

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEMATANGAN
KERJAYA PELAJAR - PELAJAR TAHUN AKHIR DI PUSAT LATIHAN
TEKNOLOGI TINGGI (ADTEC)**

MOHD AZRUL BIN JAAFAR

SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Disember 2014



Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)
MOHD AZRUL BIN JAAFAR (815946)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)
MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT) - INTAN

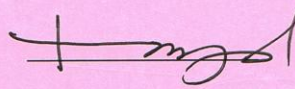
telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEMATANGAN KERJAYA PELAJAR-PELAJAR TAHUN
AKHIR DI PUSAT LATIHAN TEKNOLOGI TINGGI (ADTEC)**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **DR. MOHD FAIZAL MOHD ISA**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : 
(Signature)

Tarikh : **07 DISEMBER 2014**
(Date)

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Kertas Projek atau Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap kertas projek ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Dekan of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini dikendalikan dengan tujuan mengenalpasti penentu-penentu kematangan kerjaya di kalangan pelajar-pelajar tahun akhir di Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC). Dalam kajian ini, tahap kematangan kerjaya telah dikenalpasti serta perhubungannya dengan pembolehubah jantina, penyertaan program kerjaya, pencapaian akademik, nilai berkerja, *career decision-making self-efficacy* (CDMSE) dan penghargaan sendiri telah dikaji dengan teliti. Sasaran sampel kajian ini adalah 169 pelajar-pelajar tahun akhir daripada empat buah ADTEC yang terpilih. Daripada jumlah ini, 149 telah menjawab kertas soal-selidik. Data dikumpul untuk analisis dan interpretasi kajian. Untuk mengenalpasti perhubungan serta perbezaan yang wujud antara pembolehubah-pembolehubah ini, ujian korelasi *Pearson Product-Moment*, ujian-t dan ujian ANOVA telah dijalankan dengan membandingkan tahap kematangan kerjaya masing-masing. Seterusnya, analisis *multiple linear-regression* telah dijalankan untuk mengenalpasti penentu-penentu kematangan kerjaya dalam kajian ini. Keseluruhannya, tahap kematangan kerjaya dikenalpasti berada pada tahap sederhana tinggi ($\bar{M} = 3.5893$). Tiada perbezaan yang signifikan pada min tahap kematangan kerjaya berdasarkan jantina dan pencapaian akademik ($p > .05$). Walaubagaimanapun, terdapat perbezaan yang signifikan pada min tahap kematangan kerjaya dengan penyertaan program kerjaya ($p > .05$). Hasil kajian ini juga mendapati bahawa wujudnya perhubungan nilai berkerja, CDMSE dan penghargaan sendiri dengan kematangan kerjaya ($p < .05$). Di antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar ini, CDMSE mempunyai nilai *Pearson correlation coefficient* yang tertinggi ($r = .766, p < .01$). Seterusnya diikuti dengan nilai berkerja ($r = .200, p < .05$) dan penghargaan sendiri ($r = .172, p < .05$). Penentu-penentu yang signifikan kepada kematangan kerjaya ialah CDMSE ($t = 14.308, p < .05$) dan nilai berkerja ($t = -2.322, p < .05$). Manakala penghargaan sendiri ($t = .033, p > .05$) tidak wujud sebagai penentu kematangan kerjaya yang signifikan. Model regresi yang dicadangkan tidak disokong sepenuhnya oleh data yang dikumpul dalam kajian ini. Keseluruhannya dalam kajian ini, CDMSE, penghargaan sendiri serta nilai berkerja hanya menyumbang 60.4% daripada variasi kematangan kerjaya. Kajian lanjut diperlukan demi mengenalpasti lebih banyak penentu-penentunya, dan seterusnya memperbaiki model regresi ini. Implementasi program kerjaya yang sesuai serta pembangunan program telah dibincang selepas dapatan kajian.

Kata kunci : Kematangan kerjaya; Penghargaan sendiri; Nilai berkerja; CDMSE

ABSTRACT

The study was conducted to identify the determinants of career maturity among final year students in ADTEC. In this study, the level of career maturity was being identified and its relationships with gender, participation in career intervention program, academic result, work value, Career Decision-making Self-efficacy and self-esteem were being studied. The targeted samples were 169 final year students from four selected ADTEC. Out of this total, 149 responded and data was collected for analysis and interpretations. In order to identify the relationships and differences of independent variables, Pearson's Product-Moment Correlation test, independent sample t-test and ANOVA test have been carried out with level of career maturity. Meanwhile, multiple linear-regression analysis was done with its independent variables in order to identify the determinants of career maturity in this study. Overall, it was found that the career maturity was at upper moderate level ($M = 3.5893$). There were no significant differences on mean career maturity level by gender and academic result ($p > .05$). However, there are significant differences in the mean level of career maturity with the participation of a career program. It was found that work value, Career Decision-making Self-efficacy and self-esteem were significantly related to career maturity ($p < .05$). Among these independent variables, CDMSE had scored the highest Pearson's correlation coefficient value ($r = .766, p < .0125$). It is then followed by work value ($r = .200, p < .05$) and self-esteem ($r = .172, p < .05$). In this study, the significant determinants for career maturity were CDMSE ($t = 14.308, p < .05$) and work value ($t = -2.322, p < .05$). Meanwhile self-esteem ($t = .033, p > .05$) ($t = 9.438, p < .05$) was not significant determinants for career maturity in this study. The regression model was not fully supported by the data collected. Only about 60.4% of the variability in career maturity was explained by the three independent variables. Based on the findings of this study, further research is needed to identify additional determining variables, and to improve the regression model of career maturity. Suggestions for implement and develop for suitable career development programmes were discussed.

Keywords : Career maturity; Self-esteem; Work value; CDMSE

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah, dengan izinNya memberikan saya kekuatan bagi menyempurnakan laporan Kertas Projek Sarjana Sains Pengurusan ini.

Di kesempatan ini, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada penyelia projek ini, Dr. Mohd Faizal Bin Mohd Isa, yang telah memberikan tunjuk ajar dan nasihat di sepanjang tempoh penghasilan laporan Kertas Projek ini. Tidak lupa juga kepada barisan urusetia INTAN, pihak pengurusan dan kakitangan ADTEC Shah Alam, Melaka, Kulim, Batu Pahat dan ILP Kuala Lumpur yang banyak memberikan bantuan dan kerjasama dalam penghasilan laporan Kertas Projek ini.

Penghargaan yang tidak terhingga juga ditujukan khas buat isteri tercinta, Pn Siti Zulaikha Binti Ahmad Ubaidah serta anak-anak yang dikasihi, Izzati Farhati, Muhamad Fathi Hannan, Ummu Hadhirah dan Naurah Mahirah di atas pengorbanan yang diberikan. Tidak dilupakan juga buat abah dan kedua-dua emak serta keluarga atas galakan dan doa yang diberikan. Jasa dan pengorbanan kalian pasti tidak akan dilupakan.

Kepada rakan-rakan seperjuangan, terima kasih diucapkan atas sokongan yang berterusan. Persahabatan dengan kalian memberikan suatu pengalaman yang sungguh besar penggertiannya.

Akhir kalam, semoga laporan ini berguna untuk menjadi rujukan buat semua kelak.

KANDUNGAN

PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	ii
KEBENARAN MERUJUK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
PENGHARGAAN	vi
KANDUNGAN.....	vii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
SENARAI SINGKATAN	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pernyataan Masalah	5
1.3 Persoalan Kajian	12
1.4 Obektif Kajian.....	12
1.5 Signifikan Kajian	13
1.6 Skop Kajian.....	14
1.7 Definisi Terma Utama.....	14
1.8 Struktur Organisasi Tesis	15
1.9 Rumusan.....	16
BAB 2	17
SOROTAN KARYA.....	17
2.1 Pengenalan	17
2.2 Konsep kematangan kerjaya	17
2.3 Teori Perkembangan Kerjaya.....	21
2.4 Perkembangan kematangan kerjaya.....	24
2.5 Kajian Lepas	25
2.6 Rumusan.....	33
BAB 3	34
METODOLOGI	34
3.1 Pengenalan	34
3.2 Kerangka Kajian	34
3.3 Hipotesis.....	35
3.4 Rekabentuk Kajian	36
3.5 Instrumen Kajian.....	37

3.6 Populasi Kajian	40
3.7 Prosedur Pengumpulan Data	44
3.8 Kajian Rintis	45
3.9 Analisis Statistik	46
3.10 Rumusan.....	47
BAB 4	48
DAPATAN KAJIAN	48
4.1 Pengenalan	48
4.2 Kadar Maklumbalas Responden	48
4.3 Analisis Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar	49
4.4 Analisis Deskriptif	50
4.5 Ujian t (T-Test)	54
4.6 Ujian ANOVA	55
4.7 Ujian Korelasi	56
4.8 Ujian Regresi.....	57
4.9 Ringkasan Hipotesis.....	60
4.10 Rumusan.....	60
BAB 5	61
CADANGAN DAN KESIMPULAN	61
5.1 Pengenalan	61
5.2 Ringkasan Kajian	61
5.3 Rumusan Kajian.....	63
5.4 Implikasi Kajian.....	69
5.5 Cadangan.....	70
5.6 Batasan Kajian	72
5.7 Kesimpulan	73
RUJUKAN	75
Apendik A : CONTOH SOAL SELIDIK	83
Apendik B : Output SPSS bagi KAJIAN RINTIS	88
Apendik C : OUTPUT SPSS ujian kebolehpercayaan bagi KAJIAN SEBENAR	93
Apendik D : Demografi Responden.....	97
Apendik E : Diskriptif Pembolehubah-pembolehubah	98
Apendik F : Ujian T (T-Test) Perbezaan Jantina dan Kematangan kerjaya	98
Apendik G : Ujian T (T-Test) Perbezaan Penyertaan Program Kerjaya dan Kematangan kerjaya.....	99
Apendik H : Ujian ANOVA.....	100
Apendik I : Ujian Korelasi	102
Apendik J : Ujian Regresi	103

SENARAI JADUAL

Jadual 1.1 Statistik Pusat Bertauliah mengikut negeri sehingga Disember 2013.....	4
Jadual 1.2 Perangkaan Utama Tenaga Buruh Malaysia Feb, Mac dan April 2014.....	8
Jadual 2.1 Lima perkembangan konsep kerjaya Super.....	22
Jadual 3.1 Pecahan bilangan pelajar tahun akhir setiap ADTEC mengikut jantina...	40
Jadual 3.2 Kursus-kursus yang ditawarkan setiap ADTEC.....	41
Jadual 3.3 Pecahan bilangan sampel setiap ADTEC mengikut jantina.....	42
Jadual 3.4 Dapatan Kajian Rintis.....	46
Jadual 3.5 Ujian statistik yang digunakan.....	47
Jadual 4.1 Kadar Maklumbalas Sampel Kajian (n=14)......	49
Jadual 4.2 Pekali Kebolehpercayaan untuk pembolehubah-pembolehubah kajian...	50
Jadual 4.3 Profil Demografi Responden (n=149).....	51
Jadual 4.4 Deskriptif Bagi Pembolehubah-pembolehubah.....	53
Jadual 4.5 Analisa Ujian t terhadap faktor gender dan tahap Kematangan kerjaya (n=149).....	54
Jadual 4.6 Analisa Ujian t terhadap faktor penyertaan program kerjaya dan tahap kematangan kerjaya (n=149).....	55
Jadual 4.7 Analisa Ujian t terhadap faktor pencapaian akademik dan tahap kematangan kerjaya (n=149).....	55
Jadual 4.8 Kekuatan nilai pekali korelasi.....	56
Jadual 4.9 Hubungan Korelasi Antara Pembolehubah Bebas Dengan kematangan kerjaya.....	57
Jadual 4.10 Analisa Regresi Berganda Pembolehubah Bebas dengan tahap kematangan kerjaya (n=149).....	59

SENARAI RAJAH

Rajah 3.1 Kerangka Konseptual Kajian.....	35
Rajah 3.2 Kerangka Teknik Persampelan.....	43

SENARAI SINGKATAN

ADTEC	Pusat Latihan Teknologi Tinggi
ILJTM	Institut Latihan Jabatan Tenaga Manusia
TEVT	Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional
ILP	Institut Latihan Perindustrian
DLKM	Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia
DKM	Diploma Kemahiran Malaysia
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
CDMSE	<i>Career Decision Making Self-Efficacy</i>
PB	Penghargaan sendiri
NB	Nilai Bekerja
KK	Kematangan kerjaya
M	Min
SP	Sisihan Piawai

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Super (1957) menegaskan bahawa kerjaya termasuklah persediaan sebelum melangkah ke alam pekerjaan dan peranan-peranan lain yang patut dilakukan selepas seseorang itu bersara daripada perkhidmatannya.

Merujuk kepada Kamus Dewan (2014), pekerjaan diertikan sebagai "sesuatu yang dilakukan secara berterusan kerana mencari nafkah". Manakala kerjaya pula didefinisikan sebagai "profesion atau pekerjaan yang dipilih sebagai cara mencari nafkah".

Kematangan kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan (Savickas, 1984). Kematangan kerjaya boleh digunakan untuk menjelaskan tahap kesediaan kerjaya (Sharf, 2010). Kebiasannya, kedua-dua istilah tersebut dapat membantu dalam menjelaskan berkenaan perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, kemampuan membuat keputusan dan 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.

Di dalam usaha untuk menempuh alam pekerjaan, para pelajar perlu melalui sistem pendidikan yang telah disediakan iaitu melalui aliran akademik atau

teknikal/vokasional. Aliran akademik merujuk kepada institusi seperti universiti awam atau swasta manakala aliran teknikal/vokasional pula merujuk kepada institusi-institusi pendidikan teknikal dan latihan vokasional (TEVT) seperti politeknik, institusi latihan kemahiran awam atau kolej komuniti.

Institusi-institusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TEVT) telah banyak diwujudkan dengan melibatkan pelaburan/peruntukan yang besar bagi memenuhi keperluan tenaga kerja mahir dalam sektor berkaitan selari dengan peningkatan status ekonomi negara. Seramai 120,000 lepasan bidang TEVT telah dapat dikeluarkan oleh institusi kerajaan dan swasta pada tahun 2009 (Laporan Rancangan Malaysia ke-10) bagi memenuhi keperluan industri.

Tanggungjawab institusi – institusi TEVT adalah untuk memberi pendidikan dan latihan kemahiran kepada para belia bersesuaian dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri. Cabaran yang besar adalah bagi memastikan graduan yang telah dilatih bersedia untuk memasuki dan meneroka bidang pekerjaan selari dengan kemahiran yang dimiliki.

Tujuan utama program TEVT adalah menyediakan tenaga mahir bagi memenuhi keperluan industri. Ianya berkaitan keseluruhan hirarki sesuatu pekerjaan sama ada dijalankan secara jangka pendek, jangka sederhana atau jangka panjang. TEVT juga menjadi antara penyumbang didalam proses pertumbuhan ekonomi negara, mengurangkan kadar pengangguran dan memberi faedah daripada globalisasi ekonomi (Wenrich dan Wenrich, 1974). Pembangunan program TEVT telah menjadi satu tajuk penting dalam usaha memperlengkapkan golongan muda dengan

kemahiran yang dapat memberi peluang pekerjaan bagi menempuhi cabaran mendatang.

Salah sebuah institusi yang menjalankan program TEVT adalah Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC), yang wujud di bawah Institusi Latihan Jabatan Tenaga Manusia (ILJTM). ADTEC mengeluarkan graduan lepasan Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) dan Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (DLKM). Jangkamasa latihan adalah antara enam bulan ke tiga tahun enam bulan dan sebanyak empat puluh tiga kursus di peringkat DKM dan sepuluh kursus di peringkat DLKM. Terdapat lapan buah ADTEC iaitu di Kulim, Shah Alam, Alor Gajah, Batu Pahat, Kemaman, Taiping, Jerantut dan Bintulu. Empat buah ADTEC (Kemaman, Taiping, Jerantut dan Bintulu) baru sahaja beroperasi beberapa tahun kebelakangan ini.

Majlis Penasihat Ekonomi Negara (MPEN) telah merangka satu Model Baru Ekonomi (MBE) di mana ianya menjadi landasan yang akan menjadikan Malaysia sebuah negara ekonomi berpendapatan tinggi, mampan dan terangkum menjelang tahun 2020. Bagi mencapai Model Baru Ekonomi ini, MPEN telah mengenalpasti lapan Inisiatif Pembaharuan Strategik (IPS) di mana di dalam IPS yang kedua ditekankan berkenaan tenaga kerja iaitu “membangunkan tenaga kerja berkualiti dan mengurangkan kebergantungan pada pekerja asing”.

Di dalam pelan Rancangan Malaysia ke-10 (bab 5: Membangun dan mengekalkan modal insan bertaraf dunia), terdapat tiga strategi utama rangka kerja pembangunan modal insan bertaraf dunia. Salah satunya iaitu menyusun semula pasaran pekerjaan untuk menjadikan Malaysia sebuah negara berpendapatan tinggi.

