



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**BUDAYA KERJA DAN KAITANNYA DENGAN
PROFESIONALISME PENGAMAL KERJA BELIA**

NUR FATIHAH ABDULLAH BANDAR

FPP 2009 19

BUDAYA KERJA DAN KAITANNYA DENGAN PROFESIONALISME PENGAMAL KERJA BELIA

Oleh

NUR FATIHAH ABDULLAH BANDAR

Tesis Ini Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra Malaysia Sebagai
Memenuhi Keperluan Untuk Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia)

Mei, 2009



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia)

**BUDAYA KERJA DAN KAITANNYA DENGAN PROFESIONALISME
PENGAMAL KERJA BELIA**

Oleh

NUR FATIHAH BT ABDULLAH BANDAR

Mei, 2009

Pengerusi : Khairuddin Idris, PhD

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan menentukan profil pengamal kerja belia, menentukan tahap profesionalisme dan budaya kerja serta menentukan hubungan di antara budaya kerja dengan profesionalisme pengamal kerja belia di Malaysia. Kaedah tadbir sendiri dan pos telah digunakan dalam kajian ini. Penentuan saiz sampel ditentukan melalui jadual saiz sampel Krejcie & Morgan (1970). Seramai 813 orang pengamal kerja belia dipilih sebagai sampel kajian. Pengumpulan data kajian ini menggunakan borang soal selidik dengan mengaplikasikan penggunaan Skala Likert. Skala budaya kerja (McKeown, 2008) mengandungi 19 item manakala skala profesionalisme (Chisholm, Cobb, Duke, McDuffie & Kennedy, 2006) mengandungi 28 item untuk mengukur profesionalisme pengamal kerja belia di Malaysia. Analisis data menggunakan program SPSS versi 14.0.



Kajian ini menunjukkan majoriti pengamal kerja belia di Malaysia mempunyai tahap budaya kerja dan profesionalisme yang tinggi. Hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat korelasi signifikan di antara (bimbingan, sokongan & keterbukaan) dengan profesionalisme. Budaya keterbukaan menunjukkan korelasi yang positif dan sederhana dengan profesionalisme ($r=0.531$). Analisis regresi pelbagai kaedah (enter) telah dilakukan untuk menentukan faktor penyumbang yang banyak mempengaruhi profesionalisme pengamal kerja belia di Malaysia. Hasil kajian menunjukkan ketiga-tiga peramal (bimbingan, sokongan dan keterbukaan) mempengaruhi profesionalisme pengamal kerja belia. Kajian ini mencadangkan agar badan kerajaan (Kementerian Belia & Sukan) serta badan bukan kerajaan berusaha merangka strategi latihan dan kemajuan kerja yang diperlukan untuk pembangunan profesionalisme dan budaya kerja setiap pengamal kerja belia. Bagi kajian yang akan datang, perlulah mengambilkira elemen yang menyumbang kepada profesionalisme pengamal kerja belia sepertimana yang dicadangkan.

Abstract of thesis presented to the Senate of the Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Master of Science (Human Resource Development)

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK CULTURE AND PROFESSIONALISM
AMONG YOUTH WORK PRACTITIONER**

By

NUR FATIHAH BT ABDULLAH BANDAR

May, 2009

Chairman : Khairuddin Idris, PhD

Faculty : Educational Studies

This study aims to profile youth work practitioners in Malaysia, describe their work culture, determine their level of professionalism and identify the relationship between work culture and professionalism. Self-administered and mailed questionnaires were used to collect data for study. Sample size was determined through Krejcie & Morgan (1970) sample size table. Eight Hundred and thirteen youth work practitioners were chosen as the sample for the study. The data was collected using questionnaire with application using Likert scale. Work Culture Scale comprises 19 items (McKeown, 2008) while professionalism scale (Chisholm, Cobb, Duke, McDuffie & Kennedy, 2006) included 28 items to measure professionalism among youth work practitioner in Malaysia. Data were analyzed using SPSS programme version 14.0.



