

BAHAGIAN 1

PENGENALAN KEPADA KAJIAN

1.1 Pendahuluan

Organisasi adalah unit sosial atau kumpulan manusia yang sengaja distruktur untuk tujuan mencapai matlamat atau objektif yang spesifik yang telah ditentukan oleh sesebuah organisasi. Oleh itu, korporat, sekolah, hospital, penjara dan lain-lain semuanya merupakan sebuah organisasi. Ianya tidak hanya tertumpu kepada organisasi besar sahaja.

Dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi memerlukan tenaga pekerja dari pelbagai kecekapan bermula dari peringkat atasan sehinggalah ke peringkat bawahan. Oleh itu kebajikan dan keadaan pekerja perlu dititik beratkan oleh setiap organisasi. Antaranya seperti meletakkan atau menempatkan kakitangan berada di cawangan atau pejabat yang berhampiran keluarga. Kakitangan akan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan ianya menjimatkan kos kepada kedua-dua pihak. Organisasi terpaksa menanggung kerugian untuk menampung kos perpindahan kakitangan dan kakitangan sendiri juga terpaksa menanggung kos perpindahan seperti pencarian penempatan baru.

Perpindahan yang dilakukan oleh pihak organisasi adalah mempunyai kepentingan organisasi itu sendiri, namun begitu ada juga perpindahan yang dilakukan berdasarkan permohonan dari kakitangan sendiri dengan alasan yang tersendiri. Adakalanya pihak organisasi tidak dapat memenuhi permintaan mereka berdasarkan sebab-sebab tertentu seperti tiada kekosongan di tempat yang dipohon, tiada kepakaran dan sebagainya.

Biarpun begitu, terdapat sesetengah kakitangan tidak mengerti setiap keputusan yang dibuat oleh pihak organisasi dan ianya akan menyebabkan kakitangan membuat

keputusan untuk meletak jawatan dan terjadinya tukar ganti pekerja. Pihak organisasi perlu melatih tenaga kerja baru dan ianya melibatkan kos.

1.2 Pernyataan Masalah

Dalam tempoh dari tahun 2012 sehingga 2014 isu perpindahan dikalangan kakitangan di Amanah Ikhtiar Malaysia (AIM) Kuala Lumpur sering mendapat perhatian di kalangan para kakitangan dan pihak pengurusan juga. Di AIM kakitangan dipindahkan dengan kerap untuk keperluan organisasi. Perpindahan ini melibatkan struktur jarak jauh diantara lokasi organisasi dan kediaman pekerja. Keputusan perpindahan ini menyebabkan kakitangan terpaksa berjauhan dengan keluarga. Selain itu juga, ada sesetengah pekerja sanggup mengambil risiko dengan berulang-alik dari rumah ketempat kerja semata-mata tidak mahu duduk berjauhan daripada keluarga.

Kakitangan di AIM tidak mempunyai pilihan untuk tidak berpindah sepertimana yang diarahkan. Ianya merupakan satu arahan dan perlu dipatuhi. Namun begitu pihak organisasi juga akan bertimbang rasa sekiranya pekerja mempunyai alasan yang kukuh. Selain itu juga, terdapat juga perpindahan yang berlaku dari permohonan yang dilakukan oleh para pekerja sendiri. Permohonan yang terlalu banyak dari pihak kakitangan menyebabkan kesukaran pihak organisasi untuk memenuhi setiap permohonan yang dilakukan.

Setiap proses perpindahan yang berlaku atas arahan pihak pengurusan akan menelan kos yang tinggi. AIM perlu menanggung segala kos yang melibatkan perpindahan pekerja. Pekerja yang dipindahkan akan diberi cuti selama tiga hari untuk memudahkan proses perpindahan. Tempoh ini kerja-kerja yang perlu dilaksanakan perlu dilakukan oleh pekerja lain. Secara tidak langsung akan membebankan kerja pekerja lain dan akan menimbulkan rasa tidak puas hati apabila ianya berlaku dengan kerap.

Selain itu juga, setiap kakitangan yang dipindahkan ke lokasi baru perlu mengambil masa untuk membiasakan diri dalam keadaan persekitaran dan budaya baru serta mempelajari benda baru. Proses membiasakan serta mempelajari ini membuang masa kepada organisasi.

1.3 Persoalan Kajian

Bedasarkan pernyataan masalah yang telah dinyatakan, banyak persoalan yang telah timbul dari pelbagai pihak di AIM. Penempatan sumber manusia merupakan peranan yang penting dalam organisasi AIM dalam melaksanakan operasi syarikat. Namun begitu, berdasarkan kajian yang dilakukan, banyak persoalan-persoalan telah wujud antaranya ialah:

1. Apakah kadar kekerapan perpindahan yang berlaku terhadap kakitangan AIM di Kuala Lumpur dari tempoh tahun 2013 sehingga Jun 2014?
2. Apakah faktor-faktor penyumbang kepada kadar kekerapan perpindahan kakitangan di AIM Kuala Lumpur dari tempoh tahun 2013 sehingga Jun 2014?
3. Apakah kesan perpindahan terhadap kakitangan dan organisasi?
4. Apakah penyelesaian yang dapat dicadangkan kepada syarikat AIM?

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini dilakukan adalah untuk mencapai matlamat dalam kajian. Kajian yang dilakukan ke atas sebab perpindahan kakitangan di Amanah Ikhtiar Malaysia Kuala Lumpur. Objektif kajian berdasarkan permasalahan yang telah dinyatakan. Objek kajian ini ialah:

1. Menentukan kekerapan perpindahan yang berlaku pada seseorang kakitangan di AIM Kuala Lumpur.
2. Mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perpindahan terhadap kakitangan.
3. Meneliti kesan perpindahan terhadap kakitangan.
4. Mencadangkan langkah-langkah bagi meningkatkan kepuasan kakitangan terhadap perpindahan dan mengurangkan kekerapan perpindahan di kalangan kakitangan.

1.5 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan di sebuah Syarikat yang menjalankan perniagaan Mikro Kredit iaitu Amanah Ikhtiar Malaysia (AIM) Petaling Jaya Kuala Lumpur. Kajian ini hanya melibatkan kakitangan di Ibu Pejabat AIM di Kuala Lumpur. Selain itu, setiap peringkat kakitangan di AIM terlibat dalam kajian ini. Setiap data rekod yang digunakan dalam kajian ini merujuk kepada tahun 2013 sehingga Jun 2014.

1.6 Kepentingan Kajian

Dalam sesebuah organisasi, penyelidikan adalah amat penting. Penyelidikan yang dilakukan adalah untuk mengatasi sesuatu masalah yang timbul dan ingin mengetahui kesannya terhadap organisasi mahupun kakitangan sendiri. Melalui kajian yang dilakukan, dijangkakan amat berguna kepada organisasi bagi mengatasi masalah yang sedia ada. Selain itu, kajian juga merupakan salah satu jalan para kepada kakitangan memberi maklum balas dan dengan ini secara tidak langsung ianya dapat meningkatkan mutu kerja setiap kakitangan. Kajian yang dijalankan dapat memberi peluang kepada majikan mengetahui masalah yang dihadapi oleh kakitangan diluar waktu bekerja. Melalui kaji selidik ini juga, pihak pengurusan boleh membentuk polisi-polisi yang bersesuaian agar dapat memberi penyelesaian kepada pekerja dalam menjalankan kerja-kerja di tempat kerja.

1.7 Struktur Laporan

Laporan ini dipersembahkan dalam enam bahagian seperti berikut:

Bahagian 1: Pengenalan kepada Kajian

Bahagian 2: Latar Belakang Organisasi

Bahagian 3: Tinjauan Teori dan Penemuan Kajian Lepas

Bahagian 4: Kaedah Kajian

Bahagian 5: Analisis Kajian

Bahagian 6: Kesimpulan dan Cadangan

BAHAGIAN 2

LATAR BELAKANG ORGANISASI

2.1 Sejarah Penubuhan

Amanah Ikhtiar Malaysia (AIM) merupakan sebuah badan Amanah Persendirian yang telah ditubuh kanpada 17 September 1987 melalui Sutracara Perjanjian AIM dan telah didaftarkan di bawah Akta Amanah (Pemerbadanan) 1952 (pindaan 1981) (Akta 258). Penubuhan AIM adalah rentetan daripada kejayaan Projek Ikhtiar yang merupakan satu projek penyelidikan bertindak dilaksanakan oleh Pusat Penyelidikan Dasar, Universiti Sains Malaysia dari tahun 1986 hingga 1987 di Barat Laut Selangor. Penyelidikan bertindak ini yang diketuai oleh David S. Gibbons dan Sukor Kasim adalah untuk menguji pendekatan ini iaitu menawarkan skim pembiayaan kredit mikro berpenyeliaan rapi kepada golongan miskin untuk mengusahakan sebarang kegiatan ekonomi berasaskan kemahiran yang dimiliki sebagai usaha menambahkan pendapatan keluarga.¹

Objektif AIM ialah:

- Mengurangkan kemiskinan di kalangan isi rumah miskin dan berpendapatan rendah di Malaysia dengan menyediakan pembiayaan kredit mikro untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang boleh menambah dan meningkatkan pendapatan.
- Melahirkan usahawan dari pada kalangan miskin dan berpendapatan rendah.
- Menyediakan kemudahan kewangan, bimbingan dan latihan berterusan kepada usahawan-usahawan dari keluarga miskin dan berpendapatan rendah.