Melaluinya adalah salah satu bidang yang ditekankan iaitu menjadikan pasaran kerja lebih fleksibel, beberapa langkah telah digariskan bagi mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing tidak mahir seperti meningkatkan levi yang seterusnya akan menyamaratakan kos penggajian antara pekerja asing dan tempatan. Ini sekaligus akan meningkatkan peluang kerja kepada rakyat tempatan amnya dan graduan lepasan TEVT khususnya.

Di Malaysia, Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TEVT) telah dilihat sebagai satu pendekatan positif dalam usaha kerajaan untuk menangani masalah kekurangan tenaga kerja yang berkemahiran. Sehingga 31 Disember 2013 (Jadual 1.1), terdapat 378 pusat latihan kemahiran awam TEVT yang terdiri daripada beberapa buah kementerian dengan kadar enrolmen 330 ribu orang setahun dan jumlah graduan adalah seramai 120 ribu orang setahun.

Jadual 1.1

Statistik Pusat Bertauliah mengikut negeri sehingga Disember 2013

Negeri	Pusat bertauliah	Pusat bertauliah	Jumlah
	Kerajaan	Kerajaan	
JOHOR	44	72	116
KEDAH	32	31	63
KELANTAN	22	14	36
MELAKA	15	34	49
NEGERI SEMBILAN	23	43	66
PAHANG	28	25	53
PULAU PINANG	25	43	68

Jadual 1.1 (sambungan)

PERAK	37	55	92
PERLIS	7	0	7
SABAH	28	42	70
SARAWAK	31	29	60
SELANGOR	43	201	244
TERENGGANU	29	42	71
WILAYAH PERSEKUTUAN	12	120	132
WILAYAH PERSEKUTUAN	2	2	4
Jumlah	378	753	1131

Sumber : Laporan Tahunan 2013, Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK)

Institusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TEVT) memainkan peranan yang penting dalam membangunkan modal insan negara ke arah Malaysia menuju status negara maju 2020. Dijangkakan sebanyak 3.3 juta peluang pekerjaan akan diwujudkan sehingga tahun 2020 melalui inisiatif kerajaan melalui NKEA (*National Key Economic Areas*) di mana 1.3 juta daripada pekerjaan tersebut perlu di isi oleh graduan bidang TEVT (Laporan Tahunan Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2011).

1.2 Pernyataan Masalah

Kerjaya adalah sebagai satu perjalanan atau kemajuan seseorang dalam sesuatu lapangan kehidupan di mana kerjaya dijadikan bidang profesion atau pekerjaan yang dipilih sebagai satu cara untuk mencari nafkah (Sidek, 2002). Perkembangan kerjaya adalah amat penting bagi pelajar bidang TEVT di mana mereka ini di dalam proses

persiapan diri sendiri bagi memasuki alam pekerjaan. Ianya penting kerana mengandungi proses dan aktiviti yang dapat membentuk kerjaya seseorang pada masa depan.

Kajian yang dijalankan oleh Mansor dan Tan (2009a) mendapati secara amnya, pelajar-pelajar mempunyai impian untuk melanjutkan pelajaran ke institusi pengajian tinggi dan seterusnya mendapatkan pekerjaan. Bagaimanapun sesetengah mereka menghadapi halangan untuk melanjutkan pelajaran atau gagal mendapatkan pekerjaan. Oleh itu, masalah pengangguran dikalangan graduan masih menjadi satu perkara yang perlu diambil berat. Menyumbang kepada masalah pengangguran ini adalah kematangan kerjaya atau kesediaan kerjaya pelajar yang rendah (Mansor dan Tan, 2009a).

Satu perkara yang perlu diberi perhatian yang berkaitan dengan perkara ini adalah keupayaan seseorang untuk membuat keputusan kerjaya. Kegagalan untuk menentukan pekerjaan yang ingin dilakukan dikenali sebagai '*Career Indecision*' atau teragak-agak untuk membuat keputusan terhadap kerjaya yang ingin diceburi. '*Career Indecision*' menggambarkan tahap kematangan kerjaya (*Career Maturity*) seseorang pelajar tersebut.

Maklumat berkaitan kerjaya hendaklah dikumpul bermula dari masa awal remaja lagi. Guru-guru, rakan-rakan, dan keluarga adalah di antara beberapa sumber. Soalan-soalan yang berkaitan dengan penerokaan kerjaya seperti "Apakah cita-cita anda?" dan "Siapa yang anda mahu menjadi pada masa akan datang" sering di dengar terutama pada zaman sekolah. Soalan-soalan ini memerlukan mereka untuk

menyatakan hasrat mereka dengan memilih kursus-kursus yang sesuai pada peringkat tertiar (Rashid, Hussin dan Putih, 2005). Hal ini akhirnya membantu untuk memberikan anak-anak muda satu titik permulaan bagi tugas pembangunan kerjaya. Menurut Giannantonio dan Hurley-Hanson (2006), remaja di peringkat pertumbuhan akan mengetahui lebih lanjut mengenai dunia pekerjaan dan bergerak untuk mendapatkan maklumat yang lebih tepat tentang pekerjaan yang khusus. Crites (1978) dan Super (1957) (seperti yang dipetik dalam Coertse dan Schepers, 2004) menyatakan bahawa seseorang yang matang akan memaparkan ciri-ciri tertentu seperti kemampuan untuk melakukan penilaian sendiri dalam usaha untuk mendapatkan maklumat; mendapatkan sesuatu kompetensi untuk membuat keputusan yang betul; mengintegrasikan pengetahuan diri dari dunia kerja; dan melaksanakan semua atau beberapa pengetahuan yang disebutkan di atas apabila merancang kerjaya.

Peringkat pengajian di kolej merupakan masa yang penting untuk proses membuat keputusan berkaitan kerjaya. Para pelajar pada peringkat remaja, dikenal pasti dalam bentuk peringkat peralihan sekolah-ke-bekerja (*School To Work*), kerana ia biasanya titik permulaan bagi pekerjaan sepenuh masa (Savickas, 1999). Para pelajar adalah masa depan bagi sumber manusia untuk sesuatu masyarakat; oleh itu mereka berhadapan dengan keperluan untuk memilih jurusan yang berkaitan dan juga untuk membangunkan matlamat kerjaya untuk masa depan mereka (Guerra dan Braungart-Rieker, 1999). Oleh yang demikian adalah penting bagi pelajar untuk melakukan penerokaan dan perancangan kerjaya semasa di pusat pengajian lagi.

Pengangguran di kalangan graduan baru adalah satu fenomena yang boleh didapati di banyak negara seperti India, Indonesia dan ia boleh disebabkan oleh beberapa faktor seperti kadar pertumbuhan ekonomi yang perlahan, perubahan yang tidak dijangka dalam permintaan dari satu industri yang lain, dan ketidakpadanan antara keperluan pasaran dan graduan yang dihasilkan (Mansor dan Tan, 2009a).

Merujuk kepada jadual 1.2, Perangkaan Utama Tenaga Buruh, Malaysia dari Februari 2014 hingga April 2014, didapati kadar pengangguran pada bulan Februari 2014 adalah 3.2 peratus atau seramai 446 400 orang manakala pada bulan Mac 2014 pula adalah sebanyak 3.0 peratus atau seramai 415 700 orang dan pada bulan April 2014 kadar pengangguran adalah 2.9 peratus atau seramai 407 200 orang (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2014).

Jadual 1.2

Perangkaan Utama Tenaga Buruh Malaysia Feb, Mac dan April 2014

Indikator	Feb 2014	Mac 2014	Apr 2014
Tenaga Buruh ('000)	13,887.3	13,843.5	13,910.3
Bekerja ('000)	13,440.9	13,427.8	13,503.1
Penganggur ('000)	446.4	415.7	407.2
Kadar Pengangguran (%)	3.2	3.0	2.9

Sumber : Laporan Perangkaan Utama Tenaga Buruh 2014, Jabatan Statistik Malaysia

Berdasarkan statistik yang dijalankan selepas enam bulan graduan menamatkan pengajian, kadar purata kebolehpasaran graduan ILJTM adalah 76 peratus (Laporan Kajiselidik Pengesanan Graduan ILJTM ,2012). Jika merujuk kepada kadar

kebolehpasaran graduan ADTEC pula, ia adalah sebanyak 67.36% sahaja (Laporan Kajiselidik Pengesanan Graduan ILJTM ,2012). Namun jika diteliti kepada Pelan Strategik Jabatan Tenaga Manusia (JTM) 2016-2020, sebanyak 85 peratus graduan disasarkan akan mendapat pekerjaan, ini menunjukkan peratusan sedia ada bagi ADTEC adalah agak ketinggalan hampir 18 peratus dari yang disasarkan menjelang 2016-2020. Sehubungan dengan itu, sasaran kerajaan untuk meningkatkan penyertaan graduan lepasan TEVT sebanyak 33% dalam sektor pekerjaan menjelang 2015 dan 50% pada 2020 (Laporan Tahunan Pemandu 2010) boleh terjejas.

Dari segi institusi TEVT itu sendiri, tidak semua institusi TEVT menyediakan khidmat nasihat kerjaya secara berterusan kepada pelajar. Dalam konteks ILJTM sendiri, tiada slot wajib yang disediakan dan pelajar hanya bergantung kepada latihan industri yang ditetapkan. Menurut Maznizam dan Abdullah (2013), institusi latihan perlu membantu pelajar-pelajarnya dalam memberi nasihat dan bantuan untuk bersedia dalam kerjaya.

Sehingga kini masih kurang kajian tentang kematangan kerjaya yang dijalankan terhadap pelajar-pelajar di institusi TEVT terutama dinegara ini. Kebanyakan kajian yang dijalankan adalah menggunakan sampel luar negara yang terdiri daripada pelbagai bangsa dan latar belakang budaya yang berbeza serta lebih kepada pelajar sekolah dan universiti.

Beberapa kajian berkaitan kematangan kerjaya juga telah dijalankan oleh penyelidik-penyelidik di luar negara antaranya berkaitan jantina/gender oleh Patton dan Creed (2002), Creed, Patton dan Creed (2004), Salami (2008), Dybwad (2009). Didapati

keputusan kajian bercampur-campur, ada yang mendapati pelajar lelaki dan ada pelajar wanita yang mempunyai tahap kematangan yang tinggi, ; Status sosio ekonomi oleh Patton, bartrum dan Creed (2004); *CDMSE* oleh Punch, Creed dan Hyde (2005), Patton, Creed dan Watson (2003); Nilai bekerja oleh Creed dan Patton (2003), Naidoo, Bowman dan Gerstein (1998); status identiti oleh Salami (2008) pula menunjukkan hubungan yang kuat; pengaruh ibubapa oleh Keller dan Whiston (2008), Hutchison, Lemberger dan Pope (2012), dan Lee, Lee, Song dan Kim (2012), dimana terdapatnya pengaruh ibubapa terhadap kematangan kerjaya; pengaruh keluarga oleh S.K. Lee dan Yi (2009), dan Hughes (2011), juga menunjukkan terdapat perbezaan secara keseluruhannya; manakala hubungan dengan rakan oleh Lee et al., (2012); hubungan dengan guru oleh Lee et al., (2012).

Terdapat juga kajian yang memfokuskan kepada pencapaian akademik seperti Hampton (2006) yang mendapati tiada perbezaan dan (Akos, Konold dan Niles (2004) yang menunjukkan terdapat hubungan positif. Westbrook (2006), Mansor dan Tan (2009a) dan Maznizam dan Abdullah, (2013) pula menunjukkan keputusan kajian yang bercampur-campur antara pengalaman kerja dengan kematangan kerjaya. Berkenaan dengan penyertaan program kerjaya pula seperti yang dibuat oleh Maznizam dan Abdullah (2013) didapati tiada perbezaan.

Dalam konteks Malaysia pula, kajian kematangan kerjaya difokuskan kepada pelajar-pelajar di peringkat institusi pengajian tinggi. Kajian kematangan kerjaya oleh Mansor dan Tan (2009a) yang telah dijalankan terhadap pelajar prasiswazah di universiti - universiti awam Malaysia menunjukkan tahap kematangan pelajar-pelajar

berkenaan adalah rendah. Ia memfokuskan kepada pembolehubah umur, jantina, pencapaian akademik, pengalaman kerja dan identiti vokasional. Kajian oleh Maznizam dan Abdullah, (2013) memfokuskan juga kepada pembolehubah jantina, pencapaian akademik, penyertaan program kerjaya dan pengalaman kerja serta hasil dapatan juga menunjukkan tahap kematangan kerjaya pelajar masih pada tahap yang rendah. Kajian beliau meliputi pelajar-pelajar Sijil Kemahiran Malaysia dan juga Diploma Kemahiran Malaysia.

Persoalannya adakah pelajar-pelajar tersebut bersedia untuk mengikuti latihan kemahiran dan bekerja dalam bidang yang mereka pelajari? Adakah mereka membuat keputusan yang betul dengan mengikuti latihan tersebut? Sekiranya mereka tidak bersedia, apakah yang perlu dilakukan?

Persoalan ini boleh dijawab dengan mengkaji kematangan kerjaya pelajar-pelajar. Di dalam menjalankan kajian berkaitan kematangan kerjaya, dapat ditentukan tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar dan peramal-peramal yang mempengaruhi tahap kematangan kerjaya dan perhubungannya.

Seterusnya hasil dapatan daripada kajian akan dapat dijadikan sebagai input bagi program dan aktiviti perkembangan kerjaya pelajar bagi menambahbaik tahap kematangan kerjaya seterusnya dapat meningkatkan kadar kebolehpasaran graduan ADTEC khususnya.

1.3 Persoalan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menambahkan lagi pengetahuan dalam bidang perkembangan kerjaya dengan mengukur tahap kematangan kerjaya pelajar jurusan diploma kemahiran sahaja dan juga untuk mengenalpasti faktor-faktor terpilih yang mempunyai hubungan dan mempengaruhi tahap kematangan kerjaya. Berikut adalah persoalan kajian:

1. Apakah tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC?
2. Apakah terdapat perbezaan antara faktor demografi ((jantina, penyertaan program kerjaya dan pencapaian akademik) terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara nilai bekerja, penghargaan sendiri dan CDMSE terhadap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC?

1.4 Obektif Kajian

Objektif utama kajian adalah untuk mengukur tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir di ADTEC. Seterusnya untuk mengetahui perbezaan dan perhubungan antara faktor - faktor terpilih dengan kematangan kerjaya. Objektif spesifik kajian adalah untuk:

1. Mengukur tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC melalui keputusan skor min.

2. Mengenalpasti perbezaan faktor demografi (jantina, penyertaan program kerjaya dan pencapaian akademik) dengan tahap kematangan kerjaya.
3. Mengenalpasti hubungan antara nilai bekerja, penghargaan sendiri dan CDMSE dengan tahap kematangan kerjaya.

1.5 Signifikan Kajian

Kajian ini dapat memberikan maklumat berkenaan tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir di ADTEC dan seterusnya memberi kefahaman tentang proses perkembangan kerjaya dikalangan pelajar-pelajar ADTEC yang mempunyai pelbagai latar belakang akademik, bangsa, status sosio-ekonomi dan budaya. Hasil kajian-kajian yang telah dijalankan di luar negara menunjukkan kematangan kerjaya dikalangan belia adalah sesuatu yang kompleks dan berbeza mengikut bangsa dan budaya sesuatu negara. Oleh itu kajian ini dapat menyumbang pengetahuan berkenaan kematangan kerjaya dikalangan belia yang mengikuti program TEVT di Malaysia.

Hasil dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat dijadikan panduan dan rujukan kepada pihak pengurusan ILJTM umumnya dan ADTEC khasnya untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan kerjaya pelajar bagi pelajar di ADTEC. Faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan kerjaya perlu dipandang serius bagi mengelakkan graduan yang mengikuti program TEVT gagal mendapat pekerjaan dalam bidang yang diikuti dan bagi memastikan sasaran JTM seperti dalam pelan strategiknya tercapai. Juga diharapkan melalui hasil kajian ini dapat

memberi input kepada pihak yang membuat dasar dan polisi program TEVT membangunkan program atau aktiviti perkembangan kerjaya pelajar.

1.6 Skop Kajian

Skop kajian tertumpu kepada pelajar-pelajar tahun akhir Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) di ADTEC dan melibatkan/menumpukan kepada empat buah Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC) yang sedang beroperasi iaitu:

- ADTEC Shah Alam di Selangor,
- ADTEC Melaka di Melaka,
- ADTEC Kulim di Kedah
- ADTEC Batu Pahat di Johor.

Kajian ini akan melibatkan seramai 301 orang pelajar tahun akhir di semua ADTEC terbabit.

1.7 Definisi Terma Utama

ADTEC – Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC) merupakan Institut Latihan Jabatan Tenaga Manusia (ILJTM) yang menawarkan kursus-kursus bagi persijilan Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) tahap 4 dan tahap 5.

Pelajar – Merujuk kepada pelajar-pelajar tahun akhir Diploma Kemahiran Malaysia di ADTEC.