This study revealed that the majority of youth work practitioners in Malaysia have high levels of work culture and professionalism. The correlational analysis revealed that there are significant relationships between selected variables (openness, supportive and guidance) and professionalism. The study also revealed that there is a positive and moderate correlation between professionalism and openness culture ($r=0.531$). The enter regression method was used to determine the predictor variables that would explain professionalism among youth work practitioners in Malaysia. Results indicated that three predictors guidance, supportive and openness influence professionalism among youth work practitioners. The main recommendation of the study is that the government sector (Ministry of Youth & Sports) and non-government sector should develop strategies of training and work achievement which enhance work culture and professional development. Future studies should investigate other elements which contribute towards professionalism among youth work practitioners are therefore suggested.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah S.W.T. kerana dengan izin dan limpah kurniaNya dapat saya menyiapkan kajian ini sebagaimana syarat penganugerahan Ijazah Sarjana (Pembangunan Sumber Manusia). Sekalung penghargaan yang tidak terhingga kepada penyelia tesis saya, Dr. Khairuddin Idris dan ahli jawatankuasa penyeliaan, Dr. Ismi Arif Ismail dan Prof. Madya. Dr. Abdul Lateef Abdullah yang telah banyak memberi bimbingan, tunjuk ajar, dorongan dan nasihat kepada saya sepanjang kajian ini dijalankan. Ucapan terima kasih juga kepada Prof. Madya. Dr. Bahaman Abu Samah dan Prof. Madya. Dr. Jegak Uli yang membantu saya dalam menganalisis data kajian. Tidak lupa juga kepada seluruh warga Institut Pengajian Sains Sosial, JPPPL serta Fakulti Pengajian Pendidikan yang telah banyak memberikan sokongan moral kepada saya.

Seribu penghargaan dihulurkan kepada suami tersayang, En. Azhar bin Mohd Astar, yang tidak jemu memberikan dorongan serta bantuan kewangan kepada saya. Terima kasih juga kepada puteri yang tersayang, Nur Fatin Farhana yang sentiasa memahami serta memberi kekuatan kepada saya menyiapkan tesis ini. Tidak lupa terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua ibu bapa, ibu bapa mentua, serta rakan sepejabat yang menjadi pendorong kepada saya serta banyak meringankan beban saya dikala menghadapi kekalutan sepanjang menyiapkan tesis ini. Ucapan terima kasih juga kepada Kementerian Belia & Sukan, Majlis Belia Malaysia serta Badan Gabungan Majlis Belia Malaysia yang banyak membantu memudahkan urusan mendapatkan responden serta memberi kerjasama yang sepenuhnya sepanjang kajian ini dijalankan. Semoga hasil kajian yang diusahakan ini diberkati Allah. Sesungguhnya yang baik itu datangnya dari Allah S.W.T dan yang buruk itu adalah kelemahan saya sebagai hambaNya.

Nur Fatimah bt Abdullah Bandar

GS18072

2009

Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada 29 Mei 2009 untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi Nur Fatimah binti Abdullah Bandar bagi menilai tesis beliau yang bertajuk “Budaya Kerja dan Kaitannya dengan Profesionalisme Pengamal Kerja Belia” mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah Master Sains.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Azahari Ismail, PhD
Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Turiman Suandi, PhD
Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Jegak Uli, PhD
Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Khairul Anwar@Johari Mastor, PhD
Profesor Madya
Pusat Pengajian Umum
Universiti Kebangsaan Malaysia
(Pemeriksa Luar)


BUJANG BIN KIM HUAT, PhD
Profesor dan Timbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 15 Oktober 2009

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk **Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia)**. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Khairuddin Idris, PhD

Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Ismi Arif Ismail, PhD

Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Abdul Lateef Abdullah, PhD

Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

HASANAH MOHD GHAZALI, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia


Tarikh: 16 November 2009



PERAKUAN

Saya memperakui bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya. Saya juga memperakui bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain.

(Tandatangan)



NUR FATIMAH ABDULLAH BANDAR

Tarikh: 10 September 2009

ISI KANDUNGAN

	Muka Surat
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
KELULUSAN	vi
PENGAKUAN	viii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
BAB	
1 PENDAHULUAN	
Pengenalan	1
Pernyataan masalah	6
Objektif kajian	10
Kepentingan kajian	10
Limitasi kajian	12
Definisi istilah	13
2 SOROTAN LITERATUR	
Pengenalan	17
Profil pengamal kerja belia	20
Umur	20
Jantina	21
Tahap Pencapaian Pendidikan	22
Budaya kerja pengamal kerja belia	22
Bimbingan	24
Sokongan	25
Keterbukaan	25
Profesionalisme pengamal kerja belia	26
Pengkukuran Profesionalisme Kerja Belia	32
Kompetensi	34
Integriti	37
Altruisma	40
Rumusan bab	40
3 METODOLOGI KAJIAN	
Rekabentuk kajian	41
Kerangka kajian	42
Lokasi kajian	43
Populasi kajian	43
Sampel kajian	44
Kaedah persampelan	45
Kaedah pengumpulan data	45
Instrumentasi	47

