

Kajian Awal: Kesiediaan Kakitangan UiTM Kampus Jengka Terhadap Cadangan Penempatan Semula Fakulti Pengurusan Perniagaan dan Fakulti Sains Komputer dan Matematik di UiTM Kampus Raub

Azniza Ahmad Zaini
Siti Fahazarina Hazudin
Caroline Joseph
Fadli Dali
Harlina Yunus
Naliza Solat
Nurul Nadia Abd Aziz
Noor Hasimah M. Yacob
Nik Azma Wail
Mohd Rizal Razak
Mohd Zaki Abdul Latiff
Syed Iskandar Zulkarnain Sayd Idris
Sulaila Abu Bakar
Abd Razak Said

ABSTRAK

Sebagai memenuhi matlamat memajukan dan membangunkan komuniti setempat, Universiti Teknologi MARA Pahang bakal membuka sebuah kampus baru di bandar Raub, Pahang. Isu cadangan penempatan semula kakitangan bukan akademik dan akademik terutamanya dari Fakulti Pengurusan Perniagaan dan Fakulti Sains Komputer dan Matematik telah memberikan sedikit kejutan di kalangan warga UiTM Pahang Kampus Jengka. Lantaran itu, satu kajian awal telah dijalankan bagi memberikan input berguna supaya satu keputusan yang wajar dapat dibuat berkaitan dengan kesiediaan kakitangan UiTM Pahang yang telah berkhidmat di Kampus Jengka untuk berpindah ke kampus baru UiTM Pahang di Raub pada tahun 2015 nanti. Kesiediaan kakitangan UiTM terhadap cadangan penempatan semula Fakulti Pengurusan Perniagaan dan Fakulti Sains Komputer dan Matematik di UiTM Kampus Raub telah dikaji. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kesiediaan kakitangan UiTM Kampus Jengka untuk berpindah ke UiTM Kampus Raub juga dikenalpasti. Borang soalselidik telah diedarkan secara rawak kepada 48 orang responden yang terdiri daripada 20 orang staf akademik dan 28 orang staf bukan akademik. Kajian ini menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) versi ke-20 bagi mendapatkan keputusan statistik diskriptif bagi sampel data tersebut. Hasil kajian menunjukkan majoriti kakitangan tidak bersedia untuk berpindah ke UiTM Kampus Raub pada tahun 2015 nanti dan antara faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut adalah (i) telah mempunyai aset di Jengka dan ; (ii) tidak mahu pendidikan anak-anak terjejas sekiranya perpindahan tersebut berlaku. Justeru itu, adalah diharapkan semoga satu keputusan yang wajar dapat dilakukan oleh pihak pengurusan tertinggi UiTM untuk mengkaji kesan-kesan yang bakal mempengaruhi masa depan setiap kakitangan yang terlibat dengan perpindahan tersebut.

Kata kunci: kesiediaan, kakitangan, penempatan semula, UiTM Kampus Raub

Pengenalan

Definisi

Dengan pertumbuhan peluang perniagaan yang pesat di era globalisasi ini, penempatan semula sesebuah organisasi bukan lagi menjadi sesuatu yang baru. Penempatan semula membuka dan memberi peluang kepada sesuatu organisasi untuk meningkatkan produktiviti dan menambah kemajuan kerana penempatan semula yang strategik akan mendatangkan keuntungan yang lumayan (Rushing & Kleiner, 2003).

Penempatan semula boleh didefinisikan sebagai perpindahan seluruh organisasi dari satu tempat ke tempat yang lain atau perpindahan sebahagian daripada sesebuah organisasi di luar ibu pejabat dengan rancangan dan pengurusan yang teratur dan terancang (Bowker, 1989). Penempatan semula sepatutnya berlaku dalam jangka masa yang telah dirancang dengan teliti dan diuruskan dengan sebaik mungkin tanpa menimbulkan apa-

apa masalah kepada kedua-dua belah pihak majikan dan pekerja (Melvin, 1993). Ini adalah kerana, jika penempatan semula tidak dijalankan dengan teliti, ramai staf yang terlibat akan mengalami ketidakpuasan hati dan ini akan menjejaskan produktiviti sesuatu organisasi.

Sebab-sebab penempatan semula

Terdapat banyak sebab-sebab yang mendorong sesebuah organisasi untuk mempraktikkan penempatan semula. Antara sebab-sebab utama sesebuah organisasi mengamalkan penempatan semula adalah bagi menyediakan lebih banyak kemudahan kepada majikan dan pekerja, merancang dan menubuhkan program baru serta menambah projek-projek di luar ibu pejabat (Willett & Green, 1997). Krausz, Bizman dan Fox (2002) telah menyatakan bahawa terdapat dua isu utama yang mendorong penempatan semula, iaitu, yang pertama, kos pentadbiran yang semakin tinggi dan yang kedua, keadaan dan kecondusifan di tempat kerja yang sedia ada. Kos pentadbiran yang meningkat dan keadaan tempat kerja yang kurang kondusif berlaku kerana pertambahan dan penangguhan staf-staf yang terlalu ramai dan ini secara tidak langsung akan menyebabkan kekurangan dari segi kemudahan dan keselesaan. Justeru itu, pemindahan semula adalah satu alternatif yang terbaik untuk mengurangkan stres di kalangan staf.

