

**KESEDIAAN KERJAYA DALAM KALANGAN PELAJAR VOKASIONAL DAN TEKNIKAL****\*Poh Li Lau****Ahmad Shamsuri Bin Muhamad**

Fakulti Pendidikan

Universiti Malaya, Malaysia

**Guan Teik Ee**

Fakulti Psikologi dan Pendidikan

Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

**Haslee Sharil Lim Abdullah**

Fakulti Kepimpinan dan Pengurusan

Universiti Sains Islam Malaysia, Malaysia

*\* janicepolly@um.edu.my*

**Abstract:** This study is aimed at identifying the level of work readiness among vocational and technical students, as well as to explore the factors contributing to work readiness. The sample for the study consisted of 474 vocational and technical students from Industrial Training Institutes. The respondents were requested to complete a questionnaire on a voluntary basis with the help of the counsellors in the Industrial Training Institutes. The instrument used in this research was the Work Readiness Inventory (2010). Analysis of the data was computed using the Statistical package SPSS. Results of the study indicated that gender, having received counselling related to career issues and working experience do not show significant impact on work readiness. However, the students who have had counselling related to career issues show a higher mean in work readiness compared to those who never meet with counsellors for career issues. The factor, level of study, showed significant impact on work readiness. The finding also indicates that the level of work readiness among vocational and technical students is moderate. Implications of the study and suggestions for further research are also discussed.

**Keywords:** *work readiness, vocational and technical students, counseling, working experience*

**PENGENALAN**

Pendidikan merupakan jambatan dan landasan yang perlu dilalui oleh pelajar sebelum menempuh alam pekerjaan yang lebih mencabar. Salah satu matlamat pendidikan adalah untuk menyediakan generasi muda dalam menghadapi cabaran masa depan mereka dalam dunia pekerjaan. Hal ini tersurat dalam Falsafah Pendidikan Negara yang antara lainnya menegaskan,

“..Usaha ini adalah bagi melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran masyarakat dan negara.”  
(Falsafah Pendidikan Negara)

Falsafah Pendidikan Negara menyatakan tujuan pendidikan di Malaysia adalah untuk memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh dalam Jasmani, Emosi, Rohani dan Intelek. Jelaslah di sini bahawa pendidikan memainkan peranan yang penting untuk menghasilkan individu yang berkualiti. Pendidikan merupakan jambatan yang menjadi tempat transisi ke dunia pekerjaan agar individu itu dapat memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara. Dalam hal ini, pelajar tidak dapat mengelak daripada memikirkan perihal kerjaya yang akan diceburi oleh mereka pada masa akan datang dan bersedia untuk bekerja.

## PERNYATAAN MASALAH

Perkembangan pendidikan serta kerjaya dalam abad ke-21 ini meliputi aspek-aspek pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pelajar bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Faktor ekonomi, sosial dan persaingan mempengaruhi keperluan pasaran pekerjaan. Menurut Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (2003), pelajar yang dilahirkan diakui kurang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh pasaran pekerjaan. Pelajar perlu mempunyai kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh industri dan pasaran pekerjaan dan bukan setakat dengan pencapaian akademik yang cemerlang (Yussof, Rahmah & Sidin, 2008; Ismail, 2012).

Zaini Ujang (2009) menyatakan bahawa pelajar yang mempunyai kesediaan kerjaya dan mempunyai pasaran kerja tinggi adalah mereka yang memiliki kemahiran berfikir, keupayaan berhujah dan berkomunikasi, pencinta dan pencari ilmu dan perwatakan mulia. Menurut Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara, Kementerian Pengajian Tinggi (2012), kemahiran yang diperlukan oleh pasaran kerja adalah kemahiran komunikasi, kemahiran bahasa, kemahiran berfikir, kemahiran merancang dan mentadbir serta kemahiran dalam teknologi maklumat.

Kemajuan yang semakin pesat yang dialami oleh negara kita telah menyebabkan bidang pengkhususan pendidikan dan pekerjaan berkembang dengan cepat dan pantas. Malaysia beraspirasi untuk menjadi negara maju dan kerajaan telah memberi fokus kepada perindustrian. Pendidikan vokasional dan teknikal memainkan peranan yang penting dalam melahirkan pekerja yang berkemahiran, kompetensi dan berpendidikan untuk membantu negara dalam mencapai objektif untuk menjadi negara maju. Antara contoh kursus yang dipelajari oleh pelajar vokasional dan teknikal termasuklah teknologi aotumitif, kimpalan, elektrik, elektronik industry, teknologi pembuatan, teknologi pemesinan, mekatronik, teknologi fabrikasi logam, teknologi pemasangan paip minyak, teknologi komputer rangkaian, mekanik industry, teknologi plastic dan teknologi kenderaan perdagangan yang lebih kepada berbentuk "Hand On".