	Bahagian A: Profil responden	
	Bahagian B: Soal Selidik Profesionalisme Kerja Belia	
	Bahagian C: Soal Selidik Budaya kerja	
	Kebolehpercayaan dan kesahan instrumen	50
	Analisa data	51
	Rumusan bab	53
4	HASIL KAJIAN	
	Pengenalan	54
	Profil demografi pengamal kerja belia	54
	Tahap budaya kerja pengamal kerja belia	58
	Tahap profesionalisme pengamal kerja belia	61
	Perkaitan budaya kerja dengan profesionalisme pengamal kerja belia	63
	Faktor peramal yang menyumbang kepada profesionalisme pengamal kerja belia	64
	Rumusan bab	69
5	RINGKASAN, IMPLIKASI KAJIAN DAN CADANGAN KAJIAN	
	Ringkasan	70
	Implikasi kajian	74
	Cadangan kajian	76
	RUJUKAN	79
	LAMPIRAN	
	Lampiran A-Surat Kelulusan daripada Kementerian Belia & Sukan	
	Lampiran B- Borang Soal Selidik	

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1: Pecahan Saiz Sampel	45
2: Kaedah Pengumpulan Data	47
3: Interpretasi Skor Min Profesionalisme	49
4: Interpretasi Skor Min Budaya Kerja	50
5: Analisis Kebolehpercayaan Semasa Kajian Rintis Dan Kajian Sebenar	51
6: Guilford's Rule Of Thumb	52
7: Profil Responden (n=813)	55
8: Tahap Budaya Kerja Pengamal Kerja Belia	59
9: Tahap Profesionalisme Pengamal Kerja Belia	61
10: Hasil Analisis Korelasi Pearson (Bimbingan, Sokongan, Keterbukaan) Dengan profesionalisme	64
11: Anggaran Kepencongan Model	65
12: Ujian ANOVA	66
13: Diagnosis Multikolinearan Model Muktamad	67



SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1: Model Profesionalisme Pengamal Kerja Belia	33
2: Model Kompetensi Individu	35
3: Komponen Model Kompetensi	36
4: Model Integriti	37
5: Kerangka Kajian Profesionalisme Pengamal Kerja Belia	42
6: Plot Normal P-P Regresi Piawai Reja	68
7: Plot Sebaran Nilai Ramalan Piawai dengan Nilai Sebenar	68

BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Generasi belia merupakan sumber terbesar dalam Negara dan golongan ini berpotensi penyumbang utama ke arah pembangunan Negara. Keupayaan menggembeling tenaga belia akan menentukan kekuatan pembangunan sosial, ekonomi dan politik sesebuah Negara. Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) mentafsirkan belia terdiri daripada mereka yang berumur 15 hingga 25 tahun. Di Malaysia pula, golongan belia terdiri daripada kumpulan umur 15-39 tahun dan dalam tempoh rancangan, golongan belia dijangka meningkat pada kadar purata sebanyak 1.1 peratus setahun daripada 11.10 juta pada tahun 2005 kepada 11.65 juta pada tahun 2010 (RMK-9).

Jeffs (2001), mendefinisikan pengamal kerja belia adalah mereka yang terlibat dalam merancang, melaksana dan menilai program pembangunan belia. Menurut Stone, Garza & Borden (2006), pengamal kerja belia merupakan individu yang bekerja secara terus dengan golongan belia di mana mereka banyak terlibat dalam memantau peribadi, sosial dan pembangunan pendidikan belia. Pengamal kerja belia membangunkan hubungan secara profesional dengan golongan belia dalam pembangunan belia. Pengamal kerja belia perlu memanfaatkan peluang serta mencari resolusi baru bagi memantapkan pelan tindakan dalam usaha membentuk agenda pembangunan belia. Pelbagai medium perlu digunakan untuk merangsang pemikiran belia.