Universiti Teknologi MARA (UiTM) yang telah maju berkembang sejak penubuhannya, telah mempraktikkan penempatan semula dalam membuka cawangan-cawangan baru yang berada di seluruh pelosok negara. Justeru itu, selaras dengan agenda negara untuk menambah enrolmen pelajar UiTM daripada 100,000 kepada 200,000 dalam tempoh tiga tahun, kerajaan telah meluluskan cadangan pembinaan kampus baru UiTM di Raub, Pahang. Kampus baru ini dijangka dapat menempatkan sejumlah 3000 orang pelajar daripada Fakulti Pentadbiran dan Pengajian Polisi, Fakulti Matematik dan Sains Komputer serta Fakulti Pengurusan Perniagaan (Bernama, 2011). Sehubungan itu kampus UiTM Cawangan Jengka secara tidak langsung telah terlibat dengan cadangan penempatan semula warga kerja dari kalangan staf sokongan serta staf akademik dari Fakulti Pengurusan Perniagaan dan Fakulti Sains Komputer dan Matematik. Penempatan semula staf terbabit berlaku bagi memastikan kelancaran urusan pentadbiran di kampus baru ini serta memberi fokus yang lebih khusus kepada program tertentu di UiTM Kampus Jengka. Dalam hal ini penempatan semula berlaku disebabkan oleh pembesaran kampus UiTM dengan tujuan memberi lebih banyak peluang bagi melanjutkan pelajaran kepada rakyat Malaysia dari kalangan Bumiputera.

Kebaikan dan keburukan penempatan semula

Sesuatu perubahan dalam organisasi pasti akan memberi kebaikan atau keburukan. Penempatan semula staf dari kampus Jengka ke kampus Raub pastinya membawa kebaikan dari segi urusan sumber manusia kerana staf yang terlibat sudah berpengalaman dalam kerjaya mereka dan seterusnya dapat memastikan urusan pejabat akan berjalan lancar. Tambahan pula, dengan penempatan semula sesebuah kampus, pensyarah-pensyarah baru serta staf-staf sokongan yang berkelayakan juga dapat diambil bekerja dan ini secara tidak langsung dapat membantu dalam mengurangkan kadar pengangguran di kalangan pemuda dan pemudi kini. Selain itu, infrastruktur dan kemudahan-kemudahan yang sedia ada di Bandar Raub juga adalah satu motivasi bagi penempatan semula kerana Bandar Raub terletak lebih berdekatan dengan pusat Bandaraya Kuala Lumpur. Melvin (1993) juga menyatakan bahawa bangunan baru, infrastruktur yang moden, ruang kerja yang lebih luas dan persekitaran yang baru juga dapat meningkatkan motivasi staf yang bakal ditempatkan semula.

Walaupun bagaimanapun, penempatan semula ini turut memberi beberapa keburukan terutama dari segi kos. Perpindahan tenaga kerja pasti akan melibatkan berbagai urusan perpindahan yang lain yang akan memakan kos yang bukan sedikit. Antara kos penempatan semula termasuklah perbelanjaan yang berkaitan dengan perpindahan dan pinjaman oleh pekerja (Koh, Hor, Hasyamuddin & Ahmad Zailani, 1998). Semakin ramai staf yang terlibat, maka semakin besar kos yang perlu di ambil kira. Di samping itu, staf yang akan ditempatkan semula juga perlu mengambil kira urusan keluarga yang akan turut sama mengikut staf yang berpindah. Rushing dan Kleiner (2003) telah menggariskan 7 sebab-sebab seseorang staf itu tidak bersetuju dengan penempatan semula dan faktor-faktor tersebut adalah:

- i) keberadaan pasangan / suami / isteri, yang mana ada pasangan staf yang tidak dapat berpindah bersama.
- ii) persekolahan anak-anak kerana kanak-kanak perlu melalui pengadaptasian terutamanya dari segi rakan-rakan dan persekitaran di sekolah baru. Kanak-kanak yang memerlukan bimbingan khas juga akan turut menyukarkan staf bersetuju dengan penempatan semula.
- iii) rumah dan aset-aset di mana staf-staf perlu meninggalkan kemudahan dan keselesaan di rumah sendiri jika ditempatkan semula dan staf akan terpaksa mencari rumah sewa baru yang akan meningkatkan kos sara hidup.

- iv) kos penempatan semula yang mahal akan membebankan staf dari segi kewangan untuk membayar sewa lori, deposit rumah sewa dan utiliti.
- v) aspek sosial juga perlu diambil kira kerana staf terpaksa meninggalkan kejiranan yang sedia ada dan berpindah ke kawasan yang baru yang mana mereka perlu mengadaptasi kepada persekitaran yang baru.
- vi) kos sara hidup di tempat yang baru mungkin adalah lebih tinggi dan ini juga boleh menimbulkan masalah dari segi kewangan kepada staf.

Seperti kelaziman, warga kerja yang telah berkhidmat sekian lama pastinya telah mempunyai aset kekal seperti rumah atau tanah sebagai bekalan hari tua mereka. Sekiranya mereka perlu berpindah, maka sudah tentu mereka perlu mempertimbangkan keperluan seperti rumah dan sebagainya di tempat baru nanti. Sehubungan itu kajian ini dijalankan sebagai tinjauan dikalangan staf terbabit di UiTM Kampus Jengka terhadap cadangan penempatan semula Fakulti Pengurusan Perniagaan dan Fakulti Sains Komputer dan Matematik di UiTM Kampus Raub.