Menurut Laporan Kajian Pengesanan Graduan dari Kementerian Tinggi Malaysia dari tahun 2010 hingga 2014 menunjukkan graduan universiti tidak bekerja selepas tamat pengajian mengikut tahun bagi tempoh 2010 hingga 2014 adalah seperti berikut 2010 (25.62%), 2011 (24.62%), 2012 (28.57%), 2013 (31.42%) dan 2014 (31%). Sebaliknya, wujudnya peluang bekerja yang lebih luas dalam bidang vokasional dan teknikal memandangkan kekurangan pekerja berkemahiran serta kebergantungan pekerja asing dalam bidang industri seperti pembinaan dan welding. Kekurangan pekerja berkemahiran serta isu kebergantungan kepada pekerja asing terutamanya dalam perindustrian dan pembinaan perlu diberi perhatian oleh masyarakat. Mengikut Unit Pengurusan Prestasi dan Perlaksanaan (PEMANDU), bawah Kementerian Perdana Mneteri (2010), Program Transformasi Ekonomi meweujudkan 3.3 juta peluang pekerjaan di mana dijangkakan 40% peluang pekerjaan ini memerlukan kelayakan pendidikan vokasional dan latihan.

Dalam kajian-kajian yang dijalankan dalam bidang perkembangan kerjaya, jantina merupakan trait yang penting dan sering dikaji. Lee and Hugney (2001) mendapati tidak terdapat perbezaan dalam kematangan kerjaya antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan manakala Keller (2004) pula mendapati pelajar perempuan mempunyai kematangan kerjaya yang lebih tinggi dalam perkembangan kerjaya. Selain itu, Chew (1990) mendapati bahawa pelajar di gred tinggi iaitu tahap pengajian adalah lebih matang dalam perkembangan kerjaya berbanding dengan gred yang lebih rendah. Super (1990) juga menyatakan bahawa bimbingan kerjaya dan pengalaman bekerja dapat membantu pelajar-pelajar dalam perkembangan kerjaya mereka. Bagaimana pula dengan pelajar-pelajar vokasioanl dan teknikal? Adakah pelajar-pelajar vokasional dan teknikal ini bersedia untuk bekerja? Apakah tahap kesediaan kerjaya mereka? Adakah faktor seperti jantina, peringkat pengajian, pengalaman menerima perkhimatan kaunseling berkenaan hal kerjaya serta pengalaman bekerja mempengaruhi tahap kesediaan kerjaya pelajar-pelajar vokasional dan teknikal? Persoalan-persoalan ini dijawab dalam kajian ini.

## KAJIAN LITERATUR

Kesediaan kerjaya adalah keupayaan seseorang individu untuk membuat pilihan kerjaya dan perancangan kerjaya yang sesuai dengan mempertimbangkan faktor seperti keluarga, sosial dan ekonomi serta organisasi di mana faktor-faktor ini mempengaruhi perkembangan kerjaya. (Reardon, Lenz, Sampson & Peterson, 2012; Sampson, McClain, Musch & Reardon, 2013). Tambahan pula, Sampson et al., (2013) menyatakan bahawa kesediaan kerjaya yang rendah dipengaruhi oleh sebab-sebab tertentu termasuklah kekurangan pengetahuan tentang diri, kekurangan pennagetahuan kerjaya serta kekurangan pengalaman dengan intervensi kerjaya.

Gysbers (2013) pula mendefinisikan kesediaan kerjaya sebagai pengetahuan dan kesedaran individu tentang kepentingan kejayaan termasuk pencapaian yang baik dalam pengajian serta tamat pengajian. Pengetahuan dan kesedaran dalam aspek kerjaya ini amat penting dalam membantu mereka untuk memahami diri, meneroka diri dan

peluang-peluang pasaran kerja dengan mengikuti program kerjaya. Lombardi, Conley, Seburn, dan Downs, (2012) pula telah menyatakan bahawa kesediaan kerjaya sebagai kemahiran, pengetahuan, kemahiran dan pembelajaran dalam mendapat pendidikan atau latihan dalam laluan kerjaya. Aspek-aspek kesediaan kerjaya melingkumi aspek latihan untuk pekerjaan, jangkaan asas tentang tingkah laku di tempat kerja serta pengetahuan spesifik tentang pekerjaan yang akan diceburi.

