

Hubungan Individu, Persekitaran dan Kebolehsesuaian Terhadap Pemilihan Kerjaya Pelajar Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM): Suatu Analisis Kandungan

Zool Hilmi Mohamed Ashari*, Mohamad Sattar Rasul, Norzaini Azman

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia

*Corresponding author: zoolashari@gmail.com

Abstract

Malaysia aims to achieve a high-income nation status by 2020. Thus, highly skills and knowledge workforce are essential to support this vision. In line with Malaysia's economic transformation, Technical Vocational Education and Training (TVET) especially Malaysia Skills Certification System (MSCS) has been regarded as one of the main routes in providing the skilled workforce in order to meet the employment. Although job opportunities are wide open for TVET graduates in various fields through economic transformation, but the study showed that only half of the MSCS graduates choose to work in the technical and skills sectors. Thus, the requirement of 1.3 million jobs in the TVET become constraints. Thus, this paper will provide an overview of career choice among MSCS students and to propose a model of career choice to solve the issue. A systematic review methods which includes 332 references has been used to provide an exhaustive summary of literature and subsequently generate a significant framework to examine the relationship between the person, environment, and the adaptability towards student career choice. Adaptability has also been proposed as a mediator in this study. The substantial framework consider the combination of previous theories and the current TVET's environment in anticipating MSCS student's career choice.

Keywords: High income nation; career choice; adaptability; Malaysia Skills Certification System; Technical Vocational Education and Training

Abstrak

Malaysia berhasrat untuk mencapai taraf negara berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020. Justeru, tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang tinggi amat diperlukan bagi menyokong hasrat tersebut. Selaras dengan transformasi ekonomi Malaysia, Pendidikan Teknik dan Vokasional (PTV) khususnya Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) telah dijadikan sebagai salah satu laluan utama untuk membekalkan tenaga kerja berkemahiran tinggi bagi memenuhi sektor pekerjaan. Walaupun peluang pekerjaan sudah terbuka luas bagi graduan PTV dalam pelbagai bidang melalui transformasi ekonomi, namun kajian menunjukkan hanya separuh graduan lepasan SPKM memilih untuk bekerja dalam sektor teknikal dan kemahiran. Justeru, keperluan 1.3 juta pekerjaan sektor PTV tidak akan dapat diisi sepenuhnya. Maka makalah ini cuba mengupas isu pemilihan kerjaya dalam sektor PTV bagi pelajar-pelajar SPKM seterusnya mencadangkan satu model pemilihan kerjaya yang signifikan bagi menyelesaikan isu tersebut. Kaedah analisis dokumen dan ulasan sistematik (systematic review) melibatkan 332 rujukan telah digunakan bagi menghasilkan satu kerangka konsep yang melihat hubungan di antara individu, persekitaran, dan kebolehsesuaian terhadap pemilihan kerjaya pelajar. Kebolehsesuaian juga telah dicadangkan sebagai faktor pengantara dalam hubungan di antara individu dan persekitaran terhadap pemilihan kerjaya. Gabungan teori-teori terdahulu dan faktor persekitaran terkini dunia PTV menjadikan kerangka konsep yang dihasilkan amat penting dalam menjangka pemilihan kerjaya pelajar SPKM.

Kata kunci: Negara berpendapatan tinggi; pilihan kerjaya; kebolehsesuaian; Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia; Pendidikan Teknik dan Vokasional

© 2014 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 PENDAHULUAN

Hasrat Malaysia untuk mencapai taraf negara berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020 memerlukan pertumbuhan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) pada kadar purata 6% setahun sehinggalah pada tahun 2020. Sehubungan itu, kerajaan telah memperkenalkan empat strategi bagi menyokong hasrat tersebut iaitu Model Ekonomi Baru (MEB), Program Transformasi Kerajaan (GTP), Program Transformasi Ekonomi (ETP) dan Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10). MEB bertujuan untuk membawa ekonomi Malaysia ke satu bentuk yang terangkum dan mapan bagi jangka masa yang panjang manakala GTP pula adalah program yang mentransformasikan sistem penyampaian kerajaan dengan menekankan aspek keberhasilan utama (JPM, 2010; MPEN, 2010). Seterusnya, ETP menumpukan kepada 12 Bidang Ekonomi Utama Negara (NKEA) bagi melonjak Malaysia ke arah negara berpendapatan tinggi dengan anggaran pendapatan per kapita sebanyak RM48,000 pada tahun 2020 (PEMANDU, 2010) dan RMK-10 (2010) menzahirkan perancangan-perancangan tersebut bagi tempoh 5 tahun melibatkan fokus terhadap pertumbuhan ekonomi, sosioekonomi, pembangunan modal insan dan transformasi kerajaan.

Untuk menjadi sebuah negara berpendapatan tinggi, Malaysia amat memerlukan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang mencukupi bagi menyokong seterusnya memacu pertumbuhan ekonomi. Kerajaan juga menyedari bahawa tenaga kerja berkemahiran tinggi tidak hanya dikeluarkan melalui aliran akademik sahaja malah ia juga disumbangkan melalui aliran PTV. Justeru, selaras dengan transformasi ekonomi Malaysia, PTV telah dikenal pasti sebagai salah satu laluan utama untuk membekalkan tenaga kerja berkemahiran tinggi bagi memenuhi sektor pekerjaan dalam pelbagai bidang teknikal dan vokasional. Bagaimanapun, PTV di Malaysia pada masa ini bukanlah aliran utama sistem pendidikan tinggi negara di mana ianya dianggap sebagai pendidikan pilihan kedua dan hanya untuk mereka yang tercicir daripada sistem pendidikan tinggi arus perdana (EPU, 2011).

1.1 Isu-isu Pemilihan Kerjaya Sektor PTV di Malaysia

Statistik pekerjaan di Malaysia sebagaimana yang dilaporkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (2013) menyatakan bahawa, sehingga bulan Februari 2013 Malaysia mempunyai 12.9 juta guna tenaga kerja. Dari segi pertumbuhan tenaga kerja pula memperlihatkan sebanyak 3.3 juta tenaga kerja diperlukan pada tahun 2020 dan daripada jumlah tersebut sebanyak 1.3 juta (40%) peluang kerjaya adalah sesuai diisi oleh graduan PTV (JPK, 2011b). Peluang-peluang pekerjaan terlibat adalah di dalam sektor pertanian, pelancongan, pembuatan, pembinaan, tenaga, minyak dan gas, kewangan dan insurans, perhotelan, peruncitan, dan lain-lain. Sehubungan itu, kerajaan telah menggandakan usaha dengan turut memberi penekanan kepada mengarusperdanakan aliran PTV bagi memenuhi jurang pekerjaan yang wujud menjelang tahun 2020. Maka dari segi keperluan pekerjaan di Malaysia, pemilihan pelajar PTV untuk terus kekal menceburi sektor ini amat penting dalam merealisasikan hasrat kerajaan.

Umum sudah mengetahui bahawa pekerjaan sektor PTV membawa imej yang tidak begitu digemari oleh masyarakat. Di Korea, masalah penyertaan tenaga mahir dalam industri Korea disebabkan tanggapan golongan muda bahawa bidang kemahiran ini adalah sesuatu yang diklasifikasikan sebagai “3-D jobs” iaitu merujuk kepada kotor (*dirty*), sukar (*difficult*) dan merbahaya (*dangerous*) (Park, 2012). Perkara ini disokong oleh Ratnata (2013) yang menyatakan bahawa selain Korea Selatan, perkara sama berlaku di negara-negara seperti China, India dan Rusia. Malah kajian di Malaysia juga menunjukkan bahawa keengganan pekerja tempatan menceburi bidang pekerjaan pembinaan adalah disebabkan oleh faktor 3-D (Shaari, 2003). Robertson (2008) juga turut menyatakan bahawa kebanyakan rakyat Malaysia sudah tidak berminat untuk melakukan kerja yang disifatkan sebagai 3-D, menyebabkan permintaan kepada pekerja dan profesional rakyat asing meningkat dalam industri perladangan, pertanian, pembinaan, perkilangan dan perkhidmatan. Ini menyebabkan sektor tenaga mahir negara diisi oleh 25% hingga 30% tenaga kerja asing yang berdaftar yang merupakan kerugian yang besar kepada bakat-bakat tempatan.

Untuk mengetahui sama ada perkara-perkara di atas turut mempengaruhi lepasan PTV di Malaysia, beberapa maklumat daripada Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) di peroleh di mana ia telah menjalankan dua tinjauan terhadap pemilihan kerjaya pelajar-pelajar yang menjalani latihan menggunakan platform SPKM. SPKM adalah satu sistem persijilan kemahiran di bawah JPK yang merangkumi lima tahap persijilan (Tahap 1 – Tahap 5). Sistem ini menggunakan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS) sebagai asas latihan dan pelajar yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang ditetapkan akan dianugerahkan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM).