Kajian Literatur

Segmen ini dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu UiTM Cawangan Pahang: Sejarah dan Masa Kini, UiTM Cawangan Pahang Kampus Raub dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan untuk berpindah.

UiTM Cawangan Pahang: Sejarah dan Masa Kini

Tanggal 13 Ogos 1996 tidak akan dapat dilupakan oleh semua warga Felda Gugusan Jengka apabila Menteri Pelajaran ketika itu, Dato' Seri Najib Tun Abdul Razak merasmikan pembukaan kampus tetap Universiti Teknologi MARA (UiTM) Cawangan Pahang yang bernilai RM26 bilion. Perasmian universiti ini bagai sirih pulang ke gagang kerana 10 tahun sebelum itu, beliau telahpun merasmikan pembukaan kampus sementara UiTM Pahang di Jalan Telok Sisek Kuantan.

UiTM telah melebarkan sayapnya ke bumi Pahang Darul Makmur dengan pengambilan 225 pelajar perintis yang mula mendaftar di kampus Jalan Telok Sisek pada 1 Julai 1985 bagi mengikuti program Diploma Perakaunan, Diploma Pentadbiran Awam, Diploma Sains Kesetiausahaan, Diploma Pengurusan Perniagaan dan Diploma Pengurusan Bank. Enam bulan kemudian, dengan hanya berbekalkan jumlah pensyarah yang berjumlah 25 orang dan staf pentadbiran 39 orang, Pengajian Luar Kampus puladiperkenalkan.

UiTM Pahang sehingga kini mempunyai kampus tetap di Bandar Tun Abdul Razak Jengka, kampus kota di Bukit Sekilau, Kuantan dan kampus satelit di Raub. Kampus Jengka yang bertemakan Kampus Khazanah Alam menawarkan teras pendidikan kepada pelajar, perkhidmatan sokongan kepada pelajar, dan khidmat nasihat perundingan kepakaran secara profesional kepada pihak berkepentingan.

Kini (2012) UiTM Pahang kampus Jengka mempunyai seramai 9093 orang pelajar sepenuh masa di mana 7854 adalah pelajar peringkat Diploma. Daripada jumlah ini 4039 adalah pelajar jurusan Sains Sosial dan 3815 adalah pelajar jurusan Sains Teknologi. Dari sejumlah 1239 pelajar peringkat Ijazah Sarjana Muda, 604 orang pelajar mengambil jurusan Sains Sosial dan 635 orang pelajar mengambil jurusan Sains Teknologi.

Terdapat tujuh fakulti yang terdiri dari Fakulti Perakaunan, Fakulti Sains Gunaan, Fakulti Perladangan dan Agroteknologi, Fakulti Kejuruteraan Awam, Fakulti Pengurusan Perniagaan, Fakulti Sains Komputer dan Matematik dan Fakulti Sains Sukan dan Rekreasi yang menawarkan 10 program Diploma dan tiga program Ijazah Sarjana Muda.

Ditunjangi oleh 513 staf akademik dan 396 staf pentadbiran dan sokongan UiTM Pahang kampus Jengka menyediakan perkhidmatan kelas pertama yang menjanjikan kepuasan hati bagi memenuhi keperluan pelajar dan pihak berkepentingan dalam melahirkan modal insan bumiputera yang dapat memertabatkan bangsa Melayu di bumi bertuah ini.

UiTM Cawangan Pahang Kampus Raub

Kampus Kota Raub telah memulakan operasi pada tahun 1997 dengan menyewa sebuah bangunan berdekatan dengan Mahkamah Raub. Dalam bulan Januari 2002, kampus ini telah berpindah ke bangunan tiga tingkat yang dibeli oleh UiTM di Bandar Raub, berdekatan dengan pejabat Lembaga Hasil Dalam Negeri. Perancangan awal penubuhan kampus ini ialah untuk memenuhi keperluan masyarakat bumiputera di bahagian barat Pahang iaitu

Raub, Kuala Lipis dan Bentong. Antara program-program yang ditawarkan pada masa sekarang ialah kursus jangka pendek bagi Sijil Teknologi Maklumat dan Pengajian Bahasa Inggeris.

Dalam Rancangan Malaysia Ke Sepuluh (RMK-10), kerajaan telah mengumumkan pembinaan kampus Raub yang membabitkan kos pembinaan RM230 juta dan dijangka akan dapat disiapkan dalam tahun 2015. Kampus ini akan menempatkan pelajar seramai 3000 orang iaitu daripada Fakulti Sains Pentadbiran & Pengajian Polisi (1000 org), Fakulti Matematik & Sains Komputer (1000 org), Fakulti Pengurusan Perniagaan (1000 org).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesediaan Untuk Berpindah

Pembinaan kampus Raub telah menimbulkan isu perpindahan kakitangan di mana sebahagian kakitangan akademik dan bukan akademik perlu dipindahkan ke kampus Raub bagi memastikan operasi kampus Raub sebagai sebuah pusat pendidikan baru di Pahang barat akan berjalan lancar.