Sementara itu, Brady (2010) menyatakan kesediaan kerjaya membantu pelajar untuk menghadapi cabaran dalam dunia kerjaya pada masa kini. Seseorang yang mempunyai kesediaan kerjaya meliputi dan termasuk penyesuaian kepada budaya kerjaya baru, mengetahui kemahiran mereka, kesudian dan kapasiti mereka untuk mempelajari kemahiran baru, mampu berkomunikasi dengan orang lain, mempunyai ciri fleksibel dalam penyesuaian terhadap perubahan dalam situasi kerja, memahami apa yang mereka dan orang lain harapkan tentang kerja, kekalkan fizikal dan mental yang cergas serta mempunyai etika bekerja. Secara khusus, Brady (2010) telah menyatakan enam faktor dalam kesediaan kerjaya. Faktor-faktor ini termasuklah tanggungjawab, kefleksibelan, kemahiran, komunikasi, *self view* dan kesihatan & keselamatan.

Kajian-kajian dalam topik kesediaan kerjaya telah dijalankan dan rata-ratanya fokus kepada pelajar di peringkat universiti atau institusi pengajian. Ini termasuk kajian-kajian yang telah dijalankan oleh Dybwad, 2009; Mansor & Tan, 2009; Yon, Joeng, & Goh, 2012; Kaur, 2012; Maznizam Mansor & Abdullah Mat Rashid, 2013; Zalizan et.al., 2013. Menurut kajian-kajian yang telah dijalankan ini, dapat disimpulkan bahawa pelajar universiti atau institusi pengajian tinggi mempunyai tahap kesediaan kerjaya yang rendah dan sederhana. Dirumuskan bahawa cabaran pendidikan masa kini perlu menyediakan pelajar untuk pasaran kerja dan keperluan semasa. Pelajar perlu dilatih dengan dengan kemahiran yang sesuai dengan bakat, potensi, kebolehan dan minat mereka. Kemahiran membuat keputusan kerjaya dan kemahiran mencari sumber dan maklumat kerjaya, serta hubungan interpersonal perlu dupupuk dalam kalangan pelajar universiti. Di samping itu, masih kurangnya kajian dalam topik kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar vokasional dan teknikal.

### ***Teori Perkembangan Kerjaya Super***

Teori Perkembangan Kerjaya Super (1980, 1984, 1990, 1994) digunakan sebagai asas dan panduan kajian ini. Teori ini merupakan satu teori yang popular untuk menerangkan tingkah laku kerjaya manusia. Teori perkembangan konsep sendiri Super bersumberkan konsep sendiri yang ada dalam diri seseorang. Konsep sendiri pekerjaan yang dimaksudkan oleh Super adalah penilaian seseorang individu itu terhadap dirinya sendiri. Individu akan menilai dirinya dari aspek kekuatan dan kelemahan dirinya, aspek kematangan fizikal, mental dan emosi, aspek potensi diri, bakat, kebolehan, aspek nilai, moral dan etika, aspek keluarga dan orang yang signifikan dengannya serta kepuasan sendiri. Individu akan memahami dirinya, menilai dirinya dan bertindak mengikut kemampuan dan keupayaan sendiri. Sekiranya peringkat perkembangan konsep sendiri berjalan dengan baik, di mana seseorang individu tersebut mengalami proses kematangan yang baik, maka individu tersebut dipercayai akan membuat pemilihan kerjaya yang tepat dengan dirinya.

Super juga menyatakan bahawa perkembangan dalam peringkat kehidupan boleh dibimbing dengan mempercepatkan proses kematangan, kebolehan dan minat dan sebahagiannya lagi dengan membantu pengujian realiti dan perkembangan konsep sendiri individu. Individu boleh dibimbing untuk menuju ke arah pemilihan kerjaya yang memuaskan dengan dua cara. Dua cara ini adalah dengan membantu mereka memperkembangkan kebolehan dan minat serta dengan membantu mereka untuk memperoleh pemahaman diri dari segi kelebihan dan kelemahan supaya mereka boleh melakukan pemilihan kerjaya yang memuaskan. Kedua-dua aspek ini menegaskan peranan sekolah dan program bimbingan dalam membimbing individu ke arah perkembangan maksimum sebagai manusia. Di sinilah letaknya peranan sekolah, guru dan kaunselor yang boleh memberi motivasi, maklumat kerjaya dan mengadakan ujian-ujian minat kerjaya dan sebagainya.

Teori ini turut menyatakan corak semula jadi kerjaya iaitu peringkat pekerjaan yang dicapai dan urutannya, kekerapan, serta jangka masa kerja percubaan dan tetap adalah ditentukan oleh paras sosioekonomi ibu bapa, kebolehan mental, ciri-ciri personaliti, kematangan kerjaya dan peluang-peluang yang terdedah kepada individu. Kepuasan kerja dan kepuasan hidup bergantung kepada sejauh mana individu memperoleh jalan keluar yang mencakupi untuk menyalurkan kebolehannya, minatnya, tret-tret personalitinya serta nilai-nilainya; juga bergantung kepada kematangan dalam sesuatu jenis pekerjaan, situasi kerja dan cara kehidupan yang membolehkannya untuk memainkan beberapa peranan yang dianggap padan dan sesuai dengan pertumbuhan dan pengalaman-pengalaman penjelajahannya.