Di antaranya, sistem pengurusan atau perancangan kerja belia yang sistematik perlu dilakukan seiring dengan arus globalisasi yang kian mencabar. Belia negara ini perlu diberi pendedahan dan kesedaran lebih awal bahawa mereka ialah pewaris negara. Penglibatan dalam gejala sosial boleh meruntuhkan sesebuah institusi negara. Pengamal kerja belia perlu bertanggungjawab membantu menyemai minat belia supaya terlibat dalam program pembangunan belia sepertimana perjuangan pemimpin belia yang terdahulu telah berjaya membawa generasi kita keluar daripada kepompong kemunduran serta mampu melahirkan masyarakat berwawasan, progresif dan dinamik dalam pelbagai bidang kerjaya. Menurut Walker, Gran & Curiel (2005), pengamal kerja belia bergantung kepada pendidikan tidak formal dan pengalaman untuk membimbing dan memberikan sokongan kepada belia. Walaupun pengalaman merupakan aspek penting dalam amalan kerja belia, tanpa latihan yang formal amat sukar bagi pengamal kerja belia melibatkan diri dalam kerja belia.

Kerja belia merupakan bidang yang holistik dan menyeluruh untuk keperluan dan pembangunan individu (Bourke & Evans, 2000). Kerja belia dikenali sebagai bidang kesukarelaan dan amat sukar dikenalpasti sebagai kerjaya. Di Malaysia, terdapat dua jenis sektor kerja belia yang dipilih dalam kajian ini iaitu badan kerajaan (Kementerian Belia & Sukan, Jabatan Belia & Sukan Negeri, Pejabat Belia & Sukan Daerah) dan badan bukan kerajaan (Majlis Belia Malaysia, Majlis Belia Negeri dan badan gabungan MBM).

Kewujudan persatuan belia di Malaysia mampu untuk meningkatkan gaya hidup belia supaya lebih dinamik dan pro aktif. Menurut Azimi, Turiman & Ezhar (2002), dua aspek penting menjalankan program dan aktiviti pembangunan belia iaitu sumber manusia (tenaga pengajar, jurulatih dan kaunselor) dan kelengkapan fizikal (ruang pejabat yang di lengkapi dengan keperluan asas). Terdapat lapan asas kepada pembentukan Persatuan Belia alaf baru yang telah dikenalpasti iaitu (1) program pembangunan belia yang berdaya maju, (2) kelengkapan asas yang mencukupi, (3) persatuan sebagai pusat kecemerlangan belia, (4) kedudukan kewangan yang kukuh, (5) pemimpin yang berketrampilan, (6) tumpuan pembangunan insan, (7) pengurusan persatuan belia yang cekap dan (8) mewujudkan sistem jaringan dan sokongan. Rangkaian sistem penyampaian perlu diperluaskan bagi membantu persatuan belia terus bergerak maju sepertimana persatuan belia di negara lain. Persatuan belia seumpama ini bermatlamat untuk membangunkan belia agar menjadi belia yang berketrampilan seimbang melalui dasar dan program pembangunan belia yang komprehensif.

Menurut Samsudin (2007), isu-isu pembangunan belia semakin kompleks kerana ia melibatkan isu pembangunan sendiri individu belia dan pengangguran sehinggalah kepada isu alam sekitar, globalisasi dan terrorisme yang membabitkan golongan belia. Justeru, terdapat beberapa strategi mencapai Dasar Pembangunan Belia Negara di mana ia melibatkan pembangunan ilmu, pembentukan sikap, pembangunan kemahiran dan keusahawanan, pemupukan gaya hidup sihat, kemudahan interaksi sosial, perkongsian dalam pembangunan serta jaringan hubungan antarabangsa. Bagi memantapkan program pembangunan belia, terdapat beberapa pelan tindakan yang perlu dilaksanakan misalnya,

(1) pelaksanaan program keilmuan yang dianjurkan bersama agensi sektor awam, swasta dan bukan kerajaan, (2) mengukuhkan program pembangunan kepimpinan dan bina sahsiah, (3) memantapkan program latihan kemahiran, peluang perniagaan dan keusahawanan, (4) mengupayakan Pertubuhan Belia, (5) menyediakan prasarana untuk kegiatan penyelidikan belia serta (6) meningkatkan semangat kesukarelaan melalui kerja amal, kebajikan dan kemasyarakatan (Dasar Pembangunan Belia Negara, 1997).

