soal selidik ini bertujuan untuk mengetahui latar belakang responden. Bahagian B pula bertujuan untuk mengetahui kewujudan kemudahan fizikal dan spiritual di UTM manakala Bahagian C pula bertujuan untuk mengenalpasti keperluan-keperluan fizikal dan spiritual staf wanita di UTM. Bahagian D pula berperanan untuk meneliti persepsi responden terhadap kemudahan fizikal iaitu bilik rehat, bilik sakit, tandas, bilik solat, kemudahan sukan. Bahagian E melibatkan kemudahan spiritual iaitu kelas mengaji dan membaca al-Quran, ceramah, kaunseling pembangunan rohani dan kursus keibubapaan yang disediakan di UTM. Penelitian juga dilakukan ke atas persepsi responden terhadap perkembangan kerjaya di UTM iaitu Bahagian F yang melibatkan aspek peluang kenaikan pangkat, peluang menjalani latihan, peluang melanjutkan pelajaran, kepercayaan dan persaingan dari staf lelaki. Bagi soal selidik Bahagian D hingga Bahagian F pula, penyelidik menggunakan pemarkatan Skala Likert seperti dalam Jadual 3.3. Bahagian G pula mensasarkan keutamaan kemudahan fizikal dan spiritual mengikut pandangan responden. Ringkasan keterangan mengenai soalan-soalan dalam soal selidik ini disenaraikan dalam Jadual 3.2 :

Jadual 3.2 : Taburan Item Bagi Soal Selidik Kajian Persepsi Staf Wanita Terhadap Kemudahan dan Perkembangan Kerjaya di UTM.

Bhgn	Aspek Penilaian	Bil. Item Soalan	Nombor Soalan
A	Latar belakang responden	5	1 – 5
B	– Kewujudan kemudahan	52	6 - 16
C	– Keperluan kemudahan	52	17 – 27
D	– Persepsi terhadap keperluan kemudahan fizikal	10	28 – 37
E	– Persepsi terhadap keperluan kemudahan spiritual	11	37 – 48
F	– Persepsi terhadap keperluan kemudahan spiritual	6	49 – 54
G	– Keutamaan keperluan	12	55a1 – 55b6

Jadual 3.3 : Pemarkatan Item-item Skala Likert

Skala	Penerangan Jawapan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.5 Kaedah Penganalisan Data

Keseluruhan analisis yang di jalankan merujuk kepada matlamat dan objektif kajian ini. Data bagi kajian ini dianalisis menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Data ini di analisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Seterusnya data yang diperolehi diolah dengan menggunakan jadual kekerapan dan peratusan. Kaedah analisis deskriptif iaitu kekerapan dan peratusan digunakan bagi menjelaskan demografi responden dan soalan-soalan berbentuk skala. Bagi menjelaskan persepsi responden terhadap kemudahan fizikal, spiritual serta persepsi terhadap perkembangan kerjaya di kalangan staf wanita, penyelidik menggunakan analisis diskriptif dan frekuensi yang dapat menerangkan persepsi responden terhadap aspek kajian. Manakala data yang berkaitan dengan pendapat dan cadangan serta temubual dianalisis secara kualitatif.

3.6 Kajian Rintis

Kajian rintis keatas soal selidik telah di jalankan dengan tujuan untuk menentukan tahap ketepatan bahasa dan ayat serta kebolehpercayaan soalan yang di gunakan dalam set soal selidik bagi kajian ini. Seramai 5 orang staf akademik dan 5 orang staff bukan akademik di pilih sebagai responden bagi kajian rintis ini.

Hasil analisis menunjukkan bahawa kebolehpercayaan setiap item dalam soal selidik adalah tinggi, berdasarkan nilai nilai bacaan Alpha iaitu 0.95. Alpha Cronbach ialah satu koefisien kebolehpercayaan yang mencerminkan sejauh mana baiknya item-item dalam suatu set soal selidik berhubung secara positif antara satu sama lain. Alpha Cronbach yang menghampiri nilai 1 menunjukkan bahawa konsistensi kebolehpercayaan dalaman adalah tinggi (Sekaran, 1992). Alpha Cronbach juga merupakan ketetapan dalaman dan nilai maksimum untuk pekali kebolehpercayaan adalah 1. sekiranya nilai tersebut kurang dari 0.6, maka instrumen yang digunakan mempunyai nilai kebolehpercayaan yang rendah (Mohd Salleh dan Zaidatun, 2001)

BAB IV

DAPATAN KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bab ini mengemukakan hasil analisis data yang diperolehi daripada soal selidik kajian persepsi staf wanita terhadap kemudahan dan perkembangan kerjaya di UTM. Responden kajian ini terdiri daripada 380 orang staf akademik dan bukan akademik yang bertugas di UTM, Skudai. Analisis data dibahagikan kepada beberapa bahagian iaitu data demografi atau latar belakang responden, kewujudan kemudahan fizikal dan spiritual, keperluan kemudahan fizikal dan spiritual, persepsi terhadap kemudahan, persepsi terhadap perkembangan kerjaya dan keutamaan kemudahan fizikal dan spiritual. Kaedah analisis deskriptif yang digunakan ialah kekerapan, peratusan dan min bagi menjelaskan hasil dapatan kajian yang diperolehi.

4.1 Latar Belakang Responden

4.1.1 Kategori Bidang Pekerjaan

Item kategori bidang pekerjaan hanya dibahagikan kepada dua bahagian iaitu akademik dan bukan akademik. Hasil analisis menunjukkan seramai 86 orang (22.6%) responden adalah staf akademik dan seramai 294 orang (77.4 %) staf bukan akademik seperti dalam Jadual 4.1:

Jadual 4.1 : Taburan Responden Mengikut Kategori Bidang Pekerjaan

Jawatan	Bilangan Responden	Peratus (%)
Akademik	86	22.6
Bukan akademik	294	77.4
Jumlah	380	100

4.1.2 Bahagian / Fakulti Bertugas

Taburan responden bagi kajian ini dinyatakan dalam Jadual 4.2.

Jadual 4.2 : Taburan Responden Mengikut Bahagian atau Fakulti

Bil	Bahagian atau Fakulti	Jumlah responden
1	Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia (FPPSM)	28
2	Fakulti Alam Bina (FAB)	17
3	Fakulti Kejuruteraan Sains dan Geoinformasi (FKSG)	5
4	Fakulti Sains (FS)	26
5	Fakulti Pendidikan (FP)	28
6	Fakulti Kejuruteraan Kimia dan Kejuruteraan Sumber Asli (FKKSA)	16
7	Fakulti Sains Komputer dan Sistem Maklumat (FSKSM)	24
8	Fakulti Kejuruteraan Awam (FKA)	16
9	Fakulti Kejuruteraan Mekanikal (FKM)	6
10	Fakulti Kejuruteraan Elektrik (FKE)	19
11	Hal Ehwal Pelajar (HEP)	33
12	Pejabat Harta Bina	45
13	Bendahari	22
14	Perpustakaan Sultanah Zanariah (PSZ)	42
15	Canseleri	21
16	Unit Pembangunan dan Sokongan Pelajar (UPSP)	3

17	Unit Keselamatan	3
18	Pusat Pengurusan Penyelidikan (RMC)	22
19	Pusat Pengajian Islam dan Pembangunan Sosial (PPIPS)	4
	JUMLAH	380

4.1.3 Tempoh Perkhidmatan Di UTM

Jadual 4.3 pula memaparkan taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan. Analisis data menunjukkan bahawa majoriti responden adalah terdiri daripada mereka yang telah berkhidmat tidak melebihi lima tahun iaitu seramai 173 orang (45.5%). Seramai 75 orang (19.7%) responden pula telah berkhidmat antara 6 - 10 tahun. Sementara 45 orang (11.8%) telah berkhidmat selama 11-15 tahun dan seramai 35 orang (9.2%) responden telah berkhidmat selama 11-15 tahun. Sementara itu seramai 52 orang (13.7%) telah berkhidmat melebihi 20 tahun.

Jadual 4.3 : Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Berkhidmat	Bilangan Responden	Peratus (%)
5 tahun dan ke bawah	173	45.6
6 – 10 tahun	75	19.7
11 – 15 tahun	45	11.8
16 – 20 tahun	35	9.2
Lebih 20 tahun	52	13.7
Jumlah	380	100

4.2 Kewujudan Kemudahan Fizikal

4.2.1 Kemudahan Bilik Rehat

Berdasarkan pemerhatian pengkaji, tiada kemudahan bilik rehat khusus untuk staf wanita disediakan oleh pihak UTM, Skudai Johor. Walaubagaimanapun, pengkaji mendapati bahawa terdapat kemudahan bilik rehat umum telah disediakan oleh pihak fakulti atau bahagian masing-masing. Kemudahan bilik rehat umum tersebut boleh digunakan oleh semua orang termasuk staf lelaki.