## TUJUAN DAN SOALAN KAJIAN

Dalam konteks yang telah disebutkan dalam pernyataan masalah, kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif-objektif berikut:

### Tujuan Kajian

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk menganalisis tahap kesediaan kerjaya dan faktor-faktor seperti jantina, peringkat pengajian, pengalaman penerimaan perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya, pengalamam kerja dalam mempengaruhi kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar vokasional dan teknikal.

### Soalan Kajian

Berpandukan kepada objektif kajian yang tertera, soalan-soalan kajian adalah seperti berikut:

1. Adakah tahap kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar vokasional dan teknikal?
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dalam kesediaan kerjaya bagi pelajar vokasional dan teknikal?
3. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar sijil dan pelajar diploma dalam kesediaan kerjaya bagi pelajar vokasional dan teknikal?
4. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling berkenaan dengan hal kerjaya dengan pelajar yang tidak pernah mendapat perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya dalam kesediaan kerjaya bagi pelajar vokasional dan teknikal?
5. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang mempunyai pengalaman kerja dan pelajar yang tidak mempunyai pengalaman kerja dalam kesediaan kerjaya bagi pelajar vokasional dan teknikal?

## METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini mengaplikasikan kaedah kuantitatif yang melibatkan tinjauan melalui soal-selidik. Kaedah kuantitatif dapat memberi gambaran genomena, menguji hipotesis dan membuat ramalan. Menurut Kerlinger (1986), kaedah kuantitatif diaplikasi untuk menggambarkan perkara yang sedang berlaku ketika kajian dijalankan (*ex post facto*) dan dapat membuat tafsiran. Kajian tinjauan biasa dijalankan sebagai penyelidikan dalam bidang pendidikan. Kajian tinjauan juga bertujuan untuk mengumpul data mengenai apa yang hendak dikaji dan diselarikan dengan objektif kajian. Menurut Chua (2006), adalah penting bagi pengkaji untuk memahami cara memperoleh keputusan analisis kajian, sebab ianya mustahak dan membantu penyelidik untuk memahami logik di sebalik angka-angka yang dihasilkan oleh program komputer.

### Responden dan instrumentasi

Populasi kajian ini adalah pelajar vokasional dan teknikal peringkat sijil dan diploma di tiga buah Institut Latihan Perindustrian di Malaysia. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah borang soal-selidik. Borang soal selidik yang mengandungi dua bahagian iaitu bahagian 1 dan 2 telah disediakan. Bahagian 1 mengandungi soalan-soalan berkaitan latarbelakang peserta kajian. Untuk bahagian 2 pula, penyelidik menggunakan *Work Readiness Inventory* (Brady, 2010) untuk mengukur tahap kesediaan bekerja dalam kalangan pelajar-pelajar vokasional dan teknikal ini. Inventori ini merangkum instrumen berbahasa Inggeris yang telah diterjemahkan ke Bahasa Malaysia menggunakan teknik '*back translation*' (Brislin, 1970).

### Kesahan dan kebolehpercayaan alat kajian

Menurut Kerlinger (1986), kebolehpercayaan atau reliabiliti kajian adalah darjah keyakinan dan kesesuaian mengenai instrumen dan ianya mempunyai ciri-ciri kestabilan, konsistensi dan ketepatan. Kajian ini mengaplikasikan *Cronbach alpha* bagi menganalisis kebolehpercayaan instrumen kajian ini. Menurut Sekaran & Bougie (2010), *Cronbach alpha* adalah metodologi kebolehpercayaan ketekalan sesuatu intrumen. Kaedah ini sesuai digunakan bagi intrumen yang menggunakan skala *Likert*. Tambahan, kebolehpercayaan digunakan untuk mengukur sejauh mana konsisitennya sesuatu instrumen yang diukur menggunakan konstruk yang betul. Penyelidik meangaplikasikan kebolehpercayaan untuk mengukur ketepatan data (*goodness of data*) dalam kajian ini.

Hasil daripada ujian kebolehpercayaan yang dijalankan, nilai kebolehpercayaan alpha bagi keseluruhan item untuk inventori kesediaan kerjaya adalah  $\alpha = .91$ . Menurut Nunnally & Bernstein (1994), skala baru menunjukkan nilai .60

boleh biterima dan dipertimbangkan. Manakala, Carnmines dan Zeller (1979) berpendapat bahawa nilai kebolehppercayaan adalah 0.70 atau lebih untuk menentukan *internal consistency*. Memandangkan inventori kesediaan kerjaya ini mempunyai nilai Cronbach alpha  $\alpha = .91$ , maka ia sesuai digunakan untuk tujuan kajian ini. Untuk aspek kesahan kandungan, seorang panel yang merupakan kaunselor berdaftar telah melakukan kesahihan instrumen kesediaan bekerja setelah diterjemahkan dalam Bahasa Melayu.