¹www.aim.gov.my

Sejarah berkembangnya AIM berkait rapat dengan penubuhan Bank Grameen. Sejarah bermulanya Bank Grameen adalah apabila Dr Muhammad Yunus, Pensyarah Ekonomi di Universiti Chittagong Bangladesh menjalankan kajian pada tahun 1976 mengenai golongan miskin yang jarang melibatkan diri dalam dunia perbankan. Daripada kajiannya mendapati golongan miskin ini tidak berupaya untuk meningkatkan taraf hidup mereka adalah kerana tidak mempunyai modal yang mencukupi. Oleh itu, Prof. Yunus mencadangkan bahawa jika golongan miskin ini diberi suntikan modal pada masa dan situasi yang betul pastikan dapat membina sebuah pembangunan yang pesat.

2.2 Produk/ Perkhidmatan Amanah Ikhtiar Malaysia

Untuk mencapai objektif tersebut, AIM menyediakan produk-produk berikut:

- Pembiayaan Modal
- Simpanan Wajib
- Tabung Kebajikan dan Kesejahteraan Sahabat
- Latihan keusahawanan

2.2.1 Skim Pembiayaan Modal AIM

AIM menawarkan tujuh Skim dengan had tertinggi jumlah pembiayaan dan tempoh-tempoh bayaran seperti Jadual 2.1:

Jadual 2.1: Jadual Skim Pembiayaan Modal AIM danTempoh Bayar Balik

Skim Pembiayaan	Had Biaya (RM)	Tempoh Bayar Balik (Mingguan)
<i>Ekonomi</i>		
i. Mesra	1,000 - 2,000	12, 25, 35, 50
ii Srikandi	3,000 – 10,000 (max)	12, 25, 35, 50, 75, 100
	12,000 – 20,000 (max)	12, 25, 35, 50, 75, 100, 125, 150
iii. Wibawa	5,000 (max)	12, 25 minggu atau setiap bulan selama 6 bulan atau sekaligus.
<i>Lain-lain</i>		
i Sejahtera	1,000 – 2,000	12, 25, 35, 50
	3,000 – 10,000 (max)	12, 25, 35, 50, 75, 100
ii Bestari	1,000 – 2,000	12, 25, 35, 50
	3,000 – 5,000 (max)	12, 25, 35, 50, 75, 100
iii Penyayang	1,000 – 2,000	12, 25, 35, 50
	3,000 – 5,000 (max)	12, 25, 35, 50, 75, 100
iv Emas	2,000 (max)	12, 25, 35, 50

Sumber : Unit Komunikasi Korporat AIM

2.2.2 Simpanan Wajib

Sahabat wajib menyimpan dalam Simpanan Wajib mengikut jumlah pembiayaan Ekonomi minimum RM1 hingga maksimum RM15. Bagi Sahabat yang tidak meminjam (rehat) jumlah Simpanan Wajib tertakluk kepada kadar simpanan terakhir.

Simpanan Wajib ini menjadi simpanan dan tanggungan kepada Koperasi Sahabat AIM.

Jika berlaku tunggakan bayaran balik selama empat minggu berturut-turut, simpanan wajib akan dikontrakkan kepada bayaran balik bagi menampung tunggakan yang berlaku. Semua jumlah Simpanan Wajib boleh dikontrakkan kepada baki pembiayaan tertakluk kepada Prosedur Simpanan Tetap. Berikut adalah jadual kadar simpanan wajib yang perlu sahabat bayar mengikut pembiayaan Ekonomi yang diterima.

Jadual 2.2: Jadual Kadar Simpanan Wajib

Jumlah Pembiayaan (RM)	Simpanan Wajib (RM)	Jumlah Pembiayaan (RM)	Simpanan Wajib (RM)
1,000.00	1.00	11,000.00	11.00
2,000.00	2.00	12,000.00	12.00
3,000.00	3.00	13,000.00	13.00
4,000.00	4.00	14,000.00	14.00
5,000.00	5.00	15,000.00	15.00
6,000.00	6.00	16,000.00	15.00
7,000.00	7.00	17,000.00	15.00
8,000.00	8.00	18,000.00	15.00
9,000.00	9.00	19,000.00	15.00
10,000.00	10.00	20,000.00	15.00

Sumber :Unit Komunikasi Korporat AIM

2.2.3 Tabung Kebajikan & Kesejahteraan Sahabat

Tabung Kebajikan & Kesejahteraan Sahabat (TKKS) ditubuhkan pada Julai 2006 berdasarkan hasrat Sahabat-sahabat AIM melalui usul-usul dalam Mesyuarat Lembaga Perwakilan Sahabat. Penubuhan TKKS ini juga selari dengan tuntutan agama, nilai kemasyarakatan dan prinsip ikrar Sahabat AIM iaitu membantu ahli kumpulan dan pusat parabola mereka dalam kesesakan.

2.2.4 Latihan Keusahawanan

Pihak AIM sentiasa menyediakan pelbagai latihan untuk meningkatkan daya maju usahawan dan sahabat di bawah naungan AIM. Antara latihan yang dijayakan oleh AIM adalah Program Bengkel Pembangunan Usahawan dan Peningkatan Kendiri Sahabat AIM.

2.3 Pengurusan Syarikat

AIM mempunyai tujuh bahagian dalam menjalankan tugas mengikut bahagian masing-masing. Setiap bahagian mempunyai unit-unit tertentu di bawah penyeliannya. Walaubagaimanapun, setiap bahagian atau unit perlu mendapat kelulusan di Pihak Pengarah Urusan dan Ahli Lembaga dalam sesetengah perkara. Setiap proses yang berlakutan dalam AIM berpandukan carta aliran seperti Rajah 2.1 Carta Organisasi Amanah Ikhtiar Malaysia di bahagian lampiran.

Aktiviti-aktiviti yang dijalankan oleh AIM berlandaskan kepada visi dan misi berikut bagi mencapai objektif organisasi.

VISI

Untuk menjadi institusi kewangan mikro yang diberkati, dinamik dan bertaraf dunia bagi membasmi kemiskinan serta meningkatkan kesejahteraan ummah.

Misi

- i. Menjadi sebuah institusi kewangan mikro yang kukuh, stabil, berdikari dan lestari
- ii. Menyediakan rangkaian produk dan perkhidmatan kewangan mikro yang patuh syariah kepada isi rumah berpendapatan rendah
- iii. Menyediakan infrastruktur teknologi dan sistem sokongan terkini bagi penyampaian produk dan perkhidmatan
- iv. Memantapkan modal insan melalui penerapan budaya pembelajaran, keusahawanan dan inovasi yang berterusan
- v. Memperkasa sosio ekonomi komuniti AIM melalui ekosistem yang bersepadu sehingga mereka mampu mengeluarkan zakat, wakaf dan infaq.
- vi. Meneroka pasaran kewangan mikro Islam di peringkat serantau dan antarabangsa
- vii. Membina budaya sukarelawan dalam komuniti AIM.

2.4 Perjawatan

Jadual 2.4 menjelaskan jumlah kakitangan mengikut bahagian di Amanah Ikhtiar Malaysia. Setiap bahagian mempunyai kakitangan di pihak atasan dan bawahan. Setiap bahagian mempunyai jumlah kakitangan yang berbeza. Perbezaan yang dilihat adalah berdasarkan keperluan setiap unit.