Data menunjukkan bahawa hampir 50% lepasan SKM tidak memilih sektor PTV sebagai kerjaya pilihan. Tinjauan pertama telah dilakukan dengan kerjasama Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran (PTPK) bagi melihat tahap kebolehkeraan graduan SKM yang dibiayai oleh tabung berkenaan. Hasil tinjauan tersebut mendapati bahawa seramai 49.9% daripada 399 graduan bekerja di luar bidang kemahiran (JPK, 2011a). Tinjauan kedua pula memfokuskan kepada tahap kebolehkeraan graduan SKM tetapi skopnya diperluas kepada graduan di Institut latihan Kemahiran Awam (ILKA) pada tahun 2011. Dapatan tinjauan itu juga menunjukkan graduan yang bekerja di luar bidang kemahiran atau PTV adalah sebanyak 48.9% daripada 3,266 pada tahun 2008, 44.4% daripada 3,807 bekerja di luar bidang pada tahun 2007 dan 37.5% daripada 3,333 bekerja luar bidang pada tahun 2009 (JPK, 2011c). JPK telah merumuskan bahawa selain masalah peluang pekerjaan, penemuan tinjauan secara deskriptif juga menunjukkan bahawa masalah utama graduan adalah sikap yang terlalu memilih pekerjaan. Berbeza dengan faktor yang berkaitan imej dan 3-D, alasan graduan termasuklah enggan untuk berhijrah ke negeri lain, faktor gaji yang rendah berbanding kelayakan, dan bidang tugas dalam pasaran kerja tidak bersesuaian dengan kemahiran yang diperolehi.

Mengambil kira pelbagai situasi di atas, keperluan 1.3 juta pekerjaan sektor PTV tidak mungkin dapat diisi sekiranya beberapa strategi tertentu tidak diambil dengan segera. Tambahan pula jika diteliti dari sudut pelaburan kerajaan terhadap sektor latihan PTV, ianya menunjukkan satu jumlah yang besar di mana RM1.8 bilion diperuntukkan pada tahun 2010 untuk dimanfaatkan oleh ILKA, penyediaan pinjaman, dan operasi beberapa kementerian terlibat. Adalah menjadi satu kerugian besar kepada negara jika peruntukan yang sepatutnya melahirkan tenaga mahir negara bagi mengisi keperluan sektor PTV tidak dimanfaatkan sepenuhnya disebabkan pengaliran bakat sumber manusia ini ke dalam sektor pekerjaan yang lain.

Pelbagai inisiatif yang dilakukan bagi menarik penyertaan ke aliran PTV bolehlah dikategorikan sebagai peringkat pra penghasilan tenaga mahir. Namun, satu isu yang penting untuk diketengahkan adalah isu pada peringkat pasca latihan iaitu dari sudut pemilihan kerjaya oleh lulusan PTV. Adakah selepas tamat menjalani latihan para lulusan PTV akan memilih sektor PTV sebagai bidang pekerjaan mereka? Seperti mana yang telah dinyatakan sebelum ini, peluang pekerjaan sudah terbuka luas bagi graduan PTV dalam pelbagai bidang. Pihak kerajaan juga telah melaksanakan pelbagai inisiatif bagi menyokong keadaan ini. Namun begitu, jika semua isu telah diberi perhatian dan diambil tindakan melalui pelbagai inisiatif, adakah diyakini bahawa graduan yang dilahirkan akan memilih untuk bekerja dalam sektor teknikal dan kemahiran? Tambahan pula, pada masa sekarang usaha untuk menentukan faktor-faktor sebenar pemilihan kerjaya pelajar PTV terutamanya yang berasaskan SPKM masih belum diberi perhatian secara serius. Laporan JPK tidak menyebutkan secara terperinci akan corak pemilihan kerjaya pelajar malah isu 3-D juga tidak disentuh di dalam kajian tersebut. Maka isu ini akan diambil kira dengan merujuk kepada teori dan kajian-kajian ilmiah yang telah dikenal pasti dan dijalankan terhadap pemilihan kerjaya. Gabungan teori dan dapatan ilmiah daripada jurnal-jurnal yang dikaji akan dipertimbangkan dalam pembentukan satu kerangka konsep yang lengkap yang mana merupakan objektif utama makalah ini. Oleh kerana kebanyakan teori dan kajian berkaitan kerjaya menyatakan hubungan di antara individu dan persekitaran adalah amat penting dalam penentuan pemilihan kerjaya seseorang (Don Gottfredson & Duffy, 2008; Holland, 1973; Lanivich, Brees, Hochwarter, & Ferris, 2010; Mark L. Savickas & Porfeli, 2012a; Zunker, 2006), maka adalah menjadi satu keperluan kritikal bagi mendapatkan penjelasan secara saintifik berhubung pemilihan kerjaya pelajar PTV khususnya SPKM di Malaysia berdasarkan faktor tersebut.

■2.0 METODOLOGI

Kaedah analisis dokumen dan ulasan sistematik (systematic review) telah digunakan bagi menghasilkan satu kerangka konsep yang melihat hubungan di antara individu, persekitaran, dan kebolehsesuaian terhadap pemilihan kerjaya pelajar. Ulasan sistematik adalah gabungan, penilaian dan sintesis dapatan daripada kajian-kajian terbaik yang diperoleh terhadap sesuatu permasalahan kajian yang spesifik, tanpa cenderung kepada isu-isu tertentu (Campbell, 2006). Menurut Bowen (2009) pula, analisis dokumen perlu melibatkan saringan, pembacaan teliti dan interpretasi supaya dapatan akan dapat dianalisis dan dirumuskan secara komprehensif. Merriam (2002) juga menyatakan bahawa salah satu strategi untuk mengumpul dan menganalisis maklumat dapat di jana melalui pembacaan dokumen secara teliti supaya kajian akan dapat dilakukan dengan menyeluruh. Kaedah yang sama juga telah digunakan oleh Rosli & Rasul (2013) dalam meneroka pendidikan komuniti berpendapatan tinggi di Malaysia. Maklumat berkaitan diperolehi daripada pelbagai laporan agensi kerajaan, jurnal, buku dan rujukan elektronik melalui laman sesawang yang berkaitan. Empat pangkalan data jurnal dan artikel telah dirujuk bagi menjalankan kajian iaitu EMERALD, ProQuest, ScienceDirect dan SAGE. Lima kata kunci telah digunakan dalam carian maklumat iaitu negara berpendapatan tinggi, pilihan kerjaya, kebolehsesuaian kerjaya, Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia dan Pendidikan Teknik dan Vokasional. Beberapa dokumen terpilih yang telah diterbitkan dari tahun 1973 sehingga sekarang telah dirujuk bagi mendapatkan idea umum untuk membentuk perspektif kajian ini seperti di Jadual 1

Jadual 1 Senarai item rujukan bagi tujuan ulasan sistematik

Bil	Item rujukan	Jumlah rujukan (Jurnal, artikel, buku, laman web, tesis, akta, laporan dan lain-lain)
1	Pemilihan Kerjaya, Individu dan Persekitaran	59
2	Kebolehsesuaian	41
3	Minat	38
4	Kematangan Kerjaya	39
5	Pengetahuan Kerjaya	13
6	Imej PTV	15
7	Kebolehkerjaan	21
8	Polisi dan akta PTV	30
9	Struktur PTV	19
10	Laporan Kerajaan (PTV)	48
11	Faktor Pengantara	9
	JUMLAH	332

■3.0 PERBINCANGAN

Tolbert, Ivey & Morril dan Super (dalam Sidek, 2002) mendefinisikan kerjaya sebagai persediaan seseorang sebelum memasuki dunia pekerjaan sebenar, membuat pilihan yang tepat kepada sesuatu pekerjaan, melaksanakan tugas yang diamanahkan dan meneruskan peranan-peranan tertentu selepas persaraan demi memenuhi keperluan fizikal, mental dan psikologi individu. Pemikiran, perhatian dan pemilihan terhadap kerjaya boleh muncul seawal usia persekolahan sehinggalah selepas bersara di sepanjang kehidupan seseorang. Pendedahan terhadap kerjaya bagi kanak-kanak bermula dengan pengalaman mereka melalui pekerjaan ibu bapa, program televisyen, dan orang-orang di persekitaran mereka (Sharf, 2013). Pengetahuan ini akan semakin berkembang dan mendalam setelah mereka melalui alam persekolahan dan pengajian di peringkat tinggi. Seterusnya, mereka akan berhadapan dengan pelbagai pilihan kerjaya. Pemilihan kerjaya berlaku sama ada untuk pekerjaan tetap, sementara atau pun pertukaran kerja. Sepanjang proses tersebut, individu akan cuba menyelaras dan menyesuaikan pekerjaan mereka bagi mencapai kepuasan bekerja. Oleh kerana hampir separuh daripada masa dalam sehari digunakan oleh individu untuk bekerja, kepuasan kerja yang rendah akan memberi kesan kepada sebahagian kehidupan orang lain. Adalah menjadi suatu kebiasaan bagi seseorang yang tiada kepuasan kerjaya akan memberi tekanan terhadap perhubungan di antara rakan dan keluarga. Justeru, membuat pilihan pekerjaan menjadi sesuatu yang amat penting kepada seseorang supaya kesesuaian dan kepuasan bekerja dapat dinikmati oleh mereka sepanjang alam pekerjaan.