### *Persampelan*

Kaedah persampelan yang digunakan adalah kaedah persampelan *convenience sampling*. Kaedah ini dipilih berdasarkan kesesuaian dan kemudahan untuk mendapatkan maklumbalas daripada responden kajian. Kaedah ini juga sesuai memandangkan kajian ini melibatkan populasi yang seragam (*homogenous*) yang melibatkan pelajar vokasional dan teknikal. Di samping itu, persampelan rawak adalah sukar dilakukan dalam setting kajian ini. Bagi mendapatkan peserta kajian, penyelidik telah mendapat kerjasama dari kaunselor dalam pengumpulan data. Seramai 474 pelajar vokasional dan teknikal terlibat dalam kajian ini.

### *Analisis data kajian*

Data yang diperoleh diproses dengan menggunakan program IBM SPSS. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendapat min dan sisihan piawai tentang latar belakang dan statistik inferen seperti ujian-*t* bebas digunakan untuk menganalisis bagi menjawab soalan-soalan kajian.

## DAPATAN KAJIAN

Kajian ini melibatkan seramai 474 orang peserta kajian. Dari segi jantina, terdapat 407 orang iaitu 86.3% adalah pelajar lelaki dan pelajar perempuan pula seramai 65 orang iaitu 13.7%. Selain itu, 390 orang dari keseluruhan peserta kajian iaitu 82.3% merupakan pelajar sijil manakala 84 orang iaitu 17.7% adalah pelajar diploma. Sebanyak 211 orang pelajar iaitu 44.5% pernah mendapat perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya manakala 258 orang pelajar iaitu 54.4% tidak pernah mendapat perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya. Dari segi pengalaman bekerja, seramai 372 orang pelajar iaitu 78.5% mempunyai pengalaman bekerja dan 101 orang pelajar iaitu 21.3% tidak mempunyai pengalaman bekerja.

### *Tahap Kesediaan Kerjaya*

Statistik deskriptif telah digunakan untuk melihat min keseluruhan peserta kajian dalam kesediaan kerjaya. Bagi tahap kesediaan kerjaya, min keseluruhan pelajar vokasional dan teknik kajian adalah 142.71 dengan sisihan piawai sebanyak 15.12 dan ianya berada di tahap sederhana iaitu antara 108-144.

### *Perbandingan Tahap Kesediaan Kerjaya antara Pelajar Lelaki dan Pelajar Perempuan*

Untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dalam tahap kesediaan kerjaya, ujian *t* bebas digunakan bagi menguji hipotesis yang telah dibina. Jadual 1 menunjukkan perbezaan min antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dalam tahap kesediaan kerjaya.

Hipotesis Null yang telah dibina adalah seperti berikut:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dalam tahap kesediaan kerjaya.

Jadual 1

*Perbezaan min antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dalam tahap kesediaan kerjaya*

Jantina	<i>N</i>	Min	<i>SD</i>	Sig.	Ujian <i>t</i>
Lelaki	403	142.90	15.58	0.42	0.80
Perempuan	65	141.55	11.97		

*Signifikan pada aras keyakinan  $p < 0.05$ \**

Jadual 1 menunjukkan nilai signifikan yang diperolehi daripada ujian *t* bebas yang bertujuan untuk melihat sama ada terdapat perbezaan signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dalam tahap kesediaan kerjaya. Pada nilai  $p < 0.05$ , signifikan ujian *t* yang diperolehi adalah 0.42 iaitu lebih besar daripada nilai  $p$  yang ditetapkan. Maka hipotesis

nul ( $H_0$ ) di mana tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara peserta kajian lelaki dengan peserta kajian perempuan dalam tahap kesediaan kerjaya diterima. Min tahap kesediaan kerjaya adalah 142.9 ( $SD = 15.58$ ) bagi pelajar lelaki dan 141.55 ( $SD = 11.97$ ) bagi pelajar perempuan. Didapati pelajar lelaki mempunyai min yang lebih tinggi daripada perempuan dalam kesediaan kerjaya dalam bidang vokasional dan teknikal.

### ***Perbandingan Tahap Kesediaan Kerjaya antara Pelajar Peringkat Pengajian Sijil dan Pelajar Peringkat Pengajian Diploma***

Untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar peringkat pengajian sijil dan pelajar peringkat pengajian diploma dalam tahap kesediaan kerjaya, Ujian  $t$  bebas digunakan bagi menguji hipotesis yang telah dibina. Jadual 2 menunjukkan perbezaan min antara pelajar peringkat pengajian sijil dan pelajar peringkat pengajian diploma dalam tahap kesediaan kerjaya.