Jadual 2.4: Perjawatan di Syarikat Amanah Ikhtiar Malaysia November 2014

Bahagian	Kakitangan		Jumlah Kakitangan
	Pengurusan	Sokongan	
Bahagian Audit Dalaman	2	15	17
Bahagian Kewangan	5	27	32
Bahagian Pembiayaan	12	19	31
Bahagian Pengurusan Risiko & Pematuhan	1	7	8
Bahagian Perhubungan Korporat & Kesejahteraan	3	21	24
Bahagian Perkhidmatan Sumber Manusia & Pentadbiran	6	46	52
Jumlah	29	135	164

Sumber: Jabatan Sumber Manusia Amanah Ikhtiar Malaysia

2.5 Prestasi Organisasi

Pada 3 Julai 2013 AIM telah menerima *Global Excellence In Management Award* di malam gala yang diadakan di Pusat Konvensyen Kuala Lumpur. Anugerah berkenaan telah disampaikan oleh YB Datuk Seri Ahmad Shaberi Cheek Menteri Komunikasi dan Multimedia. AIM Buletin Sahabat Ikhtiar bil.3 (2013:7)

Amanah Ikhtiar Malaysia sekali lagi menerima Anugerah Institusi Kewangan Mikro Islamik Terbaik di Global Islamic Finance Awards (GIFA 2014) pada 27 Oktober 2014 di The H Dubai. Anugerah berkenaan telah diterima oleh Pengerusi Lembaga Amanah Ikhtiar Malaysia. AIM dipilih menerima Anugerah Institusi Kewangan Mikro Islamik Terbaik atas usaha dan rekod kejayaan yang diperlihatkan sepanjang tahun.²

²Bahagian Perhubungan Korporat & Kesejahteraan AIM

BAHAGIAN 3

TINJAUAN TEORI DAN PENEMUAN KAJIANLEPAS

3.1 Takrifan

Samsudin Wahab (2003:16) mentakrifkan dalam perancangan sumber manusia, seseorang pengurus mestilah mengenal pasti deskripsi tugas dan spesifikasi tugas bagi setiap pekerja yang dilantik serta pengurus bertanggungjawab membuat ramalan keperluan sumber manusia atau kakitangan untuk masa hadapan organisasi.

Manakala menurut Fred Luthnas dalam Robbins (1998) menyatakan terdapat empat aktiviti utama pihak pengurusan iaitu pengurusan tradisional, pengurusan komunikasi, pengurusan sumber manusia dan jaringan. Ab. Aziz Yusof (2000:18)

3.2 UlasanTeori

Terdapat beberapa teori yang menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi perpindahan kakitangan dalam sesebuah organisasi. Antara faktor-faktornya adalah seperti hubungan pekerja dengan penyelia yang tidak serasi, suasana kerja, hubungan dengan rakan sekerja, keperluan fisiologi, keperluan keselamatan di tempat kerja dan banyaklagi. Faktor-faktor ini dikaji untuk melihat sejauh mana ia mempengaruhi tingkah laku seseorang pekerja dalam organisasi.

Dalam bab ini, telah diambil beberapa teori yang dapat membincangkan faktor yang mempengaruhi perpindahan kakitangan dalam organisasi. Ianya akan diperjelaskan mengikut teori yang besesuaian seperti berikut:

1. Model Hirarki Keperluan Maslow
2. Model Dua Faktor Herzberg
3. Model E-R-G Alderfer
4. Model Keperluan McClelland

3.2.1 Model Hirarki Keperluan Maslow (Abraham Maslow)

Teori ini menyatakan, dalam setiap diri individu mempunyai lima keperluan yang perlu dipenuhi iaitu dari segi fisiologi, keselamatan, sosial, penghargaan diri dan pencapaian hasrat diri. Kesemua individu akan memenuhi keperluan yang biasa terlebih dahulu sebelum memenuhi keperluan yang lebih tinggi. Keperluan akan dicapai oleh individu secara berperingkat.

Keperluan yang dinyatakan boleh dikaitkan seperti dalam Rajah 3.1.

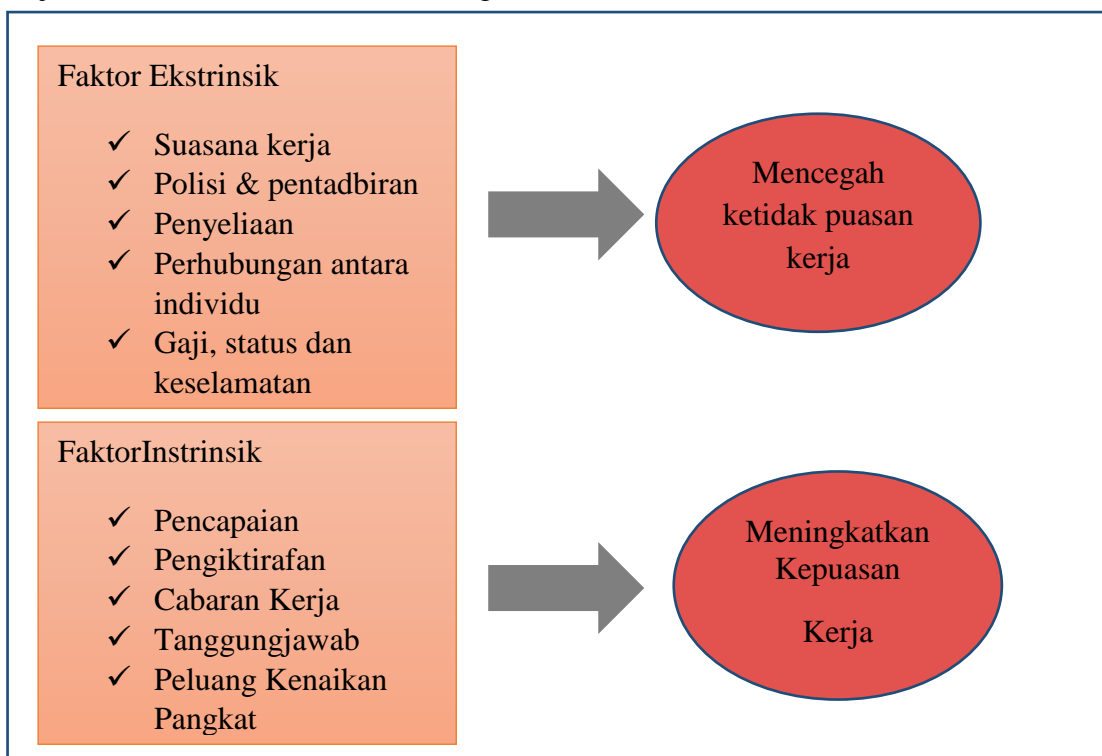
Rajah 3.1: Hirarki Keperluan Maslow		
Sumber-sumber memenuhi keperluan yang tidak berkaitan dengan kerja	Keperluan Dalam Hirarki Maslow	Sumber-sumber memenuhi keperluan berkaitan dengan kerja
Pendidikan, agama, hobi dan pembagunan diri	Keperluan 'Self-Actualization'	Peluang untuk latihan, kenaikan pangkat, pembagunan kerja dan kreativiti
Persetujuan atau pengiktirafan daripada komuniti	Keperluan 'Esteem'	Pengiktirafan, peningkatan status, peningkatan tanggungjawab.
Keluarga, kawan dan komuniti.	Keperluan Sosial	Kerja berpasukan, perhubungan dengan pelanggan, rakan sekerja dan penyelia.
Bebas daripada, peperangan, pencemaran dan kacau bilau.	Keperluan Keselamatan.	Keselamatan di tempatkerja, faedah-faedah, jaminan kerja
Makanan, air, sex dan tempat tinggal	Keperluan Fisiologi	Gaji, keselesaan bekerja teknologi

Sumber: Ab. Aziz Yusof (2010:96)

3.2.2 Model Dua Faktor Herzberg

Herzberg mempersoalkan apakah yang yang diperolehi oleh individu diatas kerja yang dilakukan. Keyakinan individu mempunyai hubungkait dengan kerja yang dilakukan. Ianya menentukan kejayaan atau kegagalan. Teori ini menyatakan dua teori berkaitan kepuasan kerja dan ketidak puasan bekerja. Faktor kesihatan merupakan faktor yang perlu wujud dalam organisasi, namun begitu pekerja tidak semestinya akan berpuas hati. Di antara faktor-faktor yang dikaitkan ialah dari segi gaji, persekitaran kerja yang baik, prosedur dan status. Ianya dapat dijelaskan dalam Rajah 3.2.

