

CENTRE FOR INSTRUCTOR AND ADVANCED SKILL TRAINING (CIAST)
DEPARTMENT OF SKILLS DEVELOPMENT
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

SkillsMalaysia Journal

Hubungan Antara Kesiediaan Kerjaya dan Kematangan Kerjaya Pelajar Institusi Latihan Kemahiran Awam Malaysia

Maznizam Mansor¹, Abdullah Mat Rashid²

¹ Center for Instructor and Advanced Skill Training (CIAST), Shah Alam, Selangor

² Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia (UPM)

Abstrak

Kesiediaan Kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan. Kesiediaan Kerjaya boleh digunakan untuk menjelaskan tahap Kematangan Kerjaya dimana dapat membantu dalam menjelaskan berkenaan perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, kemampuan membuat keputusan dan dunia maklumat pekerjaan. Oleh itu, boleh dianggap seseorang individu yang bersedia untuk menempuh alam pekerjaan telah melengkapkan proses penerokaan dan perancangan kerjaya serta telah membuat keputusan berkenaan kerjaya mereka. Tinjauan telah dijalankan ke atas 292 orang pelajar di empat buah Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) di negeri Selangor bagi mengukur tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar serta melihat hubungan antara dimensi kebolehsuaian kerjaya dan Kesiediaan Kerjaya. Responden dipilih secara persampelan rawak mudah. Tahap Kesiediaan Kerjaya responden diukur melalui soalselidik yang mengandungi 21 item diadaptasi daripada *Career Factors Inventory* (CFI) oleh Chartrand, Robbins, Morrill, & Boggs, (1990). Manakala hubungan antara empat dimensi kebolehsuaian kerjaya iaitu Prihatin Kerjaya (Concern), Perundingan Kerjaya (Consultation), Keinginan Kerjaya (Curiosity) dan Keyakinan Kerjaya (Confidence) terhadap Kesiediaan Kerjaya diukur melalui 24 item yang diadaptasi daripada *Career Maturity Inventory Form-C (CMI-Form C)* oleh Savickas & Porfeli (2011). Dapatan menunjukkan tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar adalah rendah ($M=2.84$, $SP=0.32$). Ujian korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan antara perundingan kerjaya, keinginan kerjaya dan keyakinan kerjaya terhadap Kesiediaan Kerjaya pelajar. Beberapa cadangan dikemukakan bagi membantu pihak pengurusan institusi latihan kemahiran meningkatkan tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar.

Kata kunci : Kesiediaan Kerjaya, Kematangan Kerjaya, Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Career Construction Theory

Pengenalan

Kesiediaan Kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan. Kesiediaan Kerjaya boleh digunakan untuk menjelaskan tahap Kematangan Kerjaya (Sharf, 2010). Kebiasannya, kedua-dua istilah tersebut dapat membantu dalam menjelaskan berkenaan perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, kemampuan membuat keputusan dan dunia maklumat pekerjaan. Oleh itu, boleh dianggap seseorang individu yang bersedia untuk menempuh alam pekerjaan telah melengkapkan proses penerokaan dan perancangan kerjaya serta telah membuat keputusan berkenaan kerjaya mereka. Menurut (Super, 1984), Kesiediaan Kerjaya merujuk kepada kesempurnaan di dalam pembangunan individu dan dijelaskan melalui dimensi kompetensi dan sikap iaitu aspek pengetahuan dan kemahiran.

Savickas & Porfeli (2011) memperkenalkan Teori Pembinaan Kerjaya (*Career Construction Theory*) di mana ciri utama teori ini adalah model kebolehsuaian kerjaya (*model of career adaptability*). Teori ini mentakrifkan kebolehsuaian kerjaya sebagai konstruk pelbagai dimensi yang menggambarkan sifat kesiediaan psikososial (*psychosocial*) individu dan bantuan untuk mengendalikan

tugas perkembangan vokasional semasa dan akan datang, perubahan pekerjaan dan trauma kerja. Bagi seseorang pelajar, peningkatan kebolehsuaian kerjaya akan menjadikan pelajar tersebut bersedia untuk membuat pilihan kerjaya yang realistik. Berfungsi sebagai satu set strategi pengatur diri, kebolehsuaian kerjaya membolehkan individu melaksanakan konsep sendiri secara berkesan dalam kerjaya. Pelajar seharusnya menentukan pilihan kerjaya dengan rasa prihatin terhadap masa depan, merasai kawalan terhadap kerjaya mereka, keinginan untuk merasai dan meneroka peluang yang ada serta merasa yakin untuk merancang dan melaksanakan pelan pekerjaan masa depan.