Anjakan paradigma bukan sahaja melibatkan pemikiran semula, tetapi juga perlu inovatif dan kreatif dalam mengilham dan melaksanakan program. Sudah sampai masanya usaha pembangunan belia di negara ini memasuki perspektif baru yang lebih saintifik dan sistematik dengan memberikan penekanan kepada penyelidikan sebagai satu teras untuk menuju ke hadapan. Di samping itu, kerajaan perlu komited dan memberi perhatian serius meningkatkan sistem penyampaian agensi yang terlibat dalam kerja pembangunan belia sama ada badan kerajaan mahupun badan bukan kerajaan (Bernama, 2006). Menurut Ahmad Sarji (1993), adalah amat penting kakitangan perkhidmatan awam di sesebuah negara mempunyai ciri-ciri profesionalisme seperti berikut: kompetensi, integriti, altruisma, intelektual, neutraliti, akauntabiliti, kreativiti dan inovasi, kepimpinan serta pengurusan masa yang cekap. Impak dan kejayaan semua program pembangunan dan pengupayaan belia banyak bergantung kepada kecekapan sistem penyampaian yang terlibat dalam kerja pembangunan belia. Ini bermakna golongan yang terlibat sebagai pengamal kerja belia sama ada dibayar atau secara sukarela mestilah mempunyai tahap budaya kerja dan profesionalisme yang tinggi dalam usaha menjayakan setiap program pembangunan belia di Malaysia.

Justeru, dalam usaha merealisasikan kemajuan dalam aktiviti belia, profesionalisme adalah satu aspek penting yang perlu ditekankan oleh setiap pengamal kerja belia yang bergiat secara langsung dengan aktiviti belia sama ada di badan kerajaan, badan bukan kerajaan mahupun swasta. Profesionalisme yang tinggi bukan sahaja memberikan manfaat kepada individu tersebut malahan kepada organisasi dan masyarakat umumnya. Menurut Samsudin (2007), Malaysia haruslah mempunyai tanda aras profesionalisme pekerja belia. Ini untuk memastikan keberkesanan pelbagai program yang akan dilaksanakan. Dalam Rancangan Malaysia Ke-9, Kementerian Belia & Sukan telah memperuntukkan sejumlah RM 5.46 billion untuk perbelanjaan dan peruntukan pembangunan bagi Program Pembangunan Belia, 2001-2010. Program Pembangunan Belia yang dijalankan melibatkan (1) Latihan Kepimpinan, (2) Latihan Kemahiran, (3) Latihan Perniagaan, (4) Latihan Pengurusan, (5) Pembangunan Keusahawanan, (6) Rakan Muda dan (7) Pencegahan dan Pemulihan. Tanpa satu tahap profesionalisme yang tinggi dalam kalangan pengamal kerja belia, matlamat pembangunan belia amat sukar dicapai.

Budaya kerja amat penting dalam kerja belia bagi meningkatkan profesionalisme. Budaya kerja merupakan cara kerja yang berdasarkan kepada suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap pegawai dan kakitangan dalam organisasi. Budaya kerja yang menekankan aspek keterbukaan, bimbingan dan sokongan menjadi nadi penggerak kepada kejayaan sesebuah organisasi tersebut. Cara kerja yang diamalkan tersebut merupakan suatu tradisi serta nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut. Nilai yang diamalkan atau dihayati dalam sesebuah organisasi dikenali sebagai budaya kerja. Jikalau nilai yang diamalkan baik maka budaya kerja itu menghasilkan kerja yang baik

(Syed Othman). Oleh yang demikian, adalah wajar elemen budaya kerja serta profesionalisme diberi perhatian yang serius oleh pengamal kerja belia di Malaysia bagi memastikan segala usaha pembangunan belia tercapai.

Tuntutan profesionalisme dan budaya kerja yang tinggi dalam kerja belia semakin dirasai kini kerana kerja dalam pembangunan belia semakin kompleks dan mencabar lantaran perubahan dalam konteks pembangunan belia dan isu etika dalam kerja belia. Justeru, penekanan kepada budaya kerja dan profesionalisme haruslah diberi perhatian yang sewajarnya bagi melahirkan pengamal kerja belia sama ada penjawat jawatan awam mahupun swasta mempunyai kreativiti, inovasi dan juga kredibiliti di dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Penyataan Masalah

Semua pihak mempunyai harapan yang tinggi terhadap belia agar berperanan sebagai penggerak utama dalam memastikan kesinambungan tamadun. Pembangunan belia akan menjadi lebih kompleks dan memerlukan suntikan profesionalisme dalam usaha menguruskannya. Justeru, elemen berkaitan profesionalisme pengamal kerja belia meliputi tahap kompetensi, integriti dan altruisma perlu dititikberatkan bagi melancarkan segala proses pelaksanaan program pembangunan belia. Dalam konteks ini, tahap profesionalisme pengamal kerja belia sama ada badan kerajaan atau badan bukan kerajaan perlu dipertingkatkan.