Rajah 3.2: Teori Dua Faktor Herzberg



Sumber: Ab. Aziz Yusof (2010:98)

3.2.3 Teori E-R-G

Teori ini merupakan rentetan dari teori Hirarki Keperluan yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow. Teori ini telah diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Clayton menyatakan terdapat tiga kumpulan keperluan asas iaitu kewujudan, pertalian dan pembangunan.

a. Kewujudan

Kumpulan Kewujudan wujud apabila individu menginginkan persekitaran kerja yang selesa dan selamat. Kewujudan dikaitkan dengan keperluan asas manusia iaitu keperluan kebendaan dan keselamatan.

b. Pertalian

Pertalian adalah perkara-perkara untuk memelihara hubungan antara pekerja seperti keperluan bersosial, status, mendapatkan penghargaan dari rakan sekerja. Jika dilihat konsep ini sama seperti mana konsep yang diperkenalkan oleh Maslow.

c. Pembangunan

Kumpulan ini memerlukan faktor intrinsik inginkan pencapaian hasrat diri, penghormatan, menunjukkan kreativiti dan peluang memberikan sumbangan yang produktif. Konsep ini juga selari dengan keperluan yang dinyatakan oleh Maslow.

3.2.4 Model KeperluanMcClelland

McClelland telah menyatakan tiga keperluan yang diperlukan oleh seseorang pekerja iaitu pencapaian, kekuasaan dan penggabungan. Pekerja harus bekerja dengan cemerlang, berusaha mencapai piawaian yang telah ditetapkan. Manakala kekuasaan menyebabkan pengurus mahu seseorang melakukan sesuatu sepertimana yang

dikehendaki. Dengan kata lain individu seperti ini mahu mendapatkan pengaruh dan ingin menguasai orang lain. Kepada individu yang mempunyai keperluan penggabungan yang tinggi, maka memudahkan diterima oleh orang lain, bersedia untuk bekerjasama daripada bersaing dan mewujudkan tahap persefahaman bersama yang tinggi. Ab. Aziz Yusof (2000:102).

3.2.5 Teori Pengukuhan

Seseorang ketua hanya dapat menjadi pendorong kepada orang bawahan apabila terdapat hubungan ketua dan pekerja yang lebih sihat dan positif. Ini bermakna langkah pertama menjadi seorang ketua yang berkesan adalah dengan membina hubungan yang baik itu. Teori pengukuhan adalah teori yang paling berguna mendorong perubahan tingkah laku. Teori ini mengatakan manusia melakukan sesuatu untuk mendapatkan ganjaran. Ainon Hasan (2011:210)

3.3 Penemuan Kajian Lepas

Kajian Pengukuran Tahap Kepuasan Kakitangan telah ditemui dalam penemuan kajian lepas. Kajian ini telah dihasilkan oleh syarikat yang dilantik iaitu Aufa Intelligence Sdn. Bhd pada 4 Jun 2012. Banyak analisis yang telah dilakukan dalam kajian berkenaan ke atas kakitangan dari pelbagai aspek.

Bedasarkan analisis penilaian tahap kepuasan kakitangan yang dilakukan oleh pengkaji, bagi setiap elemen kepuasan kakitangan mendapati kesemua elemen mencapai status pencapai pada tahap yang sederhana dan baik sahaja.

Menurut analisis masalah yang menghalang mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik antaranya seperti skop kerja yang tidak jelas, komunikasi atau hubungan antara

rakan sekerja dan majikan yang tidak baik, bebanan kerja, kurang latihan, kemudahan, prosedur, pihak pengurusan, gaji dan manfaat serta kemahiran.

Berdasarkan kaji selidik yang dijalankan oleh pengkaji terhadap responden, isu gaji menjadi salah satu ketidakpuasan kakitangan. Gaji yang diterima tidak setimpal dan untuk memiliki sebuah rumah sendiri tidak layak.

Menurut kajian ini juga, responden yang telah berkahwin kebanyakan mempunyai pasangan yang bekerja serta tinggal bersama. Secara tidak langsung ianya mempengaruhi kepuasan setiap kakitangan untuk sentiasa berdekatan dan bersama keluarga.

BAHAGIAN 4

KAEDAH KAJIAN

4.1 Takrif Kaedah Kajian

Kaedah kajian merupakan satu proses yang sistematik yang melibatkan proses merancang kaedah penyelidikan, mengumpul data, menghuraikan data dan melaporkan maklumat. Penyelidikan dapat memberi jawapan kepada ketidakpastian yang timbul. Ia digunakan sebagai alat untuk memperoleh sumber pengetahuan yang sah dan boleh dipercayai, iaitu sumber pengetahuan yang saintifik dan logik. Ianya juga sebagai alat memungut bukti kepada segala keraguan, iaitu memberi jawapan kepada keraguan dan masalah yang timbul. Bahkan itu juga penyelidikan sebagai alat membetulkan stereotaip, tradisi dan kepercayaan yang tidak benar. Melalui penyelidikan juga untuk meramal kewujudan sesuatu fenomena dan merupakan alat sebagai memberi penerangan iaitu untuk menerangkan keadaan sebenar dalam suatu fenomena seperti perbezaan, perhubungan dan sebagainya. Dr Chua Yan Piaw (2006:5)

4.2 Pendekatan dan Jenis Kajian

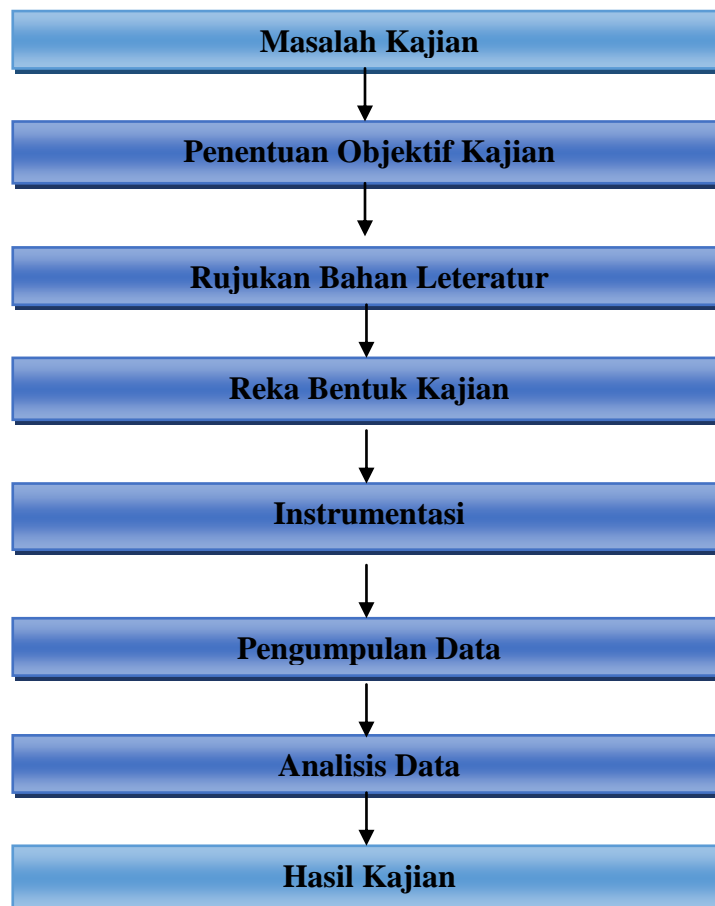
Kajian dilakukan untuk memberi jawapan kepada “ketidakpastian”. Pengkaji tidak boleh memastikan ketidakpastian hanya berdasarkan pandangan sendiri atau merujuk kepada pengetahuan dan pengalaman yang pernah dilalui. Sehingga kini telah banyak jenis penyelidikan yang telah dijalankan di seluruh dunia. Terdapat dua pendekatan dalam penyelidikan iaitu penyelidikan kuantitatif dan penyelidikan kualitatif. Kedua-dua penyelidikan ini mempunyai perbezaan dan ia akan mempengaruhi pemilihan kaedah untuk memperoleh data yang diperlukan dalam kajian. Dr Chua Yan Piaw (2006:3)

Penyelidikan kuantitatif membawa kepada data berunsurkan nombor, pengiraan dan pengukuran. Penyelidikan kuantitatif biasanya berkait dengan data daripada eksperimen dan data dianalisis dan sesetengah masanya ujian statistiknya diambil.

Kaedah kualitatif merujuk kepada pemerolehan data dalam bentuk perkataan, deskripsi, gambar atau penceritaan. Terdapat beberapa situasi penyelidikan kualitatif adalah lebih baik.

Dalam kajian ini perlu jelas tujuan kajian yang ingin dilakukan. Terdapat tiga jenis kajian utama iaitu, kajian tinjauan, diskriptif dan penjelasan. Setiap jenis kajian ini mempunyai hasil yang berbeza-beza. Dalam kajian ini akan menggunakan pendekatan Penyelidikan Kuantitatif dan jenis kajian tinjauan dan penjelasan.