Terdapat empat dimensi yang dicadangkan untuk kebolehsuaian kerjaya iaitu prihatin (*concern*), kawalan (*control*), keinginan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Empat-dimensi ini mewakili strategi dan sumber kebolehsuaian secara umum. Setiap dimensi mengandungi pembolehubah sikap, kepercayaan dan kompetensi bagi membentuk kelakuan yang boleh digunakan untuk kebolehsuaian. Sikap mempengaruhi kelakuan manakala kepercayaan menentukan kelakuan (Sharf, 2010).

Prihatin Kerjaya bermaksud mempunyai kesedaran tentang kepentingan untuk menyediakan diri terhadap kerjaya masa depan. Ia akan membantu seseorang individu itu menjadi lebih sedar terhadap perkara-perkara yang melibatkan perkembangan kerjaya dan perubahan yang bakal dialami di alam pekerjaan juga tentang pilihan kerjaya yang perlu dibuat. Prihatin kerjaya pada individu boleh dilihat dari segi perancangan, penglibatan, kesedaran, penyertaan dan kecenderungan terhadap kerjaya. Individu yang tidak prihatin kerjaya adalah individu yang mempunyai sikap tidak peduli terhadap kerjaya yang menggambarkan tiada perancangan dan putus asa mengenai masa depan.

Kawalan Kerjaya membawa maksud seseorang individu tersebut merasakan satu tanggungjawab bagi diri beliau untuk membina kerjaya masa depan dan mengambil langkah yang sewajarnya. Pemilihan kerjaya bukan sahaja bergantung kepada peluang dan nasib yang ada, tetapi dipilih berasaskan proses perkembangan kerjaya yang teratur. Ketiadaan kawalan kerjaya akan menyebabkan individu tersebut keliru dan teragak-agak dalam pemilihan kerjaya.

Keinginan Kerjaya merujuk kepada inisiatif seseorang individu untuk mempelajari dan mendapatkan maklumat tentang dunia pekerjaan dan akan melahirkan satu sikap yang suka mencari maklumat. Ianya melibatkan sikap keterbukaan kepada pengalaman baru, penerokaan ilmu dan gambaran penyesuaian diri dengan dunia pekerjaan. Kekurangan Keinginan Kerjaya akan menjadikan individu tersebut tidak mempunyai maklumat yang mencukupi tentang dunia pekerjaan dan imej diri yang kurang sesuai dengan pekerjaan.

Keyakinan Kerjaya menggambarkan kejayaan individu didalam menyelesaikan masalah yang timbul semasa membuat keputusan kerjaya dan pemilihan pekerjaan. Ianya melibatkan efikasi-kendiri dimana seseorang itu mampu membentuk sikap yang diperlukan untuk menghadapi cabaran dan menyelesaikan halangan-halangan didalam membuat pilihan. Kepentingan keyakinan kerjaya dalam diri individu adalah untuk membolehkan mereka bertindak mengikut minat dan aspirasi sendiri.

Merujuk dapatan kajian oleh Savickas & Porfeli (2011), hubungan dimensi kawalan kerjaya terhadap Kesediaan Kerjaya adalah lemah. Oleh itu dimensi kawalan kerjaya ditukar kepada perundingan kerjaya. Perundingan Kerjaya adalah gaya hubungan atau strategi individu dalam menentukan pilihan kerjaya. Ianya menerangkan tentang gaya seseorang individu mendapatkan maklumat dan nasihat daripada pihak lain.