3.1 Teori dan Kajian Pemilihan Kerjaya

Isu pemilihan kerjaya banyak dibincangkan oleh tokoh-tokoh bimbingan kerjaya dan tokoh psikologi seperti Frank Parson, John Holland, Linda Gottfredson, Donald Super, Anne Roe, John Krumboltz, Mark L. Savickas dan lain-lain lagi. Richard S. Sharf (2013) dalam bukunya bertajuk "*Applying Career Development Theory to Counseling*" telah menyajikan pembaca dengan pelbagai variasi teori kerjaya oleh tokoh-tokoh tersebut sebagai input dan persediaan untuk membuat pilihan kerjaya, menghadapi masalah di tempat kerja dan menyelesaikan isu-isu berkaitan kerjaya seperti gangguan seksual, pemberhentian kerja dan sebagainya. Teori awal pemilihan kerjaya melihat bahawa sifat setiap individu adalah berlainan dan ia menyebabkan setiap orang sesuai untuk jenis pekerjaan yang berlainan (Sharf, 2013). Ini bermakna ia akan dipengaruhi oleh keupayaan diri, kebolehsesuaian diri, minat, kematangan, pengetahuan dan sebagainya. Ada juga teori yang menyatakan pilihan kerjaya bergantung kepada persekitaran seseorang dan bagaimana ia membesar. Maka situasi ini akan berkisar dalam konteks bagaimana interaksi individu dengan persekitaran yang membawa kepada keputusan memilih pekerjaan (Brown, 2002). Sebagai contoh, lokasi tempat tinggal, budaya, komuniti dan masyarakat, teknologi boleh memberi pengaruh kepada pemilihan kerjaya. Dalam konteks sistem pendidikan di Malaysia, ia terbahagi kepada dua persekitaran iaitu aliran akademik dan aliran teknikal dan vokasional. Pada masa ini, pemilihan ke dua aliran tersebut ditentukan oleh pencapaian akademik pelajar. Dalam kes pengajian di peringkat tinggi, keputusan PMR atau SPM akan menentukan sama ada pelajar akan ke aliran akademik atau PTV. Justeru, pelajar bagi

kedua-dua aliran mempunyai pengalaman, nilai sendiri dan dipengaruhi oleh persekitaran yang berbeza di mana ia akan menentukan pemilihan kerjaya kelak sama ada dalam sektor yang berorientasikan akademik atau sektor yang berorientasikan kemahiran dan teknikal.

Kebanyakan kajian lepas menunjukkan pilihan kerjaya melalui pelbagai proses dan faktor-faktor yang berbeza. Sauermann (2005) telah menyatakan bahawa untuk membuat pilihan kerjaya, seseorang individu perlu melalui dua proses iaitu memilih strategi pilihan yang mana selari dengan tujuan asal dan juga pembinaan kecenderungan. Lent *et al.* (2003) pula mendapati bahawa pemilihan kerjaya seseorang mempunyai hubungan dengan minat, galakan sosial dan persekitaran serta dipengaruhi oleh halangan-halangan yang wujud dalam persekitaran. Menurut Hartung, Borges & Jones (2005), keselarasan antara individu dan individu lain memainkan peranan yang penting dalam pemilihan kerjaya. Pelbagai kajian juga menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya individu adalah berdasarkan minat, pemahaman konsep sendiri, mengetahui maklumat pekerjaan yang jelas (Gottfredson, 1999; Lent *et al.*, 2003; Sidek, 2002), penilaian diri, halangan persekitaran, peristiwa-peristiwa dalam persekitaran (Hirschi & Lage, 2008; Hirschi, 2010, 2011) dan hubungan personaliti individu dan persekitaran (Holland, 1973). Sementara itu Sharf (2013) telah menyenaraikan faktor-faktor pemilihan kerjaya berdasarkan teori-teori kerjaya yang mana melibatkan faktor genetik, kematangan kerjaya, kebolehan, bakat, kebolehan membuat keputusan, keluarga dan pelbagai faktor lain.

Walau bagaimanapun, cara bagaimana faktor pemilihan kerjaya dan proses pemilihan kerjaya itu menjadi tidak signifikan jika ianya tidak mampu memberi kesesuaian dan kepuasan kerjaya seseorang. Kesesuaian kerjaya dan kepuasan kerjaya ini adalah hasil daripada pemilihan kerjaya yang tepat. Savickas dan Porfeli (2012) telah memperkenalkan faktor kebolehsesuaian kerjaya yang mana pada pendapat mereka kebolehsesuaian kerjaya merupakan faktor yang amat penting dalam pemilihan kerjaya seseorang. Pendapat ini pula disokong oleh Hamtiaux, Houssemand & Vrignaud (2013) yang menyatakan bahawa kebolehsesuaian merupakan faktor pemilihan kerjaya dan ia mempunyai hubungan yang kuat dengan kebolehsesuaian individu. Justeru, kepentingan kebolehsesuaian kerjaya perlu dilihat sebagai faktor kritikal sebelum seseorang menceburkan diri dalam dunia pekerjaan sebenar. Ia juga perlu dinilai dari sudut bagaimana individu mengembangkan aspek sendiri, personaliti, serta persepsi apabila melibatkan peralihan sama ada dari sekolah ke alam pekerjaan dan juga dari sesuatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Justeru, kajian ini cuba menyelesaikan isu pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar PTV dengan mempertimbangkan faktor kebolehsesuaian kerjaya dan individu sebagai pemangkin kepada hubungan di antara faktor-faktor psikososial dengan pemilihan kerjaya. Manakala faktor psikososial yang dipilih telah dikategorikan kepada dua kategori iaitu individu (kematangan, minat, realistik dan pengetahuan tentang pekerjaan) dan persekitaran (imej dan kebanggaan kerja, gaji, prospek kerjaya, kebolehpkerjaan, jaminan kerjaya dan realistik) bagi meramalkan pemilihan kerjaya pelajar.

Berpandukan maklumat yang telah dibincangkan, dapatlah disimpulkan bahawa faktor-faktor pemilihan kerjaya adalah pelbagai. Namun terdapat tiga pendekatan umum yang mengklasifikasikan teori-teori ini iaitu Pendekatan Struktur, Pendekatan Proses dan Pendekatan Membuat Keputusan (Sidek, 2002). Pendekatan struktur adalah merupakan ciri-ciri individu dan konteks kehidupan persekitaran mereka atau “apa yang perlu diketahui”. Pendekatan proses adalah interaksi dan perubahan yang berlaku berkadar terus dengan masa atau “apa yang perlu dibuat” (Leibowitz & Lea, 1985). Manakala keputusan kerjaya akan dibuat setelah individu memiliki fokus kepada proses dan struktur yang ada pada diri mereka sendiri (Sidek, 2002). Ringkasan faktor-faktor pemilihan kerjaya berserta pendekatannya diringkaskan dalam Jadual 2.

3.2 Pembentukan Kerangka Konsep

Model pemilihan kerjaya bagi tujuan pembinaan kerangka konsep kajian adalah berasaskan teori tret dan faktor oleh Parson (dalam Holland, 1973; Sharf, 2013; Sidek, 2002), teori pemilihan kerjaya Holland (Holland, 1973), teori perkembangan kerjaya Super (Brown, 2002; Sharf, 2013; Sidek, 2002), model kebolehsesuaian kerjaya Savickas (Mark L. Savickas & Porfeli, 2012b) dan model tahap penerimaan PTV (JPK, 2012c). Faktor-faktor pemilihan kerjaya berdasarkan teori-teori ini digabung dan dikategorikan kepada dua pemboleh ubah utama iaitu pemboleh ubah struktur dan pemboleh ubah proses. Ini kerana menurut Crites (dalam Leibowitz & Lea, 1985) pemilihan kerjaya akan melalui peringkat struktur dan juga proses. Pendapat ini disokong oleh Carole (dalam Leibowitz & Lea, 1985) yang menekankan bahawa pemilihan kerjaya melibatkan kedua-dua pemboleh ubah. Dalam kajian ini, faktor proses terdiri daripada konstruk kematangan kerjaya dan kebolehsesuaian manakala konstruk selain daripada kematangan kerjaya dan kebolehsesuaian adalah faktor struktur.