Kematangan kerjaya – Ia merujuk kepada Kematangan individu dan kemampuannya dalam melaksanakan pemilihan kerjaya dan melaksanakan langkah-

langkah seperti mendapatkan informasi yang spesifik berkaitan diri sendiri dan juga alam pekerjaan, pembelajaran dan juga alternatif kepada pekerjaan serta mengaplikasikan langkah-langkah ini di dalam membuat pemilihan kerjaya.

Nilai bekerja – Di dalam skop kajian ini, nilai bekerja merujuk kepada kualiti atau anugerah yang di ingini oleh seseorang individu daripada kerja.

Penghargaan sendiri – Di dalam skop kajian ini, ia merujuk kepada keputusan/hasil daripada berurusan dengan cabaran kehidupan yang bermanfaat atau berulang.

CDMSE – Ia merujuk kepada keyakinan di dalam mengurus tugas-tugas yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya dan kelakuannya di dalam membuat pemilihan kerjaya.

1.8 Struktur Organisasi Tesis

Kertas kajian ini dibahagikan kepada lima bab utama. Bab pertama dimulai dengan pengenalan serta di ikuti dengan latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, signifikan kajian dan skop kajian. Bab ini di akhiri dengan penerangan berkaitan batasan kajian.

Sorotan Karya pula dinyatakan pada bab kedua. Ia akan melihat beberapa teori dan kajian-kajian lepas yang berkaitan yang pernah di buat di dalam beberapa konteks termasuk di dalam negara.

Di dalam bab ketiga pula, ia memfokuskan kepada metodologi kajian. Ia merangkumi kerangka kajian, pembinaan hipotesis, rekabentuk kajian. Disamping itu

juga, populasi kajian dan prosedur pengumpulan data juga dibincangkan. Kertas cadangan ini berakhir dengan menerangkan kaedah/teknik analisa data yang akan digunakan.

Bab ke empat pula memfokuskan kepada hasil keputusan analisis deskriptif dan inferensi dan melihat keputusan hipotesis kajian yang telah ditetapkan sebelum ini.

Bab terakhir iaitu bab lima pula memberikan kesimpulan kajian, juga cadangan – cadangan penambahbaikan yang boleh di ambil, serta cadangan kepada pengkaji-pengkaji lain untuk kajian akan datang.

1.9 Rumusan

Pelbagai masalah berlaku dari aspek pemilihan kerjaya dikalangan pelajar-pelajar TEVT. Ini menyumbang kepada kadar pengangguran dan juga kebolahpasaran graduan berkenaan. Justeru, kajian ini dijalankan untuk menentukan dan mengkaji hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan kematangan kerjaya di ADTEC.

BAB 2

SOROTAN KARYA

2.1 Pengenalan

Dalam bab ini, akan dibincangkan berkenaan konsep kematangan kerjaya, teori yang berkaitan dengan kematangan kerjaya. Juga dibincangkan berkenaan definisi pembolehubah serta kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan Kematangan kerjaya.

2.2 Konsep kematangan kerjaya

Terdapat banyak definisi berkaitan kematangan kerjaya yang dijumpai didalam sorotan karya. Super (1957) mendefinisikan kematangan kerjaya sebagai perkembangan kerjaya seorang individu yang bersesuaian dengan usianya. Super mencadangkan supaya sikap dan kefahaman seseorang individu itu terhadap dunia pekerjaan dan tahap kehidupan boleh digunakan untuk mengukur kematangan kerjaya.

Savickas (1984) telah mendefinasikan kematangan kerjaya sebagai kesediaan individu untuk diberitahu, keputusan kerjaya pada umur yang sesuai dan sesuai dengan tugas perkembangan kerjaya. Pada sorotan karya yang terkini Powel dan Luzzo (1998) telah mencadangkan kematangan kerjaya sebagai pengukuran kematangan seseorang individu untuk membuat keputusan kerjaya.

Kematangan kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan. 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), kematangan kerjaya merujuk kepada kesempurnaan di dalam pembangunan individu dan dijelaskan melalui dimensi kompetensi dan sikap iaitu aspek pengetahuan dan kemahiran. Menurut Super (1957), konsep kematangan kerjaya adalah satu proses berterusan yang boleh dibahagikan mengikut peringkat dan berasaskan tugas iaitu kerja (sikap), perancangan (kompetensi), kecenderungan vokasional yang konsisten (konsisten) dan kearifan kecenderungan vokasional (realistik).

Super (1984) merumuskan idea beliau tersebut dengan menyatakan kematangan atau kematangan kerjaya boleh ditakrifkan sebagai kematangan seseorang individu untuk membuat keputusan kerjaya. Oleh itu, kematangan seseorang individu terhadap kerjaya adalah menunjukkan kematangan kerjaya individu tersebut (Mansor dan Tan, 2009a).

Kematangan kerjaya ditakrifkan secara konsep sebagai satu tempat yang dapat dicapai pada kontinum perkembangan vokasional daripada peringkat penerokaan hingga peringkat kemerosotan (Sharf, 2010). Crites (1978) mentakrifkan kematangan kerjaya sebagai sejauh mana seseorang individu menguasai tugas pembangunan vokasional sama ada komponen pengetahuan dan sikap yang bersesuaian dengan tahap perkembangan kerjaya individu tersebut.

Crites (1978) dan Super (1957) masih mengekalkan bahawa kematangan kerjaya seseorang individu menunjukkan ciri-ciri seperti mendapatkan maklumat berkaitan diri sendiri. Secara ringkasnya, kematangan kerjaya adalah tugas yang berterusan terhadap kematangan dan kematangan seseorang individu di dalam membuat pemilihan dan keputusan kerjaya pada tahap penerokaan perkembangan Kerjaya. Pada seksyen berikutnya perbincangan berkisar dengan beberapa teori dan model berkaitan kematangan kerjaya.

2.2.1 Kematangan kerjaya

Ia merujuk kepada kematangan individu dan kemampuannya dalam melaksanakan pemilihan kerjaya dan melaksanakan langkah-langkah seperti mendapatkan informasi yang spesifik berkaitan diri sendiri dan juga alam pekerjaan, pembelajaran dan juga alternatif kepada pekerjaan serta mengaplikasikan langkah-langkah ini di dalam membuat pemilihan kerjaya.

Super (1984) menyatakan kematangan kerjaya boleh ditakrifkan sebagai kematangan seseorang individu untuk membuat keputusan kerjaya. Oleh itu, kematangan seseorang individu terhadap kerjaya adalah menunjukkan kematangan kerjaya individu tersebut (Mansor dan Tan, 2009a). Menurut Super (1984), kematangan kerjaya merujuk kepada kesempurnaan di dalam pembangunan individu dan dijelaskan melalui dimensi kompetensi dan sikap iaitu aspek pengetahuan dan kemahiran

2.2.2 Nilai Bekerja

Nilai adalah kepercayaan yang dilalui oleh setiap individu sebagai suatu ketetapan yang memandunya di dalam kehidupan seharian (Brown, 2002). Nilai individu adalah asas kepada penilaian terhadap diri dan juga penilaian terhadap orang lain. Menurut Schwartz dan Bilsky (1987), nilai boleh ditakrifkan sebagai konsep atau kepercayaan tentang keadaan akhir itu wajar atau tingkah laku yang melampaui keadaan tertentu, membimbing pemilihan atau penilaian tingkah laku dan peristiwa dan dipengaruhi oleh kepentingan relatifnya. Di dalam skop kajian ini, nilai bekerja merujuk kepada kualiti atau anugerah yang diinginkan oleh seseorang individu daripada kerja.

2.2.3 Penghargaan Kendiri

Di dalam skop kajian ini, penghargaan sendiri merujuk kepada keputusan/hasil daripada berurusan dengan cabaran kehidupan yang bermanfaat atau berulang. Penghargaan sendiri adalah bagaimana kita menghargai diri kita sendiri; ia adalah bagaimana kita melihat nilai diri sendiri kepada dunia dan bagaimana berharganya kita kepada orang lain. Penghargaan sendiri menjejaskan kepercayaan kita pada orang lain, hubungan dengan orang lain iaitu hampir setiap sebahagian daripada kehidupan kita. Positif harga diri memberikan kita kekuatan dan fleksibiliti di dalam hidup kita dan berkembang dari kesilapan kita tanpa takut kepada penolakan.

2.2.4 CDMSE (CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY)

Ia merujuk kepada keyakinan di dalam mengurus tugas-tugas yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya dan kelakuannya di dalam membuat pemilihan kerjaya. *CDMSE* mengukur tahap kepercayaan individu bahawa dia boleh berjaya menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan kerjaya yang penting.

2.3 Teori Perkembangan Kerjaya

Terdapat pelbagai teori yang dicadangkan/dibangunkan bagi perkembangan kerjaya. Pada awal kurun ke dua puluh, Parson's telah membangunkan kerangka konsep yang awal bagi '*career decision-making*' apabila beliau mengenalpasti tiga faktor yang diperlukan bagi pemilihan kerjaya. Sebagai contoh; mempunyai pemahaman ke atas diri, mempunyai ilmu pengetahuan bagi kerjaya serta menggunakan dua faktor ini untuk mengenalpasti kesesuaian antara individu dan kerjaya (Brown et al. 1996). Idea bagi kesesuaian seseorang dan sekitaran ini menjadi asas kepada teori-teori yang lain (Osipaw, 1990).

Pencipta teori-teori yang awal menghasilkan penilaian terhadap tret seperti kebolehan pada bakat, pencapaian, nilai yang diingini dan personaliti didalam usaha untuk menyesuaikan seseorang individu dengan kerjanya (Sharf, 1997). Pada dekad 50an dan 60an, kajian-kajian yang mendalam dan intensif terhadap perkembangan kerjaya telah menyebabkan wujudnya teori-teori baru bagi pemilihan dan perkembangan kerjaya (Isaacson dan Brown, 2000). Antara teori-teori berkenaan adalah :

- Super's (1957) Teori Pemilihan dan Perkembangan Kerjaya
- Holland's (1959) Teori Pemilihan Vokasional
- Lofquist dan Dawis Teori Pelarasan Kerja

Teori yang dirujuk pada kajian ini adalah berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya oleh Super (1957, 1990).

2.3.1 Teori 'Life Span and Life Space'

Ia secara asasnya merujuk kepada kandungan dan proses perkembangan kerjaya. Jangka hayat (*Life Span*) menunjukkan proses perkembangan kerjaya di sepanjang kehidupan seseorang individu dan mengaitkan tahap-tahap pada perkembangan kerjaya untuk mengenalpasti tahap kehidupan. Ruang hidup (*Life Space*) pula menerangkan peranan yang dimainkan individu sepanjang kehidupannya.

Jadual 2.1

Lima perkembangan konsep kerjaya Super

Peringkat pertumbuhan (<i>growth</i>)	• Bermula sejak individu dilahirkan sehingga usia 14 tahun. • Individu mula mengenal pasti dan berinteraksi dengan orang lain dalam membentuk konsep diri. • Pada penghujungnya, individu telah dapat menentukan yang mana baik dan buruk serta membayangkan kerjaya yang diminatinya.
Peringkat penerokaan (<i>exploration</i>)	• Bermula dari umur 15 tahun hingga 24 tahun di mana individu telah mula menilai beberapa alternatif pekerjaan yang sesuai. • Individu seharusnya memahami minat, keupayaan dan kebolehan yang ada pada diri mereka. • Salah satu cara yang boleh dilakukan ialah individu cuba menyesuaikan kerjaya dengan pendidikan yang telah dilalui. • Kebiasaanya individu akan membuat beberapa percubaan dalam kerjayanya.

Jadual 2.1 (sambungan)

Peringkat pemantapan (<i>establishment</i>)	• Bermula dari umur 25 tahun hingga 44 tahun dan merupakan peringkat yang paling penting dalam kerjaya seseorang individu di mana mereka telah memilih pekerjaan yang tetap dan melakukan aktiviti-aktiviti yang akan menyokong perkembangan kerjaya yang dipilihnya. • Terdapat kemungkinan individu akan menukar kerjaya apabila berlaku krisis atau pekerjaan semasa gagal memenuhi matlamat.
Peringkat pengekalan (<i>maintenance</i>)	• Peringkat ini berada dalam lingkungan 45 tahun hingga 65 tahun di mana kebanyakan individu telah berasa selesa dengan kerjaya dan cuba mengekalkan keselesaan ini sehinggalah bersara.
Peringkat kejatuhan (<i>decline</i>)	• Setiap individu akan menamatkan kerjaya. • Individu akan kehilangan kuasa dan tanggungjawab. • Individu biasanya akan bertindak sebagai pemantau kepada golongan muda dan tidak mahu melakukan sebarang peranan baru.

Jadual 2.1 menunjukkan lima peringkat perkembangan konsep sendiri oleh Super.

Peringkat-peringkat ini pula menurut Super, akan banyak mempengaruhi pemilihan dan kestabilan kerjaya seseorang individu (Sidek Mohd Noah, 2002).

2.3.2 Model kematangan kerjaya Super

Super (1957) dan lain-lain teori perkembangan kerjaya telah mengenalpasti perubahan-perubahan yang seseorang individu lalui apabila mereka matang. Bentuk kerjaya di tentukan oleh faktor sosi- ekonomi, kemampuan mental dan fizikal, sifat peribadi dan peluang yang seseorang individu itu di dedahkan. Individu mencari kepuasan kerjaya melalui peranan kerja yang mana mereka boleh menguasai dan membina konsep sendiri sendiri. Kematangan kerjaya, iaitu konsep utama teori

Super adalah manifestasi kejayaan pencapaian umur dan peringkat di seluruh jangka hayat. Super, Thomson, Linderman, Jordan dan Myers (1979) mengenalpasti enam elemen dalam kematangan kerjaya:

1. Kesedaran untuk merancang hadapan.
2. Kemahiran membuat keputusan.
3. Ilmu dan penggunaan sumber-sumber informasi.
4. Informasi umum kerjaya.
5. Informasi umum dunia pekerjaan.
6. Informasi khusus berkaitan keutamaan pekerjaan.

2.4 Perkembangan kematangan kerjaya

Super begitu berpengaruh didalam bidang perkembangan kerjaya. Hasil kajian beliau bermula sejak tahun 1959an lagi, dan telah diuji, dikembangkan dan diubahsuai serta diperhalusi sehingga kini. Digambarkan sebagai sebuah model yang berseghmen, Super (1990) menggunakan konstruk kematangan kerjaya, yang mana menjadi salah satu daripada pembolehubah yang lazim digunakan melibatkan perkembangan kerjaya remaja (Powell dan Luzzo, 1998). Kematangan kerjaya adalah sejauh mana seseorang individu boleh membuat pilihan kerjaya secara bebas. Kematangan kerjaya juga telah di definisikan oleh Super sebagai kematangan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan.

Konstruk bagi kematangan kerjaya adalah kematangan, sikap dan kompetensi yang dapat dihadapi dengan efektif dalam tugas-tugas perkembangan kerjaya seseorang individu dalam kehidupannya. Andaian boleh dibuat bahawa matangnya kerjaya

seseorang individu itu apabila ia mampu membuat keputusan yang sesuai serta pemilihan kerjaya dan realistik. Kematangan kerjaya seseorang individu itu juga berlaku apabila individu itu mempunyai kemampuan mengenalpasti keutamaan pekerjaan yang spesifik dan melaksanakan aktiviti-aktiviti dalam usaha untuk mencapai sasaran mereka. Kematangan kerjaya adalah salah satu aspek kajian yang sangat luas bagi perkembangan kerjaya pelajar-pelajar kolej. Ia merangkumi kematangan seseorang individu untuk diberitahu, membuat keputusan kerjaya pada umur yang sesuai dan merangkumi tugas perkembangan kerjaya (King, 1990 ; Savickas, 1984).

2.5 Kajian Lepas

Sejak terma kematangan kerjaya dibawa oleh Super (1957) (Seperti dirujuk oleh Coerste dan Schepers, 2004), kajian-kajian terhadap kematangan kerjaya telah dilaksanakan dengan banyak dan berterusan. Kajian mendapati, kematangan kerjaya menjadi elemen penting didalam perkembangan kerjaya (Patton dan Creed, 2002).

Kajian-kajian yang berterusan telah dengan jelas dan konsisten menunjukkan bahawa kematangan kerjaya adalah satu elemen yang penting pada perkembangan kerjaya (Chan, 2003; Sharifah, 2003 ; Guan, 20004) bahkan di Malaysia. Adalah begitu penting bagi para remaja pada tahap kolej didedahkan oleh pelbagai kajian antara hubungan kematangan kerjaya dan pelbagai ciri yang berhubungan dengan perkembangan Kerjaya.

Beberapa kajian lepas telah dilaksanakan bagi melihat hubungan/perkaitan antara faktor-faktor seperti jantina, status social ekonomi, pengalaman kerja, nilai kerja, Penghargaan sendiri dan keberkesanan diri. Kajian berkaitan faktor jantina pernah dilakukan oleh pengkaji-pengkaji seperti Punch et al. (2005), Creed dan Patton (2003), Luzzo (1999), Naidoo et al. (1998) dan Rojewski et al. (1995). Bagi faktor pencapaian akademik pula beberapa orang pengkaji pernah terlibat iaitu Maznizam dan Abdullah (2013), Mansor dan Tan (2009b), Hampton (2006) dan (Akos et al., 2004).