Kejayaan sesebuah organisasi atau institusi terletak di tangan pekerja yang menganggotai organisasi tersebut. Memandangkan Kerajaan telah memperuntukan sejumlah RM5.46

bilion untuk pelbagai projek dan program pembangunan belia, tanpa satu tahap profesionalisme yang tinggi dalam kalangan pengamal kerja belia, matlamat pembangunan belia amat sukar dicapai (Samsudin, 2007). Menurut Azimi (1990), majoriti daripada mereka yang terlibat dengan pembangunan belia tidak mempunyai latihan dan kelulusan yang sewajarnya untuk melakukan pendekatan menyeluruh ini.

Justeru itu, kajian ini akan mengenalpasti tahap budaya kerja dan profesionalisme pengamal kerja belia di Malaysia dalam usaha meningkatkan aktiviti pembangunan belia. Profesionalisme pengamal kerja belia yang dimaksudkan mengikut kesesuaian dan selaras dengan masalah kumpulan sasaran (golongan belia) yang ingin dimajukan. Menurut Wear & Kuczewski (2004), terdapat banyak konsep berkaitan sikap profesionalisme misalnya, altruisma, hormat-menghormati, integriti, jujur, akauntabiliti dan bertanggungjawab. Selain daripada itu, terdapat banyak debat yang dilakukan yang berkaitan dengan status profesionalisme, pembangunan profesional dan amalan profesional di beberapa sektor yang berbeza (Edwards, 1998).

Mohd Kamal (1987), mendapati profesionalisme berkait rapat dengan mekanisma tata kelakuan manusia dalam menjalani kehidupan harian. Lazimnya, pemimpin sesebuah organisasi sentiasa menekankan kepentingan menghayati konsep profesionalisme pekerjaannya terutama sekali apabila wujudnya kemerosotan disiplin, kelemahan dalam operasi pengurusan, penyelewengan dalam tugas serta prestasi kerja yang tidak memuaskan.

Menurut Azimi (1990), budaya profesionalisme perlu diterapkan dalam setiap diri Pemimpin dan Organisasi Belia. Walau bagaimanapun, unsur-unsur penting yang berkaitan dengan profesionalisme dalam bidang kerja belia masih di tahap awal di mana pekerja belia melakukan kerja belia melalui pelbagai kaedah yang mencerminkan tertib profesional seperti mana yang dimaksudkan sebagai bidang kerja belia ataupun bidang yang berkaitan. Oleh itu, pendekatan asas digunakan Banks (1999), lebih memfokuskan kepada pekerja dan bagaimana individu tersebut bekerja.

Bagi negara-negara seperti UK, kerja belia lebih diiktiraf sebagai profesion dimana mendapat sokongan daripada kerajaan, kod etika, panduan kerjaya, piawaian kepada amalan serta pendidikan lanjutan pekerja belia. Di Malaysia, elemen seperti di atas belum diwujudkan dan dibangunkan. Walau bagaimanapun, berdasarkan kepada perbezaan pembangunan dalam bidang kerja belia, pengamal kerja belia dan pelabur di seluruh dunia bersetuju dengan keperluan untuk meningkatkan tahap profesionalisme pekerja belia (Beker, 2001). Populasi belia yang semakin meningkat terutamanya di negara yang membangun telah menyumbang kepada penyakit sosial. Justeru itu, institusi keluarga perlu menyediakan sistem sokongan semulajadi untuk golongan muda yang sering berhadapan dengan pelbagai masalah (Krauss, 2008).

Organisasi yang digerakkan tanpa budaya kerja yang sihat akan menghadapi krisis tertentu berkaitan dengan sikap, perilaku, tindakan, amalan dan kepercayaan manusia pekerja di dalamnya. Budaya kerja dalam sesebuah organisasi merujuk kepada sistem nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap kakitangan.

Menurut Porter dan Miles (1974), terdapat 3 pembolehubah yang boleh menimbulkan kesan motivasi dalam organisasi iaitu ciri-ciri individu, ciri-ciri kerja dan ciri-ciri keadaan kerja itu sendiri. Ciri-ciri keadaan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja individu berkenaan seperti hubungan pekerja dengan majikan, ganjaran yang diberikan oleh organisasi, iklim organisasi dan sebagainya.