4.2.2 Kemudahan di Bilik Solat

Jadual 4.4 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kewujudan Kemudahan di Bilik Solat

Bil.	Item Soalan	Ada	Tiada	Tidak Pasti
7a.	Sejadah	323 85 %	42 11.1 %	15 3.9 %
7b.	Karpet	325 85.5 %	44 11.6 %	11 2.9 %
7c.	Kipas angin	180 47.2 %	183 48.4 %	17 4.5 %
7d.	Alat penghawa dingin	221 58.2 %	138 36.3 %	21 5.5 %
7e	Telekung	278 73.2 %	83 21.8 %	19 5.0 %
7f	Cermin	242 63.7 %	112 29.5 %	26 6.8 %
7g	Selipar	231 60.8 %	127 33.4 %	22 5.8 %
7h	Tempat ambil wudhuk dalam bilik solat	175 46.0 %	179 47.1 %	26 6.9 %

7i	Al-Quran dan Yassin	164 43.2 %	173 45.5 %	43 11.3 %
7j	Kitab-kitab (untuk tazkirah)	75 19.7 %	252 66.3 %	53 13.9 %
7k	Pewangi udara (air freshener)	58 15.1 %	289 76.1 %	33 8.7 %

Kajian mendapati bahawa kemudahan bilik solat disediakan oleh pihak UTM. Walaubagaimanapun, kemudahan di bilik solat masih berada pada tahap yang rendah. Jadual 4.4 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap kewujudan kemudahan di bilik solat. Analisis menunjukkan seramai 323 (85%) responden mengetahui terdapatnya sejadah di bilik solat tempat mereka bekerja. Seramai 325 (85.5%) responden menyatakan bahawa adanya karpet di bilik solat mereka. Seramai 221 (58.2%) menyatakan wujudnya alat penghawa dingin tersebut. Hasil analisis juga menunjukkan kewujudan cermin dan selipar di bilik solat wanita. Ini dibuktikan apabila seramai 242 (63.7%) dan 231 (60.8%) responden menyatakan demikian. Hasil kajian juga menunjukkan seramai 179 (47.1%) responden menyatakan tiada tempat wudhuk dalam bilik solat, 173 (45.5%) responden menyatakan al-Quran tidak disediakan. Begitu juga dengan kitab-kitab untuk tazkirah. Seramai 252 (66.3%) responden menyatakan tidak ada kitab-kitab tersebut dalam bilik solat mereka. Dapatan juga menunjukkan 289 (76.1%) responden menyatakan tidak ada pewangi udara dalam bilik solat mereka.

4.2.3 Kemudahan Tandas

Jadual 4.5: Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kewujudan Kemudahan Dalam Tandas

Bil.	Item Soalan	Ada	Tiada	Tidak Pasti
8a.	Tisu tandas	150 39.4 %	227 59.7 %	3 0.8 %

8b.	Sabun pencuci tangan	159 41.8 %	216 56.8 %	5 1.3 %
8c.	Alat pengering tangan	40 10.5 %	338 88.9 %	2 0.5 %
8d.	'Vending Machine' tuala wanita	0 0 %	373 98.1 %	7 1.9 %
8e	Pewangi tandas	121 31.8 %	239 62.9 %	20 5.3 %
8f	Penyangkut	174 45.8 %	193 50.8 %	13 3.4 %

Kajian mendapati bahawa kemudahan tandas disediakan di semua fakulti atau unit di UTM, Skudai, Johor. Walaubagaimanapun, kemudahan dalam tandas kurang dititik beratkan. Jadual 4.5 menunjukkan analisis kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap kemudahan dalam tandas di tempat kerja. Analisis menunjukkan bahawa masing-masing seramai 227 orang (59.7%) dan 216 orang (56.8%) responden mengatakan bahawa tisu tandas dan sabun pencuci tangan tidak disediakan dalam tandas. Seramai 378 (98.1%) orang responden menyatakan bahawa '*vending machine*' tuala wanita tidak di sediakan dalam tandas. Bagi alat pengering tangan pula, seramai (88.9%) orang responden menyatakan alat tersebut tidak di sediakan. Dapatan juga menunjukkan 239 (62.9%) responden menyatakan tidak wujud pewangi udara dan 193 (50.8%) responden menyatakan tidak wujud penyangkut dalam tandas.

4.2.4 Kemudahan Bilik Sakit

Bagi kemudahan bilik sakit pula, pemerhatian pengkaji mendapati bahawa tiada kemudahan bilik sakit khusus untuk staf wanita disediakan oleh pihak UTM, Skudai Johor.

4.2.5 Kemudahan Sukan di UTM

Jadual 4.6 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kewujudan Kemudahan Sukan

Bil.	Item Soalan	Ada	Tiada	Tidak Pasti
10a.	Kolam renang	14 3.7 %	347 91.3 %	19 5.0 %
10b.	Sauna	11 2.9 %	340 89.5 %	29 7.6 %
10c.	Gimnasium	123 32.4 %	211 55.5 %	46 12.1 %
10d.	Gelanggang Badminton	214 56.3 %	146 38.4 %	20 5.3 %
10e.	Gelanggang Tennis	203 53.4 %	153 40.3 %	24 6.3 %
10f.	Gelanggang Squash	158 41.6 %	179 47.1 %	43 11.3 %
10g.	Gelanggang Bola Jaring	203 50.6 %	148 38.4 %	35 9.1 %
10h.	Gelanggang Bola Tampar	195 50.6 %	148 38.4 %	35 9.1 %
10i.	Bilik Aerobik	149 39.2 %	183 48.2 %	48 12.6 %

Seterusnya Jadual 4.6 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap kemudahan sukan. Didapati bahawa kolam renang, sauna dan gimnasium tidak wujud di UTM. Namun demikian dapatan kajian menunjukkan majoriti responden menyatakan kemudahan sukan yang lain seperti gelanggang badminton, tenis, squash, bola baling dan gelanggang bola tampar disediakan untuk staf wanita UTM. Namun demikian seramai 183 (48.2%) responden menyatakan tidak wujud bilik aerobik untuk staf wanita.

4.3 Kewujudan Kemudahan Spiritual

Sementara itu, Jadual 4.7 pula memaparkan taburan kekerapan dan peratusan kesedaran responden terhadap kemudahan spiritual. Hasil analisis menunjukkan 266 (70.0%) responden menyatakan kelas tafsir dan membaca al-Quran diadakan di UTM. Selain itu seramai 159 (41.3%) responden menyatakan terdapat perawat Darul Syifa' wanita. Namun demikian 169 (44.5%) responden menyatakan tiada ceramah berkaitan wanita diadakan dan 211 (55.5%) menyatakan tiada kursus keibubapaan diadakan.

Jadual 4.7 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Spiritual

Bil.	Item Soalan	Ada	Tiada	Tidak Pasti
11	Kelas Tafsir al-Quran	202 53.2 %	124 32.6 %	54 14.2 %
12	Kelas Membaca al-Quran	266 70.0 %	69 18.2 %	45 11.8 %
13	Ceramah Agama berkaitan wanita	139 36.6 %	169 44.5 %	72 18.9 %
14	Kaunselor wanita	85 22.4 %	210 55.3 %	85 22.4 %
15	Perawat Darul-Syifa'	159 41.3 %	150 39.0 %	71 18.7 %
16	Kursus keibubapaan	68 17.9 %	211 55.5 %	101 26.6 %

4.4 Keperluan Kemudahan Fizikal

4.4.1 Keperluan Dalam Bilik Rehat

Jadual 4.8 menunjukkan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap keperluan bilik rehat. Analisis menunjukkan bahawa secara majoriti responden menyatakan bahawa kesemua kemudahan dalam bilik rehat diperlukan di tempat kerja. Ini dapat dibuktikan apabila majoriti responden menyatakan peratusan keperluan yang tinggi bagi semua kemudahan untuk bilik rehat seperti jadual berikut:

Jadual 4.8 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Dalam Bilik Rehat

Bil.	Item Soalan	Perlu	Tak Perlu
17a	Sofa	364 96.0 %	16 4.0 %
17b	Karpet	360 95.0 %	20 5.0 %
17c	Kipas angin	307 80.7 %	73 19.3 %
17d	Alat penghawa dingin	365 96.5 %	15 3.5 %
17e	Peti sejuk	351 92.4 %	29 7.4 %
17f	Cerek elektrik	360 94.7 %	20 5.3 %
17g	Alat pembancuh kopi	328 86.3 %	52 13.7 %
17h	“ <i>Vending Machine</i> ” (Minuman panas, sejuk)	327 86.1 %	53 13.9 %
17i	Sudut bacaan (akhbar, majalah dll)	366 96.3 %	14 3.7 %
17j	Pewangi udara (<i>Air freshener</i>)	366 96.3 %	14 3.7 %

4.4.2 Keperluan Dalam Bilik Solat

Jadual 4.9 menunjukkan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap keperluan kemudahan dalam bilik solat. Analisis menunjukkan majoriti responden menyatakan bahawa kemudahan dalam bilik solat diperlukan. Seramai 377 (99.2%) orang responden menyatakan bahawa sejadah di perlukan dalam bilik solat manakala 376 (98.9%) orang responden pula menyatakan mereka memerlukan kemudahan karpet dalam bilik solat. Hasil kajian juga menunjukkan seramai 330 (86.8%) orang responden memerlukan kipas angin dan 361 (95.0%) orang responden memerlukan alat penghawa dingin dalam bilik solat. Di samping itu, seramai 369 (97.1%) orang responden menyatakan bahawa telekung perlu di sediakan dalam bilik solat. Selain itu responden juga menyatakan keperluan mereka terhadap penggunaan selipar (97.4%) dan tempat ambil wudhuk di dalam bilik solat (98.4%). Al-quran, Yassin dan kitab-kitab juga menjadi keperluan staf wanita. Ini di buktikan apabila seramai 374 (98.4%) orang responden menyatakan demikian. Analisis turut menunjukkan bahawa seramai 371 (97.6%) orang responden menyatakan perlunya pewangi udara dalam bilik solat.