Terdapat dua gaya didalam Perundingan Kerjaya iaitu memerlukan bantuan nasihat pihak ketiga dalam membuat pilihan kerjaya dan yang gaya kedua adalah seseorang individu mampu untuk membuat keputusan sendiri tanpa bantuan dan nasihat pihak ketiga. Pihak ketiga disini termasuk ahli keluarga dan juga rakan-rakan. Perundingan Kerjaya akan memperlihatkan sikap seseorang individu terhadap pemilihan kerjaya dan kesediaan untuk membuat pilihan pekerjaan (Sharf, 2010).

Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) memainkan peranan yang penting dalam membangunkan modal insan ke arah Malaysia menuju status negara maju tahun 2020. Dijangkakan sebanyak 3.3 juta peluang pekerjaan diwujudkan sehingga tahun 2020 di dalam inisiatif kerajaan melalui NKEA (*National Key Economic Areas*) di mana 1.3 juta daripada pekerjaan tersebut perlu diisi oleh graduan bidang TVET (Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) Kementerian Sumber Manusia, 2011). Cabaran yang besar adalah bagi memastikan graduan yang telah dilatih bersedia untuk memasuki dan meneroka bidang pekerjaan selari dengan kemahiran yang dimiliki.

Kajian Kesediaan Kerjaya oleh Mansor & Tan (2009a) yang telah dijalankan terhadap pelajar prasiswazah di universiti-universiti awam Malaysia menunjukkan tahap kesediaan pelajar-pelajar berkenaan adalah rendah. Beberapa kajian berkaitan Kesediaan Kerjaya juga telah dijalankan oleh penyelidik-penyelidik di luar negara antaranya Yon, Joeng, & Goh (2012) di Korea, Kaur (2012)

di India, Hughes (2011) di Australia dan Thailand, Dybwad (2009) di Norway dan Salami (2008) di Nigeria juga menunjukkan tahap Kesediaan Kerjaya berada pada tahap sederhana dan rendah.

Dengan menjalankan kajian berkaitan Kesediaan Kerjaya, dapat di tentukan tahap Kesediaan Kerjaya pelajar dan peramal-peramal yang mempengaruhi tahap Kesediaan Kerjaya dan perhubungannya. Seterusnya hasil dapatan daripada kajian akan dapat dijadikan sebagai input bagi program dan aktiviti pembangunan kerjaya pelajar bagi menambahbaik tahap Kesediaan Kerjaya seterusnya dapat meningkatkan kadar kebolehpasaran graduan IKBN.

Terdapat dua objektif kajian ini iaitu:

1. Mengukur tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN
2. Mengenalpasti hubungan antara dimensi kebolehsuaian kerjaya iaitu Prihatin Kerjaya (Concern), Perundingan Kerjaya (Consultation), Keinginan Kerjaya (Curiosity) dan Keyakinan Kerjaya (Confidence) dan tahap Kesediaan Kerjaya

Metodologi

Kajian ini adalah satu penyelidikan kuantitatif berbentuk tinjauan. Rekabentuk tinjauan adalah secara 'cross-sectional' dimana data akan dikumpul dalam satu masa sahaja. Tujuan kajian adalah untuk mengukur tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN dan mengenalpasti hubungan antara dimensi kebolehsuaian kerjaya iaitu Prihatin Kerjaya (Concern), Perundingan Kerjaya (Consultation), Keinginan Kerjaya (Curiosity) dan Keyakinan Kerjaya (Confidence) dan tahap Kesediaan Kerjaya.

Populasi adalah terdiri daripada pelajar-pelajar Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) di negeri Selangor. Terdapat empat buah IKBN di negeri Selangor iaitu Institut Kemahiran Tinggi Belia Negara (IKTBN) Sepang di Bandar Baru Salak Tinggi, IKBN Dusun Tua di Cheras, IKBN Peretak di Kuala Kubu Baru dan IKBN Kuala Langat di Banting. Merujuk data enrolmen pelajar bagi setiap IKBN, jumlah keseluruhan pelajar yang sedang mengikuti pengajian pada sesi 1/2013 adalah seramai 1600 orang. Daripada jumlah keseluruhan tersebut, seramai 344 orang pelajar IKTBN Sepang, 657 orang pelajar IKBN Dusun Tua, 343 orang pelajar IKBN Peretak manakala baki 256 orang pelajar adalah daripada IKBN Kuala Langat.