3.3 Pemboleh Ubah Bebas

Pemboleh ubah bebas terbahagi kepada dua iaitu individu dan persekitaran kerja. Model ini digunakan oleh John L. Holland berdasarkan teori awal pemilihan kerjaya yang di kemukakan oleh Frank Parson pada tahun 1909 (Holland, 1973; Sidek, 2002). Parson merumuskan bahawa untuk seseorang itu memilih pekerjaan mereka seharusnya mempunyai:

- i. Pemahaman yang jelas mengenai diri seperti minat, sikap, dan kebolehan;
- ii. Pengetahuan tentang keperluan-keperluan untuk berjaya, kelebihan dan kekurangan, pampasan, peluang-peluang, dan prospek-prospek di dalam bidang-bidang pekerjaan yang pelbagai.
- iii. Hubungan di antara kedua-dua pernyataan di atas iaitu pemahaman tentang personaliti diri dan pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang ingin dipilih.

3.3.1 Faktor Individu

Minat, sikap dan kebolehan telah mendapat perhatian dalam banyak kajian berhubung kerjaya dan mempunyai hubungan positif dengan pemilihan kerjaya (Deng, Armstrong, & Rounds, 2007; Durr II & Tracey, 2009; Neilson & Jones, 2012; Rohlfing, Nota, Ferrari, Soresi, & Tracey, 2012; Tews, Michel, & Noe, 2011). Namun, dalam kajian ini, faktor minat kerjaya diambil kira kerana kajian menunjukkan minat terhadap PTV di kalangan pelajar dan ibu bapa di Malaysia adalah di tahap yang rendah (JPK, 2012c). Oleh kerana sejak dari dahulu, minat telah menjadi satu konstruk yang paling penting yang digunakan oleh majikan dalam memilih pekerja berbanding individu yang mempunyai pelbagai keupayaan maka individu yang mempunyai minat yang tinggi terhadap sesuatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan untuk menjawat jawatan tersebut. Ini kerana minat terhadap sesuatu pekerjaan telah dibuktikan mempunyai hubungan yang lebih tinggi

berbanding keupayaan tinggi dengan pemilihan kerjaya seperti mana yang dinyatakan oleh Tracey dan Hopkin (dalam Sharf, 2013). Kenyataan ini disokong oleh Lent *et al.* (2003) bahawa minat mempunyai hubungan dengan efikasi sendiri dan menjadi faktor pengantara bagi menjangka pemilihan kerjaya di kalangan pelajar.

Maklumat tentang pekerjaan merupakan konsep kedua teori tret dan faktor. Bagi individu yang ingin membuat pilihan kerjaya, maklumat berhubung pekerjaan adalah amat penting. Apabila maklumat tentang sesuatu pekerjaan yang ingin dipilih adalah mencukupi maka bertambah mudah bagi seseorang untuk memadamkan personaliti yang ada padanya untuk membuat pilihan kerjaya Parson (dalam Sharf, 2013; Sidek, 2002). Ini kerana maklumat pekerjaan boleh dikaitkan secara terus dengan sifat seseorang (Sharf, 2013). Maklumat berhubung keperluan sesuatu pekerjaan seperti kebolehan, pencapaian, minat nilai dan personaliti biasanya terkandung di dalam deskripsi tugas. Sebagai contoh, jika seseorang ingin menjadi juruelektrik, maka dia perlu tahu mengenai pendawaian, penyambungan litar dan sebagainya. Seterusnya, maklumat ini disesuaikan dengan minat yang ada pada individu tersebut untuk memilih kerjaya yang sesuai.

Satu kajian telah dilakukan kepada sekumpulan 1,436 orang pelajar tingkatan 5 PTV di 22 sekolah di Malaysia dan dapatan kajian menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya pelajar PTV dipengaruhi oleh dua faktor penting iaitu *role model* dan pengetahuan kerjaya. Kekurangan maklumat kerjaya dalam sektor PTV memberi kesan yang besar terhadap pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar terutamanya pelajar perempuan. Kajian ini juga menyatakan bahawa maklumat atau pengetahuan tentang sesuatu pekerjaan atau kerjaya amat membantu pelajar supaya lebih fokus dan jelas akan matlamat pemilihan kerjaya masing-masing (Fouziah, Amla, & Ramlee, 2010).

Kenyataan ini disokong oleh model pemilihan kerjaya Rohl *et al.* (2012). Model ini mengambil kira faktor pengetahuan kerjaya sebagai salah satu faktor utama. Ia berpendapat bahawa pengetahuan tentang kerjaya adalah terhad dan hanyalah berdasarkan kepada maklumat tidak formal sepanjang peningkatan umur dari kanak-kanak kepada remaja. Sementara itu, JPK & UPM (2012) menggunakan faktor tahap pengetahuan terhadap latihan kemahiran sebagai salah satu faktor dalam model menentukan persepsi dan minat pelajar dan ibu bapa terhadap PTV. Oleh itu, faktor ini penting untuk digunakan dalam kajian ini bagi melihat hubungan di antara maklumat kerjaya terhadap pemilihan kerjaya.

Konstruk ketiga di bawah pemboleh ubah individu yang diambil kira adalah realistik. Oleh kerana sampel kajian ini akan menggunakan pelajar-pelajar SPKM maka faktor realistik amat sesuai digunakan bagi meramal corak pemilihan kerjaya di kalangan pelajar. Berdasarkan kenyataan Parson, Holland telah mengklasifikasikan dunia individu dan dunia persekitaran kepada enam jenis iaitu realistik (*realistic*), investigatif (*investigative*), artistik (*artistic*), sosial (*social*), berdaya usaha (*enterprising*), dan konvensional (*conventional*) (Holland, 1973; McDaniel & Snell, 1999; Rayman & Atanasoff, 1999; Reardon & Lenz, 1999). Setiap jenis personaliti akan menunjukkan ciri-ciri interaksi terhadap desakan kebudayaan dan manusia seperti rakan sebaya, ibu bapa, budaya, taraf sosial, dan persekitaran fizikal. Sebagai contoh, jika seseorang individu adalah daripada jenis realistik, mereka cenderung untuk melakukan aktiviti yang jelas, tersusun, dan memanipulasi objek, mesin atau peralatan secara sistematik. Ini berbeza dengan seseorang individu yang berada dalam jenis sosial di mana mereka lebih menunjukkan minat terhadap kerja-kerja sosial seperti mendidik, mengurus, membantu individu lain menyelesaikan masalah dan sebagainya (Holland, 1973).

Pelajar SPKM sesuai dikategorikan sebagai individu realistik kerana mereka membangunkan kompetensi mereka dalam pelbagai disiplin kerja contohnya pemasangan paip, pembaikan automotif, pendawaian elektrik, pemasangan komputer dan lain-lain lagi. Mereka terlibat dengan kursus-kursus yang menjurus kepada *hands-on* di mana ia banyak menggunakan teknikal dan fizikal (Deng *et al.*, 2007; Holland, 1973; Rayman & Atanasoff, 1999; Sheu *et al.*, 2010). Apabila mereka berhadapan dengan permasalahan, mereka akan cuba menyelesaikan dengan pendekatan kecekapan realistik atau praktikal. Mereka juga menilai sesuatu yang konkrit atau ciri-ciri personal yang jelas contohnya wang ringgit, kuasa dan status sebagai sesuatu yang tinggi berbanding perhubungan sesama individu (Sharf, 2013).

Konstruk terakhir di bawah pemboleh ubah individu yang digunakan bagi kajian ini adalah kematangan kerjaya. Super *et al.* (dalam Osipow, 1983) telah memperkenalkan konsep kematangan kerjaya. Beliau membahagikan kematangan kerjaya kepada lima komponen iaitu perancangan kerjaya, eksplorasi kerjaya, membuat keputusan, maklumat dunia pekerjaan dan pengetahuan tentang kumpulan kerjaya yang disukai. Pelbagai kajian telah dibuat memfokuskan kepada pemilihan kerjaya berdasarkan teori tersebut. Sebagai contoh, Watson, & Stead (1997) telah melihat hubungan di antara komitmen pemilihan kerjaya dan kematangan kerjaya di kalangan pelajar psikologi. Dapatan menunjukkan hubungan yang signifikan dan tinggi di antara kematangan kerjaya dan eksplorasi kerjaya serta komitmen yang mana merupakan konstruk bagi pemilihan kerjaya. Bagaimanapun faktor gender didapati tidak mempunyai hubungan dengan aspek yang dikaji.

Hardin, Leong & Osipow (2001) pula menyatakan bahawa kematangan kerjaya merupakan aspek penting pemilihan kerjaya. Mereka membuat perbandingan di antara budaya pelajar Asia yang tinggal di Amerika dengan budaya pelajar Amerika dalam pemilihan kerjaya. Didapati bahawa hubungan kematangan kerjaya terhadap sikap memilih kerjaya bagi pelajar Asia adalah lebih rendah berbanding pelajar Amerika. Manakala Savickas, Briddick & Watkins (2002) mendapati bahawa kematangan kerjaya mempunyai hubungan positif dengan sikap, kompetensi dan norma sosial.