Jadual 4.9 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Dalam Bilik Solat

Bil.	Item Soalan	Perlu	Tak Perlu
18a	Sejadah	377 99.2 %	3 0.8 %
18b	Karpet	376 98.9 %	4 1.1 %
18c	Kipas angin	330 86.8 %	50 13.2 %
18d	Alat penghawa dingin	361 95.0 %	19 5.0 %
18e	Telekung	369 97.1 %	11 2.9 %

18f	Cermin	372 97.9 %	8 2.1 %
18g	Selipar	370 97.4 %	10 2.6 %
18h	Tempat ambil wudhuk	367 96.6 %	13 3.4 %
18i	Al-Quran dan Yassin	374 98.4 %	6.0 1.6 %
18j	Kitab-kitab (untuk Tazkirah)	372 97.9 %	8 2.1 %
18k	Pewangi udara (<i>Air Freshener</i>)	371 97.6 %	9.0 2.4 %

4.4.3 Keperluan Di Dalam Tandas

Jadual 4.10 menunjukkan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap keperluan kemudahan di dalam tandas. Analisis menunjukkan seramai 373 (98.2%) orang responden menyatakan bahawa tisu tandas perlu disediakan dan seramai 376 (98.9%) orang responden menyatakan sabun pencuci tangan juga perlu disediakan di dalam tandas. Selain itu seramai 353 (92.9%) orang responden menyatakan perlunya alat pengering tangan dan *vending machine* tuala wanita di dalam tandas. Dapatan kajian juga menunjukkan pewangi tandas dan penyangkut juga di perlukan. Ini dibuktikan apabila seramai 374 (98.4%) dan 369 (97.1%) orang responden menyatakan demikian.

Jadual 4.10 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Kemudahan di Dalam Tandas

Bil.	Item Soalan	Perlu	Tak Perlu
19a	Tisu Tandas	373 98.2 %	7 1.8 %
19b	Sabun pencuci tangan	376 98.9 %	4 1.1 %
19c	Alat pengering tangan	353 92.9 %	27 7.1 %
19d	'Vending Machine' tuala wanita	353 92.9 %	27 7.1 %
19e	Pewangi tandas	374 98.4 %	6 1.6 %
19f	Penyangkut	369 97.1 %	11 2.9 %

4.4.4 Keperluan di Bilik Sakit

Jadual 4.11 menunjukkan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap kemudahan di dalam bilik sakit di tempat kerja. Analisis menunjukkan seramai 360 (99.2%) orang responden mengatakan bahawa katil diperlukan di bilik sakit. Seramai 365 (96.1%) responden juga menyatakan bahawa tilam, bantal dan peti pertolongan cemas perlu disediakan di dalam bilik sakit. Seramai 336 (88.4%) dan 331 (87.1%) responden menyatakan bahawa kerusi roda dan alat pengusung (*stretcher*) perlu disediakan. Analisis juga menunjukkan seramai 355 (93.4%) dan 351 (92.4%) orang responden menyatakan alat penghawa dingin dan karpet diperlukan dalam bilik sakit. Selain itu analisis juga menunjukkan seramai 362 (95.3%) responden menyatakan perlunya ada pewangi udara di dalam bilik sakit.

Jadual 4.11: Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keperluan di Bilik Sakit.

Bil.	Item Soalan	Perlu	Tak Perlu
20a	Katil	360 99.2 %	20 0.8 %
20b	Tilam	365 96.1 %	15 3.9 %
20c	Bantal	365 96.1 %	15 3.9 %
20d	Peti pertolongan cemas	365 96.1 %	15 3.9 %
20e	Kerusi roda	336 88.4 %	44 11.6 %
20f	Alat pengusung (<i>Strecther</i>)	331 87.1 %	49 12.9 %
20g	Selimut	360 94.7 %	20 5.3 %
20h	Kipas angin	339 89.2 %	41 10.8 %
20i	Alat penghawa dingin	355 93.4 %	15 6.6 %
20j	Karpet	351 92.4 %	29 7.6 %

4.4.5 Keperluan Kemudahan Sukan di UTM

Jadual 4.12 menunjukkan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap keperluan kemudahan sukan. Analisis menunjukkan majoriti responden menyatakan kesemua kemudahan sukan yang dinyatakan dalam soal selidik diperlukan. Seramai 296 (77.9%) orang responden menyatakan kemudahan kolam renang untuk wanita diperlukan. Seramai 317 (83.4%) dan 353 (92.9%) orang responden menyatakan mereka memerlukan kemudahan sauna dan gimnasium. Selain itu seramai 360 (94.7%) dan 337 (88.7%) orang responden menyatakan keperluan terhadap kemudahan gelanggang badminton dan tenis. Dapatan juga menunjukkan seramai 353 (92.9%) orang responden memerlukan kemudahan gelanggang bola

tampar. Selain itu, dapatan juga menunjukkan seramai 376 (98.8%) orang responden memerlukan kemudahan bilik senaman aerobik.

Jadual 4.12: Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Kemudahan Sukan

Bil.	Item Soalan	Perlu	Tak Perlu
21a	Kolam renang	296 77.9 %	84 22.1 %
21b	Sauna	317 83.4 %	63 16.6 %
217c	Gimnasium	353 92.9 %	27 7.1 %
21d	Gelanggang Badminton	360 94.7 %	20 5.3 %
21e	Gelanggang Tennis	337 88.7 %	43 11.3 %
21f	Gelanggang Squash	317 83.4 %	63 16.6 %
21g	Gelanggang Bola Jaring	363 95.5 %	17 4.5 %
21h	Gelanggang Bola Tampar	353 92.9 %	27 7.1 %
21j	Bilik Senaman Aerobik	376 98.8 %	4 1.2 %

4.5 Kemudahan Spiritual

Jadual 4.13 menunjukkan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap keperluan kemudahan spiritual di tempat kerja. Analisis menunjukkan bahawa seramai 374 orang (98.2%) dan 378 orang (99.5%) responden mengatakan bahawa kelas membaca dan mentafsir al-Quran perlu diadakan. Selain itu, seramai 376 (97.9%) orang responden menyatakan keperluan mereka terhadap ceramah agama berkaitan wanita. Kursus keibubapaan perlu diadakan untuk staf wanita UTM berdasarkan analisis yang menunjukkan seramai 375 (98.7%) responden menyatakan demikian. Hasil analisis turut menunjukkan seramai 372 (97.9 %) orang responden memerlukan kemudahan terhadap kaunselor wanita dan Perawat Darul Syifa' wanita.

Jadual 4.13: Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keperluan Spiritual

Bil.	Item Soalan	Perlu	Tak Perlu
22	Kelas Tafsir al-Quran	374 98.2 %	6 1.8 %
23	Kelas Membaca al-Quran	378 99.5 %	2 0.5 %
24	Ceramah Agama berkaitan wanita	376 98.9 %	4 1.1 %
25	Kaunselor wanita	372 97.9 %	8 2.1 %
26	Perawat Darul-Syifa'	372 97.9 %	8 2.1 %
27	Kursus keibubapaan	375 98.7 %	5 1.3 %

4.6 Persepsi Staf Wanita Terhadap Kemudahan Fizikal

4.6.1 Kemudahan Bilik Solat

Jadual 4.14 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap kemudahan di bilik solat di UTM. Hasil kajian mendapati bahawa bilik solat yang disediakan tidak selesa, tidak menyenangkan dan tidak dilengkapi dengan kemudahan yang sesuai. Ini berdasarkan dapatan kajian yang menunjukkan seramai 216 (56.8%) orang responden menyatakan demikian. Namun, seramai 211 (54.8%) orang responden mengatakan bahawa UTM menyediakan bilik solat yang mencukupi di fakulti / bahagian tempat mereka bekerja.