Kajian berkaitan nilai kerja pula melibatkan pengkaji-pengkaji seperti Creed dan Patton (2003), Post-Kramer (1987), Miller (1974), Walles dan Gullus (1974) dan Parcel, Nelson, Hetzman dan Wheler (1972). Dari segi faktor penghargaan sendiri pula, pengkaji-pengkaji seperti Creed dan Patton (2003) dan Leong (1991).

2.5.1 Nilai bekerja dan kematangan kerjaya

Seperti yang dinyatakan oleh (Post—Kramer, 1987) tahap penerokaan bagi perkembangan kerjaya adalah penjelasan bagi nilai bekerja (Ginzberg et al. 1951)(seperti dirujuk didalam Patton dan Mc Mahon, 1999). Super dan Nevill (1984) menerangkan bahawa konsep kematangan kerjaya dan nilai bekerja secara teorinya berhubung. Mereka juga menyatakan terdapat kajian awal lepas yang tidak konsisten berkaitan hubungan antara nilai kerja dan kematangan kerjaya. Data-data yang diambil/dicerap oleh Super dan Overstreet (1960) pada pelajar-pelajar lelaki gred 9 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara pembolehubah nilai bekerja dan kematangan kerjaya.

Walaupun, kajian pada tahun 1970an mendapati terdapat hubungan antara jantina dan kematangan kerjaya terhadap populasi yang berumur (Purcell et al. 1972 ; Walles dan Gulkus, 1974). Selanjutnya kajian pada tahun 1987 oleh Post-Kramer terhadap pelajar-pelajar sekolah tinggi mendapati terdapat hubungan antara nilai kerja dan kematangan kerjaya bagi pelajar lelaki dan perempuan. Kajian ini bertujuan untuk membanding dan meramal kematangan kerjaya dan nilai bekerja pelajar-pelajar gred 9 dan 11. Data diambil dari 885 orang pelajar yang mendaftar di dalam sekolah kerajaan. Keputusan mendapati hubungan yang rendah namun semua nilai bekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kematangan kerjaya.

Naidoo et al. (1998) pula memeriksa model kematangan kerjaya berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super (1957) dan mengenalpasti kesesuaiannya kepada sampel pelajar-pelajar lelaki dan perempuan universiti berdarah Afrika-Amerika. Mereka mengasahkan terdapat hubungan yang signifikan antara nilai bekerja dengan kematangan kerjaya. Creed dan Patton (2003) pula mengulangi kajian yang sama terhadap sampel pelajar dari selatan Australia pula. Kajian menumpukan kepada melihat peramal-peramal yang berkaitan dengan kematangan kerjaya bagi remaja-remaja di Australia. Data diambil pada 367 orang pelajar sekolah di selatan Australia.

Nilai bekerja adalah kepercayaan seseorang individu didalam kepuasan mereka setelah melibatkan diri didalam peranan kerja. Nilai bekerja telah dikenalpasti sebagai pembolehubah yang kritikal di dalam proses perkembangan Kerjaya (Fouad, 1995 ; Super dan Suerko, 1995).

Daripada dapatan kajian lepas di atas, dapat disimpulkan bahawa terdapat dapatan yang bercampur-campur berkaitan hubungan antara nilai bekerja dan kematangan kerjaya. Kajian-kajian yang berkenaan pula lebih menfokuskan kepada pelajar-pelajar sekolah menengah sahaja. Oleh itu hipotesis empat (H4) dibentuk.

2.5.2 Penghargaan sendiri dan kematangan kerjaya

Kajian oleh Creed dan Patton (2003) mendapati bahawa penghargaan sendiri mempunyai hubungan yang positif dengan kematangan kerjaya. Data diambil dari 367 orang pelajar sekolah tinggi. Soal selidik menggunakan 10 item yang dibangunkan oleh Rosenberg (1965) untuk mengukur tahap penghargaan sendiri.

Pada tahun berikutnya Patton, Watson dan Creed (2004) penghargaan sendiri berhubung secara signifikan dengan kematangan kerjaya pada perancangan dan penerokaan kerjaya. Kajian ini telah dilakukan ke atas 467 pelajar sekolah tinggi di Australia. Pada tahun 2005, kajian oleh Patton et al. mendapati terdapat hubungan yang signifikan juga antara penghargaan sendiri dan kematangan kerjaya. Kajian tersebut melibatkan seramai 170 orang pelajar universiti di Australia. Pengukuran dibuat dengan menggunakan instrumen kematangan kerjaya versi Australia.

Kawai dan Ymazaki (2006) pula melaksanakan kajian secara '*longitudinal*' pada dua masa yang berlainan iaitu sebaik sahaja selepas kemasukan dan juga dua bulan selepas kemasukan. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan antara penghargaan sendiri dan kematangan kerjaya yang melibatkan 890 orang pekerja lelaki dan perempuan.

Hasil dapatan-dapatan kajian di atas menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan sendiri dan kematangan kerjaya, namun kajian berkenaan menfokuskan kepada pelajar sekolah menengah dan universiti di luar negara. Oleh itu hipotesis lima (H5) dibentuk.

2.5.3 CDMSE dan kematangan kerjaya

Alan dan Edward (2001) mendapati bahawa *CDMSE (CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY)*, adalah salah satu daripada pembolehubah yang signifikan yang mempunyai hubungan dengan kematangan kerjaya bagi sampel pelajar atlit di kolej. Sampel kajian melibatkan 259 orang pelajar kolej yang mewakili atlit-atlit remaja pada konferen mereka.

Creed dan Patton (2003) pula mendapati terdapatnya hubungan antara *CDMSE* dengan kematangan kerjaya dimana ia melibatkan seramai 1,063 orang pelajar sekolah menengah dari Australia dan Afrika Selatan. Secara umumnya, mereka mendapati apabila tahap *CDMSE* rendah, ia akan mengakibatkan tahap kematangan kerjaya juga rendah.

Didalam tahun yang sama, *CDMSE* telah didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan kematangan kerjaya oleh Creed dan Patton (2003). Data-data diperolehi melalui kajian terhadap 367 orang pelajar sekolah tinggi di sebuah sekolah di selatan Australia. Kajian menggunakan analisis regresi berganda untuk mengenalpasti peramal kepada kematangan kerjaya bagi remaja-remaja sekolah tinggi. Patton et al. (2005) telah membuat dan mengumpul data dari 170 orang

pelajar universiti di Australia bagi mengkaji hubungan *CDMSE* dengan kematangan kerjaya. Keputusan mendapati terdapat hubungan yang signifikan dan sederhana positif antara keduanya.

Pada tahun yang sama, kajian yang dilakukan oleh Punch et al. (2005) melaporkan bahawa *CDMSE* mempunyai hubungan yang signifikan dengan kematangan kerjaya. Data didapati daripada 65 orang pelajar pekak sekolah menengah dan 107 orang pelajar yang tidak cacat yang dibuat untuk membandingkan tahap kematangan kerjaya antara mereka. Keputusan mendapati bahawa *CDMSE* mempunyai hubungan yang signifikan dengan kematangan kerjaya bagi kedua-dua kumpulan.

Hasil dapatan-dapatan kajian di atas juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *CDMSE* dan kematangan kerjaya, namun kajian berkenaan masih menfokuskan kepada pelajar sekolah menengah dan universiti di luar negara. Oleh itu hipotesis enam (H6) dibentuk.

2.5.4 Jantina dan kematangan kerjaya

Hubungan terhadap pembolehubah ini telah dibuat oleh beberapa orang pengkaji antaranya Salami (2008), dimana ia memfokuskan kajian kematangan kerjaya pelajar sekolah menengah di Nigeria. Sampel kajian melibatkan pelajar seramai 581 orang terdiri daripada 275 lelaki dan 306 wanita. Keputusan kajian mendapati tidak terdapat perkaitan antara jantina/gender dengan kematangan kerjaya. Ini disebabkan kedua-dua jantina mempunyai tahap kematangan kerjaya yang sama dimana mereka saling berkongsi masalah yang sama dan berhadapan dengan kelemahan dari segi

pemilihan kerjaya. Dybwad (2009), pula melakukan kajian berdasarkan pembolehubah jantina/gender kepada 2,443 orang pelajar sekolah tinggi di Norway. Dapatakan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara lelaki dan wanita dengan kematangan kerjaya pelajar.

Manakala Patton dan Creed (2002) mendapati wanita menunjukkan tahap kematangan kerjaya yang lebih berbanding lelaki. Kajiannya meliputi 377 orang pelajar dari gred 9 hingga 12 di Australia. Kajian oleh Patton, Watson dan Creed (2004) juga mendapati pelajar wanita mempunyai tahap kematangan kerjaya yang tinggi berbanding lelaki. Kajian melibatkan seramai 1,090 orang terdiri daripada 656 orang pelajar Australia dan 434 orang pelajar Afrika Selatan. Walaubagaimanapun kajian oleh Zhou dan Santos (2007) mendapati kematangan kerjaya pelajar lelaki adalah lebih tinggi, kajian ini melibatkan seramai 109 pelajar British dan 86 pelajar China.

Di Malaysia, masih kurang kajian yang dilakukan, namun terdapat beberapa kajian yang telah dibuat antaranya Mansor dan Tan (2009b). Sampel kajian melibatkan pelajar dari empat buah universiti tempatan iaitu seramai 1,229 orang terdiri daripada 533 pelajar lelaki dan 696 pelajar wanita. Hasil kajian mendapati, tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya antara lelaki dan wanita. Maznizam dan Abdullah (2013) juga mendapati tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya antara lelaki dan wanita. Kajian melibatkan 292 orang pelajar (145 lelaki dan 147 wanita) peringkat diploma dan sijil di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor.

Secara keseluruhannya, terdapat tiga perbezaan yang ketara iaitu tidak terdapat perbezaan, lelaki lebih tinggi dan wanita lebih tinggi tahap kematangan kerjayanya. Ini mungkin disebabkan faktor-faktor tertentu kerana dapatan yang berbeza lebih merujuk kepada negara-negara yang berlainan. Namun di Malaysia terdapat dapatan kajian yang sama iaitu tidak terdapat perbezaan bagi dua keadaan yang berbeza iaitu di universiti dan institut latihan kemahiran awam. Oleh itu hipotesis satu (H1) dibentuk.

2.5.5 Penyertaan program kerjaya dan kematangan kerjaya

Kajian oleh Maznizam dan Abdullah (2013) mendapati tidak terdapat perbezaan di antara yang menyertai atau tidak menyertai program kerjaya. Super (1957) menyatakan bahawa ia adalah satu proses membantu seseorang untuk membangunkan dan menerima gambaran yang bersepadu dan mencukupi dirinya dan peranannya dalam dunia kerja, untuk menguji konsep terhadap realiti dan untuk menukar ia menjadi kenyataan dengan kepuasan kepada dirinya dan manfaat kepada masyarakat. Meliputi perkhidmatan dan aktiviti berkaitan dengan program kaunseling dan pendidikan kerjaya (Zunker, 1990). Oleh itu hipotesis dua (H2) dibentuk.

2.5.6 Pencapaian akademik dan kematangan kerjaya

Hampton (2006), mendapati tidak terdapat perbezaan antara pencapaian akademik dan kematangan kerjaya pelajar. Kajian ini memfokuskan kepada markah mata pelajaran matematik dan ia dijalankan di utara China dan melibatkan seramai 183

orang pelajar sekolah tinggi. Manakala (Akos et al., 2004) mendapati hasil kajiannya menunjukkan terdapat perkaitan yang positif antara pencapaian akademik dan kematangan kerjaya.

Di Malaysia terdapat beberapa kajian yang telah dibuat antaranya Mansor dan Tan (2009b). Sampel kajian melibatkan pelajar dari empat buah universiti tempatan iaitu seramai 1,229 orang terdiri daripada 533 pelajar lelaki dan 696 pelajar wanita. Hasil kajian mendapati, terdapat perbezaan. Maznizam dan Abdullah (2013) pula mendapati tiada perbezaan terhadap pencapaian akademik dengan kematangan kerjaya pelajar. Kajian melibatkan 292 orang pelajar (145 lelaki dan 147 wanita) peringkat diploma dan sijil di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor.

Secara keseluruhannya didapati terdapat dua bentuk dapatan iaitu terdapatnya beza dan tiada beza bagi faktor pencapaian akademik. Perbezaan ini didapati hasil dari perbezaan negara dan juga institusi pengajian yang dikaji. Oleh itu hipotesis tiga (H3) dibentuk.

2.6 Rumusan

Secara keseluruhannya, banyak kajian yang di buat telah menunjukkan keputusan yang bercampur-campur antara pembolehubah-pembolehubah. Oleh itu, hipotesis-hipotesis telah dibangunkan bagi menjawab persoalan-persoalan kajian yang telah disediakan.

BAB 3

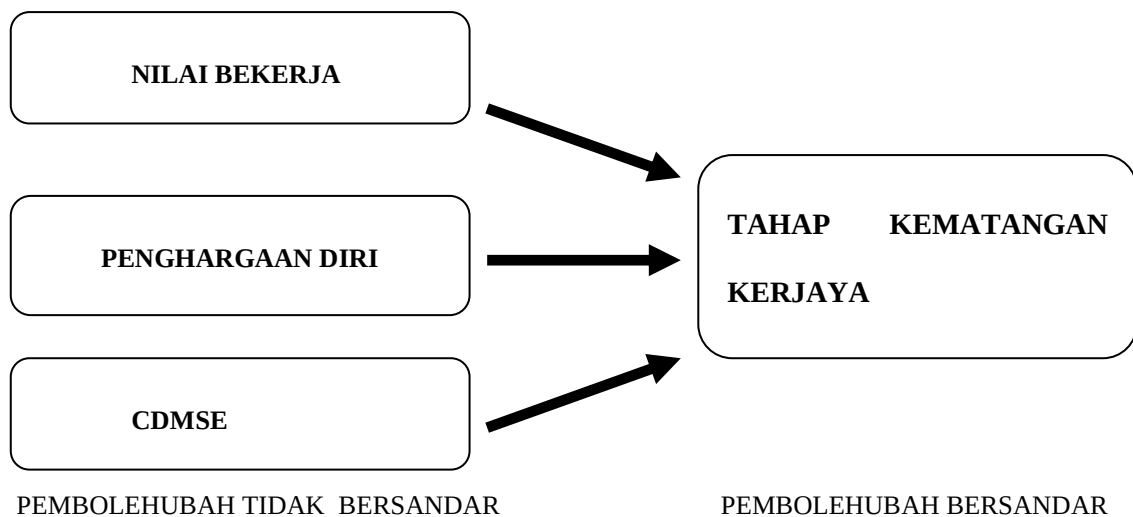
METODOLOGI

3.1 Pengenalan

Metodologi adalah salah satu komponen penting dalam kajian ini kerana ia merangkumi pemahaman yang teliti tentang proses penyelidikan yang akan dilakukan oleh penyelidik. Ia juga penting dalam membantu pengkaji mencapai objektif kajian. Bab ini akan menerangkan tentang kerangka kajian, rekabentuk kajian, populasi dan persampelan, saiz sampel, instrumen kajian, prosedur kajian dan analisis data. Kajian ini akan memfokuskan kepada pengukuran tahap Kematangan kerjaya pelajar dan melihat perhubungan pembolehubah-pembolehubah nilai bekerja, penghargaan sendiri dan *CDMSE* terhadap kematangan kerjaya pelajar.

3.2 Kerangka Kajian

Berdasarkan teori perkembangan kerjaya Super yang dibincangkan, satu kerangka kajian seperti pada Rajah 3.1 disediakan, dimana tahap kematangan kerjaya pelajar menjadi pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar nilai bekerja, penghargaan sendiri dan *CDMSE* dipilih.



Rajah 3.1

Kerangka Konseptual Kajian

3.3 Hipotesis

Perbincangan tentang permasalahan kajian, objektif kajian, persoalan kajian, signifikan kajian serta kerangka teori telah membolehkan penyelidik menstrukturkan enam hipotesis kajian seperti di bab dua. Kesemua hipotesis tersebut akan diuji melalui analisis dan perbincangan terhadap dapatan kajian serta mencapai objektif kajian. Hipotesis-hipotesis tersebut dinyatakan di bawah.

- H1 Terdapat perbezaan antara faktor jantina terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H2 Terdapat perbezaan antara faktor penyertaan program kerjaya terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.

- H3 Terdapat perbezaan antara faktor pencapaian akademik terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H4 Terdapat hubungan yang signifikan antara nilai bekerja terhadap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H5 Terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan sendiri terhadap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.
- H6 Terdapat hubungan yang signifikan antara *CDMSE* terhadap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.