Penentuan bagi jumlah sampel yang diperlukan, merujuk kepada jadual penentuan saiz sampel yang dihasilkan oleh Krejcie & Morgan (1970). Bagi kajian ini, populasi (N) adalah seramai 1600 orang. Merujuk jadual penentuan saiz sampel, bilangan sampel (S) yang perlu adalah sebanyak 310. Teknik persampelan adalah persampelan rawak mudah (*simple random sampling*). Sampel diambil dari setiap IKBN yang terdiri daripada empat buah institut iaitu IKTBN Sepang, IKBN Dusun Tua, IKBN Peretak dan IKBN Kuala Langat. Keempat-empat institut memenuhi keperluan ciri-ciri kajian iaitu mempunyai kursus pelbagai bidang serta mempunyai pelajar lelaki dan perempuan. Sebanyak 77 sampel diambil daripada IKTBN Sepang, IKBN Peretak dan IKBN Kuala Langat manakala 79 sampel diambil daripada IKBN Dusun Tua.

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan satu set soal selidik yang terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, bahagian B dan bahagian C. Bahagian A adalah latarbelakang responden yang terlibat dan ini merupakan ciri-ciri demografik kajian. Item-item didalam bahagian A soal selidik dibangunkan sendiri oleh pengkaji. Bahagian B pula mengukur tahap Kesediaan Kerjaya responden. Mengandungi 21 item diadaptasi daripada *Career Factors Inventory* (CFI) oleh Chartrand, Robbins, Morrill, & Boggs, (1990). Kesemua item tersebut terbahagi kepada empat pembolehubah iaitu 'Need for Career Information' (NCI), 'Need for Self Knowledge' (NSK), 'Career Choice Anxiety' (CCA) dan 'Generalised Indecisiveness' (GI). Item 1, 13, 14, 16, 20 dan 21 mengukur NCI, item 2, 3, 15 dan 17 mengukur NSK, item 7, 8, 9, 10, 11 dan 12 akan mengukur CCA manakala item 4, 5, 6, 18 dan 19 mengukur GI. Item-item didalam CFI akan mengukur tahap Kesediaan Kerjaya dengan pilihan jawapan menggunakan skala Likert lima mata. Jumlah skor CFI yang tinggi menunjukkan tahap Kesediaan Kerjaya responden yang tinggi. Nilai Cronbach alpha (α) CFI adalah .827.

Manakala pada bahagian C, 24 item diadaptasi daripada *Career Maturity Inventory Form-C* (CMI-Form C) oleh Savickas & Porfeli (2011). CMI-Form C akan mengukur empat dimensi kebolehsuaian kerjaya iaitu Prihatin Kerjaya (Concern), Perundingan Kerjaya (Consultation), Keinginan Kerjaya (Curiosity) dan Keyakinan Kerjaya (Confidence). Kesemua item dibahagikan kepada empat pembolehubah iaitu Prihatin Kerjaya (Concern), Perundingan Kerjaya (Consultation), Keinginan Kerjaya (Curiosity) dan Keyakinan Kerjaya (Confidence). Pecahan item adalah seperti berikut iaitu *Concern*: item 1, 5, 9, 13, 17 dan 21; *Curiosity*: 2, 6, 10, 14, 18 dan

22; *Confidence*: 3, 7, 11, 15, 19 dan 23; *Consultation*: 4, 8, 12, 16, 20 dan 24. Jawapan bagi setiap item adalah Setuju atau Tidak Setuju. Responden yang menjawab Setuju akan diberi nilai '0' manakala Tidak Setuju akan diberi nilai '1'. Jumlah skor pembolehubah CMI yang tinggi menunjukkan pembolehubah tersebut mempengaruhi tahap Kesiediaan Kerjaya responden yang tinggi. Nilai Cronbach alpha (α) CMI adalah .84.