Jadual 4.14 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kemudahan di Bilik Solat

Bil.	Item Soalan	STS	TS	KS	S	SS
31.	<i>Bilik solat staf wanita</i> UTM menyediakan bilik solat yang mencukupi di fakulti / bahagian anda	36 9.7 %	61 16.1 %	72 19.0 %	160 41.9 %	51 13.1 %
32.	Bilik solat yang disediakan cukup selesa dan menyenangkan	35 9.2 %	64 16.8 %	117 30.8 %	138 36.3 %	26 6.9 %
33.	Bilik solat yang disediakan dilengkapi dengan kemudahan yang sesuai.	43 11.3 %	63 16.6 %	110 28.9 %	137 36.1 %	27 7.1 %

4.6.2 Kemudahan Tandas

Jadual 4.15 pula menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap kemudahan tandas staf wanita. Hasil analisis menunjukkan

bahawa seramai 123 (32.4%) orang responden tidak bersetuju mengatakan bahawa UTM menyediakan tandas yang mencukupi di fakulti / bahagian tempat mereka bekerja manakala seramai 257 (67.7%) orang responden bersetuju menyatakan tandas yang di sediakan mencukupi. Walaubagaimanapun, seramai 204 (53.6%) orang responden menyatakan bahawa tandas yang disediakan kurang selesa dan tidak menyenangkan. Hasil analisis juga menunjukkan seramai 247 (65.1%) menyatakan bahawa mereka tidak bersetuju bahawa tandas yang disediakan dilengkapi dengan kemudahan yang sesuai.

Jadual 4.15 : Taburan Kekekapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Tandas

Bil.	Item Soalan	STS	TS	KS	S	SS
34.	<i>Tandas staf wanita.</i> UTM menyediakan tandas yang mencukupi di fakulti / bahagian anda	25 6.6 %	41 10.8 %	57 15.0 %	196 51.6 %	61 16.0 %
35.	Tandas yang disediakan cukup selesa dan menyenangkan.	37 9.7 %	48 12.6 %	119 31.4 %	136 35.8 %	40 10.5 %
36.	Tandas yang disediakan dilengkapi dengan kemudahan yang sesuai	44 11.6 %	69 18.2 %	134 35.3 %	103 27.1 %	30 7.9 %

4.6.3 Kemudahan Sukan di UTM

Jadual 4.16 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap faktor kemudahan sukan. Seramai 258 orang (67.8%) responden tidak bersetuju mengatakan bahawa UTM menyediakan kemudahan sukan yang mencukupi. Selain itu, analisis juga menunjukkan bahawa seramai 259 (68.1%) orang responden menyatakan tidak selesa dengan kemudahan sukan yang disediakan, manakala 252 orang (66.3%) responden juga tidak bersetuju mengatakan kemudahan sukan yang disediakan bersesuaian dengan staf wanita UTM. Secara

keseluruhan, kemudahan sukan yang disediakan oleh pihak UTM masih tidak mencukupi dan orang kurang selesa untuk kegunaan staf wanita.

Jadual 4.16: Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Sukan di UTM

Bil.	Item Soalan	STS	TS	KS	S	SS
40	<i>Kemudahan sukan staf wanita.</i> UTM menyediakan kemudahan sukan yang mencukupi di fakulti / bahagian anda.	74 19.5 %	77 20.3 %	107 28.2 %	103 27.0 %	19 5.0 %
41	Kemudahan sukan yang disediakan cukup selesa dan menyenangkan.	75 19.7 %	72 18.9 %	112 29.1 %	101 26.6 %	20 5.3 %
42	Kemudahan sukan yang disediakan bersesuaian dengan staf wanita.	72 18.7 %	73 19.0 %	107 27.8 %	108 28.1 %	20 5.2 %

4.7 Persepsi Terhadap Kemudahan Spiritual

4.7.1 Kelas Agama

Jadual 4.17 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap kemudahan spiritual untuk staf wanita. Analisis menunjukkan bahawa seramai 299 orang (78.3%) dan 302 (79.2%) responden bersetuju agar kelas mentafsir dan kelas mengaji Al-Quran dikendalikan oleh ustazah (guru agama wanita). Secara keseluruhan, majoriti responden bersetuju agar semua aktiviti-aktiviti seperti mengaji, kelas tajwid, kelas fardhu ain dan ceramah-ceramah umum dikendalikan oleh ustazah. Analisis juga menunjukkan bahawa seramai 321 (84.4%) orang responden bersetuju menyatakan bahawa kelas fardhu ain sesuai di kendalikan

oleh ustazah. Selain itu juga, seramai 237 (62.4%) responden juga bersetuju bahawa ustazah merupakan individu yang sesuai untuk mengendalikan ceramah-ceramah umum

Jadual 4.17 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Kelas Agama

Bil.	Item Soalan	STS	TS	KS	S	SS
44.	<i>Kelas Agama staf wanita</i> Kelas tafsir al-Quran untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah.	7 1.8 %	20 5.3 %	54 14.2 %	190 50.0 %	109 28.3 %
45.	Kelas mengaji / Tajwid untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah	7 1.8 %	15 3.9 %	57 15.0 %	193 50.8 %	108 28.4 %
47.	Kelas Fardhu Ain untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah	3 0.9 %	13 3.4 %	43 11.3 %	205 53.9 %	116 30.5 %
48	Ceramah-ceramah umum untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah	11 2.9 %	20 5.3 %	112 29.5 %	166 43.7 %	71 18.7 %

4.7.2 Kaunselor

Jadual 4.18 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap faktor kaunselor. Analisis mendapati bahawa seramai 259 orang (68.15%) responden mengatakan tidak terdapat kaunselor wanita yang mencukupi untuk membantu staf wanita. Analisis juga menunjukkan 249 orang (65.52%) responden juga mengatakan tiada kaunselor wanita dalam bidang agama dan kekeluargaan untuk membantu staf wanita yang menghadapi masalah. Secara keseluruhannya, majoriti responden tidak bersetuju menyatakan bahawa kaunselor wanita mencukupi untuk membantu staf wanita.

Jadual 4.18 : Taburan Kekерapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Kemudahan Kaunselor

Bil.	Item Soalan	STS	TS	KS	S	SS
49	<i>Kaunselor staf wanita</i> Terdapat kaunselor wanita yang mencukupi untuk membantu staf wanita	60 15.8 %	58 15.3 %	141 37.1 %	92 24.2 %	29 7.6 %
50	Terdapat kaunselor wanita dalam bidang agama dan kekeluargaan untuk membantu staf wanita yang menghadapi masalah	54 14.2 %	67 17.6 %	128 33.7 %	104 27.4 %	27 7.1 %

4.7.3 Perawat / Pegawai Kesihatan

Jadual 4.19 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap perawat atau pegawai kesihatan. Analisis menunjukkan seramai 266 orang (70.0%) dan 227 orang (59.7%) responden tidak bersetuju bahawa perawat Darul Syifa' wanita dan doktor wanita cukup untuk merawat pesakit wanita. Namun demikian analisis menunjukkan seramai 247 orang (65.0%) responden menyatakan terdapat jururawat wanita yang mencukupi manakala 196 orang (51.6%) responden tidak bersetuju menyatakan wujudnya pegawai keselamatan yang mencukupi.

Jadual 4.19 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Perawat atau Pegawai Kesihatan

Bil.	Item Soalan	STS	TS	KS	S	SS
51	<i>Perawat / pegawai kesihatan dan keselamatan staf wanita</i> Terdapat perawat Darul Syifa' wanita yang mencukupi untuk merawat pesakit wanita.	40 10.5 %	69 18.2 %	157 41.3 %	88 23.3 %	26 6.8 %
52	Terdapat doktor wanita yang mencukupi untuk staf wanita yang sesuai	35 9.2 %	61 16.1 %	131 34.5 %	126 33.2 %	27 7.1 %
53	Terdapat jururawat wanita yang mencukupi.	13 3.4 %	27 7.1 %	93 24.5 %	199 52.4 %	48 12.6 %
54	Terdapat pegawai keselamatan wanita yang mencukupi.	23 6.1 %	42 11.1 %	131 34.5 %	159 41.8 %	25 6.6 %

4.8 Perkembangan Kerjaya

Jadual 4.20 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap pembangunan kerjaya di UTM. Didapati bahawa seramai 196 (51.5 %) orang responden mengatakan staf wanita kurang diberi peluang untuk kenaikan pangkat. Namun demikian, analisis menunjukkan seramai 320 (84.2 %) orang responden menyatakan bahawa staf wanita berpeluang untuk mengikuti kursus dan latihan bagi meningkatkan profesionalisme mereka manakala seramai 329 (86.5%) orang responden lagi bersetuju mengatakan bahawa staf wanita berpeluang melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Analisis juga menunjukkan staf

wanita bersetuju menyatakan bahawa staf lelaki merupakan pesaing utama dalam perkembangan kerjaya mereka.