3.4 Rekabentuk Kajian

Kajian ini adalah satu penyelidikan kuantitatif berbentuk tinjauan. Kajian bertujuan untuk menerangkan perhubungan antara pembolehubah dan juga untuk melihat pengaruh antara pembolehubah. Menurut Cresswell (2012), kajian kuantitatif digunakan untuk mengkaji sesuatu permasalahan kajian untuk menjelaskan perhubungan antara pembolehubah-pembolehubah. Rekabentuk tinjauan adalah secara ‘*cross-sectional*’ di mana data akan dikumpul dalam satu masa sahaja. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti perbezaan faktor demografi (jantina, penyertaan program kerjaya dan pencapaian akademik), nilai bekerja, penghargaan sendiri dan *CDMSE* terhadap tahap kematangan kerjaya pelajar - pelajar tahun akhir ADTEC di Malaysia

Rekabentuk kajian membenarkan pengkaji untuk meramal hasil kajian dan menerangkan perhubungan antara pembolehubah. Ianya menggunakan ujian statistik korelasi dan regresi bagi menerangkan hubungan dan mengukur darjah perhubungan antara pembolehubah.

3.5 Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji akan menggunakan satu set soal selidik yang terbahagi kepada empat bahagian iaitu bahagian A, B, C dan D. Bahagian A adalah latarbelakang responden yang terlibat dan ini merupakan ciri-ciri demografi kajian. Item-item di dalam bahagian A soal selidik dibangunkan sendiri oleh pengkaji. Bahagian B pula mengukur tahap kematangan kerjaya responden. Bahagian C pula adalah instrumen untuk mengukur nilai bekerja. Bahagian D adalah instrumen untuk mengukur penghargaan sendiri dan akhir sekali bahagian E untuk mengukur *Career Decision Making Self Efficacy* (CDMSE). Instrumen-instrumen bahagian B,C,D dan E telah disahkan oleh pengkaji-pengkaji lepas. Instrumen kajian menggunakan Bahasa Malaysia, ia telah di semak/di periksa oleh dua orang guru bahasa Inggeris dan bahasa Malaysia untuk mengesahkan kejelasan ayat dan juga untuk memperbaiki ejaan dan tatabahasa.

3.5.1 Bahagian A (Demografi)

Bahagian ini mengandungi latar belakang umum responden iaitu jantina, umur, bangsa, tempat pengajian, penyertaan program kerjaya dan pencapaian akademik.

3.5.2 Bahagian B (Kematangan kerjaya)

Bahagian ini mengandungi lima item yang diadaptasi daripada '*Measure of Guidance Impact (MGI)*' yang dibangunkan oleh National Foundation for Educational Research (Christopher, Stoney, Whetton, Limes dan Kendall 1990) seperti dirujuk oleh Eirini dan Ann (2002). Responden hendaklah menjawab dengan menggunakan skala yang ditetapkan iaitu dari skala 1 (Sangat tidak setuju) ke skala 5 (Sangat Setuju). Skor markah yang tertinggi menunjukkan tahap kematangan kerjaya yang tinggi. *Alpha Cronbach* yang didapati sebelum ini adalah .80 (Flouri dan Buchanan, 2002)

Ia digunakan untuk mengukur tahap kematangan kerjaya yang di alami oleh seseorang individu apabila ingin membuat keputusan tentang kerjaya. Inventori ini sesuai di gunakan untuk pelajar peringkat sekolah menengah ke atas, juga bagi individu yang ingin bertukar kerjaya atau individu yang pertama kali mencari kerja (Zunker dan Osborn, 2002). Kesukaran bagi seseorang individu untuk membuat keputusan tentang kerjaya menandakan individu tersebut mempunyai tahap kematangan/kesediaan kerjaya yang rendah.

3.5.3 Bahagian C (Penghargaan sendiri)

Bahagian ini mengandungi sepuluh item yang di adaptasi daripada '*Rosenberg Self-Esteem Scale*' yang dibangunkan oleh (Rosenberg 1965). Responden hendaklah menjawab dengan menggunakan skala yang ditetapkan iaitu dari skala 1 (Sangat tidak setuju) ke skala 5 (Sangat Setuju). Skor markah yang tertinggi menunjukkan

penghargaan sendiri yang tinggi. *Alpha Cronbach* yang didapati sebelum ini adalah .83 (Creed dan Patton, 2003).

3.5.4 Bahagian D (Nilai bekerja)

Bahagian ini mengandungi tiga item yang diadaptasi daripada '*The Perceived Value of Work*' yang dibangunkan oleh (Feather dan Devenport 1981). Contoh soalan adalah seperti 'Kerja sepatutnya memberikan makna yang lebih baik kepada seseorang berbanding duit'. Responden hendaklah menjawab dengan menggunakan skala yang ditetapkan iaitu dari skala 1 (Sangat tidak setuju) ke skala 5 (Sangat Setuju). Skor markah yang tertinggi menunjukkan nilai bekerja yang tinggi (Feather dan O'Brien, 1986). *Alpha Cronbach* yang didapati sebelum ini adalah .70 (Creed dan Patton, 2003).

3.5.5 Bahagian E (CDMSE)

Bahagian ini mengandungi dua belas item yang diadaptasi daripada '*Career Decision Self-Efficacy Scale*' yang dibangunkan oleh (Betz, Kleindan Taylor 1981). Contoh soalan adalah seperti 'Saya boleh mencari maklumat di perpustakaan untuk lima jenis pekerjaan yang saya minati'. Responden hendaklah menjawab dengan menggunakan skala yang ditetapkan iaitu dari skala 1 (Sangat tidak setuju) ke skala 5 (Sangat Setuju).

3.6 Populasi Kajian

Populasi kajian adalah menumpu di empat buah ADTEC iaitu ADTEC Shah Alam di Selangor, ADTEC Melaka di Melaka, ADTEC Kulim di Kedah dan ADTEC Batu Pahat di Johor yang terdiri daripada pelajar-pelajar tahun akhir. Merujuk data enrolmen pelajar bagi setiap ADTEC, jumlah keseluruhan pelajar tahun akhir yang sedang mengikuti pengajian pada sesi 2/2014 adalah seramai 301 dan pecahannya adalah seperti jadual 3.1 dibawah:

Jadual 3.1

Pecahan bilangan pelajar tahun akhir setiap ADTEC mengikut jantina

Bil.	ADTEC	Pelajar Lelaki	Pelajar Perempuan
1	Batu Pahat	51	20
2	Kulim	49	19
3	Melaka	50	39
4	Shah Alam	61	12
Jumlah		211	90

Pelajar-pelajar ini akan mendapat Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) Tahap 4 yang dikeluarkan oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK). Sistem pengajarannya adalah berdasarkan sukatan kurikulum Standar Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK) atau '*National Occupation Skill Standar*' (NOSS). Kursus Teknologi Elektrik Kuasa pula adalah berdasarkan silibus/kurikulum dari Suruhanjaya Tenaga (ST). Kursus-kursus yang ditawarkan di setiap ADTEC adalah seperti pada Jadual 3.2

Jadual 3.2

Kursus-kursus yang ditawarkan setiap ADTEC

Bil	Nama ADTEC	Kursus ditawarkan
1	ADTEC Kulim	1. Teknologi Pembuatan (Pemesinan) 2. Teknologi Pembuatan (Perkakasan) 3. Teknologi Mekatronik 4. Teknologi Telekomunikasi 5. Teknologi Elektronik
2	ADTEC Shah Alam	1. Teknologi Pembuatan (Pemesinan) 2. Teknologi Kimpalan 3. Teknologi Mekatronik 4. Teknologi Elektronik 5. Teknologi Jaminan Kualiti 6. Teknologi Elektrik Kuasa 7. Teknologi Komputer (Sistem) 8. Teknologi Penyejukbekuan dan Penyaman Udara 9. Teknologi Penyelenggaraan Kapal Terbang
3	ADTEC Melaka	1. Teknologi Automotif 2. Teknologi Komputer (Sistem) 3. Teknologi Mekatronik 4. Teknologi Pembuatan (Perkakasan) 5. Teknologi Telekomunikasi
4	ADTEC Batu Pahat	1. Teknologi Pembuatan (Pemesinan) 2. Teknologi Pembuatan (Perkakasan) 3. Teknologi Mekatronik 4. Teknologi Komputer Rangkaian 5. Teknologi Elektronik 6. Teknologi Kimpalan

3.6.1 Saiz Sampel

Penentuan bagi jumlah sampel yang diperlukan, merujuk kepada jadual penentuan saiz sampel yang dihasilkan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Bagi kajian ini, populasi (N) adalah sebanyak 301, maka bilangan sampel (S) yang perlu adalah sebanyak 169 orang.

3.6.2 Teknik Persampelan

Kaedah teknik persampelan rawak berstrata dan rawak mudah yang tergolong di dalam kaedah persampelan kebarangkalian akan digunakan bagi kajian ini. Teknik persampelan berstrata melibatkan pembahagian populasi (ADTEC) kepada sub-populasi (Jantina) dalam bentuk strata lelaki dan perempuan. Manakala teknik persampelan rawak mudah pula melibatkan pemilihan secara rawak mengikut senarai pelajar yang diperolehi dari setiap jantina lelaki dan perempuan. Pecahan bilangan sampel mengikut ADTEC adalah seperti pada jadual 3.3 dibawah:

Jadual 3.3

Pecahan bilangan sampel setiap ADTEC mengikut jantina

ADTEC	Populasi		Sampel	
	Lelaki	Perempuan	Lelaki	Perempuan
BATU PAHAT	51	20	29	11
KULIM	49	19	28	11
MELAKA	50	39	28	22
SHAH ALAM	61	12	34	7
JUMLAH	211	90	118	51

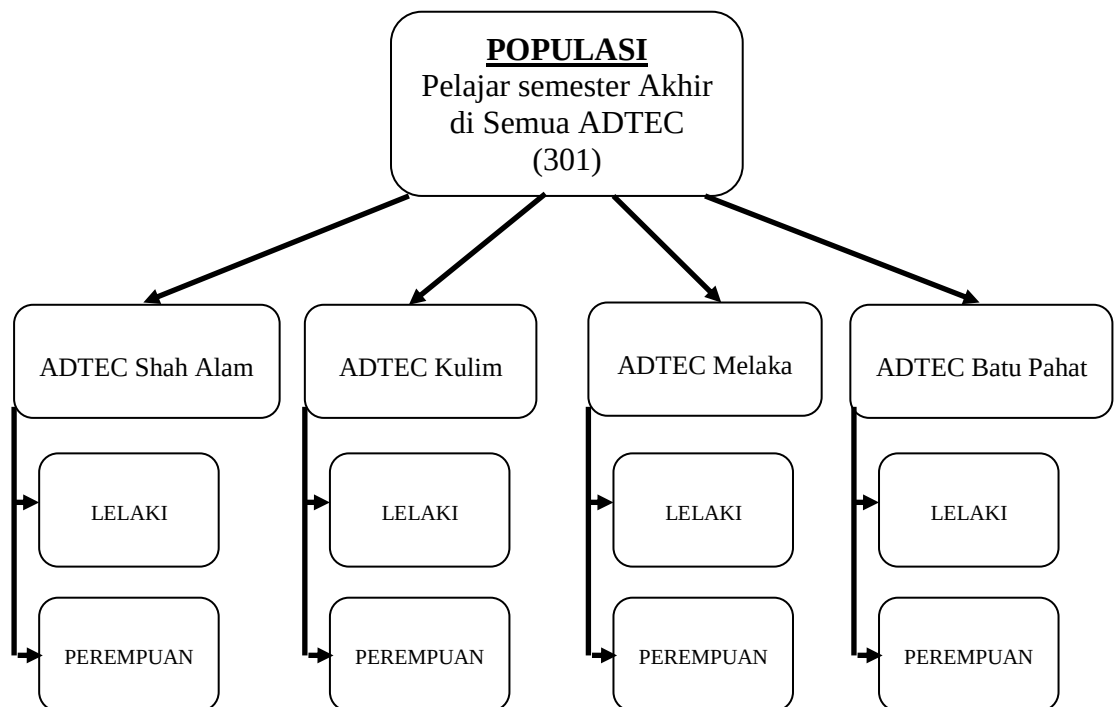
a) Pengiraan untuk mendapatkan bilangan sampel pelajar lelaki :

$$\frac{\text{Bil. Populasi Lelaki (211)} \times \text{Jumlah Sampel (169)}}{\text{Jumlah Populasi (301)}} \longrightarrow 118 \text{ orang}$$

b) Pengiraan untuk mendapatkan bilangan sampel pelajar perempuan :

$$\frac{\text{Bil. Populasi Perempuan (90)} \times \text{Jumlah Sampel (169)}}{\text{Jumlah Populasi (301)}} \longrightarrow 51 \text{ orang}$$

Kemudian, bilangan sampel lelaki dan perempuan dibahagi kepada 4 bahagian (mengikut jumlah bilangan ADTEC) berdasarkan nisbah mengikut populasi jantina.



Rajah 3.2
Kerangka Teknik Persampelan

Kerangka teknik persampelan adalah seperti pada rajah 3.2 diatas. Sampel diambil dari setiap ADTEC yang terdiri daripada pelajar-pelajar tahun akhir sahaja.

Keempat-empat institut memenuhi keperluan ciri-ciri kajian iaitu mempunyai kursus pelbagai bidang, serta mempunyai pelajar lelaki dan perempuan.

Bagi mendapatkan jumlah sampel yang dikehendaki, kaedah pemilihan sampel adalah berdasarkan senarai nama pelajar berdaftar di ADTEC berkenaan untuk sesi 2/2014. Senarai nama pelajar tahun akhir adalah mengikut kursus. Langkah pertama adalah mengasingkan nama pelajar mengikut jantina mengikut teknik rawak berstrata. Seterusnya nama pelajar diambil secara rawak mengikut jantina secara bergilir-gilir sehingga mendapat jumlah yang dikehendaki.

3.7 Prosedur Pengumpulan Data

Sebelum soal selidik diedar kepada responden, surat memohon kebenaran menjalankan penyelidikan akan dihantar kepada pengarah-pengarah ADTEC yang terlibat. Setelah mendapat persetujuan daripada pengarah ADTEC yang berkenaan, soal selidik dihantar kepada pegawai yang bertanggungjawab di institut masing-masing. Soal selidik seterusnya diedarkan kepada responden semasa sesi pembelajaran berdasarkan senarai nama pelajar yang telah dipilih. Arahan menjawab telah jelas dinyatakan pada soal selidik yang akan dibacakan oleh pengajar pada masa tersebut sebelum responden mula menjawab. Responden akan diberikan masa lebih kurang 30 minit untuk melengkapkan soal selidik tersebut dengan pemantauan pengajar tanpa sebarang pengaruh. Semua soal selidik akan dikumpul pada hari yang sama.

3.8 Kajian Rintis

Kajian rintis merupakan kajian yang dilakukan berskala kecil (biasanya melibatkan 30 orang responden). Ia biasanya dilakukan sebelum kajian sebenar dilakukan. Kajian rintis merupakan bahagian yang penting bagi sesebuah kajian yang baik dimana ia dapat membantu pengkaji mengenalpasti tahap kebolehlaksanaan atau kemunasabahan kajian utama yang akan dijalankan kelak. Kajian rintis ini akan dapat membantu di dalam menyemak item-item yang kurang sesuai, kefahaman terhadap item-item serta untuk mendapatkan maklumbalas mereka. Ujian kebolehpercayaan dilakukan untuk mengukur keupayaan sesuatu kajian untuk mendapatkan nilai yang sama apabila pengukuran yang sama diulangi untuk kali yang kedua, ketiga dan seterusnya (Chua, 2012).

Menurut Hair et al. (2011), nilai julat pekali *Cronbach Alpha* melebihi 0.60, tahap kebolehpercayaan dikatakan mempunyai konsistensi dalaman, oleh itu boleh dipercayai. Jadual 3.5 menunjukkan bahawa kesemua item mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0.60 dimana ia sesuai untuk digunakan . Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa kesemua item tersebut mempunyai aras kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh diteruskan penggunaannya dalam kajian ini.

Di dalam konteks kajian ini, responden seramai 30 orang bagi pelajar Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) dari ILP Kuala Lumpur yang mempunyai ciri-ciri yang sama telah dikenalpasti dan akan dipilih secara rawak. Melalui ujian rintis yang di jalankan, nilai *Cronbach Alpha* pembolehubah penghargaan sendiri adalah lemah iaitu 0.47. Satu item (RecodePD2) di gugurkan bagi mendapatkan nilai *Cronbach*

Alpha 0.75 dan menjadikan bilangan item tinggal 9. Selain itu pembolehubah-pembolehubah lain menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih daripada 0.60 iaitu pembolehubah nilai bekerja dengan nilai 0.75, pembolehubah *CDMSE* pula dengan nilai 0.85 dan pembolehubah kematangan kerjaya bernilai 0.84.