Dapatan Kajian

Jumlah responden bagi kajian ini adalah seramai 292 orang yang terdiri daripada 73 orang pelajar IKTBN Sepang, 72 orang pelajar IKBN Dusun Tua, 77 orang pelajar IKBN Peretak dan 70 orang IKBN Kuala Langat. Agihan peratusan responden adalah seimbang bagi keempat-empat IKBN yang terdapat di negeri Selangor. Peratusan bagi responden lelaki adalah 49.7% manakala responden perempuan adalah 50.3%. Responden berbangsa Melayu adalah majoriti dengan 96.6% dan baki adalah berbangsa Cina, India dan lain-lain bangsa. Purata umur responden adalah di antara 19 hingga 21 tahun. Seramai 149 orang responden sedang mengikuti latihan dalam kursus-kursus berasaskan kejuruteraan manakala 143 orang responden didalam kursus-kursus berasaskan perkhidmatan.

Persoalan kajian 1: Apakah tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Responden dikategorikan kepada dua tahap kesiediaan kerjaya berdasarkan min skor yang diperolehi pada *Career Factors Inventory* (CFI) dalam soal selidik. Min skor 1.00 hingga 2.99 menunjukkan tahap Kesiediaan Kerjaya rendah manakala min skor 3.00 hingga 5.00 menunjukkan responden mempunyai tahap Kesiediaan Kerjaya yang tinggi (Chartrand et al., 1990, Mansor & Tan, 2009a). Merujuk Jadual 1, majoriti pelajar IKBN mempunyai tahap Kesiediaan Kerjaya yang rendah dengan nilai min adalah 2.84 dan sisihan piawai adalah 0.32.

Jadual 1 : Min Tahap Kesiediaan Kerjaya

Pembolehubah	M	SP
Kesiediaan Kerjaya	2.84	.32
'Need for career information (NCI)'	2.28	.45
'Need for Self Knowledge (NSK)'	2.97	.40
'Career Choice Anxiety (CCA)'	3.12	.54
'Generalized Indecisiveness (GI)'	3.06	.47

Persoalan kajian 2: Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kebolehsuaian kerjaya iaitu Prihatin Kerjaya (Concern), Perundingan Kerjaya (Consultation), Keinginan Kerjaya (Curiosity) dan Keyakinan Kerjaya (Confidence) dengan tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Ujian korelasi Pearson dijalankan bagi menentukan hubungan antara pembolehubah Kesiediaan Kerjaya dengan pembolehubah-pembolehubah dimensi kebolehsuaian kerjaya iaitu Prihatin Kerjaya (Concern), Perundingan Kerjaya (Consultation), Keinginan Kerjaya (Curiosity) dan Keyakinan Kerjaya (Confidence). Dapatan ujian menunjukkan tiga pembolehubah iaitu Perundingan Kerjaya, Keinginan Kerjaya dan Keyakinan Kerjaya mempunyai hubungan yang signifikan dengan pembolehubah Kesiediaan Kerjaya. Hasil ujian korelasi Pearson adalah seperti Jadual 2.

Merujuk kepada jadual kekuatan hubungan oleh Cohen (1988) (Morgan, Leech, Gloeckner, & Barrett, 2011), Keinginan Kerjaya mempunyai hubungan positif yang kecil terhadap Kesiediaan Kerjaya, $r(292) = .28, p = .000$. Ini menunjukkan seseorang pelajar yang mempunyai perasaan ingin tahu tentang kerjaya setelah tamat pengajian akan mempunyai tahap kesiediaan kerjaya yang tinggi. Perundingan Kerjaya juga mempunyai hubungan positif yang kecil terhadap Kesiediaan Kerjaya, $r(292) = .23, p = .000$. Pelajar yang sering mendapatkan pendapat dan pandangan orang lain samada dari pengajar, ahli keluarga dan rakan-rakan berkenaan kerjaya masa depan memiliki tahap Kesiediaan Kerjaya yang tinggi. Dapatan ujian korelasi Pearson bagi Keyakinan Kerjaya, $r(292) = .185, p = .001$, didapati mempunyai hubungan positif yang kecil terhadap Kesiediaan Kerjaya. Ini menunjukkan keyakinan kerjaya perlu

ada didalam setiap pelajar bagi membolehkan mereka untuk bersedia bagi membuat keputusan tentang kerjaya yang bakal diceburi setelah tamat pengajian.