Isu perpindahan atau penempatan semula adalah sesuatu yang normal dan biasa berlaku di mana-mana. Dalam sejarah Islam, peristiwa agung yang berlaku kepada Nabi Muhammad S.A.W iaitu hijrah telah membawa kepada era kegemilangan Islam. Peristiwa hijrah ini telah dirakamkan dalam Al-Quran Makkiah yang mengisyratkan hijrah dan amat menarik perhatian bahawa bumi Allah S.W.T adalah luas. Firman Allah S.W.T yang bermaksud:

Katakanlah (Wahai Muhammad, akan firman Ku ini, kepada orang-orang yang berakal sempurna itu): "Wahai hamba-hambaKu yang beriman! Bertaqwalah kepada Tuhan kamu. (ingatlah) orang-orang yang berbuat baik di dunia ini akan beroleh kebaikan (yang sebenar di Akhirat). dan (ingatlah) bumi Allah ini luas (untuk berhijrah sekiranya kamu ditindas). Sesungguhnya orang-orang yang bersabarlah sahaja yang akan disempurnakan pahala mereka dengan tidak terkira". (Az-Zumar :10)

Ayat ini telah membuktikan bahawa hijrah atau perpindahan itu adalah sesuatu yang baik dan membolehkan seseorang itu lebih gemilang dalam apa sahaja yang dilakukannya.

Penempatan semula atau perpindahan pekerja merupakan salah satu senario dalam proses pembangunan modal manusia (Becker, 1964). Terdapat banyak kajian yang mendapati bahawa pembangunan modal manusia sangat penting sebagai rancangan untuk aktiviti seperti latihan, pertukaran atau kenaikan gaji pekerja dalam usaha memajukan sesebuah negara (Cascio, 1995). Berdasarkan teori modal manusia dan kajian-kajian empirikal yang dijalankan sama ada di negara maju atau negara membangun menunjukkan bahawa modal manusia seperti pendidikan, latihan, kesihatan, migrasi dan usaha mencari maklumat mampu meningkatkan produktiviti seseorang individu dan seterusnya meningkatkan perolehan dan pendapatannya (Shultz, 1961; Becker, 1962, 1964; Mincer, 1958, 1974).

Kebanyakan kajian lepas mendapati, kecenderungan pekerja untuk berpindah dilihat kepada bilangan kakitangan dan faktor demografi. Antara faktor yang saling berhubung adalah seperti tempoh perkhidmatan, umur dan kitaran hidup berkeluarga. Secara umumnya, umur didapati berhubung negatif dengan kesanggupan untuk berpindah disebabkan komitmen yang tinggi di tempat asal, (Gould & Penley, 1985; Sell, 1983). Walaubagaimanapun, mengikut Shaul & Moshe (1987), penemuan ini adalah tidak relevan berhubung dengan penubuhan sesebuah organisasi baru. Korelasi antara umur dan kesanggupan untuk berpindah sewajarnya berhubung positif memandangkan keperluan organisasi baru terhadap kakitangan yang telah lama berkhidmat.

Keputusan untuk berpindah juga adalah lebih sukar dilakukan bagi individu yang telah berkeluarga kerana situasi tersebut memerlukan pertimbangan, pandangan, sokongan dan kesediaan semua ahli keluarga untuk ikut serta. Sikap pasangan dan anak-anak menjadi faktor penting dalam mempengaruhi individu membuat keputusan untuk berpindah ke tempat baru. Selain sikap pasangan, keadaan dalam keluarga itu sendiri seperti status pekerjaan pasangan dan bilangan anak terutama yang masih bersekolah turut diambil kira. Hal ini kerana, ibu bapa sangat bimbang seandainya persekitaran baru selepas berpindah akan menimbulkan gangguan terhadap anak-anak mereka. Kedua-dua pasangan yang mempunyai kerjaya tersendiri juga dijangka kurang berminat untuk berpindah (Marin, 1994; Domsch et al., 1984).

Perpindahan pekerjaan merupakan salah satu cara bagi mencapai matlamat dalam kerjaya seseorang individu. Keputusan untuk berpindah sangat dipengaruhi oleh sikap pekerja itu sendiri kerana perancangan masa depan yang teliti dan sistematik mampu memberikan kepuasan tersendiri (Fishbein & Ajzen 1975). Cabaran dan pengalaman baru, peluang untuk memperoleh pengetahuan yang lebih meluas serta persekitaran pekerjaan yang lebih baik turut mempengaruhi kesediaan pekerja untuk berpindah. Individu yang kerap terlibat dalam proses

perpindahan percaya yang kehidupan yang mereka lalui adalah lebih menarik dan mereka juga lebih berkeupayaan. Walaubagaimanapun, faktor perbezaan kos sara hidup dan perumahan yang terpaksa ditanggung sendiri tanpa pembiayaan oleh pihak majikan memungkinkan ketidaksediaan pekerja untuk berpindah (Marin, 1994).

Aspek kewangan juga perlu diperhalusi dalam menentukan kesediaan kakitangan untuk berpindah. Organisasi perlu peka dalam perancangan kewangan bagi membiayai kos perpindahan kakitangannya. Kajian yang dijalankan oleh Ingham dan Finch (2011) mendapati organisasi terpaksa menanggung kerugian sebanyak \$3 billion disebabkan oleh kerena kakitangan terhadap isu perpindahan.

Sementara menurut Becker (1960), pertimbangan pekerja untuk berpindah sering dipengaruhi oleh faktor psikologi dan faedah sampingan lain. Hal ini merujuk kepada jaminan dan kestabilan organisasi baru yang lebih berisiko. Penilaian terhadap kos berhenti termasuklah pertimbangan terhadap kehilangan senioriti dan kehilangan keuntungan lain (Maizatul, 2002). Faedah sampingan seperti kemudahan kenaikan pangkat dan upah yang biasanya dilihat kepada tempoh perkhidmatan seseorang pekerja dan kedudukan hierarki dalam sesebuah organisasi. Penemuan ini turut disokong oleh Hassan et al. (1998) yang menyatakan keperluan manusia di pelbagai tempat dan keadaan masa akan melibatkan berlaku perpindahan tenaga kerja yang boleh menimbulkan masalah seperti pekerja sukar untuk menyesuaikan diri di tempat baru. Satu sebab faktor perpindahan ini terjadi kerana penawaran upah yang lebih menarik.