Hipotesis Null yang telah dibina adalah seperti berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar peringkat pengajian sijil dan pelajar peringkat pengajian diploma dalam tahap kesediaan kerjaya.

Jadual 2

*Perbezaan min antara pelajar peringkat pengajian sijil kajian dan pelajar peringkat pengajian diploma dalam tahap kesediaan kerjaya*

Peringkat	$N$	Min	$SD$	Sig.	Ujian $t$
Sijil	384	142.06	15.08	0.04	-2.02
Diploma	84	145.71	15.05		

Signifikan pada aras keyakinan  $p < 0.05^*$

Jadual 2 menunjukkan nilai signifikan yang diperolehi daripada ujian  $t$  bebas yang bermatlamat untuk menguji sama ada terdapat perbezaan signifikan antara pelajar peringkat pengajian sijil dengan pelajar peringkat pengajian diploma dalam tahap kesediaan kerjaya. Pada nilai  $p < 0.05$ , signifikan ujian  $t$  yang diperolehi adalah 0.04 iaitu lebih kecil daripada nilai  $p$  yang ditetapkan. Maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak di mana terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar peringkat pengajian sijil dan pelajar peringkat pengajian diploma. Di dapati bahawa pelajar peringkat pengajian diploma dengan min 145.71 ( $SD = 15.05$ ) mempunyai tahap kesediaan kerjaya yang lebih tinggi berbanding dengan pelajar peringkat pengajian sijil yang mempunyai min 142.06 ( $SD = 15.08$ ).

### ***Perbandingan Tahap Kesediaan Kerjaya antara Pelajar yang Pernah Menerima Perkhidmatan Kaunseling dan Tidak Pernah Menerima Perkhidmatan Kaunseling berkenaan Hal Kerjaya dalam Tahap Kesediaan Kerjaya***

Untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling dan pelajar yang tidak pernah menerima perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya dalam kesediaan kerjaya. Ujian  $t$  bebas digunakan bagi menguji hipotesis yang telah dibina. Jadual 3 menunjukkan perbezaan min bagi kesediaan kerjaya antara pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling dan pelajar yang tidak pernah menerima perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya.

Hipotesis Null yang telah dibina adalah seperti berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling dan pelajar yang tidak pernah menerima perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya dalam tahap kesediaan kerjaya.

Jadual 3

*Perbezaan min antara pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling dan pelajar yang tidak pernah menerima kaunseling berkenaan hal kerjaya dalam kesediaan kerjaya*

Kaunseling	$N$	Min	$SD$	Sig.	Ujian $t$
Pernah	207	143.73	13.89	0.137	1.47
Tidak Pernah	256	141.66	16.00		

Signifikan pada aras keyakinan  $p < 0.05^*$

Jadual 3 menunjukkan nilai signifikan yang diperolehi daripada ujian  $t$  bebas yang bertujuan untuk melihat sama ada terdapat perbezaan signifikan antara pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling dan pelajar yang tidak pernah menerima kaunseling berkenaan hal kerjaya. Pada nilai  $p < 0.05$ , signifikan ujian  $t$  yang diperolehi adalah 0.137 iaitu lebih besar daripada nilai  $p$  yang ditetapkan. Maka hipotesis nul ( $H_0$ ) di mana tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling dan pelajar yang tidak pernah menerima perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya diterima. Namun demikian, didapati pelajar yang pernah menerima perkhidmatan kaunseling mempunyai nilai min 143.73 ( $SD = 13.89$ ) yang lebih tinggi berbanding dengan pelajar yang tidak pernah menerima perkhidmatan kaunseling dalam hal berkenaan kerjaya di mana pelajar yang tidak pernah menerima perkhidmatan kaunseling hanya mempunyai nilai min sebanyak 141.66 ( $SD = 16.00$ ).

***Perbandingan Tahap Kesediaan Kerjaya antara Pelajar yang Berpengalaman Bekerja dan Pelajar yang Tidak Berpengalaman Bekerja.***

Untuk melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang berpengalaman bekerja dan pelajar yang tidak berpengalaman bekerja dalam tahap kesediaan kerjaya, Ujian  $t$  bebas digunakan bagi menguji hipotesis yang telah dibina. Jadual 4 menunjukkan perbezaan min antara pelajar yang berpengalaman bekerja dan pelajar yang tidak berpengalaman bekerja dalam kesediaan kerjaya.

Hipotesis Null yang telah dibina adalah seperti berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang berpengalaman bekerja dan pelajar yang tidak berpengalaman bekerja dalam tahap kesediaan kerjaya.