Rajah 4.1: Proses Penyelidikan yang Sistemik



Sumber: Dr Chua Yan Piaw, 2006:4

4.3 Sumber Data

Dalam bahagian ini akan menerangkan sumber data yang digunakan dalam kajian ini. Kajian yang dijalankan memerlukan sumber data yang tepat dan boleh digunakan kelak bagi menyokong kajian ini. Pada dasarnya, data boleh diperolehi daripada data primer atau data sekunder atau juga boleh diperolehi dengan menggunakan kedua-dua data. Dalam kajian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Kajian akan bermula dengan mengumpul data sekunder terlebih dahulu dan kemudiannya data primer akan digunakan. Data yang berkaitan dengan tujuan kaji selidik akan diperolehi dari syarikat iaitu data mengenai jumlah perpindahan kakitangan AIM di Kuala Lumpur dari tahun 2012 sehingga 2014.

Apabila data sekunder diperolehi, kajian boleh diteruskan berdasarkan data sekunder dengan memperolehi data primer melalui temu bual yang dilakukan kepada beberapa kakitangan yang terlibat dalam masalah perpindahan di AIM dan temubual bersama pihak pengurusan AIM.

Bedasarkan maklum balas dari temubual ini, kajian akan mendapati dengan lebih jelas punca dan kesan perpindahan yang dilakukan terhadap kakitangan .

4.4 Kaedah Yang Digunakan Dalam Kajian

Bagi mengkaji masalah perpindahan ke atas syarikat Amanah Ikhtiar Malaysia, pendekatan kaedah penyelidikan kuantitatif dan kualitatif telah digunakan. Pengkaji mendapatkan maklumat atau data jumlah kakitangan yang dipindahkan berdasarkan arahan ataupun di atas permohonan sendiri dengan membuat permohonan di Bahagian Pengurusan Sumber Manusia dan Pentadbiran (BSMP). Data yang diperlukan ialah

perpindahan yang berlaku di Ibu Pejabat AIM sahaja iaitu di Kuala Lumpur. Ianya tidak melibatkan cawangan di seluruh Malaysia. Hasilnya pengkaji memperolehi data yang lebih jelas untuk menjadi sokongan dalam kajian tinjauan. Manakala data kualitatif diperlukan daripada maklumat yang diberikan oleh responden seperti perasaan apabila dipindahkan, motif perpindahan dan kepentingan perpindahan berkenaan dibuat.

Kajian tinjauan mewakili semua kaedah kajian yang dilakukan untuk mengumpul data secara terus daripada sekumpulan subjek. Temu bual didefinisi sebagai perbualan dua hala yang bertujuan mengumpul maklumat kajian. Temu bual merupakan salah satu kaedah mengumpul maklumat yang utama dalam kajian tinjauan. Kaedah temu bual mempunyai tiga cara iaitu temu bual berstruktur, temu bual semi struktur dan temu bual tidak berstruktur.

Dalam kajian ini, temu bual berstruktur digunakan untuk mendapatkan maklumat. Temu bual berstruktur merupakan temu bual yang dijalankan secara formal, dirancang dengan teliti dan dilaksanakan mengikut senarai soalan yang perlu dijawab oleh responden. Soalan temu bual berstruktur ini telah dibina (rujuk lampiran) dengan soalan yang sama dan diberikan kepada kakitangan yang telah dipilih iaitu terdiri daripada kakitangan yang berpindah secara permohonan mahupun secara arahan.

Temu bual tidak berstruktur juga digunakan setelah data dari soalan temu bual berstruktur diterima. Temu bual ini tidak menggunakan soalan yang telah disediakan terlebih dahulu, soalannya adalah secara spontan. Namun begitu soalan akan diajukan berdasarkan tujuan kajian dijalankan. Responden untuk temu bual ini ialah individu yang bertanggungjawab dalam perpindahan kakitangan di AIM iaitu pihak pengurusan di BSMP.

Bentuk soalan temu bual berstruktur terdiri daripada sepuluh soalan yang berkaitan. Para responden akan ditemu bual dalam masa 30 minit sehingga 60 minit. Responden

dipilih seramai sepuluh orang dikalangan kakitangan yang pernah berpindah dalam tempoh tahun 2012 sehingga 2014.

Setelah kedua-dua data diperolehi, pengkaji akan membuat analisis agar dapat mengenal pasti punca dan kesan perpindahan yang berlaku terhadap kakitangan dan organisasi.

4.5 Kekangan Kajian

Sepanjang penyediaan mendapatkan maklumat untuk menghasilkan kajian ini, terdapat beberapa masalah yang dihadapi. Secara umumnya sukar mendapatkan maklumat berbentuk data yang tepat dari pihak yang berkaitan. Data yang diperlukan perlu dikumpul sendiri dibahagian rekod memandangkan data yang diigini tiada disediakan dalam bentuk data yang telah diproses. Ianya hanya mempunyai data mentah.

Selain itu juga, setiap maklumat yang diperlukan perlulah membuat permohonan secara formal dan perlu mendapat kelulusan dari pihak pengurusan. Oleh yang demikian proses pengumpulan data mengambil masa yang lama. Dari segi responden pula, ada beberapa responden sukar meluangkan masa untuk memberikan maklumat dan pelbagai persoalan dilontarkan. Selain itu juga, kaedah temuduga berstruktur sukar dilakukan dengan lebih serius kerana responden terdiri daripada rakan sekerja penyelidik sendiri. Manakala dibahagian pengurusan pula, mereka mempunyai kekangan masa untuk ditemubual. Namun begitu, data dan maklumat yang diperlukan diperolehi juga oleh pengkaji.

BAHAGIAN 5

ANALISIS KAJIAN

5.1 Pengenalan

Penyelidik akan menerangkan dan membentangkan data-data seperti data primer dan sekunder yang telah diperolehi di Bahagian 4 dalam Bahagian ini. Data primer merupakan maklumat yang diperolehi daripada 10 orang responden melalui kaedah temu bual berstruktur dan kaedah temu bual tidak berstruktur dari pihak pengurusan AIM. Manakala data sekunder pula, pengkaji memperolehinya daripada rekod pengambilan dan perpindahan kakitangan di Bahagian Pengurusan Sumber Manusia dan Pentadbiran. Data-data diperolehi dari tahun 2012 sehingga 2014.

Dalam bahagian ini mempunyai tiga bahagian kecil iaitu keputusan analisis data sekunder, analisis data primer dan rumusan.

5.2 Analisis Data Sekunder

Dalam kajian ini, data sekunder telah diperolehi dari Rekod Penempatan Sumber Manusia Jabatan Sumber Manusia Amanah Ikhtiar Malaysia. Data yang diperlihatkan menceritakan jumlah kakitangan yang berpindah dalam tempoh 2012 sehingga 2014 mengikut bulan.

5.2.1 Kadar Perpindahan Kakitangan AIM

Secara terperinci, jika dilihat jadual ini, proses perpindahan ini berlaku secara tidak teratur dan jumlahnya juga berbeza-beza pada setiap bulan dan tahun. Selain itu juga, ada diantara bulan disetiap tahun tidak berlakunya proses perpindahan. Namun apabila diteliti, boleh dilihat proses perpindahan mempunyai jumlah yang tinggi pada suku pertama setiap tahun.

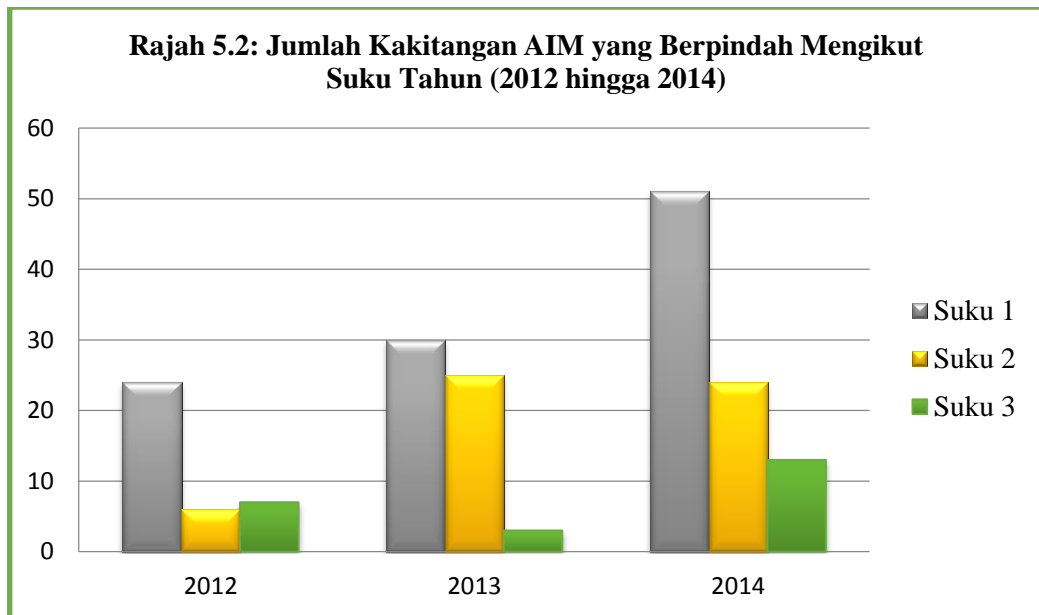
Jadual 5.1 menunjukkan statistik perpindahan kakitangan AIM di Kuala Lumpur. Secara terangnya jadual ini menerangkan bermula dari tahun 2012 sehingga 2014 mempunyai peningkatan yang berterusan iaitu bermula dengan jumlah seramai 37 orang yang terlibat dalam operasi perpindahan ini dan kemudiannya meningkat kepada 58 orang dan terus meningkat sehingga 88 orang. Ianya menjadikan jumlah keseluruhan seramai 183 orang yang terlibat sepanjang tempoh berkenaan.