Jadual 2 : Hasil ujian korelasi

Pembolehubah	2	3	4	5	M	SP
1. Kesediaan Kerjaya	.005	.226**	.279**	.185**	2.84	.32
2. Prihatin Kerjaya	-	-.277**	-.440**	.038	3.62	1.35
3. Perundingan Kerjaya	-	-	.513**	.160**	2.76	1.58
4. Keinginan Kerjaya	-	-	-	.163**	2.47	1.62
5. Keyakinan Kerjaya	-	-	-	-	3.91	1.19

Perbincangan

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengukur tahap kesediaan kerjaya pelajar IKBN di negeri Selangor. Dapatan kajian menunjukkan tahap kesediaan kerjaya pelajar adalah rendah. Dapatan ini sama dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Mansor & Tan (2009a) terhadap tahap kesediaan pelajar prasiswazah universiti awam di Malaysia. Tetapi berbeza dengan dapatan kajian oleh Poh et al. (2013) yang menjalankan kajian keatas pelajar tahun satu bidang kaunseling di universiti awam Malaysia dan kajian oleh Mustafa & Muhammad Faizal (2013) terhadap pelajar antarabangsa di universiti awam Malaysia. Dapatan menunjukkan responden masih memerlukan maklumat tentang kerjaya yang bakal diceburi selari dengan kursus yang sedang diikuti dan juga pengalaman kerja dimana responden tidak yakin dengan pengalaman dan kemahiran yang dimiliki sepanjang tempoh latihan. Majoriti responden bersetuju dengan item soal selidik berikut: “Sebelum memilih atau menceburi sesuatu bidang kerjaya, saya masih perlu mengetahui bagaimana bentuk peluang pekerjaan yang sedia ada dalam bidang tertentu” dan “Sebelum memilih atau menceburi sesuatu bidang kerjaya, saya masih memerlukan kemahiran pelbagai jenis pekerjaan melalui kerja separuh masa atau sementara sebanyak mungkin”.

Responden juga bersetuju dengan item-item berikut: “Sebelum memilih atau menceburi sesuatu bidang kerjaya, saya masih perlu mendapatkan jawapan terhadap persoalan ‘apakah yang ingin saya jadi kelak?’ ” dan “Sebelum memilih atau menceburi sesuatu bidang kerjaya, saya masih perlu mendapatkan jawapan terhadap persoalan ‘apakah perkara yang paling penting pada saya?’ “. Dapat dinyatakan, bahawa responden tidak pasti apakah bidang pekerjaan yang patut mereka ceburi setelah tamat pengajian walaupun telah memilih kursus kemahiran di IKBN yang menjurus kepada bidang pekerjaan tertentu. Dapatan juga menunjukkan responden masih tidak dapat menentukan jenis pekerjaan yang bakal diceburi. Responden juga memilih pekerjaan berdasarkan hobi masa lapang dan subjek-subjek yang diajar didalam bidang kursus masing-masing. Responden juga masih teragak-agak dengan keupayaan diri untuk memasuki dunia pekerjaan. Selain daripada itu, dapatan menunjukkan responden mempunyai keupayaan untuk membuat keputusan tetapi ianya merupakan satu proses sukar dan dibuat dalam keadaan yang ragu. Responden juga mempunyai perasaan bimbang didalam membuat sesuatu keputusan tentang pemilihan kerjaya mereka dan memerlukan nasihat atau pandangan daripada orang lain. Ini ditunjukkan melalui item “Sebelum memilih atau menceburi sesuatu bidang kerjaya, saya masih perlu berbincang dengan seseorang dalam sesuatu atau pelbagai bidang” dimana majoriti responden bersetuju dengan pernyataan tersebut. Melalui dapatan kajian juga menunjukkan responden tidak pasti adakah mereka telah bersedia dan mempunyai jati diri yang cukup untuk menceburi sesuatu bidang kerjaya. Majoriti responden bersetuju dengan item-item berikut: “Sebelum memilih atau menceburi sesuatu bidang kerjaya, saya masih perlu mencari jawapan terhadap persoalan ‘siapa diri saya?’ ” dan “Sebelum memilih atau menceburi sesuatu bidang kerjaya, saya masih perlu mendapatkan jawapan terhadap persoalan ‘apakah nilai-nilai peribadi saya?’