Jadual 4

*Perbezaan min antara pelajar yang berpengalaman bekerja dan pelajar yang tidak berpengalaman bekerja dalam kesediaan kerjaya*

Pengalaman	$N$	Min	$SD$	Sig.	Ujian $t$
Ya	367	142.70	14.46	0.92	-0.097
Tidak	100	142.54	17.38		

Signifikan pada aras keyakinan  $p < 0.05^*$

Jadual 4 menunjukkan nilai signifikan yang diperolehi daripada ujian  $t$  bebas yang bertujuan untuk melihat sama ada terdapat perbezaan signifikan antara pelajar yang mempunyai pengalaman bekerja dan pelajar yang tidak mempunyai pengalaman bekerja dalam tahap kesediaan kerjaya. Pada nilai  $p < 0.05$ , signifikan ujian  $t$  yang diperolehi adalah -0.097 iaitu lebih besar daripada nilai  $p$  yang ditetapkan. Maka hipotesis nul ( $H_0$ ) di mana tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar yang mempunyai pengalaman bekerja dan pelajar yang tidak mempunyai pengalaman bekerja diterima. Didapati bahawa pelajar yang mempunyai pengalaman bekerja mempunyai nilai min 142.70 ( $SD = 14.46$ ) dan pelajar tidak mempunyai pengalaman bekerja pula mempunyai nilai min 142.54 ( $SD = 17.38$ ) dalam kesediaan kerjaya.

## PERBINCANGAN

Secara keseluruhannya, kajian ini telah memberi gambaran tentang tahap kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar vokasional dan teknikal. Didapati tahap kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar vokasional dan teknikal adalah sederhana. Ini bermakna pelajar vokasional dan teknikal dapat menyediakan diri mereka dalam kesediaan kerjaya dalam sesetengah aspek yang berkaitan dengan kesediaan kerjaya yang termasuk dalam aspek tanggungjawab, kefleksibelan, kemahiran, komunikasi, *self view* dan kesihatan & keselamatan.

Kajian ini mendapati bahawa faktor jantina tidak mempengaruhi tahap kesediaan kerjaya. Daripada dapatan tersebut, dapat disimpulkan faktor jantina kurang memainkan peranan dalam keberbatasan aktiviti kesediaan kerjaya dan tahap kesediaan kerjaya walaupun populasi pelajar lelaki adalah lebih ramai berbanding dengan pelajar perempuan di Institut Latihan Perindustrian.

Keputusan kajian menunjukkan wujudnya perbezaan yang signifikan dalam peringkat pengajian di mana pelajar vokasional dan teknik peringkat diploma mempunyai tahap kesediaan kerjaya yang lebih tinggi secara signifikan berbanding dengan pelajar peringkat pengajian sijil. Ini mungkin disebabkan latihan yang dipelajari untuk peringkat diploma adalah lebih komprehensif berbanding dengan latihan peringkat sijil. Peringkat pengajian diploma mengambil masa dua tahun manakala peringkat pengajian sijil hanya setahun.

Manakala bagi aspek pengalaman mendapat perkhidmatan kaunseling berkenaan dengan hal kerjaya pula, didapati pelajar vokasional dan teknik yang pernah mendapat perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya mempunyai min kesediaan kerjaya yang lebih tinggi berbanding dengan pelajar vokasional dan teknik yang tidak pernah mendapat perkhidmatan kaunseling berkenaan hal kerjaya. Akan tetapi, perbezaan ini adalah tidak signifikan. Selain itu, didapati faktor pengalaman kerja tidak mempengaruhi tahap kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar vokasional dan teknikal. Ini mungkin disebabkan pengalaman kerja yang diperolehi pelajar berbeza dengan bidang pengajian mereka sekarang.

### CADANGAN DAN RUMUSAN

Berdasarkan dapatan kajian ini, beberapa cadangan yang difikirkan bersesuaian untuk dilaksanakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam usaha meningkatkan tahap kesediaan kerjaya dalam kalangan pelajar vokasional dan teknik.

Kemahiran dan latihan yang lebih komprehensif memainkan peranan yang penting dalam membantu pelajar dalam menyediakan mereka dalam kesediaan kerjaya. Dengan kemahiran yang latihan yang lebih komprehensif, ini dapat memberi keyakinan kepada pelajar vokasional dan teknikal untuk menceburi dunia pekerjaan. Pelajar boleh mempertimbangkan untuk melanjutkan pelajaran ke tahap pengajian yang lebih tinggi selepas peringkat sijil. Pelajar turut boleh mengambil inisiatif untuk menghadiri program latihan yang berkaitan.