Menurut Houston, Meyer dan Paewai (2006) perkembangan dan perubahan dalam sektor pengajian tinggi secara umumnya menunjukkan bahawa ahli akademik di institusi pengajian tinggi bekerja dalam persekitaran kerja yang sentiasa mendesak. Persekitaran pekerjaan yang begini boleh mempengaruhi emosi kakitangan dan mungkin akan menyebabkan kakitangan memilih sama ada untuk berhenti atau berpindah.

Metodologi

Kaedah Persampelan

Kajian ini menggunakan teknik persampelan rawak (*simple random sampling technique*). Jumlah populasi kakitangan UiTM Pahang adalah seramai 362 orang ahli akademik dan 396 orang ahli bukan akademik. Daripada jumlah tersebut, seramai 48 orang responden telah dipilih secara rawak yang mana jumlah ini adalah lebih daripada 30 unit sampel untuk tujuan analisis (Sekaran, 2003) ahli akademik dan bukan akademik di UiTM Pahang Kampus Jengka.

Pembentukan Borang Soal-Selidik

Instrumen utama bagi kajian ini adalah temu ramah dan borang soal-selidik yang disediakan dalam versi Bahasa Melayu. Secara keseluruhannya, pembentukan borang soal-selidik adalah merujuk kepada objektif yang ingin dicapai pada akhir kajian ini. Justeru itu, pembentukan borang soal-selidik bagi kajian ini adalah untuk mengenalpasti bilangan kakitangan yang bersedia untuk dipindahkan ke UiTM Kampus Raub dan juga untuk mengenal pasti halangan yang timbul terhadap perpindahan yang bakal dilakukan.

Borang soal-selidik bagi kajian ini mengandungi 12 soalan yang berkaitan dengan latar belakang responden seperti jantina, status perkahwinan, jenis jawatan, status jawatan, gred jawatan, tempoh perkhidmatan, status kediaman dan pembelian aset. Selain itu terdapat juga soalan yang berkaitan dengan tahap kesediaan responden untuk berpindah ke UiTM kampus Raub, kampus pilihan responden dan juga jenis-jenis halangan kepada perpindahan responden.

Ahli-ahli penyelidik yang mengedarkan borang soal-selidik telah dilatih untuk memberi penerangan ringkas mengenai kajian ini kepada responden. Klausula kerahsiaan turut dinyatakan untuk menjamin kerahsiaan maklumat responden. Dalam borang soal-selidik tersebut, responden hanya perlu menandakan kotak jawapan yang berkaitan dengan diri mereka sahaja.

Kaedah Statistik

Kaedah statistik yang digunakan dalam kajian ini adalah *Cronbach's Alpha* dan statistik diskriptif. Data-data yang diperolehi kemudiannya dianalisis menggunakan perisian komputer Pakej Pengaturcaraan Statistik (*Statistical Package for Social Science*) atau ringkasnya SPSS versi 20.0.

Satu pengujian kebolehpercayaan (*Reliability Test*) telah dilakukan untuk melihat keupayaan instrumen penyelidikan dalam mengukur pembolehubah kajian supaya ia boleh digunakan secara konsisten pada masa, tempat dan sampel yang berlainan. Kaedah pengukuran yang telah digunakan untuk menentukan koefisien kebolehpercayaan instrumen dalam kajian ini ialah *Cronbach's Alpha*.

Kaedah statistik deskriptif juga telah digunakan dalam kajian ini untuk melihat frekuensi dan peratusan bagi latar belakang responden seperti jantina, status perkahwinan, jenis dan status jawatan, gred perjawatan, tempoh perkhidmatan, status kediaman dan pembelian aset dan sebagainya.

Analisa Data dan Perbincangan

Analisa data pada bahagian ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu (i) analisa demografi responden, (ii) analisa kesediaan kakitangan UiTM Pahang Kampus Jengka terhadap cadangan penempatan semula Fakulti Pengurusan Perniagaan (FPP) dan Fakulti Sains Komputer dan Matematik (FSKM) di UiTM Pahang Kampus Raub dan (iii) analisa berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan kakitangan UiTM Pahang Kampus Jengka untuk berpindah ke UiTM Pahang Kampus Raub.

A) Analisa Demografi Responden

Jadual 1 menunjukkan sebanyak 58.3% daripada bilangan responden terdiri daripada kaum wanita berbanding kaum lelaki (41.7%). Jadual 2 pula menunjukkan daripada 48 orang responden yang terlibat, seramai 34 orang (70.8%) kakitangan UiTM Pahang telah berkahwin manakala 14 orang (29.2%) kakitangan masih bujang.