Jadual 4.20 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Staf Wanita Terhadap Pembangunan Kerjaya di UTM

Bil.	Item Soalan	STS	TS	KS	S	SS
56.	Staf wanita kurang diberi peluang kenaikan pangkat.	17 4.5 %	21 5.5 %	146 38.4 %	148 38.9 %	48 12.6 %
57.	Staf wanita berpeluang untuk mengikuti kursus dan latihan bagi meningkatkan profesionalisme mereka.	6 1.6 %	9 2.4 %	45 11.8 %	268 70.5 %	52 13.7 %
58	Staf wanita berpeluang melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi	4 1.1 %	5 1.3 %	42 11.1 %	255 67.1 %	74 19.5 %
59.	Hanya segelintir staf wanita yang mendapat kepercayaan bagi memegang jawatan pentadbiran di jabatan atau fakulti.	12 3.2 %	16 4.2 %	129 33.9 %	177 46.6%	46 12.1 %
60.	Staf lelaki sering dianggap sebagai pesaing kepada staf wanita	8 2.1 %	21 5.5 %	116 30.5 %	200 52.6 %	35 9.2 %

4.9 Keutamaan

4.9.1 Kemudahan Fizikal

Analisis bagi keutamaan kemudahan fizikal (Jadual 4.21) menunjukkan bahawa responden memilih kemudahan bilik solat sebagai perkara paling utama dalam senarai keutamaan kemudahan fizikal yang diperlukan oleh staf wanita. Ini dibuktikan apabila seramai 191 (50.3%) orang responden memilih bilik solat sebagai perkara paling utama. Kedua paling utama ialah kemudahan tandas. Ini berdasarkan analisis yang menunjukkan seramai 156 (41.0 %) orang responden menyatakan demikian. Bilik rehat menjadi kemudahan ketiga paling penting berdasarkan analisis yang dilakukan. Seramai 73 (19.2%) orang responden menyatakan demikian. Kemudahan keempat penting ialah pemeriksaan kesihatan iaitu seramai 54 (14.2%) orang responden menyatakan demikian. Kemudahan sukan menjadi perkara kelima penting berdasarkan analisis iaitu seramai 30 (7.8%) orang menyatakan demikian. Seramai 28 (7.4%) orang responden telah memilih bilik sakit sebagai pilihan keenam penting dalam senarai keperluan mereka.

Jadual 4.21 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keutamaan Kemudahan Fizikal

Keutamaan	kemudahan	Kekerapan / Peratus
1	Bilik solat	191 50.3 %
2	Tandas wanita	156 41.0 %
3	Bilik rehat	73 19.2 %
4	Pemeriksaan kesihatan	54 14.2 %

5	Kemudahan sukan	30 7.8 %
6	Bilik sakit (<i>sick bay</i>)	28 7.4 %

4.9.2 Kemudahan Spiritual

Jadual 4.22 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan persepsi responden terhadap keutamaan kemudahan spiritual di kalangan staf wanita. Kelas membaca al-Quran merupakan perkara paling utama berdasarkan pilihan responden yang menunjukkan seramai 219 orang (57.6%) responden menyatakan demikian. Responden telah memilih ceramah agama berkaitan wanita sebagai perkara kedua terpenting selepas kelas membaca al-Quran iaitu seramai 91 orang (24.0%) responden telah menyatakan demikian. Hasil analisis juga menunjukkan seramai 71 (18.7 %) orang responden telah memilih kemudahan kaunselor wanita sebagai perkara ketiga penting kepada mereka. Pilihan keempat penting yang menjadi keutamaan staf wanita ialah kelas tafsir Al-Quran (16.6%). Perkara kelima terpenting ialah kursus keibubapaan (14.7%) dan kemudahan Perawat Darul Syifa' wanita menjadi pilihan terakhir iaitu sebanyak 11.6%.

Jadual 4.22 : Taburan Kekerapan Dan Peratusan Persepsi Responden Terhadap Keutamaan Kemudahan Spiritual

Keutamaan	kemudahan	Kekerapan / Peratus
1	Kelas membaca al-Quran	219 57.6 %
2	Ceramah agama berkaitan wanita	91 24.0 %

3	Kaunselor wanita	71 18.7 %
4	Kelas tafsir al-Quran	63 16.6 %
5	Kursus keibubapaan	56 14.7 %
6	Perawat Darul Syifa'	44 11.6 %

BAB V

PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan hasil dapatan kajian yang merangkumi pencapaian objektif dan rumusan pengkaji tentang dapatan kajian. Bab ini juga mengemukakan cadangan-cadangan kepada pihak UTM dan cadangan untuk kajian lanjutan.

5.1 Kemudahan Fizikal

Hasil kajian mendapati bahawa bilik rehat dan bilik sakit untuk staf wanita tidak disediakan di semua fakulti dan bahagian di UTM. Situasi ini bercanggah dengan peruntukan Seksyen 15 (e) dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (OSHA 1994) yang menggariskan peruntukan ke atas kewajipan majikan untuk mengadakan dan menyelenggara persekitaran kerja dengan menyediakan kemudahan dan kebajikan yang mencukupi. Justeru itu, UTM perlu menyediakan bilik rehat yang selesa untuk menjaga kepentingan dan keperluan staf wanita. Ini selaras dengan matlamat universiti untuk melahirkan sumber manusia yang produktif, inovatif dan kreatif demi menyokong atau membantu ke arah pencapaian '*World Class University (WCU)*'. Sememangnya tidak dapat dinafikan sumbangan tenaga wanita sangat penting dalam pembangunan negara amnya dan UTM khususnya. Seseorang pekerja wanita amat memerlukan keselesaan dan *privacy* yang lebih berbanding dengan staf lelaki. Ini dapat mengelakkan daripada timbul fitnah atau perkara-perkara negatif yang melibatkan maruah dan harga diri seseorang wanita semasa berada di tempat kerja.

Berdasarkan kajian, keperluan kemudahan bilik rehat untuk staf wanita pula, didapati bahawa majoriti responden menyatakan ia amat diperlukan di tempat kerja masing-masing. Ini memandangkan pada ketika ini, kebanyakan staf wanita terpaksa berehat di bilik solat yang menyebabkan berlaku kesesakan dan ketidakselesaan kepada staf wanita lain untuk menunaikan solat.

Begitu juga dengan keperluan kemudahan bilik sakit untuk staf wanita iaitu majoriti responden menyatakan bilik sakit amat perlu disediakan di setiap fakulti atau bahagian. Ketiadaan bilik sakit menyebabkan mereka yang kurang sihat (alahan bagi wanita mengandung, senggugut, sindrom prahaid, sindrom pramenopause dan lain-lain) mencari alternatif lain seperti balik ke rumah atau berehat di bilik solat. Penyediaan kemudahan untuk bilik-bilik tersebut boleh membantu UTM mengurangkan kadar ketidakhadiran dan ponteng kerja di kalangan staf wanita.

Bilik solat wanita yang lengkap juga merupakan keperluan penting di tempat kerja. Pihak UTM, sememangnya telah menyediakan bilik solat, namun begitu masih terdapat beberapa kekurangan dan kelengkapan yang perlu diberi perhatian oleh pihak UTM. Di antara kelengkapan yang agak kritikal diperlukan di bilik solat wanita

ialah tempat mengambil wudhuk di dalam bilik solat (*attached*). Didapati kesemua tempat mengambil wudhuk disediakan di dalam tandas yang berasingan dengan bilik solat yang menimbulkan kerumitan bagi staf wanita untuk mengambil wudhuk. Di samping itu kebanyakan bilik solat wanita juga tidak dilengkapi dengan alat penghawa dingin, kipas angin, pewangi udara dan kitab-kitab serta al-Quran.

Seterusnya bagi kemudahan sukan untuk staf wanita di UTM pula, sebahagian besar responden menyatakan bahawa kemudahan-kemudahan seperti kolam renang dan sauna tidak disediakan. Manakala kemudahan gelanggang badminton, tenis, squash dan bola tampar disediakan bukan khusus untuk staf wanita. Walaupun sesetengah kemudahan sukan tersebut telah disediakan di UTM, tetapi kegunaannya dikongsi bersama dengan staf lelaki. Ini telah mengakibatkan staf wanita sering tidak berpeluang untuk menggunakan kemudahan tersebut. Kemudahan bilik gimnasium bagi staf wanita juga jauh dari mencukupi. Wanita hanya diberi peluang untuk menggunakan bilik gimnasium dua kali seminggu. Lebih memburukkan keadaan lagi, mereka terpaksa berkongsi dengan pelajar perempuan yang akhirnya mereka (staf wanita) terpaksa mengalah dan tidak dapat bersenam.