Jadual 3.4

Dapatan Kajian Rintis

Pembolehubah	Bilangan Item Asal	Bilangan Item Digugurkan	Cronbach Alpha Sebelum item digugurkan	Cronbach Alpha Selepas item digugurkan
Kematangan kerjaya	5	-	0.84	
Penghargaan sendiri	10	1	0.47	0.75
Nilai Bekerja	3	-	0.75	
CDMSE	12	-	0.85	

3.9 Analisis Statistik

Setelah responden melengkapkan instrumen kajian, data-data akan dikumpulkan dan dianalisis. Kesemua data-data akan di analisa dengan menggunakan perisian *Statistical Package Social Science (SPSS)* versi 16.0 Bagi kajian ini, statistik deskriptif dan statistik inferensi akan digunakan. Statistik deskriptif digunakan untuk membuat kesimpulan keseluruhan data kajian, memberikan kefahaman tentang pelbagai data yang diperolehi dan perbezaan antara data yang diperolehi. Ujian statistik yang digunakan adalah frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai. Analisis statistik

inferens digunakan untuk membuat perbandingan antara kumpulan atau mengaitkan hubungan antara dua atau lebih pembolehubah didalam sesuatu kajian. Bagi kajian ini, ujian *t*, ANOVA sehala, korelasi pearson dan regresi berganda digunakan. Jadual 3.5 memaparkan ujian statistik yang akan dijalankan bagi kajian ini.

Jadual 3.5

Ujian statistik yang akan digunakan

Bil	Persoalan Kajian	Ujian statistik
1	Apakah tahap kematangan kerjaya pelajar	Deskriptif
2	Apakah terdapat perbezaan faktor Jantina dengan tahap kematangan kerjaya pelajar	Ujian <i>t</i>
3	Apakah terdapat perbezaan faktor Penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya pelajar	Ujian <i>t</i>
4	Apakah terdapat perbezaan faktor Pencapaian Akademik dengan tahap kematangan kerjaya pelajar	Ujian ANOVA Sehala
5	Apakah pembolehubah yang menjadi peramal yang signifikan kepada kematangan kerjaya pelajar-pelajar	Ujian Regresi Berganda

3.10 Rumusan

Bab ini telah menghuraikan tentang kaedah untuk menjalankan kajian yang dibuat bagi mencapai objektif kajian. Selain daripada itu, ia turut menerangkan secara menyeluruh tentang instrumen kajian yang digunapakai bagi membolehkan jawapan sebenar diperolehi berkaitan tahap kematangan kerjaya pelajar.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan mengenai hasil yang diperoleh daripada analisis data dan hipotesis ujian. Bahagian pertama bab ini menjelaskan tentang kajian rintis yang dijalankan diikuti oleh ciri-ciri demografi responden melalui analisa Deskriptif iaitu kekerapan dan peratusan. Semua data dianalisa menggunakan Analisa Kebolehpercayaan, Ujian Korelasi Pearson bagi menentukan hubungan antara pembolehubah, Ujian Regresi Berganda untuk menguji tahap dominan pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar.

4.2 Kadar Maklumbalas Responden

Daripada 169 soal selidik yang diedarkan kepada responden, sejumlah 156 maklumbalas telah diperolehi. Daripada jumlah keseluruhan maklumbalas yang diterima, 7 adalah tidak sah atau tidak lengkap dan ia telah ditolak. Ini disebabkan lebih daripada separuh item-item tidak di isi atau terdapat juga item-item di isi secara keseluruhan dan ini menyukarkan data-data untuk di buat analisa. Oleh itu, 149 (88.2 %) maklum balas soal selidik telah digunakan untuk analisis akhir seperti yang ditunjukkan pada Jadual 4.1.

Merujuk kepada Hair et al. (1984), apabila kadar tindak balas di atas 50% umumnya dianggap boleh diterima, tetapi jika kadar tindak balas ialah 80% dan ke atas adalah

lebih wajar. Dalam kajian ini 88.2 % adalah wajar dan boleh digunakan dalam kajian ini.

Jadual 4.1

Kadar Maklumbalas Sampel Kajian (n=149)

ADTEC	Peratusan (%)
Borang yang diedarkan	169
Borang yang di isi/dikembalikan	156
Borang yang boleh digunakan	149
Kadar maklumbalas (149/169)	88.2%

4.3 Analisis Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar

Jadual 4.2 di bawah menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* bagi pembolehubah bersandar dan tidak bersandar. Menurut Hair et al. (2011), nilai julat pekali *Cronbach Alpha* melebihi 0.60, tahap kebolehpercayaan dikatakan mempunyai konsistensi dalaman, oleh itu boleh dipercayai.

Terdapat satu pembolehubah yang mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 iaitu nilai bekerja (0.59). Satu item telah digugurkan iaitu nilai bekerja2 dan nilai *Cronbach Alpha* meningkat kepada 0.62. Keputusan menunjukkan bahawa pembolehubah ini adalah sesuai untuk analisis selanjutnya.

Jadual 4.2

Pekali Kebolehpercayaan untuk pembolehubah-pembolehubah kajian

Pembolehubah	Jumlah Bilangan Item	Item yang digugurkan	Cronbach Alpha Sebelum item digugurkan	Cronbach Alpha Selepas item digugurkan
Kematangan kerjaya	5	-	0.83	
Penghargaan sendiri	9	-	0.67	
Nilai Bekerja	3	1	0.59	0.62
CDMSE	12	-	0.84	

Semua faktor menunjukkan keputusan yang positif dan dapat digunapakai di dalam borang soal selidik yang lengkap di mana pembolehubah penghargaan sendiri mencatatkan nilai 0.67, pembolehubah nilai bekerja dengan nilai 0.62, pembolehubah *CDMSE* pula dengan nilai 0.84 dan pembolehubah kematangan kerjaya bernilai 0.83.

4.4 Analisis Deskriptif

4.4.1 Demografi Reponden

Bahagian A bagi pada soal selidik mengandungi enam (6) item yang melibatkan demografi responden iaitu Institut/ADTEC, jantina, bangsa, umur, penyertaan program kerjaya dan pencapaian akademik.

Jadual 4.3

Profil Demografi Responden (n=149)

Item	Klasifikasi	Bilangan (orang)	Peratusan (%)
Institut (ADTEC)	Batu Pahat	35	23.5
	Kulim	35	23.5
	Melaka	43	28.9
	Shah Alam	36	24.2
	Jumlah	149	100.0
Jantina	Lelaki	103	69.1
	Perempuan	46	30.9
	Jumlah	149	100.0
Bangsa	Melayu	129	86.6
	Cina	2	1.3
	India	13	8.7
	Lain-lain	5	3.4
	Jumlah	149	100.0
Umur	20 – 21	77	51.7
	22 – 23	62	41.6
	24 – 25	6	4.0
	26 dan ke atas	4	2.7
	Jumlah	149	100.0
Program Kerjaya	Pernah sertai	124	83.2
	Tidak pernah	25	16.8
	Jumlah	149	100.0
Pencapaian Akademik	>= 3.67	58	38.9
	3.66 – 2.67	79	53.0
	<=2.66	12	8.1
	Jumlah	149	100.0

Jadual 4.3 menerangkan profil demografi responden yang terlibat di dalam kajian ini. Seperti yang di paparkan, 69.1% atau 103 orang adalah terdiri daripada pelajar lelaki dan bangsa Melayu dilihat mendominasi, iaitu sebanyak 86.6%. Data juga menunjukkan hampir 94% pelajar berumur dalam lingkungan di antara 20 ke 23 tahun.

Sebilangan besar responden pernah mengikuti/menyertai program kerjaya iaitu sebanyak 83.2%. Pencapaian akademik diukur dengan nilai gred kumulatif (CGPA) pelajar pada semester sebelumnya. Daripada dapatan diatas, didapati lebih kurang separuh responden iaitu 53% mempunyai keputusan CGPA antara 3.66 hingga 2.67. Majoriti responden mendapat CGPA diatas 2.67 iaitu sebanyak 91. %.

4.4.2 Min dan Sisihan Piawai

Analisis deskriptif bagi setiap ukuran item pembolehubah di ukur untuk menjelaskan min, median, mod, julat dan sisihan piawai pembolehubah. Walau bagaimanapun, hanya min dan sisihan piawai yang paling biasa digunakan oleh penyelidik bagi data selang dan skala nisbah (Sekaran dan Bougie, 2010). Menurut Hair et al. (2010), nilai-nilai min boleh dikategorikan kepada tiga peringkat; **rendah 1.00 - 2.25**, **sederhana 2.26 - 3.75** dan **tinggi 3.76 - 5.00**.

Sisihan piawai merupakan petunjuk pengukuran yang utama untuk menyatakan keserakan nilai-nilai dalam taburan (Chua, 2012). Ia menerangkan mengenai serakan atau keseragaman nilai taburan sampel dari purata (Hair et al., 2011). Apabila sisihan piawai adalah kecil dari 1, ia bermaksud responden sangat konsisten dalam pendapat

mereka manakala jika lebih besar dari 3, ini bermakna responden mempunyai banyak keragaman dalam pendapat mereka (Hair et al., 2011).

Analisis deskriptif yang dijalankan bagi sampel kajian menunjukkan nilai purata semua pembolehubah adalah antara 2.95 dan 3.80. Secara relatifnya nilai purata bagi nilai bekerja adalah tertinggi (M=3.80 dan SP=0.88), diikuti kematangan kerjaya (M=3.59 dan SP=0.67), CDMSE (M=3.42 dan SP=0.51), dan penghargaan sendiri (M=2.95 dan SP=0.50).

Jadual 4.4

Deskriptif Bagi Pembolehubah-pembolehubah

Pembolehubah	Minima	Maksima	Min	Sisihan Piawai
Kematangan kerjaya	1.80	4.60	3.59	.67
Penghargaan sendiri	1.67	4.00	2.95	.50
Nilai Bekerja	1.5	5.00	3.80	.88
CDMSE	2.25	4.25	3.42	.51

Nota: $n = 149$

Nota.

Semua pembolehubah menggunakan 5-poin skala Likert dengan 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Neutral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Oleh itu, tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC berada dalam keadaan sederhana.

4.5 Ujian t (T-Test)

4.5.1 Perbezaan antara faktor jantina dan tahap kematangan kerjaya

Ujian t tidak bersandar telah dijalankan untuk melihat adakah terdapat perbezaan antara faktor jantina dan tahap kematangan kerjaya antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan. Merujuk jadual 4.17, dapatan ujian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki ($M=3.59$, $SP= .68$) dan pelajar perempuan ($M=3.60$, $SP= .65$) dimana $t(147) = -.077$, $p = .939$. Oleh itu, H_1 ditolak.

Jadual 4.5

Analisa Ujian t terhadap faktor gender dan tahap Kematangan kerjaya ($n=149$)

	Min	Sisihan Piawai	t	df	Sig.
Jantina			-.077	147	.939
Lelaki	3.59	.68			
Perempuan	3.60	.66			

4.5.2 Perbezaan antara faktor penyertaan program kerjaya dan tahap kematangan kerjaya

Ujian t tidak bersandar telah dijalankan untuk membandingkan tahap kematangan kerjaya antara pelajar yang pernah mengikuti program kerjaya dan yang tidak pernah program kerjaya. Merujuk jadual 4.6, dapatan ujian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang pernah mengikuti program kerjaya ($M=3.53$, $SP= .69$) dan yang tidak pernah mengikuti program kerjaya ($M=3.89$, $SP= .48$) dimana $t(147) = -2.439$, $p = .016$. Oleh itu, H_2 diterima.

Jadual 4.6

Analisa Ujian t terhadap faktor penyertaan program kerjaya dan tahap kematangan kerjaya (n=149)

	Min	Sisihan Piawai	t	df	Sig.
Penyertaan Program Kerjaya			-.2439	.147	.016
Pernah sertai	3.53	.69			
Tidak pernah sertai	3.89	-.48			

4.6 Ujian ANOVA

Ujian ANOVA satu hala telah dijalankan untuk membandingkan perbezaan antara pencapaian akademik dengan tahap kematangan kerjaya. Merujuk kepada Jadual 4.7, tidak terdapat perbezaan yang signifikan untuk pencapaian akademik tinggi ($M=3.52$, $SP=.69$), pencapaian akademik sederhana ($M=3.64$, $SP=.67$) dan pencapaian akademik rendah ($M=3.60$, $SP=.61$) dimana $F(2, 146) = .557$, $p = .574$. Oleh itu, hipotesis H3 ditolak.

Jadual 4.7

Analisa Ujian t terhadap faktor pencapaian akademik dan tahap kematangan kerjaya (n=149)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Antara Kumpulan	.510	2	.255	.557	.574
Dalam kumpulan	66.753	146	.457		
Jumlah	67.263	148			

4.7 Ujian Korelasi

Korelasi adalah untuk mengenal pasti perkaitan atau perhubungan dua atau lebih pembolehubah. Ujian Korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar iaitu antara pembolehubah kematangan kerjaya dengan pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar (Nilai bekerja, penghargaan sendiri dan *CDMSE*) yang diwakili oleh pekali korelasi r . Kekuatan korelasi boleh dilihat daripada nilai pekali korelasi r seperti pada Jadual 4.8 dibawah. Korelasi *Pearson* digunakan untuk membuat penilaian sejauh mana kekuatan hubungan antara dua pembolehubah selanjar (Velloo, 2012).

Jadual 4.8

Kekuatan nilai pekali korelasi

Saiz Pekali Korelasi (r)	Kekuatan Korelasi
.90 ke 1.00 atau -.90 ke 1.00	Sangat Kuat
.70 ke .89 atau -.70 ke -.89	Kuat
.50 ke .69 atau -.50 ke -.69	Sederhana
.30 ke .49 atau -.30 ke -.49	Lemah
.01 ke .29 atau -.01 ke -.29	Sangat lemah
.00	Tiada Korelasi

Sumber : Velloo A. (2012)

Jadual 4.9

Hubungan Korelasi Antara Pembolehubah Bebas Dengan kematangan kerjaya

Pembolehubah	PD	NB	CDMSE	KK
PD	1			
NB	.599**	1		
CDMSE	.286**	.414**	1	
KK	.172*	.200*	.766**	1

Nota: KK = Kematangan kerjaya; PD = Penghargaan sendiri; NB = Nilai Bekerja; CDMSE = Career Decision Making Self-Efficacy;

**Korelasi adalah signifikan pada paras 0.01

*Korelasi adalah signifikan pada paras 0.05

Merujuk kepada jadual 4.9, bagi pembolehubah nilai bekerja, terdapat hubungan yang sangat lemah tetapi positif terhadap kematangan kerjaya ($r = .200$, $n=149$, $p<0.05$) serta signifikan pada .05. Bagi pembolehubah penghargaan sendiri pula ia menunjukkan hubungan yang yang sangat lemah tetapi positif terhadap kematangan kerjaya ($r = .172$, $n=149$) serta signifikan pada .01. Keputusan analisis menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pembolehubah *CDMSE* terhadap kematangan kerjaya ($r = .766$, $n=149$) serta signifikan pada .01.

4.8 Ujian Regresi

Bagi analisis terakhir, analisis regresi berganda telah digunakan untuk menentukan peramal yang signifikan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar.

Tahap kematangan kerjaya bagi kajian ini didapati sederhana ($M=3.59$ dan $SD=0.67$). Dapatan juga menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara kematangan kerjaya dan pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar di dalam kajian ini. Walaubagaimanapun, hubungan ini tidak meramalkan penentu/peramal bagi kematangan kerjaya. Bagi mengenalpasti penentu/peramal ini, model analisa regresi berganda telah di cadang dan di uji. Peramal-peramal yang dicadangkan untuk kematangan kerjaya (Y) adalah penghargaan sendiri (X_1), nilai bekerja (X_2) dan $CDMSE$ (X_3). Oleh itu, persamaan model regresi di tunjukkan dibawah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Di mana :

- Y = Kematangan kerjaya X_1
- a = Pemalar Regresi (pintasan)
- β_{1-3} = Pekali Regresi
- X_1 = Penghargaan sendiri
- X_2 = Nilai Bekera
- X_3 = $CDMSE$

Pembolehubah-pembolehubah ini di masukkan semua sekali ke dalam model regresi dan hasil/output adalah seperti pada jadual dibawah.

Jadual 4.10

Analisa Regresi Berganda Pembolehubah Bebas dengan tahap kematangan kerjaya (n=149)

Model	Unstandardised coefficient		Standardised coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.186	.283		.658	.512
Penghargaan	.044	.089	.033	0.501	.617
Nilai Bekerja	-.122	.053	-.160	-2.322	.022
CDMSE	1.093	.076	.823	14.308	.000

$R = .777, R^2 = .604, \text{Adjusted } R^2 = .596, F \text{ value} = 73.658, p < .05$

Ujian-F memberikan keputusan yang signifikan (nilai $p < \alpha$ (0.05) bahawa hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar adalah linear dan model ini secara signifikan meramal pembolehubah bersandar.

Analisis Regresi berganda jadual 4.10 di atas menunjukkan pembolehubah penghargaan sendiri, nilai bekerja dan CDMSE menyumbang 60.4% varian dalam kematangan kerjaya. Manakala baki 39.6% lagi merujuk kepada pembolehubah - pembolehubah lain yang tidak termasuk di dalam kajian ini. Keputusan analisis ini juga menunjukkan pembolehubah CDMSE merupakan peramal yang paling signifikan bagi kematangan kerjaya dengan nilai beta $\beta = 0.823$, Sig 0.00. Pembolehubah nilai bekerja menunjukkan hubungan yang signifikan tetapi negatif dengan nilai beta $\beta = -0.160$, Sig 0.022. Bagi pembolehubah penghargaan sendiri pula (Beta=-0.033, Sig.=0.617), nilai $p > \alpha$ (0.05), iaitu tidak signifikan. Oleh itu, H5 ditolak manakala H4 dan H6 diterima.