Jadual 1: Pecahan Responden Mengikut Jantina

Jantina	Bilangan	Peratus
Lelaki	20	41.7
Perempuan	28	58.3
JUMLAH	48	100.0

Jadual 2: Pecahan Responden Mengikut Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Bilangan	Peratus
Bujang	14	29.2
Berkahwin	34	70.8
JUMLAH	48	100.0

Seramai 20 orang (41.7%) responden terdiri daripada kakitangan akademik iaitu para pensyarah dan selebihnya merupakan kakitangan bukan akademik. Ianya dapat dilihat di Jadual 3. Selain itu, bilangan kakitangan yang berjawatan tetap adalah seramai 46 orang (95.8%), manakala baki 2 orang (4.2%) kakitangan lagi berjawatan sambilan sepenuh masa atau merupakan pensyarah sementara seperti yang dapat dilihat di Jadual 4. Berdasarkan maklumat tersebut juga, didapati seramai 22 orang daripada 48 orang responden merupakan kakitangan yang berada dalam Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan selebihnya (26 orang) terdiri daripada kakitangan kumpulan Sokongan dan Pelaksana. Ianya dapat dilihat di Rajah 1.

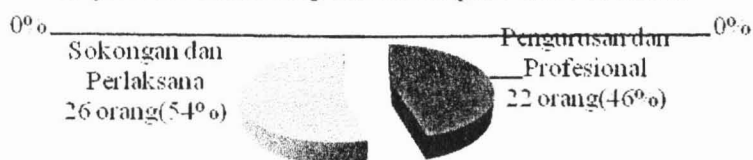
Jadual 3: Pecahan Responden Mengikut Bahagian

Gred Jawatan	Bilangan	Peratus
Akademik	20	41.7
Bukan Akademik	28	58.3
JUMLAH	48	100.0

Jadual 4: Pecahan Responden Mengikut Status Jawatan

Status Jawatan	Bilangan	Peratus
Tetap	46	95.8
Sementara/Pakej	2	4.2
JUMLAH	48	100.0

Rajah 1: Pecahan Responden Mengikut Gred Jawatan



Jadual 5: Pecahan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Tempoh perkhidmatan	Bilangan	Peratus
<3 tahun	4	8.3
3 – 5 tahun	13	27.1
6 – 10 tahun	11	22.9
11 – 15 tahun	10	20.8
16 – 20 tahun	3	6.3
>21 tahun	7	14.6
JUMLAH	48	100.0

Seperti yang dipaparkan di Jadual 5, majoriti kakitangan telah berkhidmat antara 3 hingga 5 tahun di UiTM Pahang Kampus Jengka iaitu sebanyak 27.1% (13 orang). Diikuti pula dengan 22.9% (11 orang) kakitangan yang telah berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun dan 20.8% (10 orang) untuk tempoh perkhidmatan antara 11 hingga 15 tahun. Hanya 6.3% (3 orang) yang telah berkhidmat antara 16 hingga 20 tahun di UiTM Pahang Kampus Jengka dan 14.6% (7 orang) pula menyatakan bahawa mereka telah berkhidmat lebih daripada 21 tahun di Kampus Jengka. Selebihnya iaitu 8.3% (4 orang) berkhidmat kurang daripada 3 tahun di UiTM Pahang.

B) Analisa Data Kesiediaan Kakitangan UiTM Pahang Kampus Jengka Terhadap Cadangan Penempatan Semula FPP dan FSKM di UiTM Pahang Kampus Raub

Hasil dapatan yang dipaparkan di Jadual 6 menunjukkan bahawa hanya seramai 10 orang (20.8%) kakitangan mengatakan mereka bersedia untuk berpindah ke UiTM Kampus Raub mungkin kerana mereka berasal dari Raub atau ingin menukar angin ke tempat kerja baru. Namun begitu, majoriti kakitangan UiTM Pahang Kampus Jengka iaitu sebanyak 79.2% (38 orang) tidak bersedia untuk berpindah ke UiTM Pahang Kampus Raub. Selain itu, seramai 30 orang responden telah atau bercadang untuk membeli rumah atau tanah di Bandar Jengka.

Seramai 10 orang responden tidak bercadang untuk membeli rumah atau tanah di Bandar Jengka manakala selebihnya tidak pasti dalam membuat keputusan.

Jadual 6: Kesiediaan Responden untuk Berpindah ke UiTM Kampus Raub

	Bilangan	Peratus
Ya	10	20.8
Tidak	38	79.2
JUMLAH	48	100.0

Dapatan tersebut juga secara tidak langsung menunjukkan bahawa kakitangan yang berkhidmat di UiTM Kampus Jengka telah merancang untuk bermastautin secara tetap di Bandar Jengka. Maklumat tersebut juga selari dengan hasil dapatan yang diperolehi seperti yang ditunjukkan di Jadual 7 apabila seramai 26 orang (54.2%) kakitangan telahpun mempunyai kediaman sendiri di Jengka mahupun di kawasan sekitarnya seperti di Temerloh dan Jerantut berbanding dengan 22 orang kakitangan yang hanya duduk menyewa di sekitar kawasan UiTM Kampus Jengka.

Jadual 7: Pecahan Responden Mengikut Status Kediaman

	Bilangan	Peratus
Sendiri	26	54.2
Sewa	22	45.8
JUMLAH	48	100.0

Majoriti kakitangan juga lebih berminat untuk kekal berkhidmat di UiTM Kampus Jengka iaitu sebanyak 77.1% (37 orang). Selebihnya, setiap seorang kakitangan mengatakan bahawa mereka berminat untuk berkhidmat di kampus pilihan masing-masing seperti di UiTM Kampus Melaka, Kampus Puncak Alam, Kampus Machang, Kampus Shah Alam atau mana-mana kampus. Namun begitu, 6 orang kakitangan tidak memberikan jawapan berkaitan dengan kampus pilihan yang mereka ingin pergi sekiranya diberi pilihan untuk menukar tempat kerja. Sila rujuk Jadual 8.