Dari segi persepsi responden terhadap keperluan kemudahan bilik solat dan tandas wanita juga didapati bahawa majoriti responden bersetuju bilik solat dan tandas wanita telah disediakan di fakulti dan bahagian masing-masing. Namun begitu terdapat kekurangan dari segi kemudahan yang sesuai dan keselesaan yang sepatutnya diperolehi oleh mereka.

Begitu juga dengan kemudahan dalam tandas wanita yang masih tidak dilengkapi dengan kemudahan yang sesuai dan menyenangkan kepada staf wanita. Hal ini didapati bercanggah dengan ciri-ciri yang digariskan dalam ciri-ciri WCU dari segi mewujudkan persekitaran tempat kerja yang kondusif seperti kemudahan yang sesuai dan mencukupi di semua fakulti dan bahagian menjelang tahun 2005.

Bagi persepsi responden terhadap kemudahan sukan pula, didapati majoriti responden berpendapat bahawa kemudahan sukan untuk staf wanita di UTM adalah tidak mencukupi, kurang selesa dan kurang bersesuaian dengan keperluan mereka kerana tiada kemudahan yang disediakan khusus untuk staf wanita.

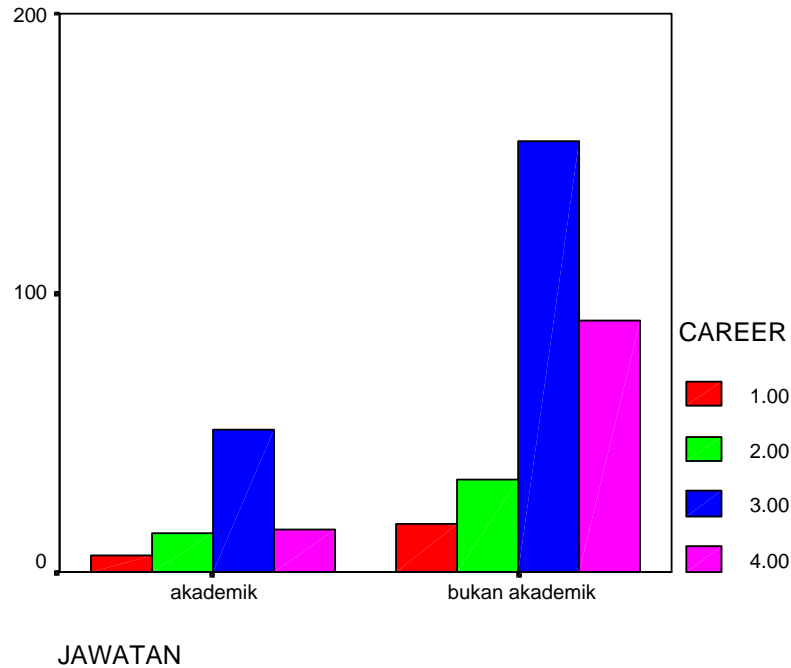
5.2 Kemudahan Spiritual

Hasil kajian menunjukkan hampir keseluruhan responden menyatakan keperluan terhadap kelas tafsir, kelas mengaji al-Quran, kelas agama, kaunselor wanita, perawat Darul Syifa' wanita dan kursus keibubapaan adalah sangat kritikal. Keperluan terhadap ustazah dan kaunselor wanita ini disebabkan oleh faktor keselesaan dan keyakinan dalam menyelesaikan masalah kewanitaan; berbanding dengan kaunselor lelaki dan ustaz.

5.3 Perkembangan Kerjaya

Persepsi responden terhadap perkembangan kerjaya di UTM didapati sebahagian besar daripada responden (lebih 50%) menyatakan bahawa staf wanita kurang diberi peluang kenaikan pangkat, kurang mendapat kepercayaan bagi memegang jawatan tinggi pentadbiran di jabatan atau fakulti dan juga merasakan staf lelaki sebagai pesaing kepada perkembangan kerjaya mereka.

Rajah 5.1 menunjukkan perbandingan persepsi perkembangan kerjaya antara staf akademik wanita dan staf bukan akademik wanita. Hasil kajian menunjukkan kedua-dua kategori sangat bersetuju bahawa mereka kurang diberi peluang kenaikan pangkat, kurang mendapat kepercayaan bagi jawatan tinggi pentadbiran di jabatan atau fakulti dan menganggap staf lelaki sebagai pesaing utama dalam perkembangan kerjaya mereka.



Rajah 5.1: Perbandingan Persepsi Perkembangan Kerjaya Antara Staf Akademik Wanita Dan Staf Bukan Akademik Wanita

5.4 Keutamaan

Hasil kajian menunjukkan bahawa bagi kemudahan fizikal seperti bilik solat, tandas wanita yang lengkap, bilik rehat staf wanita merupakan kemudahan yang paling diperlukan oleh staf wanita, diikuti oleh bilik pemeriksaan kesihatan, kemudahan sukan dan bilik sakit (*sick bay*).

Bagi kemudahan spiritual, kelas membaca al-Quran yang dikendalikan oleh ustazah menjadi pilihan utama kepada staf wanita. Ini diikuti dengan kelas ceramah agama berkaitan hal-hal wanita, kaunselor wanita, kelas tafsir al-Quran, kursus keibubapaan dan perawat Darul Syifa' wanita.

5.5 Rumusan

Secara keseluruhan, hasil kajian ini merumuskan bahawa dari segi kemudahan fizikal, UTM tidak menyediakan bilik rehat dan bilik sakit (*sick bay*) yang khusus untuk staf wanita. Kemudahan dalam bilik solat dan tandas serta kemudahan sukan yang disediakan masih belum mencukupi dan tidak dilengkapi dengan keperluan yang sepatutnya. Dapatan ini bercanggah dengan ciri-ciri yang telah digariskan dalam ciri-ciri *WCU* yang menekankan aspek persekitaran kerja yang kondusif dan kelengkapan yang cukup di tempat kerja. Kajian ini juga mendapati bahawa keperluan terhadap bilik solat, tandas dan bilik rehat khusus untuk wanita menjadi keutamaan yang penting dalam kehidupan kerja (*working life*) mereka.

Bagi aspek kemudahan spiritual untuk staf wanita pula, didapati hampir keseluruhan staf wanita bersetuju bahawa semua aktiviti keagamaan, perawat Darul Syifa' perlu dikendalikan oleh ustazah dengan seimbang yang mencukupi dengan nisbah staf wanita di UTM. Di samping itu, keperluan terhadap kaunselor wanita juga amat kritikal kerana selama ini tiada seorang pun kaunselor wanita yang ditugaskan untuk mengendalikan masalah staf wanita yang memerlukan khidmat seorang kaunselor. Kemudahan-kemudahan tersebut amat perlu disediakan jika UTM mementingkan staf wanita yang berketerampilan, sihat, cergas dan jelita.

Bagi perkembangan kerjaya pula, staf wanita didapati kurang diberi peluang untuk kenaikan pangkat dan kurang diberi kepercayaan bagi memegang jawatan tinggi pentadbiran di jabatan atau fakulti.

5.6 Cadangan

- (i) Cadangan responden dan penyelidik berkenaan kemudahan fizikal :
 - Menaikkan taraf kemudahan yang sedia ada.
 - Menyediakan beberapa keperluan yang belum di sediakan seperti bilik rehat dan bilik sakit khusus untuk wanita.

- Menyediakan kemudahan sukan khusus untuk wanita (kompleks sukan yang lengkap dengan kolam mandi khas untuk wanita).
 - Menyelenggara kemudahan sedia ada dari semasa ke semasa supaya kemudahan tersebut sentiasa dalam keadaan yang baik.
 - Mengadakan pemeriksaan kesihatan yang menyeluruh dan lengkap khusus untuk wanita termasuk pemeriksaan payudara dan rahim.
- ii) Cadangan responden dan penyelidik berkenaan kemudahan spiritual:
- Memperbanyakkan aktiviti keagamaan khusus untuk membincangkan isu-isu kewanitaan yang dikendalikan oleh ustazah.
 - Perlu menyediakan kaunselor wanita yang khusus untuk membantu staf wanita dalam mengatasi sebarang masalah.
 - Perlu mengadakan bengkel berkenaan isu kewanitaan dalam pelbagai aspek.
 - Memerlukan lebih ramai doktor wanita.
- iii) Cadangan responden dan penyelidik berkenaan perkembangan kerjaya :
- Pihak UTM perlu mengurangkan karenah birokrasi dalam proses kenaikan pangkat.
 - Staf wanita perlu diberi peluang yang sama rata dengan staf lelaki dari segi kenaikan pangkat dan memegang jawatan pentadbiran.
 - Pihak UTM perlu memberi penerangan yang jelas tentang peluang dan kenaikan pangkat bagi laluan kerjaya staf.
 - Pihak UTM perlu menghapuskan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) bagi memudahkan perkembangan kerjaya di kalangan staf.