Peningkatan ini boleh membawa pelbagai sebab dan makna, iaitu mungkin berpunca dari pihak pengurusan atau kepentingan kakitangan itu sendiri.

Jadual 5.1: Statistik Perpindahan Kakitangan AIM (2012 hingga 2014)

Bulan	Tahun		
	2012	2013	2014
Januari	19	0	6
Februari	0	10	7
Mac	5	2	25
April	0	18	13
Jum. Suku Pertama	24	30	51
Mei	2	9	13
Jun	3	11	7
Julai	1	4	2
Ogos	0	1	2
Jum. Suku Kedua	6	25	24
September	6	0	5
Oktober	0	1	1
November	1	0	1
Disember	0	2	6
Jum. Suku Ketiga	7	3	13
Jumlah	37	58	88

Sumber: Rekod Penempatan Sumber Manusia Jabatan Sumber Manusia AIM



Sumber: Rekod Penempatan Sumber Manusia Jabatan Sumber Manusia AIM

Rajah 5.2 menjelaskan dengan lebih terperinci dimana pada Suku pertama di setiap tahun mempunyai jumlah tertinggi pada setiap tahun. Jumlahnya juga mempunyai peningkatan pada setiap tahun. Bermula pada tahun 2012 mempunyai jumlah seramai 24 orang dan meningkat sebanyak 20% menjadikan seramai 30 orang kakitangan yang berpindah pada tahun 2013. Ini diikuti pula peningkatan berterusan sebanyak 41.18% menjadikan jumlah sebanyak 51 orang pada tahun 2014.

Bedasarkan peningkatan dan jumlah yang tertinggi yang tertumpu pada Suku 1 pada setiap tahun sudah semestinya membawa maksud yang tertentu. Kebarangkalian pihak organisasi membuat rombakan kepada kakitangan.

5.3 Analisis Data Primer

Data primer yang diperolehi dalam kajian ini adalah berdasarkan soalan temubual berstruktur yang telah diberikan kepada 10 orang responden yang telah dipilih oleh pengkaji sendiri. Responden terdiri daripada kakitangan di AIM Kuala Lumpur dan pernah mengalami proses perpindahan.

Responden dalam kajian ini ialah lima orang yang diarahkan untuk berpindah dan lima orang lagi dipindahkan melalui permohonan yang dilakukan. Semua responden telah berkahwin. Jadual 5.3 menerangkan serba sedikit latar belakang responden.

Jadual 5.3: Latar Belakang Responden

Perkara		Bilangan	Peratus
Jantina	Lelaki	3	30
	Perempuan	7	70
Umur	20-29	4	40
	30-39	3	30
	40 ke atas	3	30
Jawatan	Pengurusan	2	20
	Eksekutif	3	30
	Pen. Pegawai & Kebawah	5	50
Status Perpindahan	Permohonan	5	50
	Arahan	5	50

Jadual 5.4: Jumlah Kekerapan Perpindahan yang Dilalui Oleh Kakitangan AIM (2012-2014)

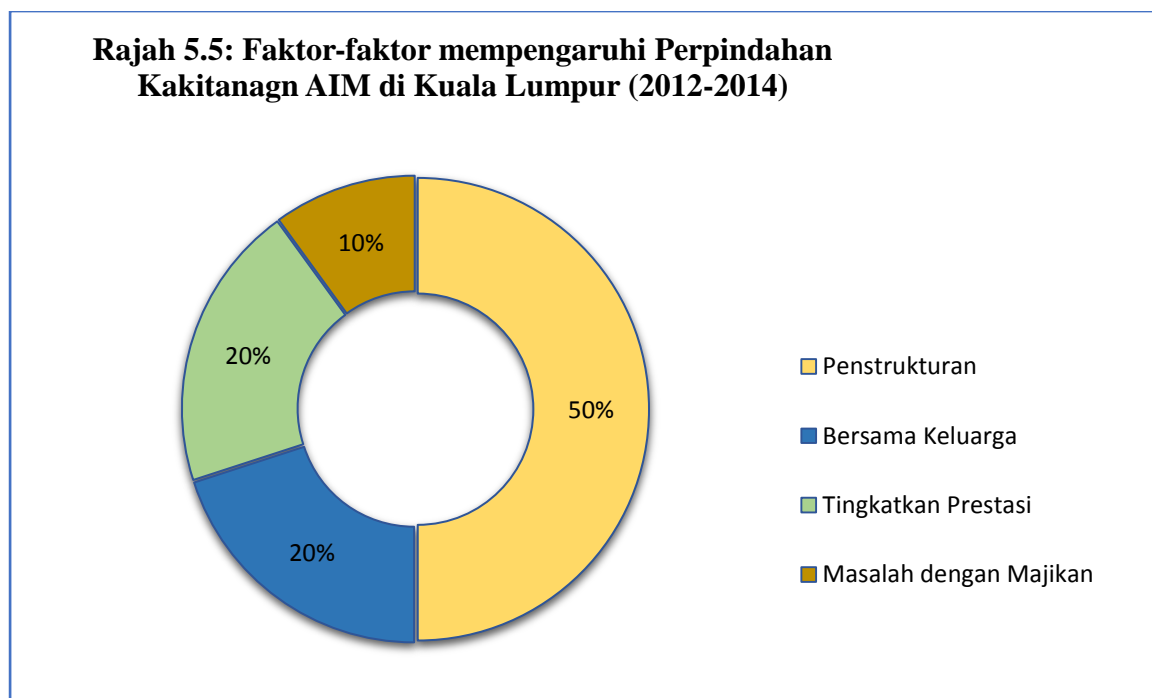
Kekerapan	Peratus
1 Kali	30
2 kali	30
3 kali	20
4 kali dan lebih	20

Jadual 5.4 menjelaskan kekerapan perpindahan yang berlaku di kalangan kakitangan AIM. Dari 10 orang responden yang dipilih, terdapat dua orang responden yang mempunyai kekerapan yang tinggi dipindahkan dalam tempoh 2 tahun iaitu sebanyak

empat kali. Angka ini berterusan kepada perpindahan yang melibatkan kekerapan sebanyak tiga kali. Manakala enam orang lagi terlibat dengan dua kali dan hanya sekali sahaja perpindahan sepanjang tempoh tahun berkenaan. Kekerapan yang tertinggi adalah berlaku dikalangan responden yang dipindahkan dengan arahan dari pihak pengurusan.

Bedasarkan borang soalan temubual berstruktur dan soalan tidak bersruktur yang telah diajukan kepada responden. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi setiap proses perpindahan. Ianya mempunyai tujuan tertentu antaranya seperti untuk kepentingan organisasi atau penstrukturan semula organisasi, responden ingin berdekatan dan tinggal bersama keluarga, untuk meningkatkan prestasi, dan mempunyai masalah dengan majikan.

Rajah 5.5 melihatkan penstrukturan semula organisasi mempunyai peratus tertinggi dan diikuti pula sebnyak 20% oleh faktor ingin bersama keluarga dan ingin meningkatkan prestasi. Manakala terdapat hanya 10% yang mempunyai masalah di tempat bekerja.