Bimbingan dan kaunseling kerjaya dilihat sebagai satu langkah untuk membantu pelajar vokasional dan teknikal dalam perancangan kerjaya dan seterusnya meningkatkan tahap kesediaan kerjaya. Aspek bimbingan dan kaunseling kerjaya perlulah dikendalikan oleh kaunselor bertauliah. Program yang berhubungkait dengan kesediaan kerjaya perlu dijalankan untuk membantu pelajar bagi memahami diri, mendapatkan sumber-sumber atau maklumat kerjaya serta memahami dunia pekerjaan.

Kesimpulannya, diharapkan kajian ini dapat memberi implikasi dalam bidang pendidikan dan bidang kaunseling terutamanya bidang kaunseling kerjaya. Pelajar merupakan tiang negara pada masa depan terutamanya pelajar-pelajar vokasional dan teknik yang berpotensi untuk menjadi pekerja berkemahiran untuk kemajuan negara.

### PENGHARGAAN

Kajian ini dijalankan bawah *Fundamental Research Grant Scheme* (FRGS), Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia.

### RUJUKAN

- Brady, R.P., 2010. *Work Readiness Inventory*. JIST Works Publishing, Indianapolis, IN.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross cultural research. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment: Quantitative applications in the social science series*. Newbury Park, CA: Sage.
- Chew, L. C. (1990). Career maturity and career guidance needs of trainees in a secondary school. Unpublished master's thesis, National University of Singapore.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Asas statistik penyelidikan buku 2*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill.
- Dybwad, T.-E. (2009). Career maturity: a latent means and covariance structure analysis of Daidalos. *Scandinavian journal of psychology*, 50(2), 109–20. d.
- Gysbers, N. C. (2013). Career-Ready Students : A Goal of Comprehensive School Counseling Programs. *The Career Development Quarterly*, 61(September), 283–289. doi:10.1002/J.2161.
- IPPTN. (2003). *Kajian masalah pengangguran di kalangan siswazah*. Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara.



- Ishak Yussof, Ismail Rahmah, & Robiah Sidin. (2008). Graduan dan Alam Pekerjaan: Kes Siswazah UKM. *Akademika*, 72 (Januari, 3–24. Retrieved from <http://pkukmweb.ukm.my/~penerbit/akademika/jademik.html>.
- Ismail, M. H. (2012). *Study on Employability of Graduates in Malaysia: A Survey of Employer Perspectives*. Prosiding PERKEM VII, 2(2012), 906–913.
- Kaur, P. (2012). Career maturity among adolescents in relation. *International Journal of Research in Education Methodology*, 1(1), 10–13.
- Keller, K. (2004). *The relation between parental behavior and the career maturity and self-efficacy of young adolescents*, Unpublished doctoral thesis, University of Indiana.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2012). *The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017*.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2012). Perangkaan Pendidikan yang diakses dari website <http://emisportal.moe.gov.my> pada 16 Oktober 2013.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2011). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2010*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2012). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2011*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2013). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2012*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2014). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2013*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2015). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2014*, Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioural research (3<sup>rd</sup> ed)*. Fort Worth, TX: Holt, Rinehart & Winston
- Lee, Y., & Hughney, K. F. (2001). The relation of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27 (4), 279-293.
- Mansor, a. T., & Tan, K. a. (2009). Influence of gender on career readiness among Malaysian undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 18, 33–44. doi:10.1177/103841620901800206.
- Maznizam Mansor & 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) : 1073-107. doi:10.5829/idosi.mejsr.2013.17.08.12297.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory (3<sup>rd</sup> ed)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- PEMANDU (2010). *Economic Transformation Programme, a roadmap for Malaysia*. Putrajaya: Performance Management and Delivery Unit (PEMANDU), Prime Minister's Department.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., & Peterson, G. W. (2012). Career development and planning: A comprehensive approach (4th ed.). Dubuque, IA: Kendall Hunt.
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98–109. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for Business*. New York, NY: Wiley.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life span, life space approach to career development. In Brown, L. Brooks & associates (Eds.) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1994). A life-span, life-space perspective on convergence. In D. M. Montrose & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice*. Springfield: Thomas.
- Yon, K. J., Joeng, J.-R., & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents: the effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Education Review*, 13(4), 727–739.
- Zaini Ujang (2009). *The elevation of higher learning (Mengangkasa Pengajian Tinggi)*. Penerbit UTM Press. ISBN 978-983-068-454-2.
- Zalizan Mohd Jelas, Amla Mohd Salleh, Norzaini Azman Ramlah Hamzah, Rohana Jani, Hanizah Hamzah, Mohd Izwan Mahmud & Zaleha Abd Hamid (2013). *Laporan Penyelidikan: Analisis gender dalam pendidikan*. Kementerian Pendidikan Malaysia.