Dapatan kajian menunjukkan Prihatin Kerjaya tidak mempunyai hubungan terhadap Kesediaan Kerjaya manakala Keinginan Kerjaya mempunyai hubungan terhadap Kesediaan Kerjaya. Keinginan Kerjaya merujuk kepada inisiatif individu untuk belajar atau mencari maklumat tentang dunia pekerjaan yang akan menjadikan individu tersebut mempunyai sikap suka mencari maklumat. Ianya termasuk rasa keterbukaan terhadap pengalaman baru, penerokaan maklumat dan cuba menyesuaikan diri dengan dunia pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2011). Ini menunjukkan seseorang pelajar yang mempunyai perasaan ingin tahu tentang kerjaya setelah tamat pengajian akan mempunyai tahap kesediaan kerjaya yang tinggi. Kekurangan Keinginan Kerjaya akan menyebabkan seseorang pelajar kabur tentang dunia pekerjaan dan sukar untuk membuat keputusan tentang kerjaya.

Perundingan Kerjaya juga mempunyai hubungan terhadap Kesediaan Kerjaya. Perundingan Kerjaya bergantung kepada identiti dan budaya sesuatu bangsa di mana dalam budaya tertentu keputusan tentang kerjaya pelajar akan dibuat oleh ahli keluarga Savickas & Porfeli (2011). Perundingan Kerjaya adalah gaya hubungan atau strategi individu dalam menentukan pilihan kerjaya. Ianya menerangkan tentang gaya seseorang individu mendapatkan maklumat dan nasihat daripada pihak lain. Terdapat dua gaya di dalam Perundingan Kerjaya iaitu memerlukan bantuan nasihat pihak ketiga dalam membuat pilihan kerjaya dan yang gaya kedua adalah seseorang individu mampu untuk membuat keputusan sendiri tanpa bantuan dan nasihat pihak ketiga. Pihak ketiga di sini termasuk ahli keluarga dan juga rakan-rakan. Perundingan Kerjaya akan memperlihatkan sikap seseorang individu terhadap pemilihan kerjaya dan kesediaan untuk membuat pilihan pekerjaan (Sharf, 2010)

Dapatan ujian korelasi Pearson bagi Keyakinan Kerjaya mempunyai hubungan dengan Kesediaan Kerjaya. Keyakinan Kerjaya melambangkan kebolehan individu di dalam menyelesaikan masalah yang wujud dalam membuat keputusan kerjaya dan pilihan pekerjaan. Ianya termasuk mempunyai efikasi sendiri yang mampu menjadikan satu sikap yang positif dalam menghadapi cabaran dan halangan untuk membuat dan melaksanakan pilihan. Keyakinan perlu ada bagi membolehkan seseorang individu tersebut bertindak mengikut minat dan aspirasi (Savickas & Porfeli, 2011). Ini menunjukkan keyakinan kerjaya perlu ada di dalam setiap pelajar bagi membolehkan mereka untuk bersedia bagi membuat keputusan tentang kerjaya yang bakal diceburi setelah tamat pengajian.

Secara keseluruhannya, melalui perbincangan diatas dapat difahami tahap Kesediaan Kerjaya pelajar dapat di tambah baik dengan meningkatkan usaha memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan pelajar untuk membuat keputusan tentang kerjaya yang bakal diceburi.