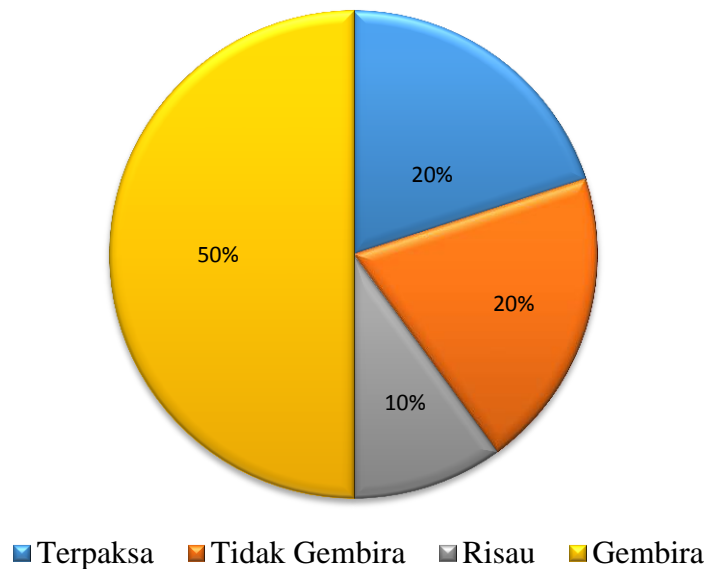
Rajah 5.6: Jawapan Responden Berdasarkan Soalan Temubual Tidak Berstruktur.

Jawapan Responden	
Jantina : Lelaki	Umur: 45 tahun
Jawatan : Pengurus Kanan Jabatan Sumber Manusia	
<p>Jawapan 1:</p> <p><i>“Pada pandangan saya, proses perpindahan dikalangan kakitangan AIM amatlah perlu untuk keperluan organisasi dan sesetengahnya adalah untuk kepentingan kakitangan sendiri.”</i></p>	
<p>Jawapan 2:</p> <p><i>“Setiap kakitangan yang dipindahkan adalah berdasarkan keperluan dan kelayakan mereka. Pihak organisasi tetap cuba memberi kepuasan kepada kakitangan , namun adakalanya ianya sukar memandangkan organisasi ini beroperasi di seluruh Malaysia.”</i></p>	
<p>Jawapan 3:</p> <p><i>“Jika dilihat dalam tempoh dua tahun ini, sememangnya pada setiap awal tahun mempunyai proses perpindahan yang tinggi. Ini kerana di AIM telah menjadi satu amalan iaitu akan berlakunya rombakan semula kakitangan pada setiap awal tahun. Manakala pada pertengahan tahun 2013 AIM mempunyai pihak Pengurusan baru dan ianya semakin meningkat apabila pihak pengurusan ingin membuat tranformasi dalam organisasi.”</i></p>	
<p>Jawapan 4:</p> <p><i>“Setiap perpindahan yang berlaku atas arahan pihak pengurusan, AIM akan menanggung kos perpindahan, dan ianya mempunyai kos yang tinggi apabila kakitangan dipindahkan dengan kerap. Ramai juga kakitangan yang tidak berpuashati kerana terpaksa berjauhan dengan keluarga namun mereka terpaksa akur dan ada juga diantaranya mengambil keputusan untuk berhenti kerja. AIM terpaksa mengambil kakitangan baru.”</i></p>	
<p>Jawapan 5:</p> <p><i>“Cadangan saya dalam isu perpindahan ini, pihak organisasi perlu jelas terlebih dahulu hala tuju setiap tranformasi yang ingin dilakukan agar pihak Pengurusan Sumber Manusia jelas untuk menempatkan kakitangan dengan betul dan pastikan tranformasi yang dilakukan adalah jangka masa panjang.”</i></p>	

Berdasarkan temubual tidak berstruktur yang telah dilakukan, responden telah menyatakan bahawa setiap perpindahan yang berlaku berdasarkan keperluan dan

kelayakan serta mendapat arahan dar pihak atasan. Rombakan kakitangan menjadi budaya di AIM bermula sejak dulu lagi sehingga pada tahun 2012. Namun pada 2013 dan 2014 AIM menerima pihak pengurusan baru dan ingin membuat tranformasi di AIM. Responden juga menyatakan sukar untuk memenuhi keperluan atau kepuasan kakitangan memandangkan AIM beroperasi di seluruh Malaysia. Namun begitu, responden juga mencadangkan agar pihak atasan haruslah mempunyai visi dan misi serta objektif yang jelas dalam tranformasi yang ingin dilakukan bagi mengelak tranformasi yang ingin dilakukan tidak dicapai.

Rajah 5.7: Perasaan Kakitangan AIM Apabila Dipindahkan



Rajah 5.7 menerangkan kesan perpindahan berdasarkan perasaan kakitangan yang berpindahan. Jika dilihat secara kasarnya, peratusan yang tertinggi menyebelahi perasaan gembira apabila dipindahkan iaitu sebanyak 50%. Namun apabila dilihat, perasaan ini timbul dikalangan kakitanga yang berpindah dengan membuat permohonansahaja. Manakala kakitanga yang di arahkan berpindah mempunyai pecahan perasaan iaitu berasa terpaksa, tidak gembira dan risau. Masing-masing mempunyai peratusan sebanyak 20%,20% dan 10%.

Bedasarkan kajian yang dijalankan, rata-rata responden yang membuat permohonan perpindahan adalah untuk bersama keluarga dan tidakmahu hidup berjauhan. Bahkan itu juga ianya dapat mengurangkan kos.

5.4 Rumusan

Setelah analisis yang telah dijalankan, boleh dilihat bahawa setiap perpindahan yang berlaku mempunyai tujuan yang tertentu tidak kiralah samada bertujuan untuk kakitangan itu sendiri mahupun berpihak kepada kepentingan organisasi. Responden yang dipindahkan di atas arahan tidak mempunyai pilihan dan terpaksa akur mengikuti arahan yang diberikan. Kesan dari arahan yang diberikan responden agak sukar menyesuaikan diri ditempat kerja baru, terpaksa berjauhan dengan keluarga dan secara tidak langsung menimbulkan perasaan yang tidak gembira malahan ianya menjadi terpaksa. Kakitangan terpaksa menerima segala arahan yang dikeluarkan dan secara tidak langsung terpaksa berhadapan dengan pelbagai andaian yang akan tiba.

Berbeza pula dengan responden yang dipindahkan berdasarkan permohonan, responden lebih berkeyakinan dan berasa begembira kerana mereka boleh meningkatkan prestasi di tempat kerja baru serta berada bersama keluarga.

Proses perpindahan yang dilakukan perlu dilihat dari pelbagai aspek. Hal ini kerana kakitangan AIM setiap perpindahan yang berlaku akan memberi impak terhadap mereka.

BAHAGIAN 6

KESIMPULAN DAN CADANGAN

6.1 Pengenalan

Kajian berkaitan Perpindahan Kakitangan AIM di Kuala Lumpur telah dijalankan di Ibu Pejabat AIM yang berada di Kuala Lumpur. Kajian dilakukan apabila pengkaji mendapati kakitangan di syarikat berkenaan tidak puas hati apabila ada diantaranya dipindahkan dengan kerap dalam tempoh yang singkat iaitu dari tahun 2012 sehingga 2014.

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk menentukan kekerapan perpindahan yang berlaku pada seseorang kakitangan itu yang bekerja di Ibu Pejabat AIM. Selain itu juga, kajian dijalankan untuk mengkaji apakah faktor-faktor yang mempengaruhi setiap perpindahan yang berlaku terhadap kakitangan.

Penyelidik telah mendapatkan data sekunder dari Rekod Penempatan Sumber Manusia Jabatan Sumber Manusia AIM. Data yang diperolehi telah direkodkan dan dijadualkan bagi memudahkan proses penyelidikan. Penyelidik telah menggunakan kaedah temubual berstruktur dan tidak berstruktur. Responden telah dipih dikalangan kakitangan yang pernah berpindah iaitu seramai 10 orang dan wakil dari pihak pengurusan AIM. Responden yang terdiri dikalangan kakitangan AIM telah ditemubual berdasarkan soalan yang telah disediakan oleh penyelidik. Manakala wakil pihak pengurusan ditemubual secara spontan berdasarkan maklumat yang telah diperolehi.

6.2 Kesimpulan

Bedasarkan kajian yang telah dijalankan, didapati kadar perpindahan kakitangan di AIM mempunyai peningkatan pada setiap tahun bermula dari tahun 2012 sehinggalah 2014. Bermula pada tahun 2012 seramai 37 orang kakitangan yang telah dipindahkan dan diikuti masing-masing seramai 58 dan 88 orang. Kajian mendapati perpindahan ini mempunyai peratus yang tertinggi pada suku pertama pada setiap tahun dan ianya menunjukkan peningkatan iaitu bermula seramai 24 orang kemudian meningkat menjadi kepada 30 orang dan terus meningkat seramai 51 orang pada tahun 2014.