Jadual 8: Kampus Pilihan Responden

Kampus UiTM	Bilangan	Peratus
Tidak Menjawab	6	12.5
Kekal di Kampus Jengka	37	77.1
Melaka	1	2.1
Puncak Alam	1	2.1
Machang	1	2.1
Shah Alam	1	2.1
Mana-mana kampus	1	2.1
JUMLAH	48	100.0

C) Analisa Data Bagi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiediaan Kakitangan UiTM Pahang Kampus Jengka untuk Berpindah ke UiTM Pahang Kampus Raub

Jadual 9 menunjukkan beberapa faktor yang menghalang kesiediaan kakitangan UiTM Kampus Jengka berpindah ke UiTM Kampus Raub dan semua responden dibenarkan untuk memberi lebih dari satu jawapan bagi tujuan tersebut. Rata-rata kesemua kakitangan menyatakan bahawa faktor utama yang boleh menghalang kesiediaan mereka untuk berpindah ke Raub adalah pembelian aset di Jengka iaitu sebanyak 33.3% (23 orang), diikuti dengan faktor yang melibatkan pendidikan anak-anak dan mempunyai pasangan yang turut sama bekerja

samada di UiTM Kampus Jengka atau di kawasan sekitarnya, masing-masing sebanyak 30.4%. Ini kerana melalui tinjauan yang telah dilakukan, kebanyakan kakitangan berasa amat komited untuk bermastautin di Jengka. Selain itu, ada di antara mereka menyatakan bahawa mereka berasa selesa untuk bekerja di UiTM Kampus Jengka kerana suasana persekitaran di tempat kerja yang mesra, kemudahan rumah sewa yang murah dan berdekatan dengan tempat kerja serta kemudahan harian yang mudah didapati di bandar Jengka berbanding di bandar Raub.

Namun begitu, hanya seorang responden mengatakan bahawa beliau lebih suka berada di Jengka dan selebihnya 3 orang responden tidak bersedia untuk berpindah ke Raub kerana telah mempunyai keluarga di Jengka.

Jadual 9: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesediaan untuk Berpindah ke UiTM Kampus Raub (Pilihan Lebih Dari Satu)

	Bilangan	Peratus
Suami/Isteri	21	30.4
Pembelian aset di Jengka	23	33.3
Pendidikan anak-anak	21	30.4
Keluarga	3	4.3
Lebih suka di Jengka	1	1.4
JUMLAH	69	100.0

Kesimpulan dan Cadangan

Kajian awal ini mendapati sebahagian besar responden yang terdiri daripada kakitangan akademik dan kakitangan bukan akademik UiTM Pahang Kampus Jengka tidak bersedia untuk berpindah ke UiTM Kampus Raub pada tahun 2015 nanti. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi keputusan ini telah dikenalpasti. Antaranya ialah responden telah mempunyai asset di Jengka. Selain itu, responden juga dipengaruhi oleh faktor mengikut pasangan yang bekerja di Jengka dan faktor tidak mahu pendidikan anak-anak terjejas sekiranya perpindahan tersebut berlaku.

Berdasarkan kepada maklumat yang telah diperolehi melalui tinjauan awal ini, terdapat beberapa cadangan bagi tujuan penambahbaikan berkaitan dengan pembukaan kampus baru UiTM Pahang di bandar Raub. Antaranya ialah:-

- Status UiTM sedia ada dikekalkan dengan jumlah pelajar yang telah diputuskan dengan lebih awal lagi.
- UiTM Pahang Kampus Raub boleh diisi dengan para pelajar dari program baru atau program-program persediaan.
- Pembinaan di Kampus Raub haruslah diteruskan, namun begitu bukanlah ditarik golongan kakitangan yang terdiri daripada staf akademik dan bukan akademik dari UiTM Kampus Jengka untuk berkhidmat di sana. Disyorkan supaya pengambilan staf baru dibuat untuk menempatkan mereka di Kampus Raub.
- Adalah lebih sesuai untuk membuka program Industri Perakayuan dan Perladangan memandangkan kedudukannya yang strategik dengan hutan simpan dan rangkaian industri yang berkaitan.

Memandangkan kajian awal ini dilakukan dalam jangkamasa yang agak singkat, maka bilangan responden yang diperolehi adalah kecil. Bilangan responden perlu diperbanyakkan pada masa hadapan dan aspek-aspek lain seperti kesan psikologi perpindahan ke atas kakitangan akibat cadangan perpindahan, kesan luaran positif yang terhasil dari tanggungjawab korporat UiTM Kampus Jengka ke atas masyarakat setempat dan kesan limpahan positif yang terhasil dari kuasa beli pelajar dan staf UiTM Jengka perlu diambilkira untuk mengenalpasti impak yang mungkin terjadi ke atas risiko perpindahan kakitangan UiTM Kampus Jengka ke UiTM Kampus Raub pada masa hadapan. Malah dari satu sudut yang lain, pihak yang mengusulkan perpindahan ini perlu melaksanakan satu kajian untuk menilai keberkesanan cadangan untuk mewujudkan satu universiti untuk satu disiplin ilmu yang khusus. Ini kerana cadangan untuk mengkhususkan sesuatu universiti

untuk satu-satu disiplin ilmu akan menghalang proses integrasi ilmu dan seterusnya menyekat keupayaan pelajar untuk berinteraksi dengan pelajar lain yang mempunyai latarbelakang disiplin ilmu yang berbeza.