4.9 Ringkasan Hipotesis

Pernyataan Hipotesis	Keputusan
H1 Terdapat perbezaan antara faktor jantina terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Ditolak
H2 Terdapat perbezaan antara faktor penyertaan program kerjaya terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir	Diterima
H3 Terdapat perbezaan antara faktor pencapaian akademik terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Ditolak
H4 Terdapat hubungan yang signifikan antara nilai bekerja terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Diterima
H5 Terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan sendiri terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir	Ditolak
H6 Terdapat hubungan yang signifikan antara <i>CDMSE</i> terhadap tahap Kematangan kerjaya pelajar-pelajar semester akhir ADTEC	Diterima

4.10 Rumusan

Bab ini telah menjelaskan hasil dapatan analisa kajian ini. Semua data-data ini telah dianalisa dengan menggunakan perisian SPSS versi 16 dengan melakukan kaedah yang relevan dalam menganalisa data seperti ujian kebolehppercayaan, ujian statistic deskriptif, ujian t, ujian ANOVA, ujian Korelasi Pearson dan ujian regresi berganda. Perbincangan berkaitan dapatan kajian akan dihuraikan dalam bab seterusnya.

BAB 5

CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab ini seterusnya akan membincangkan hasil dapatan daripada kajian yang telah dijalankan dan juga kesimpulan. Ia di ikuti dengan cadangan dan juga kajian akan datang.

5.2 Ringkasan Kajian

Di dalam mempertimbangkan pembangunan kerjaya remaja – remaja, kematangan kerjaya banyak di gunakan dan merupakan konstruk yang bernilai (Punch et al. 2005). Kematangan kerjaya merujuk kepada kesediaan seseorang individu untuk mempunyai maklumat, membuat keputusan kerjaya yang sesuai dengan usia dan menghadapi tugas-tugas pembangunan kerjaya (Savickas, 1984) Ia adalah pengukuran bagi kesediaan untuk membuat keputusan kerjaya atas dasar sikap dan pengetahuan terhadap membuat keputusan kerjaya (Powell dan Luzzo, 1998) Kajian ini telah menyemak kajian-kajian lepas dan mendapati bahawa penghargaan sendiri, nilai bekerja dan *CDMSE* adalah antara peramal-peramal yang signifikan bagi kematangan kerjaya. Berdasarkan kajian-kajian ini, peramal-peramal tersebut di gunakan untuk mengenalpasti hubungan dan seterusnya mengenalpasti peramal-peramal bagi kematangan kerjaya untuk pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC.

Para pelajar hendaklah membuat tinjauan masa hadapan dan merangka keperluan di dalam peringkat-peringkat pengajiannya dan membuat pemilihan kerjaya pada akhir pengajian. Walaubagaimanapun pemilihan kerjaya tidak di ambil berat pada peringkat ini dan ianya akhirnya boleh menyebabkan pelbagai masalah pekerjaan kepada individu seperti pilihan yang tidak betul bagi minat kerjaya, pengangguran dan kegagalan dalam kerjaya. Di dapati bahawa terdapat pelbagai kajian berkaitan kematangan kerjaya telah dibuat, namun di dalam konteks Malaysia didapati tidak banyak kajian yang di buat. Oleh itu objektif bagi kajian ini adalah seperti dibawah iaitu :

1. Mengukur tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir ADTEC melalui keputusan skor min.
2. Mengenalpasti perbezaan faktor demografi (jantina, penyertaan program kerjaya dan pencapaian akademik) dengan tahap kematangan kerjaya.
3. Mengenalpasti hubungan antara nilai bekerja, penghargaan sendiri dan CDMSE dengan tahap kematangan kerjaya.

Kajian ini ingin mengenalpasti hubungan antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar (Penghargaan sendiri, nilai bekerja dan *CDMSE*) dengan pembolehubah bersandar (Kematangan kerjaya). Pembolehubah nilai bekerja dan *CDMSE* merupakan peramal yang signifikan bagi kematangan kerjaya.

Berdasarkan hasil kajian daripada analisa data, beberapa kesimpulan di buat dan di huraikan. Skor Purata (min) kematangan kerjaya adalah ($M=3.59$, $SD=0.67$) iaitu dalam julat sederhana. Bagi faktor jantina dan pencapaian akademik, tidak terdapat

perbezaan yang signifikan dengan tahap kematangan kerjaya. Manakala terdapat perbezaan di antara penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya.

Berdasarkan kepada data, dapat disimpulkan bahawa secara umumnya pelajar-pelajar ini telah mencapai kematangan kerjaya yang sederhana. Ia kemungkinan disebabkan oleh kursus-kursus yang ditawarkan di ADTEC, penglibatan pelajar-pelajar di dalam program-program kerjaya seperti latihan industri, seminar kerjaya atau lain-lain modul kerjaya/aktiviti. Perancangan-perancangan program kerjaya ini didapati berkesan terhadap tahap kematangan kerjaya (Devarajoo, 2002; Tan, 2005). Namun bagi penyertaan pelajar di dalam program kerjaya, didapati tahap kematangan kerjaya lebih rendah daripada yang tidak mengikuti program. Oleh itu, program-program kerjaya perlu di tambah baik dan diperkembangkan lagi.

Ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar mempunyai hubungan dengan kematangan kerjaya. Hubungan yang kuat adalah bagi pembolehubah *CDMSE* manakala hubungan yang sangat lemah adalah nilai bekerja dan penghargaan sendiri. Peramal yang signifikan pula adalah *CDMSE* dan nilai bekerja.

5.3 Rumusan Kajian

5.3 1 Tahap kematangan kerjaya

Daripada kajian yang dijalankan, didapati tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar tahun akhir di ADTEC adalah sederhana. Berdasarkan min setiap item soal selidik, didapati bahawa skor min bagi item lima adalah yang terendah. Item ini

menunjukkan pelajar-pelajar kurang mengetahui bentuk bantuan yang diperlukan seperti maklumat kerjaya dan khidmat kaunseling.

Keadaan ini mungkin disebabkan oleh tiadanya program-program yang berterusan di dalam memberikan maklumat kerjaya serta khidmat kaunseling kepada pelajar. Pelajar-pelajar mempunyai jadual yang padat untuk menghabiskan setiap modul-modul pengajaran di dalam tempoh pembelajaran. Kebanyakan daripada mereka juga tidak mengetahui peluang-peluang kerjaya serta hanya memfokuskannya setelah memasuki tahun akhir. Hasil dapatan ini bersamaan dengan kajian oleh Maznizam dan Abdullah (2013).

5.3.2 Perbezaan faktor jantina dengan tahap kematangan kerjaya.

Dapatan kajian ini bersamaan dengan hasil kajian yang telah dibuat oleh beberapa orang pengkaji luar negara antaranya Salami (2008), dimana ia memfokuskan kajian kematangan kerjaya pelajar sekolah menengah di Nigeria. Sampel kajian melibatkan pelajar seramai 581 orang terdiri daripada 275 lelaki dan 306 wanita.

Dybwad (2009), pula melakukan kajian berdasarkan pembolehubah jantina/gender kepada 2,443 orang pelajar sekolah tinggi di Norway. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara lelaki dan wanita dengan kematangan kerjaya pelajar.

Di Malaysia pula, pengkaji seperti Mansor dan Tan (2009b) yang mana sampel kajiannya melibatkan pelajar dari empat buah universiti tempatan iaitu seramai 1,229 orang terdiri daripada 533 pelajar lelaki dan 696 pelajar wanita. Hasil kajian mendapati, tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya antara lelaki dan wanita.

Maznizam dan Abdullah (2013) juga mendapati tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya antara lelaki dan wanita di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor.

Ini bermakna pelajar lelaki dan pelajar perempuan di ADTEC mempunyai tahap kematangan kerjaya yang sama. Kemungkinan mereka mempunyai masalah yang sama di dalam membuat keputusan kerjaya serta kurang keyakinan diri bagi menentukan pekerjaan yang bakal diceburi. Ia juga mungkin di sebabkan peluang sama rata yang diberikan kepada lelaki dan perempuan di dalam semua bidang yang diceburi serta di dalam program-program kerjaya yang dilaksanakan di ADTEC. Sebagai contoh, tiada syarat-syarat terhadap pengkhususan jantina yang ditetapkan untuk permohonan sesuatu bidang/kursus. Selain daripada itu, secara umumnya negara kita memberikan peluang sama rata di dalam bidang kerjaya antara lelaki dan perempuan.

5.3.3 Perbezaan faktor penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya

Terdapat perbezaan antara penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya. Hasil kajian ini berbeza dengan dapatan yang diperolehi oleh Maznizam dan Abdullah (2013) dimana tidak terdapat perbezaan bagi penyertaan program kerjaya dengan tahap kematangan kerjaya pelajar di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor. Di dapati min kematangan kerjaya pelajar yang tidak mengikuti program kerjaya lebih tinggi. Ini menunjukkan program-program yang diwujudkan tidak memberikan impak/kesan yang signifikan. Ini mungkin disebabkan program-

program yang dibuat tidak sesuai di mana program lebih menjurus kepada lawatan-lawatan biasa ke industri sahaja. Disamping itu kuantiti program yang sedikit juga seperti hanya satu atau dua program sepanjang pengajian dilihat kurang berkesan. Dalam erti kata lain, para pelajar kurang didedahkan secara berterusan berkaitan program-program kerjaya. Oleh itu program-program berkenaan hendaklah dinilai semula perlaksanaannya.

5.3.4 Perbezaan faktor pencapaian akademik dengan tahap kematangan kerjaya

Dapatan ujian ini menunjukkan tiada perbezaan tahap kematangan kerjaya bagi pelajar yang mempunyai pencapaian akademik tinggi, sederhana dan rendah sama seperti yang di dapati oleh Hampton (2006). Di Malaysia terdapat beberapa kajian yang telah dibuat antaranya Mansor dan Tan (2009b) yang melibatkan pelajar dari empat buah universiti tempatan iaitu seramai 1,229 orang terdiri daripada 533 pelajar lelaki dan 696 pelajar wanita. Maznizam dan Abdullah (2013) juga mendapati tiada perbezaan terhadap pencapaian akademik dengan kematangan kerjaya pelajar. Kajian melibatkan 292 orang pelajar (145 lelaki dan 147 wanita) peringkat diploma dan sijil di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) seluruh Selangor.

Ini menunjukkan bahawa tidak semestinya pelajar yang pandai atau mendapat markah yang baik mempunyai tahap kematangan kerjaya yang tinggi. Ini juga berlaku kerana pelajar-pelajar didedahkan dengan program-program kerjaya dan mereka mengikuti tempoh pengajian yang sama. Oleh itu tahap kematangan kerjaya

mereka juga adalah sama dan bukan disebabkan atau dipengaruhi oleh tahap pencapaian akademik.

5.3.5 Hubungan yang signifikan antara nilai bekerja, penghargaan sendiri dan CDMSE dengan kematangan kerjaya

Bagi pembolehubah nilai bekerja, hubungan adalah signifikan tetapi negatif. Ini menunjukkan pelajar-pelajar yang telah mempunyai nilai bekerja yang tinggi akan rendah tahap kematangan kerjayanya. Ini kerana minat pelajar yang berbeza telah mengubah sikap mereka terhadap kerjaya. Ia berlaku kerana apa yang dipelajari di institut tidak sama dengan situasi sebenar di dunia luar. Dapatan kajian ini berbeza dengan dapatan oleh Naidoo et al. (1998) dan Creed & Patton (2003). Pengkaji-pengkaji sebelum ini mendapati nilai bekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap kematangan kerjaya. Ini kerana individu yang merasa puas atau meminati bidang kerjayanya akan lebih bermotivasi dan semakin menunjukkan kematangan di dalam pemilihan kerjayanya. Walaubagaimanapun kajian tersebut memfokuskan kepada pelajar-pelajar sekolah sahaja.

Merujuk kepada hasil dapatan pembolehubah penghargaan sendiri pula, tidak terdapat hubungan yang signifikan. Ia menunjukkan kemungkinan para pelajar tahun akhir di ADTEC ini mempunyai tahap keyakinan terhadap diri yang lemah dan mereka tidak merasakan kehebatan pada diri. Para pelajar ini mungkin merasakan mereka tidak setanding dengan pelajar-pelajar yang bukan dalam bidang kemahiran/vokasional. Disamping itu juga, kurangnya maklumat berkaitan kerjaya yang bakal diceburi juga mungkin menyumbang kepada ketidaktentuan hala tuju

pelajar-pelajar ini yang secara langsung merendahkan keyakinan diri mereka. Oleh kerana mempunyai tahap keyakinan diri yang rendah maka tahap kematangan kerjaya juga turut rendah.

Dapatan kajian ini berbeza dengan penemuan oleh Patton, Watson & Creed (2004) dan Patton et al (2005) iaitu kajian mereka mendapati terdapat hubungan yang signifikan bagi pembolehubah penghargaan sendiri dan ia merupakan peramal kepada Kematangan Kerjaya. Begitu juga dengan kajian oleh See Boon Ping (2009) dalam konteks Malaysia bagi pelajar-pelajar Universiti swasta. Dapatan-dapatan sebelum ini memfokuskan kepada pelajar-pelajar sekolah dan universiti sahaja. Oleh itu, hubungan yang signifikan ini berlaku kerana pelajar sekolah dan universiti merasakan diri mereka begitu yakin hasil daripada galakkan, dorongan dan bantuan yang diberikan oleh pihak pentadbir.

Dapatan berkaitan pembolehubah *CDMSE* menunjukkan bahawa ia adalah peramal yang terbaik bagi kematangan kerjaya. Pembolehubah ini menunjukkan para pelajar tahun akhir di ADTEC berkeyakinan tinggi dalam menguruskan hal-hal berkaitan pemilihan kerjaya. Para pelajar ini telah diberi pendedahan yang cukup berkaitan kerjaya serta telah mengikuti latihan industri seperti yang dirangka sebelum mereka memasuki alam pekerjaan atau tamat pengajian. Ini juga berkemungkinan para pelajar telah mempunyai wawasan atau perancangan awal berkaitan kerjaya mereka. Dapatan ini bersamaan dengan hasil kajian oleh Creed & Patton (2003); Patton et al. (2005); Punch et al. (2005) bagi pembolehubah *CDMSE* di mana para pelajar yang mendapat nilai *CDMSE* yang tinggi, tidak akan mempunyai halangan yang banyak

dalam menguruskan hal-hal berkaitan kerjaya berbanding yang mendapat nilai CDMSE yang rendah. Individu yang kurang halangannya akan mempunyai kematangan kerjaya yang lebih baik.

5.4 Implikasi Kajian

Kajian ini dapat menekankan beberapa perkara penting yang perlu di ambil perhatian oleh beberapa pihak. Oleh itu, bahagian ini akan menggambarkan pembahagian implikasi kajian kepada dua kategori seperti implikasi teoritikal dan praktikal.

5.4.1 Implikasi Teoritikal

Kajian dalam bidang kematangan kerjaya ini banyak di lakukan di luar negara. Di dalam konteks Malaysia, kajian-kajian banyak tertumpu kepada pelajar-pelajar di peringkat sekolah dan universiti berbanding dengan pelajar-pelajar bidang kemahiran.

Secara umum, hasil daripada kajian ini dapat meningkatkan sumbangan kepada memperluas pengetahuan yang sedia ada, terutama berkaitan dengan topik kematangan kerjaya. Menurut Drucker (1993), sumber yang memberi makna satu-satunya di dunia sekarang ini adalah pengetahuan. Walaupun kajian ini memberi tumpuan kepada sebuah organisasi di bawah sebuah jabatan/kementerian, persoalan kajian dan hipotesis boleh dicadangkan kepada agensi-agensi kerajaan yang lain yang mungkin berbeza dalam satu atau lebih faktor.

Sebaliknya, hasil daripada kajian ini dapat membuat beberapa sumbangan kepada kajian literatur semasa seperti meningkatkan pengumpulan serta berkongsi penyelidikan dalam konteks Malaysia, kerana kurangnya kajian tentang topik ini sebelum ini. Penyelidik juga berharap kajian ini akan membantu para pembaca untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan menarik pembaca untuk melakukan kajian mengenai topik kematangan kerjaya di masa depan.

5.4.2 Implikasi Praktikal

Dari segi implikasi praktikal, ada beberapa implikasi kajian ini untuk pengamal. Pertama, hasil daripada kajian ini dapat bermanfaat dalam meningkatkan tahap kematangan kerjaya pelajar bidang kemahiran. Ia merujuk kepada dapat membantu dan memberikan input yang berguna kepada pihak pengurusan untuk meningkatkan lagi program-program kerjaya dan akitivit berkaitan kerjaya di masa-masa akan datang.

Disamping itu, penambahbaikan di dalam modul-modul latihan juga dapat dilaksanakan bagi memasukkan elemen-elemen kerjaya bagi memastikan para pelajar sentiasa diingat dan dimaklumkan berkaitan hal-hal kerjaya.