Cadangan

1. Mewujudkan pusat perkhidmatan kerjaya (career services centre) yang beroperasi sepanjang tempoh pembelajaran dan terbuka kepada semua pelajar. Pusat ini berfungsi sebagai tempat rujukan bagi persiapan kerjaya pelajar. Perkhidmatan yang dicadangkan bagi pusat ini adalah seperti kaunseling kerjaya, penerokaan kerjaya, strategi mencari pekerjaan, panduan membuat *resume*, bengkel temuduga dan menyediakan bahan-bahan rujukan berkenaan kerjaya. Pusat ini juga bertanggungjawab untuk mencari dan mengenalpasti industri atau syarikat yang berpotensi untuk dijadikan rakan industri di mana dapat membantu pelajar lebih memahami keperluan dan cabaran dunia pekerjaan.
2. Menyediakan program pembangunan kerjaya bermula daripada semester pertama hingga semester akhir bagi semua pelajar yang mengikuti pengajian di IKBN.
3. Membina satu pangkalan data pelajar di pusat perkhidmatan kerjaya yang mengandungi data lengkap pelajar dan juga senarai aktiviti pembangunan kerjaya yang perlu dan telah diikuti oleh pelajar sepanjang tempoh pengajian.
4. Mengkaji semula pengisian program kerjaya yang dijalankan oleh IKBN agar program tersebut dapat memberi kesan kepada pelajar yang menyertainya. Pengisian program perlu dirujuk kepada pakar bidang pembangunan kerjaya dan juga institusi pengajian lain yang berpengalaman menjalankan program berkenaan.
5. Menilai semula program latihan industri dimana kurang memberi kesan kepada tahap kesediaan kerjaya pelajar. Dicapadangkan tempoh program dilanjutkan daripada tiga bulan kepada enam bulan. Juga dicadangkan penempatan pelajar untuk program latihan industri hanya kepada syarikat yang telah dikenalpasti berpotensi membantu dan membimbing pelajar dalam proses pembangunan kerjaya.

Rujukan

- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology, 37*(4), 491–501. doi:10.1037//0022-0167.37.4.491
- Dybwad, T.-E. (2009). Career maturity: a latent means and covariance structure analysis of Daidalos. *Scandinavian journal of psychology, 50*(2), 109–20. doi:10.1111/j.1467-9450.2008.00702.x
- Hughes, C. (2011). The influence of self-concept, parenting style and individualism–collectivism on career maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 11*(3), 197–210. doi:10.1007/s10775-011-9208-1
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) Kementerian Sumber Manusia. (2011). *Rationalizing the implementation of Technical Education and Vocational Training (TEVT)*.
- Kaur, P. (2012). CAREER MATURITY AMONG ADOLESCENTS IN RELATION. *International Journal of Research in Education Methodology, 1*(1), 10–13.
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607–610.
- Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009). Predictors of Career Indecision Among Malaysian Undergraduate Students. *European Journal of Social Sciences, 8*(2), 215–224.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2011). *IBM SPSS for introductory statistics*. Taylor and Francis Group, LLC.
- Mustafa, T., & Muhammad Faizal, A. G. (2013). Examining the level of career maturity among asian foreign students in a public university: gender and academic achievement. *Hope Journal of research, House of Pakistani Educationists, 1*(1), 100–121.
- Poh, L. L., Suet, F. L., & Abd. Razak Zakaria. (2013). Gender and work: assessment and application of super's theory – career maturity. *Psychology and Behavioral Sciences, 2*(2), 36–42. doi:10.11648/j.pbs.20130202.12
- Salami, S. O. (2008). Gender , Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science, 16*(1), 35–49.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 355–374. doi:10.1177/1069072711409342
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole CENGAGE Learning.
- Super, D. . (1984). A life-span, life-space approach to career development. In *Career choice and development 2nd ed* (pp. 197–261).
- Yon, K. J., Joeng, J.-R., & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents: the effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Education Review, 13*(4), 727–739. doi:10.1007/s12564-012-9232-y