Secara kesimpulannya, pihak pengurusan tertinggi UiTM diseru untuk membuat pertimbangan yang sewajarnya untuk mengkaji kesan-kesan yang bakal mempengaruhi masa depan setiap kakitangan yang terlibat dengan perpindahan tersebut kerana ianya bakal melibatkan kos yang tinggi bukan sahaja bagi pihak kakitangan tersebut malahan bagi pihak pengurusan UiTM Pahang sendiri.

Rujukan

- Becker, G.S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* LXX: 9-49.
- Becker, G.S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. New York: NBER.
- Becker, G.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 97, 15-22.
- Bernama (August 8, 2011) Kampus baru UiTM di Raub, Retrieved on 21 September 2012 from <http://www.bharian.com.my/articles/KampusbaruUiTMdiRaub/Article/>
- Cascio, W.F. (1989). "*Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits* (2nd Edition)". New York : McGraw-Hill Publishing Co.
- Domsch, M., Kruger, M. and Gerpott, T.J. (1984). General propensity to be geographically mobile across life cycle. Unpublished manuscript.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). Beliefs, Attitudes, Intentions and Behaviour. Addison-Wesley, Reading, Mass.
- Gould, S and Penley, L. E. (1985). A study of the correlates of the willingness to relocate. *Academy of Management Journal*, 28, 472-478.
- Hasan, A et al (1998). Kertas kerja pengurusan sumber manusia. Kuala Lumpur.
- Houston, D, Meyer, LH & Paewai (2006). Academic staff workloads and job satisfaction: expectations and values in academe, *Journal of Higher Education Policy and Management*, vol. 28, no. 1, pp. 17-30.
- Inhalan, G., dan Finch, E., (2011). Change and attachment to place in facilities change management, ed. Finch, E., Wiley.
- Marin, H. R. J. (1994). Relocation – A Painless Process?. Royal Canadian Mounted Police. External Review Committee. *Discussion Paper Series*. Maizatul Haizan Mahbob (2002). Konsep pengurusan Jepun: Implikasi ke atas kepuasan dan kecenderungan berhenti kerja di kalangan pekerja bawahan. *Jurnal Komunikasi*, Jilid 18, 2002, m.s. 145-163
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*, New York, Columbia University
- Bowker, R. K. (1989). The human side of relocation. *Property Management*, Vol. 7 Iss: 3. Retrieved on September 21, 2012 at <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000003334>
- Koh, F. H., Hor, S. L., Hasyamuddin Othman & Ahmad Zailani Ahmad (1998). *Kertas kerja pengurusan sumber manusia: perancangan sumber manusia*. Retrieved on September 21, 2012 from <http://sarjana.tripod.com/sumber1.html>
- Krausz, M., Bizman, A. & Fox, S. (2002). Factors affecting post-relocation adaptation in a case of an entire plant relocation. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 Iss: 2. Retrieved on September 21, 2012 at <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210417021>

- Melvin, J. (1993). Relocation and re-engineering. *Facilities*, Vol. 11 Iss: 1. Retrieved on September 21, 2012 at <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000002222>
- Rushing, K. & Kleiner, B. H. (2003). New developments in executive relocation practices. *Management Research News*, Vol. 26 Iss: 2. Retrieved on September 21, 2012 at <http://dx.doi.org/10.1108/0149170310783745>
- Willett, B. & Green, R. (1997). The changing face of relocation management. *Facilities*, Vol. 15 Iss: 5. Retrieved on September 21, 2012 at <http://dx.doi.org/10.1108/0232779710162142>
- Sell, R. R. (1983). Transferred jobs – a neglected aspect of migration and occupational change. *Work and Occupations*, 10, 179-206.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business-A Skill Building Approach*. John Wiley. New York, 4th Edition.
- Shaul, F. and Moshe, K. (1987). Correlates of relocation intention and emotional responses to an Israeli plant relocation. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 325-338.
- Shultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.

AZNIZA AHMAD ZAINI, SITI FAHAZARINA HAZUDIN, FADLI DALI, NALIZA SOLAT, NURUL NADIA ABD AZIZ, NIK AZMA WAIL, ABD RAZAK SAID, CAROLINE JOSEPH, HARLINA YUNUS, MOHD ZAKI ABDUL LATIFF, SULAILA ABU BAKAR, NOOR HASIMAH M. YACOB, SYED ISKANDAR ZULKARNAIN SAYD IDRIS, MOHD RIZAL RAZAK. Universiti Teknologi MARA Pahang. nizazaini@pahang.uitm.edu.my, sfahazarina@pahang.uitm.edu.my, fadli@pahang.uitm.edu.my, nalizas@pahang.uitm.edu.my, nurul_nadia@pahang.uitm.edu.my, nikazma@pahang.uitm.edu.my, abdul_razak@pahang.uitm.edu.my, carolinej@pahang.uitm.edu.my, jalisma05@pahang.uitm.edu.my, mohdzaki@pahang.uitm.edu.my, sulaila@pahang.uitm.edu.my, noorhasimah@pahang.uitm.edu.my, syed@pahang.uitm.edu.my, dragon_admire007@pahang.uitm.edu.my