Dalam konteks kerja belia di Malaysia, ciri-ciri keadaan kerja yang melibatkan hubungan dengan majikan terutamanya dalam konteks bimbingan, sokongan dan keterbukaan mempengaruhi ciri-ciri individu termasuklah elemen profesionalisme (kompetensi, integriti dan altruisma). Justeru itu, untuk mencapai keberkesanan dalam kerja belia di Malaysia, sesebuah organisasi perlu mengamalkan budaya kerja yang cemerlang untuk meningkatkan profesionalisme dalam kerja belia. Mat Sani (2000), menunjukkan budaya kerja merupakan penyumbang besar kepada profesionalisme pekerja. Justeru, kajian ini akan mengenalpasti tahap budaya kerja dan profesionalisme pengamal kerja belia dalam usaha meningkatkan aktiviti pembangunan belia.

Memahami kepentingan budaya kerja dan profesionalisme dalam kerja belia di Malaysia, penyelidik telah menimbulkan persoalan; (1) Profil pengamal kerja belia, (2) Apakah tahap budaya kerja pengamal kerja belia, (3) Apakah tahap profesionalisme pengamal kerja belia, dan (4) Apakah perkaitan di antara budaya kerja dengan profesionalisme pengamal kerja belia.

Objektif Kajian

Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengkaji perkaitan di antara budaya kerja dan profesionalisme pengamal kerja belia di Malaysia.

Objektif Khusus

Objektif khusus adalah seperti berikut:

1. Menentukan profil demografi pengamal kerja belia.
2. Menentukan tahap budaya kerja pengamal kerja belia.
3. Menentukan tahap profesionalisme pengamal kerja belia.
4. Menentukan perkaitan di antara budaya kerja dan profesionalisme pengamal kerja belia.
5. Mengenalpasti faktor peramal yang menyumbang kepada profesionalisme pengamal kerja belia.

Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian dibahagikan kepada dua aspek iaitu teori dan praktikal. Budaya kerja merupakan faktor penting meningkatkan profesionalisme pengamal kerja belia di Malaysia. Maka dengan itu, pengamal kerja belia perlu memiliki budaya kerja yang tinggi bagi merealisasikan segala aktiviti pembangunan belia di Malaysia. Berdasarkan kepada National Youth Council (2006), profesionalisme memainkan peranan penting dalam kerja belia. Di antaranya ialah: a) meningkatkan prinsip dan amalan pembangunan

belia termasuklah membina kekuatan belia berbanding memfokuskan kepada defisit belia, memperkenalkan identiti positif dan membantu belia membangunkan potensi,

b) menghormati dan menilai budaya dan tradisi belia, keluarga dan komuniti dan melayan belia secara adil walaupun berbeza bangsa, agama, jantina, tempat tinggal dan umur serta

c) memahami misi, polisi dan amalan program.

Kepentingan dari aspek praktikal pula, kajian ini dapat mengenalpasti perkara asas yang berkaitan dengan pembangunan profesionalisme, menambahbaikkan dan memperkayakan pengetahuan serta kemahiran yang berkaitan dengan profesionalisme yang meliputi kompetensi, integriti dan altruisma dalam kalangan pengamal kerja belia di Malaysia. Selain itu, hasil penemuan kajian ini boleh digunakan oleh Pihak Pengurusan Sumber Manusia di Kementerian Belia & Sukan, Majlis Belia Malaysia (MBM), Badan Gabungan MBM, Badan Bukan Kerajaan yang lain serta pihak swasta dalam usaha merangka strategi latihan dan kemajuan kerja yang diperlukan untuk pembangunan profesionalisme serta penekanan kepada amalan budaya kerja yang cemerlang. Ini sekaligus membantu pihak bertanggungjawab terutamanya organisasi belia sama ada di badan kerajaan, badan bukan kerajaan (NGO) mahupun pihak swasta merancang strategi yang berkesan agar dapat mengwujudkan budaya kerja serta profesionalisme dalam kalangan pengamal kerja belia di Malaysia.

Selain itu, dapatan kajian ini juga boleh dijadikan bahan pengetahuan baru bagi pengamal kerja belia di badan kerajaan dan badan bukan kerajaan di Malaysia. Ia boleh digunakan untuk membina profesionalisme dan budaya kerja yang berkesan ke arah