5.7 Cadangan Kajian Lanjutan:

- 1 Kajian hubungan antara tahap kesihatan staf wanita dengan kemudahan

- fizikal dan spiritual di UTM.
- 2 Kajian terhadap faktor ergonomik dalam pengajaran dan pembelajaran yang efektif di UTM.
 - 3 Keberkesanan sistem maklumat UTM ke arah mencapai misi 'World Class University (WCU)'.

BIBLIOGRAFI

Arnie Hilgert (1998) "Professional Development of Women and the Executive MBA" The Journal of Management Development. Volume 19, Number 9: Northern Arizona University, Yuma, USA

Clark, F.A (1991) "Total Career Management: Strategies For Creating Management Career" London: McGraw-Hill.

Dessler, D. (1997). "Human Resources Management." Edisi Ke-5, New Jersey: Prentice Hall International.

Guidelines on Occupational Safety and Health In The Office(1996). Department of Occupational Safety And Health. Ministry Of Human Resources : Malaysia

Hashim Fauzy Yaacob(1997). "Pengantar Komunikasi Manusia". Cetakan Awal. Skudai, Johor: Universiti Teknologi Malaysia

Hishamudin b Dahalan (1997). "Perkembangan Kerjaya Pengurusan daripada Perspektif Guru- Guru Di Pusat Matrikulasi Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah: UUM: Tesis Sarjana

<http://intranet.psz.utm.my/akhbar/Management>

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (2000). Malaysia: Kementerian Sumber Manusia

Juhary Hj Ali (2002) "Mengurus Sumber Manusia" Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka

Kamus Dewan (1993). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). "Organizational Behavior". New York: Irwin McGraw-Hill

Koshal, M. Gupta, A. K. & Koshal, R. (1998). "Women in Management: A Malaysian Perspective". Athens: Women in Management Review. Volume 13. No 1

Leibowitz, Z.B., Farren, C. And kaye, B.L (1986) "Desingning Career Developemnet System. San Francisco: jossey –bass

Lucille Catherine (1999) "Attaining Position of Leadership:An Exploratory Study Of The Careers Of Women Chief Executive Officers In The Cooperative State Research Extension Education Service (CSRESS)'. Land-Grant Universities: USA.

Mohd Ali dan Redzuan Ishak (1997). "Perkembangan Kerjaya Di Kalangan Pembantu Pendaftar Di Universiti Utara Malaysia (UUM). Sintok, UUM: Tesis Sarjana

Mohd Azhar Abd Hamid (1999). "Pemikiran Kritis dan Kreatif". Skudai : Johor: Universiti Teknologi Mlayasia

Mohd Najib Abd Ghafar (1999)."Penyelidikan Penyelidikan" Edisi Pertama. Universiti Teknologi Malaysia

Mondy, R.w, neo, R.M. & premeaux, S.R. (2002)."Human resource Management"(8th Edition). New Jersey:Prentice Hall

National Institute of Occupational Safety dan Health (2000). "Comprehensive Safety Recommendations." United Kingdom: NIOSH

Nor Aini Hj Idris, Madeline Berma dan Faridah Shahadan (1996) "Wanita Malaysia Dalam Era Pembangunan Industri" Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia

Norasiken Bakar, Mumtaz Begam Hj Abd Kadir dan Norhayatee Ismail (2002). "Kualiti Dalam Pengurusan Sumber Manusia". Kuala Lumpur: Penenrbit Fajar Bakti Sdn Bhd

Nurzarina Abd Aziz (2001). "Attitude Towards Women Manager and Barriers in Thier Career Advancement". Universiti Putra Malaysia : Projek Sarjana.

Osipow, S.H. & Fitzgerald,L.F. (1996)"Theories of Career developement."(4th Edition). New York: Allyn & Bacon

Osman bin Ghazali (1996) "Sistem Pengembangan Kerjaya: Satu Kajian Kes Keatas Penolong Pendaftar di Universiti Utara Malaysia (UUM). Sintok, UUM: Tesis Sarjana

Pamela Jane Schreiber, (1999). ' The Nature of Career Development For Women Who Telecommute.' USA: University of Georgia

Perintah-Perintah Am (1974), Bab E: Rumah dan Bangunan Pejabat Kerajaan. Kuala Lumpur

Pearson,J.C., west, R.L.,turner, L.H. (1995)."Gender &Communication." Edisi ke-3.Kerper Boulevard, Dybugue:Brown&benchmark Publisher.

Rahmah Ismail dan Zaini Mahbar (1996) "Wanita Dan Pekerjaan" Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia

Robbins, S.P dan Coulter, M (1999)."Management" (7th Edition). New Jersey;Prentice Hall

Sekaran, Uma (1992) Research Methods for Business. 2nd ed. Singapore : John Wiley & Sons, Inc.

Sheila Barry-Oliver (1999). "Women Profesional Organizations Their Potential Role in Women's Career." USA: The George Washington University

Simeone, R. L. & Harris, D.M. (1998) "Human Resource Developement." Florida: The Dryden Press.

Urbin, T.A. (1987). "In Search of parsimony in Career Developement Theory: A Theoretical And Empirical intergration of the Theories Of james Marcia, Vincent Harren And William pery," USA:University of Illinois.

Woffort, J.C. (1982). "Organization Behavior:Faoundation fo Organizational Effectiveness." Edisi 1. Boston:Kent Publishing Company

www.ap.buffalo.edu/UDNY-PDF/27

BAHAGIAN A : BUTIR – BUTIR DIRI.

Sila jawab semua soalan

Sila tandakan (✓) pada ruangan yang berkenaan.

1. Umur

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| Kurang 20 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 21 hingga 30 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 31 hingga 40 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 41 hingga 50 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 51 tahun dan keatas | <input type="checkbox"/> |

2. Tahap pendidikan

- | | |
|---------|--------------------------|
| SRP | <input type="checkbox"/> |
| SPM | <input type="checkbox"/> |
| STPM | <input type="checkbox"/> |
| Diploma | <input type="checkbox"/> |
| Ijazah | <input type="checkbox"/> |

3. Kategori pekerjaan

- | | |
|----------------|--------------------------|
| Staf akademik | <input type="checkbox"/> |
| Bukan akademik | <input type="checkbox"/> |

4. Bahagian / Fakulti**5. Tempoh perkhidmatan**

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| Kurang 5 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 5 hingga 10 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 11 hingga 15 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 16 hingga 20 tahun | <input type="checkbox"/> |
| Lebih 20 tahun | <input type="checkbox"/> |

**BAHAGIAN B : KEWUJUDAN KEMUDAHAN FIZIKAL DAN SPIRITUAL
STAF WANITA**

Kemudahan Fizikal di Fakulti / Bahagian anda:

Sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan.

6. **Bilik rehat wanita** disediakan
 tidak disediakan

sekiranya anda menjawab 'disediakan', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah:

	Ada pasti	Tiada	Tidak
a. Sofa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Karpet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Kipas angin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Alat penghawa dingin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Peti sejuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Cerek elektrik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Alat pembancuh kopi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. 'Vending Machine' (minuman panas, sejuk, snek)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Sudut bacaan,(akhbar, majalah dll)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Pewangi udara (<i>air freshener</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. **Bilik solat wanita** disediakan
 tidak disediakan

sekiranya anda menjawab 'disediakan', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah:

	Ada pasti	Tiada	Tidak
a. Sejadah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b. Karpet			
c. Kipas angin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Alat penghawa dingin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Telekung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Cermin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ada	Tiada	Tidak
	pasti		
g. Selipar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Tempat ambil wudhuk dan tandas dalam bilik solat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Al - Quran dan yasin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Kitab – kitab (untuk tazkirah, usrah dan perbincangan)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Pewangi udara (<i>air freshener</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. **Tandas** disediakan
 tidak disediakan

sekiranya anda menjawab ‘disediakan’, sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

		Ada	Tiada	Tidak
	pasti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a. Tisu tandas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Sabun pencuci tangan		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Alat pengering tangan		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. ‘ <i>Vending Machine</i> ’ tuala wanita		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Pewangi tandas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Penyangkut		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. **Bilik sakit (*sick bay*)** disediakan
 tidak disediakan

sekiranya anda menjawab 'disediakan', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

	Ada	Tiada	Tidak
	pasti		
a. Katil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Tilam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Bantal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Peti pertolongan cemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ada	Tiada	Tidak
	pasti		
e. Kerusi roda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Alat pengusung (<i>Stretcher</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Selimut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Kipas angin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Alat penghawa dingin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Karpet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Pewangi udara (<i>air freshener</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. **Kemudahan sukan** disediakan
 tidak disediakan

sekiranya anda menjawab 'disediakan', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

	Ada	Tiada	Tidak
	pasti		
a. Kolam renang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Sauna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Gimnasium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Gelanggang Badminton	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Gelanggang Tennis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Gelanggang Squash	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- g. Gelanggang Bola Jaring
- h. Gelanggang Bola Tampar
- i. Bilik aerobik