Dalam satu kajian yang lain, pelajar di beberapa universiti Afrika Selatan terlebih dahulu dinilai dan di bahagikan kepada tiga kumpulan iaitu matang, pertengahan dan tidak matang. Adalah didapati bahawa kematangan kerjaya mempunyai hubungan yang signifikan dengan personaliti pelajar seperti kebanggaan diri, minat, ketekunan dan kebolehan. Kajian ini turut mencadangkan bahawa pelajar yang telah matang mempunyai emosi dan personaliti yang lebih stabil berbanding yang kurang matang. Kestabilan ini menyebabkan seseorang dapat menguruskan pemilihan kerjaya dengan lebih berkesan (Schepers, 2004). Justeru, dengan melihat kepada pelbagai kajian lepas yang menunjukkan bahawa kematangan kerjaya merupakan aspek penting dalam membuat keputusan memilih pekerjaan, maka kajian ini juga akan melihat hubungan kematangan kerjaya pelajar SPKM terhadap pemilihan kerjaya masing-masing.

3.3.2 Faktor Persekitaran Kerja

Pemboleh ubah bebas yang kedua adalah persekitaran kerja. Kajian ini menyenaraikan enam konstruk bagi melihat hubungan persekitaran kerja dengan pemilihan kerjaya. Kajian yang dijalankan oleh JPK dan Universiti Putra Malaysia (UPM) terhadap penerimaan dan minat pelajar sekolah terhadap PTV mendapati bahawa hanya 33% - 40% meletakkan pilihan untuk menceburi bidang PTV. Manakala faktor tahap penerimaan terhadap PTV dipengaruhi oleh faktor persekitaran seperti imej dan kebanggaan kerja, gaji, prospek kerjaya, kebolehpkerjaan dan jaminan kerjaya (JPK, 2012c). Oleh kerana minat yang mana mempengaruhi penerimaan terhadap PTV mempunyai hubungan dengan pemilihan kerjaya (Darcy & Tracey, 2003) maka adalah wajar faktor persekitaran ini dikaji dalam konteks Malaysia.

Konstruk yang terakhir yang diambil kira adalah persekitaran realistik. Pemilihan ini berdasarkan teori pemilihan kerjaya Holland yang menyatakan bahawa sesuatu persekitaran akan menentukan corak pemilihan kerjaya pelajar (Holland, 1973).

Imej PTV di kalangan masyarakat perlu diberi perhatian memandangkan ianya boleh mempengaruhi penyertaan pelajar ke bidang tersebut (Sulaiman, 2010). Imej dan kebanggaan kerja bidang PTV juga adalah relevan dengan pembangunan negara. Pendapat ini disokong oleh Ko, & Sidhu (2012) yang mendapati bahawa kesan imej organisasi memberi hubungan yang signifikan terhadap pemilihan kerjaya pelajar. Kajian ini juga mencadangkan agar organisasi harus meningkatkan imej bagi menarik pekerja yang berbakat menyertai organisasi berkenaan. Di samping itu kajian di Singapura menunjukkan bahawa masyarakat menganggap PTV adalah bidang yang paling tidak menarik seperti mana juga di Hong Kong yang menunjukkan aliran akademik lebih menjadi pilihan berbanding PTV Law Song Seng (dalam Alavi & Awang, 2011). Alavi & Awang kemudiannya mencadangkan supaya imej dan kebanggaan kerja PTV di Malaysia diberi penjenamaan semula. Ini kerana persepsi masyarakat Malaysia terhadap PTV adalah begitu rendah. Kerajaan melalui program *SkillMalaysia* yang dilancarkan pada tahun 2011 telah menjenamakan semula PTV dengan harapan imej PTV di mata masyarakat berubah kepada persepsi yang positif. Oleh kerana pengalaman pembelajaran mempunyai hubungan dengan keputusan membuat kerjaya (Thompson & Dahling, 2012), maka faktor ini diambil kira dalam kajian ini bagi menguji hubungannya dengan pemilihan kerjaya PTV.

Keboleherjaan merupakan aspek yang begitu diberi perhatian apabila membincangkan soal pendidikan dan latihan. Bermula daripada pembuat dasar diikuti pelaksana latihan dan pihak industri, semuanya memperihalkan tentang kepentingan keboleherjaan sebagai salah satu syarat untuk dimiliki oleh graduan sama ada aliran akademik ataupun PTV (JPK, 2011b; Rosli & Rasul, 2013; Sail, 2010). Transformasi Politeknik juga telah menetapkan bahawa graduan yang ingin dihasilkan mestilah mempunyai keboleherjaan yang tinggi (Jabatan Pengajian Politeknik, 2009). Persatuan majikan dan industri juga turut menitikberatkan soal keboleherjaan bagi memastikan pekerja mereka adalah mahir (Rasul, Abd Rauf, Mansor, & Puvanavaran, 2012). Dalam hal ini, bagaimana pula aspek keboleherjaan di kalangan pelajar SPKM dapat meramal pemilihan kerjaya mereka? Maka adalah penting faktor ini dikaji bagi melihat hubungan tersebut.

Prospek kerjaya dalam sektor PTV terbuka luas pada masa ini berikutan kenyataan kerajaan bahawa terdapat lebih kurang 1.3 juta pekerjaan merangkumi pelbagai sektor NKEA menjelang tahun 2020. Kerajaan juga telah mengenal pasti bahawa sektor PTV mampu memperkembangkan pembangunan ekonomi negara dan mengurangkan kadar pengangguran. Omar *et al.* (2011) ada menyentuh perkara ini dan turut menyatakan bahawa lulusan SPKM boleh mencapai kejayaan dalam bidang mereka, mampu memperoleh pendapatan yang tinggi, dan berpeluang mendapat kenaikan pangkat yang lebih tinggi. Seterusnya beliau menyatakan selain daripada kelebihan tersebut, lulusan SPKM juga mempunyai peluang yang luas untuk menceburi pelbagai bidang kerjaya atau memulakan perniagaan sendiri. Pendapat ini seterusnya disokong oleh Maclean, & Jagannathan (2013) yang menyatakan bahawa pemilikan sijil kemahiran kepada seseorang akan meningkatkan prospek kerjaya mereka. Perkara ini juga dinyatakan di dalam RMK-10 apabila pemilikan Sijil Kemahiran Malaysia secara Pentauliahian Pencapaian Terdahulu (PPT) dan pendekatan dwi-latihan akan meningkatkan prospek kerjaya tenaga kerja Malaysia (MALAYSIA, 2010). Maka prospek kerjaya yang terbuka luas ini sama ada mempunyai hubungan atau tidak dengan pemilihan kerjaya lulusan PTV hanya akan diketahui apabila faktor ini dimasukkan ke dalam kerangka kajian.

Seterusnya, kajian ini telah melihat konstruk ke empat di bawah faktor persekitaran kerja iaitu jaminan kerjaya. Pada tahun 2005, kerajaan telah memperkenalkan SLDN sebagai alternatif kepada latihan kemahiran sedia ada. Prinsip asas SLDN adalah menyediakan latihan berasaskan industri kepada pelajar di mana 70% latihan adalah di industri. Apa yang menarik, industri akan menjanjikan penempatan kepada pelajar yang cemerlang dan berbakat di syarikat mereka. Pada tahun 2012, sebanyak 138 buah syarikat telah terlibat dalam menyediakan latihan ini (JPK, 2012a) dan 94 syarikat baharu telah menyatakan komitmen untuk terlibat dalam SLDN pada tahun 2013 (JPK, 2012b). Peningkatan penyertaan syarikat ini secara tidak langsung akan meningkatkan potensi jaminan kerjaya kepada pelajar SPKM yang mengikuti kaedah latihan ini. SLDN juga merupakan satu adaptasi sistem latihan yang berasal dari negara Jerman. Konsep yang sama juga di gunakan di negara-negara seperti Austria dan Switzerland (Sulaiman, 2009). Pelaksanaan sistem dwi-latihan di negara-negara tersebut telah membuktikan jaminan kerjaya yang tinggi bagi remaja mereka. Sehubungan itu, berdasarkan maklumat yang dinyatakan maka konstruk ini juga menjadi faktor yang penting untuk di kaji.