Pengkaji menjalankan analisis terhadap kajian dan mendapati beberapa faktor utama yang mempengaruhi kadar perpindahan ini yang mempunyai peningkatan pada setiap tahun. Antara faktor yang dikenalpasti adalah seperti perpindahan berlaku atas dasar keperluan organisasi atau penstrukturan organisasi. Faktor ini merupakan faktor yang mempunyai peratusan yang tertinggi. Perpindahan atau rombakkan semula kakitangan menjadi satu amalan di AIM sehinggalah pada pertengahan tahun 2013 hingga 2014 AIM mempunyai pengurusan baru dan ingin membuat tranformasi di AIM dan ianya mengakibatkan banyak proses perpindahan berlaku.

Selain itu juga, faktor lain berlakunya perpindahan ini adalah dari kakitangan sendiri untuk meningkatkan prestasi. Bedasarkan kajian, faktor ini adalah perpindahan secara permohonan. Kakitangan ingin meningkatkan prestasi memandangkan prestasi yang diperlihatkan di lokasi kerja sediaada tidak memuaskan dan kakitangan ingin meningkatkan prestasi dengan membuat permohonan perpindahan berdasarkan kemampuan dan kemahiran yang dimiliki. Selain itu juga, responden lain juga menyatakan permohonan perpindahan yang dilakukan untuk meningkatkan ilmu dan mencapai prestasi yang lebih baik.

Bedasarkan kajian yang dilakukan, dapat dilihat faktor ingin bersama keluarga merupakan isu yang sering diketengah dalam isu perpindahan. Perpindahan yang

berlaku atas faktor ini adalah secara permohonan, kakitangan di AIM kebanyakannya telah berkahwin dan semestinya tidak mahu tinggal berjauhan bersama keluarga. Oleh yang demikian, kakitangan membuat keputusan dengan berpindah lokasi kerja untuk bersama keluarga. Secara tidak langsung, perpindahan yang terjadi dapat mengurangkan kos setiap kakitangan.

Faktor lain yang menyumbang kepada isu perpindahan ini ialah hubungan yang tidak baik diantara pekerja dengan majikan. Kakitangan dan majikan yang terlibat berasa tidak selesa bekerja bersama oleh itu, kakitangan membuat permohonan berpindah ke lokasi kerja baru agar dapat menjalankan tugas dengan lebih selesa.

Bedasarkan perpindahan yang berlaku ini, ianya memberi kesan kepada kakitangan yang dipindahkan. Kesan dapat dilihat dari aspek positif dan negatif. Ada dikalangan kakitangan yang melalui proses perpindahan ini mengalami perasan gembira dan berpuashati. Jika dilihat, perasaan gembira mempunyai peratusan yang tertinggi dan ianya merupakan perpindahan berdasarkan permohonan dari kakitangan. Kakitangan berasa gembira apabila dipindahkan. Ianya dapat menyelesaikan segala masalah kakitangan antaranya kakitangan dapat tinggal bersama keluarga dan memberi tumpuan sepenuhnya kepada keluarga. Selain itu juga, kakitangan dapat mengurangkan kos perbelanjaan yang selama ini perbelanjaan yang agak tinggi apabila tinggal berjauhan.

Namun begitu terdapat juga kesan negatif berdasarkan isu perpindahan ini. Kakitangan terpaksa akur dengan keputusan yang telah dilakukan oleh pihak pengurusan. Kakitangan tiada pilihan namun begitu, pihak pengurusan boleh mempertimbangkan sekiranya kakitangan mempunyai alasan-alasan yang kukuh. Kesan ini akan menyebabkan kakitangan tidak bersemangat untuk menjalankan tugas dan secara tidak langsung akan memberi kesan dalam prestasi kerja.

Perpindahan yang berlaku menyebabkan kakitangan risau dan sukar untuk menyesuaikan diri ditempat baru dan perlu mengambil masa untuk menyesuaikan diri di tempat kerja baru. Setiap kakitangan yang dipindahkan di tempat kerja baru, perlu mempelajari sesuatu perkara baru dan ianya memberi tekanan kepada kakitangan yang ingin belajar dan yang perlu memberi tunjuk ajar. Secara tidak langsung kakitangan hilang keyakinan diri dalam melaksanakan tugas.

Kakitangan juga berasa tidak gembira apabila dipindahkan. Hal inikerana kakitangan perlu berhadapan dengan masalah-masalah seperti masa, keluarga, kos, keselamatan dan sebagainya. Kakitangan terpaksa berjauhan dengan keluarga demi memenuhi keperluan organisasi. Lantaran itu, masa kakitangan bersama keluarga adalah terhad. Kakitangan juga terpaksa terdedah dengan keselamatan memandangkan kakitangan akan berulang-alik pada setiap minggu untuk pulang berjumpa keluarga di kampung.

6.3 Cadangan

Isu perpindahan ini menjadi sebutan dikalangan kakitanagan AIM di Kuala Lumpur. Perpindahan seperti satu fenomena yang perlu dielakkan oleh setiap kakitanagn AIM. Oleh itu terdapat beberapa cadangan yang boleh dilihat atau digunapakai oleh pihak pengurusan dalam mengatasi isu perpindahan yang membelenggu kakitangan AIM dan mengurangkan kadar kekerapan perpindahan yang berlaku.

6.3.1 Penstrukturan Jangka Masa Panjang

Pihak pengurusan perlu meneliti keperluan kakitangan yang sesuai dengan jawatan dan tugas yang bakal dipikul. Kakitangan yang dipindahkan perlulah mempunyai kemahiran yang sesuai dengan tugas yang bakal dipikul. Hal ini dapat menghindari perpindahan yang kerap memandangkan kakitangan yang diletakkan adalah sesuai dan kakitangan sendiri berasa berpuas hati. Kakitanagn diberi tugas atau tanggungjawab

yang jelas dan mengikut kemahiran serta kelulusan yang diperolehi. Hal ini akan lebih memberi keyakinan kepada setiap kakitangan dalam membuat keputusan. Berdasarkan kemahiran serta pengalaman yang dimiliki, kakitangan akan lebih dihormati serta mudah diterima di lokasi kerja baru. Penempatan kakitangan di lokasi haruslah mempunyai jangka masa yang panjang iaitu pihak pengurusan perlulah membuat perancangan untuk jangka masa panjang.

6.3.2 Penstrukturan / Tranformasi Yang Jelas

Berdasarkan misi dan visi syarikat, pihak pengurusan perlu mengetahui kesan penstrukturan semula organisasi terhadap kakitangan dan organisasi. Setiap penstrukturan baru perlulah jelas tujuan dan objektifnya agar ia tidak membebankan kakitangan yang terpaksa berpindah tanpa tujuan yang jelas. Tranformasi yang ingin dilakukan haruslah jelas dan semua kakitangan perlu memahaminya.

6.3.3 Penempatan Sumber Manusia

Bermula dengan pengambilan kakitangan baru, pihak pengurusan perlulah mengambil kakitangan yang berada di kawasan penempatan mereka. Hal ini untuk mengelakkan kakitangan membuat permohonan perpindahan dan kakitangan diletakkan bekerja jauh dari keluarga. Sungguhpun pada asalnya kakitangan akan menyatakan kesanggupan untuk berjauhan dari keluarga namun ianya adalah pada proses temuduga sahaja.

Rujukan

- Ab. Aziz Yusof, (2003), *Gelagat Organisasi Teori, Isu dan Aplikasi*, Prentice Hall, cetakan pertama (2003), Malaysia
- Ab Aziz Yusof, *Pengurusan dan Gelagat Oganisasi di Abad ke 21*, Published in 2000 by Prentice Hall
- Ainon Mohd Abdullah Hassan, (2011) *11 Teori & Prinsip Motivasi di Tempat Kerja*, Edisi Baru 2011 Cetakan Pertama 2011
- Chua Yan Piaw, *Kaedag dan Statistik Penyelidikan (Buku 1) Kaedah Penyelidikan*, 2006 by McGraw-Hill (Malaysia)
- Laporan Insepsi Kajian Pengukuran tahap Kepuasan kakitangan (ESI), Aufa Intelligence Sdn. Bhd, 2012
- Majalah Buletin sahabat ikhtiar Bil.3/ 2013
- Penyelenggara Syd Abdul Rahman Syd Zin, Bahtiar Mohamad, *Komunikasi Kepimpinan Menagani Cabaran Global*, (2008) Prentice Hall, Cetakan ketiga 2008
- Samsudin Wahab, (2003) *Pengurusan dan Teknologi Pejabat*, Terbitan Pertama 2003
- www.aim.gov.com.my
- Zainal Abidin Mohamed, (1998), *Pengurusan Strategik*, Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd Terbitan Pertama 1998