Kemudahan Spiritual di Fakulti / Bahagian anda:

Sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan

	Ada	Tiada	Tidak
pasti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kelas tafsir Al - Quran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Kelas membaca Al - Quran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ceramah agama berkaitan wanita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Kaunselor wanita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Perawat Darul Syifa'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Kursus keibubapaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BAHAGIAN C : KEPERLUAN KEMUDAHAN FIZIKAL DAN SPIRITUAL

STAF WANITA

Kemudahan Fizikal di Fakulti / Bahagian anda:

Sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan

17. **Bilik rehat wanita** perlu
 tidak perlu

sekiranya anda menjawab 'perlu', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

	Perlu	Tidak perlu
a. Sofa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Karpét	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Kipas angin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Alat penghawa dingin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Peti sejuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Cerek elektrik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Alat pembancuh kopi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. 'Vending Machine' (minuman panas,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- sejuk, snek)
- i. Sudut bacaan, (akhbar, majalah dll)
- j. Pewangi udara (*air freshener*)

- 18. Bilik solat wanita** perlu
- tidak perlu

Sekiranya anda menjawab 'perlu', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

- | | Perlu | Tidak perlu |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Sejadah | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Karpét | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Kipas angin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Alat penghawa dingin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | Perlu | Tidak perlu |
|--|--------------------------|--------------------------|
| e. Telekung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Cermin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Selipar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Tempat ambil wudhuk dan tandas dalam bilik solat | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Al - Quran dan yasin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. Kitab – kitab (untuk tazkirah, usrah dan perbincangan) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. Pewangi udara (<i>air freshener</i>) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 19. Tandas wanita** perlu
- tidak perlu

Sekiranya anda menjawab 'perlu', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

- | | Perlu | Tidak perlu |
|----------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Tisu Tandas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- b. Sabun pencuci tangan
- c. Alat pengering tangan
- d. 'Vending Machine' tuala wanita
- e. Pewangi tandas
- g. Penyangkut

20. **Bilik sakit (*sick bay*)** perlu
 tidak perlu

Sekiranya anda menjawab 'perlu', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

	Perlu	Tidak perlu
a. Katil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Tilam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Bantal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Peti pertolongan cemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Kerusi roda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Perlu	Tidak perlu
f. Alat pengusung (<i>Stretcher</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Selimut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Kipas angin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Alat penghawa dingin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Karpets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Pewangi udara (<i>air freshener</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. **Kemudahan sukan** perlu
 tidak perlu

Sekiranya anda menjawab 'perlu', sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan dibawah

	Perlu	Tidak perlu
a. Kolam renang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- b. Sauna
- c. Gimnasium
- d. Gelanggang Badminton
- e. Gelanggang Tenis
- f. Gelanggang Squash
- g. Gelanggang Bola Jaring
- h. Gelanggang Bola Tampar
- i. Pusat Equin (sukan berkuda)
- j. Bilik aerobik
- k. Trek jogging (*jogging track*)

Kemudahan Spiritual di Fakulti / Bahagian anda:

Sila tandakan (✓) pada petak yang berkenaan	Perlu	Tidak perlu	
22. Kelas tafsir Al - Quran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23. Kelas membaca Al - Quran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24. Ceramah agama berkaitan wanita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25. Kaunselor wanita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26. Perawat Darul Syifa'	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27. Kursus keibubapaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
BAHAGIAN D : PERSEPSI TERHADAP KEPERLUAN			FIZIKAL UNTUK STAF
KEMUDAHAN			
WANITA			

Sila bulatkan nombor yang berkenaan bagi setiap soalan. Skala 1 hingga 5 yang digunakan bermaksud :-

1	2	3	4	5
(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
Tidak	Setuju	Setuju		Setuju
Setuju				

	<i>Bilik solat staf wanita.</i>	<i>STS</i>	<i>TS</i>	<i>KS</i>	<i>S</i>
SS					
28.	UTM menyediakan bilik solat yang mencukupi di fakulti / bahagian anda.	1	2	3	4 5

29. Bilik solat yang disediakan cukup selesa dan menyenangkan. 1 2 3 4 5

30. Bilik solat yang disediakan dilengkapi dengan kemudahan yang sesuai. 1 2 3 4 5

Tandas staf wanita.

31. UTM menyediakan tandas yang mencukupi di fakulti / bahagian anda. 1 2 3 4 5

32. Tandas yang disediakan cukup selesa dan menyenangkan. 1 2 3 4 5

33. Tandas yang disediakan dilengkapi dengan kemudahan yang sesuai. 1 2 3 4 5

Kemudahan sukan staf wanita.

34. UTM menyediakan kemudahan sukan yang mencukupi di fakulti / bahagian anda. 1 2 3 4 5

35. Kemudahan sukan yang disediakan cukup selesa dan menyenangkan. 1 2 3 4 5

36. Kemudahan sukan yang disediakan bersesuaian dengan staf wanita. 1 2 3 4 5

37. Sila nyatakan pandangan / cadangan / komen anda terhadap kemudahan fizikal untuk staf wanita di UTM:

BAHAGIAN E : PERSEPSI TERHADAP KEPERLUAN KEMUDAHAN SPIRITUAL UNTUK STAF WANITA.

Sila bulatkan nombor yang berkenaan bagi setiap soalan. Skala 1 hingga 5 yang digunakan bermaksud :-

1	2	3	4	5
(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

<i>SS</i>	<i>Kelas Agama staf wanita</i>	<i>STS</i>	<i>TS</i>	<i>KS</i>	<i>S</i>	
38.	Kelas tafsir al Quran untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah	1	2	3	4	5
39.	Kelas mengaji / Tajwid untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah.	1	2	3	4	5
40.	Kelas Fardhu Ain untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah	1	2	3	4	5
41.	Ceramah – ceramah umum untuk staf wanita adalah sesuai dikendalikan oleh ustazah.	1	2	3	4	5
<i>Kaunselor staf wanita</i>						
42.	Terdapat kaunselor wanita yang mencukupi 5 untuk membantu staf wanita.	1	2	3	4	
43.	Terdapat kaunselor wanita dalam bidang agama 5 dan kekeluargaan untuk membantu staf wanita yang menghadapi masalah.	1	2	3	4	
<i>Perawat / pegawai kesihatan dan keselamatan staf wanita</i>						
44.	Terdapat perawat Darul Syifa' wanita yang 5 mencukupi untuk merawat pesakit wanita.	1	2	3	4	
45.	Terdapat doktor wanita yang mencukupi 5 untuk staf wanita.	1	2	3	4	
46.	Terdapat jururawat wanita yang mencukupi. 5	1	2	3	4	
47.	Terdapat pegawai keselamatan yang mencukupi. 5	1	2	3	4	
48.	Sila nyatakan pandangan / cadangan / komen anda tentang kemudahan spiritual untuk staf wanita di UTM:					

**BAHAGIAN F : PERSEPSI TERHADAP PEMBANGUNAN
KERJAYA
STAF WANITA**

Sila bulatkan nombor yang berkenaan bagi setiap soalan. Skala 1 hingga 5 yang digunakan bermaksud :-

1	2	3	4	5
(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

		<i>STS</i>	<i>TS</i>	<i>KS</i>	<i>S</i>	<i>SS</i>
49.	Staf wanita kurang diberi peluang kenaikan pangkat.	1	2	3	4	5
50.	Staf wanita berpeluang untuk mengikuti kursus dan latihan bagi meningkatkan profesionalisme mereka.	1	2	3	4	5
51.	Staf wanita berpeluang melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi.	1	2	3	4	5
52.	Hanya segelintir staf wanita yang mendapat kepercayaan bagi memegang jawatan pentadbiran di jabatan atau fakulti.	1	2	3	4	5
53.	Staf lelaki sering dianggap sebagai pesaing kepada staf wanita.	1	2	3	4	5
54.	Sila nyatakan pandangan / cadangan / komen anda tentang pembangunan kerjaya untuk staf wanita di UTM:					

BAHAGIAN G : KEUTAMAAN

55. Sila letakkan aktiviti atau kemudahan dibawah mengikut keutamaan serta keperluan anda bermula dari nombor '1' yang menunjukkan keutamaan paling tinggi diikuti '2' dan seterusnya.

(A) Kemudahan fizikal

Keutamaan (ranking)

1. Bilik rehat

2. Bilik solat

3. Tandas wanita

4. Bilik sakit (sick bay)

5. Kemudahan sukan

6. Pemeriksaan kesihatan

(B) Kemudahan Spiritual

Keutamaan (ranking)

1. Kelas tafsir al Quran

2. Kelas membaca al Quran

3. Ceramah agama berkaitan wanita

4. Kaunselor wanita

5. Perawat Darul Syifa'

6. Kursus keibubapaan