Secara umumnya kajian menunjukkan bahawa gaji yang diperoleh melalui pekerjaan sektor PTV adalah di tahap yang rendah di Malaysia berbanding negara-negara maju seperti Jerman dan Amerika Syarikat (JPK, 2012c; Omar *et al.*, 2011). Perkara ini disokong oleh Unit Perancang Ekonomi yang menyatakan bahawa gaji sektor PTV adalah kurang menarik (EPU, 2011). Berbeza dengan negara barat seperti Jerman, gaji lulusan PTV adalah setanding dengan lulusan akademik malah lepasan sekolah menengah yang mengambil jurusan kemahiran di Amerika Syarikat mendapat gaji yang lebih tinggi berbanding rakan mereka yang tidak mengambil jurusan tersebut (Bishop, 2003). Kajian juga menunjukkan bahawa faktor gaji yang menarik diambil kira dalam membuat pilihan kerjaya (Aycan & Fikret-Pasa, 2003; Rohlfing *et al.*, 2012; Sauermaun, 2005), namun ada juga dapatan yang menunjukkan sebaliknya di mana faktor keseronokan bekerja mengatasi faktor gaji (Richardson, 2009). Bagaimanapun, kajian Richardson tersebut hanya sesuai untuk pemilihan kerjaya dalam bidang hospitaliti dan pelancongan sahaja dan tidak melibatkan bidang-bidang lain. Pada masa ini, masih tiada kajian menunjukkan faktor gaji mempunyai hubungan dengan pemilihan kerjaya pelajar PTV di Malaysia. Justeru, faktor gaji dan faedah sampingan akan dimasukkan ke dalam kerangka kajian ini. Faktor ini penting bagi mengetahui hubungannya tersebut dengan pemilihan kerjaya pelajar kelak.

Konstruk terakhir bagi faktor persekitaran kerja adalah persekitaran realistik. Seperti mana Holland (1973) menyebut bahawa individu realistik akan menyesuaikan diri dan memilih untuk berada di dalam persekitaran realistik maka konstruk tersebut dimasukkan ke dalam kerangka konsep kajian. Persekitaran realistik merealisasikan tuntutan fizikal individu realistik di mana ia memberi peluang kepada individu realistik untuk memanipulasi peralatan, mesin, haiwan atau objek. Sebagai contoh, untuk melakukan manipulasi terhadap perkara sedemikian, individu realistik memerlukan kemahiran teknikal yang akan membolehkan mereka memperbaiki mesin, peralatan elektronik, memandu kenderaan atau trak, menternak haiwan dan sebagainya.

Kebolehan untuk bekerja dengan benda atau objek menjadi lebih penting daripada kebolehan untuk berinteraksi dengan orang lain. Tapak pembinaan, kilang, bengkel kenderaan dan ladang adalah sebahagian contoh persekitaran yang sesuai untuk dimanfaatkan oleh individu realistik. Kadangkala, persekitaran realistik juga terdedah kepada keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Pekerjaan seperti juruletrik, jurukimpal, juruteknik paip dan gas memerlukan lesen profesional tertentu bagi membenarkan mereka mengaplikasikan kemahiran dan bakat mereka (Sharf, 2013). Walaupun menurut Holland terdapat enam jenis persekitaran iaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, berdaya usaha, dan konvensional, persekitaran realistik dipilih untuk dikaji memandangkan pelajar PTV berada di dalam persekitaran tersebut.

3.4 Kebolehsesuaian

Menurut Holland (1973) hubungan antara faktor individu dan persekitaran kerja mewujudkan keselarasan. Semakin sama individu dengan persekitaran maka semakin selaras hubungan tersebut. Ini bermakna individu sosial cenderung untuk menikmati suasana bekerja dalam persekitaran sosial. Begitu juga individu realistik akan selesa dengan persekitaran realistik. Oleh itu, individu realistik yang bekerja di dalam persekitaran sosial akan mendapati tiada keselarasan yang wujud.

Asas teori ini kemudiannya dikembangkan oleh Mark L. Savickas dalam melahirkan teori pembinaan kerjaya (Savickas & Porfeli, 2012). Teori ini menekankan kebolehsesuaian sebagai dasarnya. Kebolehsesuaian adalah satu bentuk pembangunan manusia yang mana keserasiannya dengan persekitaran sosial adalah menjurus kepada integrasi antara individu dan persekitaran. Oleh kerana aspek keselarasan individu dan persekitaran penting dalam menentukan pilihan kerjaya seseorang (Song & Chon, 2012), maka kebolehsesuaian kerjaya dijangka akan memberi kesan kepada pemilihan kerjaya secara tidak langsung.

Terdapat kajian telah menunjukkan bahawa seseorang yang mempunyai kebolehsesuaian kerjaya yang tinggi akan menunjukkan minat yang tinggi terhadap pemilihan kerjaya (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012). Kajian lain juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan di antara kebolehsesuaian kerjaya dan kebolehkeraan (Guzman & Choi, 2013), kematangan kerjaya mempunyai hubungan dengan konstruk kebolehsesuaian kerjaya iaitu keprihatinan, sifat ingin tahu dan keyakinan (M. L. Savickas & Porfeli, 2011) dan kebolehsesuaian juga mempunyai hubungan positif yang kuat terhadap minat.

Dapatan kajian di atas menunjukkan bahawa kebolehsesuaian mempunyai hubungan secara langsung dengan pilihan kerjaya dan juga hubungan langsung dengan pemboleh ubah individu dan persekitaran. Akan tetapi, belum ada kajian yang menunjukkan hubungan secara tidak langsung pengaruh kebolehsesuaian ini dalam hubungan antara individu dan persekitaran terhadap pemilihan kerjaya. Oleh sebab itu, faktor kebolehsesuaian akan diuji sebagai faktor pengantara di antara pemboleh ubah struktur dan pilihan kerjaya.

3.4.1 Kebolehsesuaian Kerjaya

Kebolehsesuaian kerjaya adalah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber individu untuk menangani tugas semasa, tidak dijangka, menangani proses peralihan, dan trauma terhadap sesuatu tugas dalam pekerjaan, yang mana akan mengubah integrasi sosial mereka. Kapasiti atau kekuatan seseorang untuk menangani perubahan tersebut akan menandakan kebolehsesuaian seseorang itu tinggi atau rendah. Kebolehsesuaian membina interaksi antara dunia dalaman seseorang dengan dunia luarannya. Maka, faktor budaya individu dan budaya setempat akan mempengaruhi kebolehsesuaian. Atas rasional inilah maka faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan kerjaya mengambil kira budaya individu dan persekitaran tempatan berdasarkan dapatan kajian yang dijalankan di Malaysia.

3.4.2 Kebolehsesuaian Individu

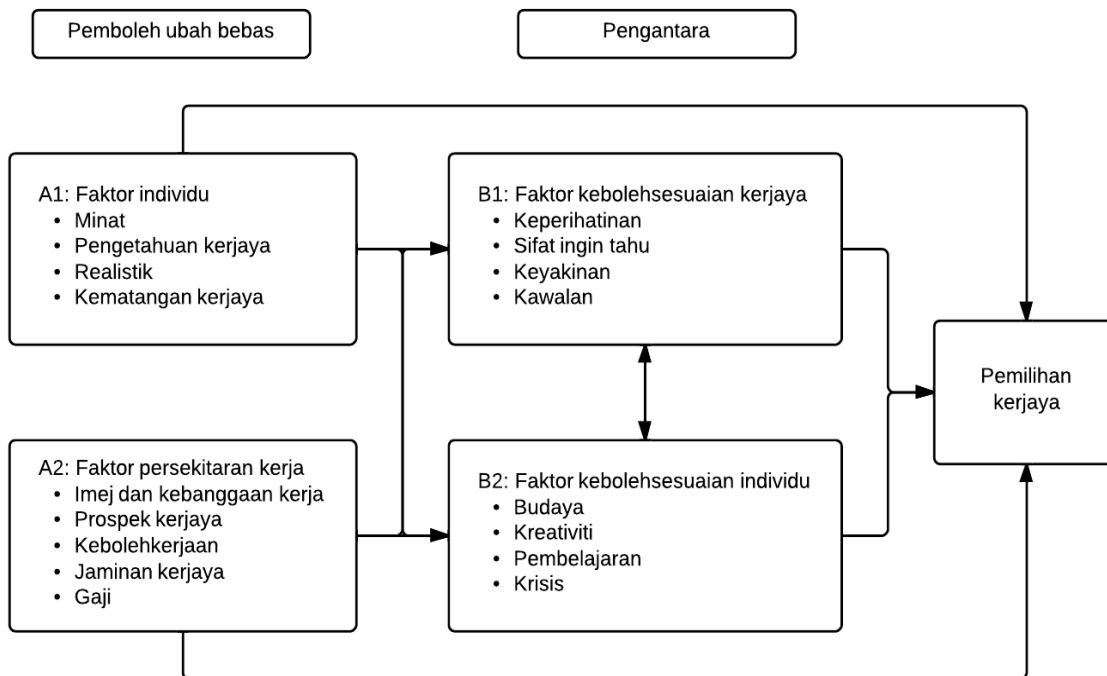
Jika kebolehsesuaian kerjaya merujuk kepada keupayaan individu untuk berubah atau menyesuaikan diri dengan persekitaran sosial, kebolehsesuaian individu pula merujuk bukan sahaja keupayaan individu untuk berubah dengan perubahan persekitaran tetapi juga antara keupayaan individu untuk menyesuaikan diri dengan individu yang lain. Kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan kuat, $r = 0.60$ di antara kebolehsesuaian kerjaya dan kebolehsesuaian individu (Hamtiaux *et al.*, 2013). Oleh kerana hubungan ini maka kebolehsesuaian individu perlu juga diuji dalam menentukan peranannya dalam hubungan di antara pemboleh ubah struktur terhadap pemilihan kerjaya.