5.5 Cadangan

Berdasarkan kepada dapatan, perbincangan dan rumusan daripada kajian yang telah dijalankan, beberapa cadangan yang relevan untuk di aplikasikan di peringkat organisasi dan kajian akan datang telah di gariskan sebagai rujukan dan panduan.

5.5.1 Cadangan kepada organisasi

- a. Melengkapkan Pusat Sumber dengan maklumat-maklumat kerjaya yang berkaitan dan sentiasa dikemaskini. Maklumat-maklumat boleh dalam bentuk buku, majalah atau kemudahan internet.
- b. Pihak ADTEC perlu mengadakan program-program kerjaya seperti seminar, hari kerjaya secara berterusan. Semua aktiviti ini dibuat pada setiap peringkat/semester.
- c. Meningkatkan lagi peranan kaunselor-kaunselor dalam menyediakan khidmat nasihat kepada para pelajar seperti pertanyaan berkaitan kerjaya dan sesi kaunseling.
- d. Mengadakan program-program kerohanian atau motivasi diri bagi memastikan para pelajar mempunyai keyakinan diri yang tinggi.

5.5.2 Penyelidikan akan datang

- a. Memperluaskan skop kajian kepada semua peringkat/semester pelajar serta mengkaji mengikut bidang-bidang modul latihan.
- b. Mempertimbangkan faktor-faktor/pembolehubah-pembolehubah lain yang boleh menyumbang kepada kematangan kerjaya dalam kalangan pelajar seperti faktor sosio-ekonomi, bangsa dan lain-lain lagi.

- c. Mengkaji tahap kematangan kerjaya pelajar-pelajar yang mengikuti kursus Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) pula.

5.6 Batasan Kajian

Terdapat beberapa batasan terhadap kajian yang bakal dijalankan iaitu dari segi:

5.6.1 Masa

Masa yang diperuntukkan untuk membuat kajian ini begitu terbatas dan amat sedikit. Oleh itu kajian hanya tertumpu kepada pelajar – pelajar tahun akhir bagi kursus DKM sahaja dan hanya melibatkan empat buah ADTEC sahaja.

5.6.2 Kos

Proses pengumpulan data ini melibatkan kos yang agak tinggi jika mengambil kira institut-institut yang lain. Oleh yang demikian hanya lokasi yang bersesuaian dan mudah dihubungi sahaja dilaksanakan.

Hasil dapatan daripada kajian ini juga terhad kepada instrumen kajian iaitu soal selidik yang digunakan serta terhad kepada faktor-faktor kematangan kerjaya yang dikaji. Dapatan hasil kajian juga mungkin berbeza bagi institusi-institusi lain memandangkan terdapat perbezaan tahap kematangan kerjaya terhadap persekitaran tempat belajar (Kaur, 2012). Persekitaran tempat belajar merangkumi pengurusan, pengajaran, kurikulum dan kemudahan yang memberi kesan terhadap keseluruhan organisasi.

Majoriti pelajar yang mengikuti kursus kemahiran di ILJTM adalah berbangsa Melayu. Oleh yang demikian, responden kajian di ADTEC terbabit sebahagian besarnya terdiri daripada bangsa Melayu. Dapatan kajian tahap kematangan kerjaya yang didapati sukar untuk di buat perbandingan terhadap perbezaan bangsa dan budaya.

5.7 Kesimpulan

Sebagai kesimpulannya, kematangan kerjaya adalah berkait rapat dengan proses pemilihan kerjaya dan keputusan kerjaya. Pelajar-pelajar ini adalah sumber tenaga mahir untuk pembangunan negara di masa akan datang. Memahami penentu-penentu kematangan kerjaya bagi kajian ini, perancangan/program kerjaya yang bersesuaian boleh di aplikasikan kepada kumpulan ini terutama kepada pelajar yang mempunyai tahap kematangan kerjaya yang rendah. Di dalam cabaran dunia pekerjaan kini, para pelajar hendaklah berwaspada dengan perubahan-perubahan yang berlaku dengan pantas pada dunia pekerjaan dan keperluannya. Untuk mencapainya, mereka boleh dibimbing dengan perancangan/program kerjaya yang baik bagi meningkatkan tahap kematangan kerjaya mereka yang akhirnya dapat membuat pemilihan dan keputusan kerjaya yang tepat.

Selain itu mereka hendaklah mempamerkan satu tahap kematangan kerjaya yang konsisten dengan pembangunan kerjaya yang baik bagi sepanjang kehidupan mereka. Akhir sekali, untuk mencapai pembangunan diri yang sesuai dengan perjalanan kerjaya, mereka hendaklah memahami diri sendiri, dunia pekerjaan dan pengetahuan yang diperlukan bagi kerjaya yang di inginkan.

Hasil kajian ini, dapat member sedikit sumbangan dan pengetahuan berkaitan kematangan kerjaya pelajar tahun akhir Diploma Kemahiran Malaysia di ADTEC dan peramal-peramalnya.

RUJUKAN

- Akos, P., Konold, T. R., dan Niles, S. G. (2004). A career readiness typology and typal membership in middle school. *Career Development Quarterly*, 53, 53–66.
- Alan, K., dan Edward, E. (2001). The relationship of demographic and psychological variable to career maturity of junior college students athletes. *Journal of College Student Development*, 42(2) 122-132.
- Amla Mohd Salleh. (2010). *Pendidikan Kerjaya dan Pembangunan ModalInsan*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bandura, A. (1971). *Psychological Modeling*. Chicago: Aldine/ Atherton.
- Betz, N. E., Klien, K., dan Taylor, K. M. (1996). Evaluation of short form of the career Decision Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment* 4,47-57
- Brown, D. dan Brooks, L.(Eds) (1996). *Career choice and Development (3rd Ed)*. San Franscisco: Jersey-Bass.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling dan Development*, 80, 48 – 55.
- Chan, C. Y. (2003). Perbandingan sikap Kematangan kerjaya di kalangan pelajar sekolah menengah kerajaan dan swasta. (Unpublished Master Disertation Universiti Putra Malaysia).
- Chua, Y. P. (2012). *Asas Statistik Penyelidikan Edisi Kedua*. Mc Graw Hill Education: Malaysia
- Chuan, C. L. (2006). *Sample Size Estimation Using Krejcie and Morgan and Cohen Statistical Power Analysis: A Comparison*. *Jurnal Penyelidikan IPBL*, 7, 78-86.
- Coerste, S. dan Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
- Creed, P. A. dan Patton, W. (2003). Prediction two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29 (4), 277-290.
- Cresswell, J. w. (2012). *Educational Research - Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Education, Inc.

- Crites, J.O. 1978. *Theory and Research Handbook: Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB – MacMillan - McGraw-Hill.
- Crites, J.O. 1981. *Career Counselling: Models, Methods, and Materials*. New York: McGraw Hill.
- Crites, J.O. 1981. *Career Counselling: Models, Methods, and Materials*. New York: McGraw Hill.
- Devarajoo, P. (2002). Kesan modul motivasi ke atas sikap kematangan kerjaya di kalangan pelajar sekolah menengah di Selangor D.E. Unpublished Master Disertation. Universiti Putra Malaysia.
- Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. Harper Business (p. 38).
- Edwin, L. Herr, H.Cramer, S., dan G.Niles, S. (2004). *Career Guidance and Counseling Through The Lifespan*. Pearson Education, Inc.
- Eirini, F., dan Ann, B. (2002). The role of work related skills and career roles model in adolescent career maturity. *Career Development Quarterly*, 51(1), 36 – 43.
- Feather, N. T. dan Davenport, P. R. (1981). Unemployment and Depressive affects: A Motivational and Attributinal Analysis. 41, 422-436.*Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422 - 436.
- Feather, N. T. dan O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school leavers. *British Journal of Psychology*, 77, 459 - 479.
- Flouri, E. dan Buchanan, A. (2002). The role of work related skills and career role model in adolescent career maturity. *The Career Development Quarterly* 51, 36 - 43.
- Gehlert, K., Timberlake, D., dan Wagner, B. (1992). The Relationship between Vocational Identity and Academic Achievement. *Journal of College Student Development*, 33, 143–148.
- Giannantonio, C. M., dan Hurley-Hanson, A. E. (2006). Applying image norms across Super's Career development stages. *Career Development Quaarterly* 54 (4), 318 - 330.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. dan Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.

- Gold, A., Brush, L., dan Sprotzer, E. (1980). Developmental changes in self-perceptions of intelligence and self-confidence. *Psychology of Women Quarterly*, 5, 231-239.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A development theory of occupational aspiration, *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 545 – 579.
- Guan, T. E. (2004). Kematangan kerjaya pelajar cina di sebuah sekolah menengah jenis kebangsaan Negeri Perak. Tesis sarjana: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Hackett, G. dan Bets, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behaviour*, 18, 326 – 339.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. vectors* (p. 816). doi:10.1016/j.ijpharm.2011.02.019
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., dan Page, J. M. (2011). *Essential of Business Research Methods*, ME Sharpe, New York.
- Hampton, N. Z. (2006). A Psychometric Evaluation of The Career Self Efficacy Scale-Short Form in Chinese School Students. *Journal of Career Development*, 33(2), 142 – 155.
- Hanani, H. R. (2006). The Cocoon Cracks : Students' Reflection on Learning Counseling Theories. Retrived from http://www.sabah.edu.my/mpg/kjurnal_ke112.html#abs4.
- 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.
- Isaacson, L. E., dan Brown, D. (2000). *Career information, Career Counseling and Career Development* (7th ed). Boston: Allyn dan Bacon.
- Hutchison, B., Lemberger, M. E., dan Pope, M. (2012). Global Visions A Longitudinal Study of the Deveiopmental Trajectories of Parentai Attachment and Career iVIaturity of South Korean Adolescents. *The Career Development Quarterly*, 60(June), 163 – 178.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) Kementerian Sumber Manusia. (2011). Rationalizing the implementation of Technical Education and Vocational Training (TEVT).
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2014). Siaran Bulanan Monthly Release Perangkaan Tenaga Buruh , Malaysia , Jun 2014 Perangkaan Utama Tenaga Buruh.

- Kamus Dewan. (2014). Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP).
- Kaur, P. (2012). Career maturity among adolescents in relation. *International Journal of Research in Education Methodology*, 1(1), 10–13.
- Kawai, K., dan Yamazaki, Y. (2006). ‘The effects of pre-entry of career maturity and support networks in workplace on newcomers; mental health. *Journal of Occupational Health*, 48, 451–461.
- Keller, B. K., dan Whiston, S. C. (2008). The Role of Parental Influences on Young Adolescents’ Career Development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198–217.
- King, S. (1990). Background and family variable in a causal model of career maturity : Comparing hearing and hearing-impaired adolescents. *The Career Development Quarterly*, 38, 240-260.
- Krejcie, R. V, dan Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*
- Krumboltz, J. D., Michell, A. M., dan Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6 (1), 71-81.
- Laporan Kajiselidik Pengesanan Graduan ILJTM, Jabatan Tenaga Manusia 2012,
- Laporan Rancangan Malaysia ke 10 (RMK-10). Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri (JPM).
- Laporan Tahunan 2013. Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK, Kementerian Sumber Manusia (KSM).
- Laporan Tahunan Unit Pengurusan Prestasi dan Pelaksana (PEMANDU) 2010. Jabatan Perdana Menteri (JPM).
- Lee, S. -a., Lee, H.-S., Song, H.-S., dan Kim, S.-G. (2012). The relationship between attachment and career maturity: The mediating role of self-efficacy. *International Social Work*. doi:10.1177/0020872812456053
- Lee, S. K., dan Yi, H. S. (2009). Family systems as predictors of career attitude maturity for Korean high school students. *Asia Pacific Education Review*, 11(2), 141–150.
- Leong, F. T. L. (1991). Career development attribute and occupational values of Asian-American and European-American college student. *Career Development Quarterly*, 39(3), 221–230.

- Lindholm, J. A. (2004). Pathways to the profession: the role of self, others, and environment in shaping academic career inspirations. *Journal of Higher Education*, 75 (6), 603-635.
- Luzzo, D. A. (1999) Identify the Decision-Making needs of non-traditional college students. *Journal of Counseling and Development*, 77, 135-140.
- Mansor, A. T., dan Tan, K. A. (2009a). Predictors of Career Indecision Among Malaysian Undergraduate Students. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 215–224.
- Mansor, A. T., dan Tan, K. A. (2009b). Influence of Gender on Career Readiness Among Malaysian Undergraduates. *Australian Journal of Career development*, 18(2), 33–45.
- Maznizam Mansor dan Abdullah Mat Rashid (2013) Career Indecision: A Cross-Sectional Survey among Students of National Youth Skills Training Institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research* 17 (8): 1073-1079.
- Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work value. *Journal of Vocational Behaviour*, 5, 367-371.
- Naidoo, A. V. (1998). *Career maturity: A review of four decades of research*. Bellville, South Africa: University of the Western Cape.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development : Review and prospect. *Journal of Vocational Behaviour*, 36, 122-131.
- Patton, W., dan McMahon, M. (1999). Career development and system theory: A new relationship. Pacific Grove McMahon, M., CA: Brooks/Cole.
- Patton, W., dan Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of Career Development*, 29 (2), 69-85.
- Patton, W., Watson, M., dan Creed, P. A. (2004). Career maturity of Australian and South African high school students: Developmental and contextual explanations. *Australian Journal of Career Development*, 13(1), 33–41.
- Patton, W., Creed, P. A. dan Spooner-Lane, R. (2005). Validation of the short form of the Career Development Inventory – Australian version with a sample of university students. *Australian Journal of Career Development*, 29 (3), 49-60.
- Punch, R., Creed, P. A., dan Hyde, M.. (2005). Predicting career development in hard-of-hearing adolescent in Australia. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10(2), 146-160.

- Post-Kammer, P. P. (1987). Intrinsic and Extrinsic work value and career maturity of 9th and 11th grade boys and girls. *Journal of Counseling and Development*, 65, 420–423.
- Powel D.F. dan Luzzo D.A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school student. *Career Development Quarterly*, 47, 145–158.
- Purcel, D. J., Nelson, H. F., Hetzman, D., dan Wheeler, D. N. (1972). Vocational maturity and vocational training. *Journal of Industrial Teacher Education* , 9, 30–38.
- Rashid, A. R., Hussin, S., dan Putih, A. T., (2005), *Career Development and Unemployment problems in Malaysia* (pp 1-13) Kuala Lumpur: Utusan Publications.
- Rojewski, J.W., R. C. Wicklein and J. W. Schell. 1995. “Effects of gender and academic-risk behaviour on the career maturity of rural youth.” *Journal of Research in Rural Education*, 11(2): 1-12.
- Rosenberg, M., (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 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. (1984). Career Maturity : The Construct and Its Maesurement : Vocational Guidance Quarterly, 32, 222-231Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. doi:10.1177/1069072711409342
- Savickas, M. L., dan 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.
- Schein, E. H. (1977). *Organisational Psychology*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Schwartz, S.H. dan Bilsky W. (1987) A theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878 - 891
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms a national vocational guidance association perspective. *The Vocational Guidance Quarterlu*, 31, 137-143.
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole CENGAGE Learning.

- Sharifah, H. S. B. (2003). Persepsi pelajar terhadap perancangan kerjaya : Kajian kes di sepuluh buah fakulti di Universiti Malaya (HN700.6 A82003/04 Shahsb)
- Sidek Mohd Noah. (2002). *Perkembangan Kerjaya Teori dan Praktis*. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Super, D.E. (1983). Assesment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling.
- Super, D.E. (1984). A life-span, life-space approach to career development. *Career choice and development 2nd ed* (pp. 197–261).
- Super, D.E. 1990. “A life-span, life-space approach to career development”, (Pp. 197-261), in D. Brown and L. Brooks (eds.), *Career Choice and Development:Applying Contemporary Theories*. 2nd Edition. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D.E., Thompson A.S., Linderman R.H., Jordan J.P. dan Myers R.A (1979). *Career Development Inventory : School Form*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Super, D.E. and D. D. Nevill. 1984. “Work role salience as a determinant of career maturity in high school students.” *Journal of Vocational Behaviour*, 25: 30-44.
- Trusty, J., dan Niles, S. G. (2004). Realized potential or lost token: High school variables and bachelor’s degree completion. *Career Development Quarterly*, (53), 2–15.
- Veloo, A. (2012). Kaedah Analisis dan Interpretasi Data. UUM Press. Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Wallas, R. T., dan Gulkus, S. P. (1974). Rainforvers, Values and Vocational Education Research Association, Chicago. (*ERIC Document Reproduction Service No. ED. 89 168*).
- Wenrich, R. C., dan Wenrich, J. W. (1974). *Leadership in Administration of Vocational and Technical Education*. Charles E. Merrill Publishing Company.
- Westbrook, B. (2006). Construct Validity and Predictive Validity of the Career Planning Inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 385–404.
- Zhou, D., dan Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance and Counselling*, 35, 219–235.

Zunker, V. G., dan Osborn, D. S. (2002). *Using Assessment Results for Career Development*. Brooks/Cole CENGAGE Learning.