3.5 Kebolehsesuaian Sebagai Pemboleh Ubah Pengantara (Mediating Variables)

Satu pemboleh ubah akan dikatakan berfungsi sebagai pemboleh ubah pengantara jika ianya memberi kesan kepada hubungan di antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas (Preacher, Zhang, & Zyphur, 2011; Zhao, Lynch Jr., & Chen, 2010). Syarat bagi sesuatu pemboleh ubah yang dikatakan sebagai pemboleh ubah pengantara adalah seperti berikut:

- Perubahan terhadap pemboleh ubah bebas menyebabkan berlakunya kesan perubahan signifikan kepada perubahan pemboleh ubah bersandar.
- Perubahan terhadap pemboleh ubah pengantara menyebabkan berlakunya kesan perubahan signifikan kepada perubahan pemboleh ubah bersandar.
- Jika pemboleh ubah pengantara dikawal ia akan mengurangkan kolerasi di antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas.

Dalam kajian ini, faktor pengantara adalah kebolehsesuaian kerjaya dan individu. Oleh itu sebarang perubahan seperti mana tiga keadaan di atas akan memberi kesan terhadap kekuatan hubungan di antara individu dan persekitaran, dan pemilihan kerjaya pelajar PTV. Mengambil kira semua penerangan-penerangan di atas maka bagi tujuan kajian ini, sebanyak 12 pemboleh ubah akan diuji sebagai peramal pilihan kerjaya pelajar PTV seperti di Rajah 1. Semua pemboleh ubah telah dipilih berdasarkan keperluan-keperluan semasa dan isu-isu yang timbul dalam bidang PTV di Malaysia. Namun ia tidak lari daripada faktor-faktor pemilihan kerjaya daripada teori-teori yang telah wujud seperti mana dalam Jadual 2. D daripada pembentukan kerangka konsep tersebut maka kajian ini akan dapat dilaksanakan bagi membangunkan satu model yang boleh meramal faktor-faktor pemilihan kerjaya di kalangan pelajar-pelajar PTV yang mengguna pakai SPKM.



Rajah 1 Kerangka konsep kajian

Jadual 2 Sebahagian faktor-faktor pemilihan kerjaya berdasarkan pendekatan dan teori berkaitan

Teori	Pendekatan	Pemboleh ubah
Roe	Struktur	i. Keluarga ii. Pengalaman
Holland	Struktur	i. Minat ii. Stereotaip pekerjaan iii. Maklumat sendiri dan kerjaya iv. Persekitaran
Super	Proses	i. Konsep sendiri ii. Fasa perkembangan dan tugas/peranan
Savickas	Proses	i. Tema kehidupan ii. Personaliti
Krumboltz	Membuat keputusan	iii. Kebolehsesuaian i. Genetik ii. Persekitaran iii. Pengalaman pembelajaran iv. Emosi v. Pencapaian vi. Kemahiran
Trait n factor	Struktur	i. Tret personaliti ii. Sikap iii. Keperluan
Gottfredson	Proses	i. Konsep sendiri ii. Persekitaran iii. Pengetahuan pekerjaan iv. Genetik

4.0 KESIMPULAN

Peranan kebolehsesuaian kerjaya dan kebolehsesuaian individu amat penting dalam menentukan kekuatan hubungan di antara pemilihan kerjaya dan faktor individu dan persekitaran. Justeru, kajian ini pertamanya akan memberikan penanda aras kekuatan tahap kebolehsesuaian kerjaya dan individu bagi pelajar PTV. Aras kekuatan kedua-dua faktor kebolehsesuaian akan membantu pelajar menguruskan perkara-perkara berkaitan pemilihan kerjaya, peralihan daripada institusi latihan ke tempat kerja, trauma terhadap pekerjaan dan pembangunan tugas. Kepentingan kedua kajian ini adalah perbandingan kekuatan di antara faktor individu dan persekitaran dalam meramal pemilihan kerjaya pelajar PTV akan dapat diketahui. Keputusan kajian ini akan menentukan faktor yang paling mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar PTV melalui model yang terhasil. Seterusnya hasil kajian akan membantu menyediakan bukti empirikal akan

kepentingan pemboleh ubah individu dan persekitaran kerja dalam pemilihan kerjaya pelajar PTV. Ini termasuklah kematangan kerjaya, minat, pengetahuan tentang kerjaya, imej pekerjaan, gaji, kebolehpkerjaan dan lain-lain lagi. Selain daripada itu, kajian ini juga amat penting dilakukan berdasarkan kepada pengagihan maklumat tentang kepentingan elemen-elemen pemilihan kerjaya kepada pelaksana latihan kemahiran, ibu bapa dan pelajar. Dengan adanya maklumat tersebut, pelajar, ibu bapa dan pensyarah akan dapat mempertimbangkan keperluan-keperluan penting yang boleh membantu dalam urusan pemilihan kerjaya dan perkembangan profesional mereka. Akhir sekali, dapatan daripada kajian ini akan memberi manfaat kepada institusi latihan dan pembuat dasar dalam membangunkan program-program yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya. Ini akan dapat membantu mengimbangi keperluan tenaga mahir yang diperlukan oleh negara. Ia juga diharapkan menjadi input kepada JPK untuk membangunkan satu strategi yang lebih baik untuk memperkukuhkan pasaran kerja dan menjadikan kerjaya PTV sebagai salah satu kerjaya tarikan dan dihormati. Dengan strategi yang jelas untuk pembaharuan PTV, kerjaya dalam teknikal dan vokasional bukan sahaja dapat menyediakan peluang kerjaya yang luas kepada belia, malah ia akan memberi kesan menyeluruh kepada pertumbuhan ekonomi dan seterusnya menyokong hasrat kerajaan ke arah negara berpendapatan tinggi.

Penghargaan

Setinggi-tinggi penghargaan ditujukan kepada Fakulti Pendidikan UKM dan Jabatan Pembangunan Kemahiran, Putrajaya dalam membantu menayakan kajian ini.

Rujukan

- Alavi, K., & Awang, A. H. (2011). Work Esteem and Re-branding of Technical Education and Vocational Training From The Perspective of Parents and Teachers. *Journal of Technical Education and Training (JTET)*, 3(2), 1–18.
- Aycan, Z., & Fikret-Pasa, S. (2003). Choices, Job Selection Criteria, and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey. *Journal of Career Development*, 30(2), 129–144.
- Bishop, J. H. (2003). *The Impacts of Career-Technical Education on High School Completion and Labor Market Success The Impacts of Career-Technical Education on High School Completion*.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 32.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development* (Fourth Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell. (2006). Systematic review. *The Campbell Collaboration*. Pokfulam Road, Hong Kong SAR. doi:10.5353/th_b4501192.
- Darcy, M., & Tracey, T. J. G. (2003). Integrating Abilities and Interests in Career Choice: Maximal Versus Typical Assessment. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 219–237. doi:10.1177/1069072703251614.
- Deng, C.-P., Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2007). The Fit of Holland's RIASEC Model to US Occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 1–22. doi:10.1016/j.jvb.2007.04.002.
- Don Gottfredson, G., & Duffy, R. D. (2008). Using a Theory of Vocational Personalities and Work Environments to Explore Subjective Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 44–59. doi:10.1177/1069072707309609.
- Durr II, M. R., & Tracey, T. J. G. (2009). Relation of Person–environment Fit to Career Certainty. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 129–138. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.003.
- EPU. (2011). Keperluan Tenaga Kerja Dalam Bidang Kemahiran dan Teknikal. Putrajaya, Malaysia: Jabatan Perdana Menteri.
- Fouziah, M., Amla, M. S., & Ramlie, M. (2010). The Influence of Contextual Aspects on Career Decision Making of Malaysian Technical Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 7(C), 369–375. doi:10.1016/j.sbspro.2010.10.050.
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 15–40. doi:10.1006/jvbe.1999.1695.
- Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The Relations of Employability Skills to Career Adaptability Among Technical School Students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.009.
- Hamtaux, A., Houssemand, C., & Vignaud, P. (2013). Individual and Career Adaptability: Comparing Models and Measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130–141. doi:10.1016/j.jvb.2013.03.006.
- Hardin, E. E., Leong, F. T. L., & Osipow, S. H. (2001). Cultural Relativity in the Conceptualization of Career Maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 36–52. doi:10.1006/jvbe.2000.1762.
- Hartung, P. J., Borges, N. J., & Jones, B. J. (2005). Using Person Matching to Predict Career Specialty Choice. *Journal of Vocational Behavior*, 67(1), 102–117. doi:10.1016/j.jvb.2004.03.001.
- Hirschi, A. (2010). The Role of Chance Events in the School-to-Work Transition: The Influence of Demographic, Personality and Career Development Variables. *YJVBE*, 77(1), 39–49. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.002.
- Hirschi, A. (2011). Career-choice Readiness in Adolescence: Developmental Trajectories and Individual Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 340–348. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.005.
- Hirschi, A., & Lage, D. (2008). Increasing the Career Choice Readiness of Young Adolescents: An Evaluation Study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(8), 95–110. doi:10.1007/s10775-008-9139-7.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices* (pp. 2–8). New Jersey: Prentice Hall.
- Jabatan Pengajian Politeknik. (2009). *Halatuju Transformasi Politeknik*. Putrajaya, Malaysia: Ministry of Higher Education.
- JPK. (2011a). *Kajian Kebolehpkerjaan Graduan Persijilan Kemahiran Malaysia (PKM) yang Dibiayai Oleh Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran (PTPK)*. Putrajaya, Malaysia.
- JPK. (2011b). *Rationalizing the Implementation of Technical Education and Vocational Training (TEVT) Final report* (pp. 15–19). Putrajaya, Malaysia.
- JPK. (2011c). *Tahap Kebolehpkerjaan Graduan Persijilan Kemahiran Malaysia Di Institut latihan Kemahiran Awam (ILKA)*. Putrajaya, Malaysia.
- JPK. (2012a). *Laporan Tahunan Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) 2012* (p. 9). Putrajaya, Malaysia.
- JPK. (2012b). *Program SkillsMalaysia Partnership: Laporan Tahunan 2012* (pp. 7–12). Putrajaya.
- JPK. (2012c). *Tahap Penerimaan Masyarakat Terhadap Latihan Kemahiran Di Malaysia 2012* (pp. 1–94). Putrajaya, Malaysia.
- JPM. (2010). *Government Transformation Programme: Catalysing Transformation For A Brighter Future* (p. 239). Putrajaya.
- Ko, K., & Sidhu, D. J. K. (2012). The Impact of Internship in Public Organizations on University Students' Perceptions and Career Choice. *International Review of Administrative Sciences*, 78(4), 710–732. doi:10.1177/0020852312455307.
- Lanivich, S. E., Brees, J. R., Hochwarter, W. a., & Ferris, G. R. (2010). P-E Fit as Moderator of the Accountability–Employee Reactions Relationships: Convergent Results Across Two Samples. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 425–436. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.004.
- Leibowitz, Z., & Lea, D. (1985). *Adult Career Development: Concept, Issues, and Practices*. (Z. Leibowitz & D. Lea, Eds.) (p. 63). Maryland: National Career Development Association.

- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L., & Soresi, S. (2003). Testing Social Cognitive Interest and Choice Hypotheses Across Holland Types in Italian High School Students. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 101–118. doi:10.1016/S0001-8791(02)00057-X.
- Maclean, R., & Jagannathan, S. (2013). *Issues, Concerns and Prospects 19 Skills Development for Inclusive and Sustainable Growth in Developing Asia-Pacific*. (J. Sarvi, Ed.) (p. 167). New York: Springer.
- MALAYSIA. (2010). *Tenth Malaysia Plan 2011-2015*. Putrajaya.
- Malaysia, J. P. (2013). *Siaran Bulanan Perangkaan Tenaga Buruh, Malaysia, Februari 2013* (p. 5). Putrajaya, Malaysia.
- McDaniel, M. a., & Snell, A. F. (1999). Holland's Theory and Occupational Information. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 74–85. doi:10.1006/jvbe.1999.1698.
- Merriam, S. B. (2002). *Introduction to Qualitative Research* (First Edit., p. 13). San Francisco: Jossey-Bass.
- MPEN. (2010). *Model Ekonomi Baru Untuk Malaysia, Bahagian 1: Ringkasan Eksekutif* (p. 37). Putrajaya, Malaysia.
- Neilson, G. R., & Jones, M. C. (2012). What Predicts the Selection of Nursing as a Career Choice in 5th And 6th Year School Students? *Nurse Education Today*, 32(5), 588–93. doi:10.1016/j.nedt.2011.06.011.
- Omar, Z., Krauss, S. E., Sail, R. M., & Ismail, I. A. (2011). Exploring Career Success of Late Bloomers from the TVET background. *Education + Training*, 53(7), 603–624. doi:10.1108/00400911111171995.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of Career Development*. (M. Connelly, Ed.) (Third Edit., p. 152). Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- Park, V. K. and E. (2012). *A Skills beyond School Review of Korea*. Korea. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179806-en>.
- PEMANDU. (2010). *Economic Transformation Programme: A Roadmap For Malaysia* (p. 120). Putrajaya, Malaysia.
- Preacher, K. J., Zhang, Z., & Zychur, M. J. (2011). Alternative Methods for Assessing Mediation in Multilevel Data: The Advantages of Multilevel SEM. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 18(2), 161–182. doi:10.1080/10705511.2011.557329.
- Rasul, M. S., Abd Rauf, R. A., Mansor, A. N., & Puvanavarman, A. P. (2012). Employability Skills Assessment Tool Development. *International Education Studies*, 5(5), 43–57. doi:10.5539/ies.v5n5p43.
- Ratnata, I. W. (2013). Enhancing the Image and Attractiveness of TVET. *The Online Journal for Technical and Vocational Education and Training in Asia*, (1), 1–13.
- Rayman, J., & Atanasoff, L. (1999). Holland's Theory and Career Intervention: The Power of the Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 114–126. doi:10.1006/jvbe.1999.1701.
- Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 102–113. doi:10.1006/jvbe.1999.1700.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates' Perceptions of Tourism and Hospitality as a Career Choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 382–388. doi:10.1016/j.ijhm.2008.10.006.
- Robertson, P. S. (2008). *Migrant Workers in Malaysia—Issues, Concerns and Points for Action* (Vol. 2050, pp. 1–15). Kuala Lumpur.
- Rohlfing, J. E., Nota, L., Ferrari, L., Soresi, S., & Tracey, T. J. G. (2012). Relation of Occupational Knowledge to Career Interests and Competence Perceptions in Italian Children. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 330–337.
- Rosli, A., & Rasul, M. S. (2013). Exploring the High Income Community Education Programme in Malaysia. In *Proceedings of the 6th International Conference on Educational Reform (ICER 2013): ASEAN Education in the 21st Century* (pp. 160–166). Mahasarakhm University.
- Sail, R. M. (2010). Social Skills and Social Values Training for Future K-Workers. *Journal of European Industrial Training*, 34(3), 226–258. doi:10.1108/03090591011031737.
- Sauermann, H. (2005). Vocational Choice: A Decision Making Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 273–303. doi:10.1016/j.jvb.2004.10.001.
- Savickas, M. L., Briddick, W. C., & Watkins, C. E. (2002). The Relation of Career Maturity to Personality Type and Social Adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 24–49. doi:10.1177/1069072702010001002.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. doi:10.1177/1069072711409342.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012a). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012b). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879112000139>.
- Schepers, J. M. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56–73.
- Shaari, S. N. (2003). Dirty, Difficult and Dangerous? Simplify it... Use IBS! *Jurutere Journal*, (June), 1–5.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (J. Perkins, Ed.) (Sixth Ed., p. 497). Belmont, USA: Jon-David Hague.
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the Choice Model of Social Cognitive Career Theory Across Holland Themes: A Meta-analytic Path Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252–264. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.015.
- Sidek, M. N. (2002). *Perkembangan Kerjaya: Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Song, Z., & Chon, K. (2012). General Self-Efficacy's Effect on Career Choice Goals via Vocational Interests and Person–Job Fit: A Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 798–808. doi:10.1016/j.ijhm.2011.09.016.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric Properties and Relationships to Breadth of Interests, Quality of Life, and Perceived Barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705–711. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879112000334>.
- Sulaiman, M. (2009). Changing Professional Profiles of Coaches in Malaysia: The Implementation of National Dual Training System (NDTS) In Malaysia and Its Impact on the Professional Tasks of Industry Personnel Commissioned With training. *Journal of National Dual Training System*, 1(1), 23–47.
- Sulaiman, M. (2010). *Competencies Required by The Industry Coaches to Perform New Tasks In The Implementation of The National Dual Training System In Malaysia*. University of Tun Hussein Onn Malaysia.
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Noe, R. A. (2011). Beyond Objectivity: The Performance Impact of the Perceived Ability to Learn and Solve Problems. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 484–495. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879110001910>.
- Thompson, M. N., & Dahling, J. J. (2012). Perceived Social Status and Learning Experiences in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 351–361. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.001.
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1997). Are Career Mature Students More Committed to the Career Choice Process? *Journal of Industrial Psychology*, 23(3), 20–21.
- Zhao, X., Lynch Jr., J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. doi:10.1086/651257
- Zunker, V. G. (2006). *Career Counseling: A Holistic Approach*. (L. Gebo, M. S. Arvin, & C. Northup, Eds.) (7th Editio., p. 12; 67–68). Belmont, USA: Thompson Higher Education.