

Pola Perkembangan Kerjaya Pelajar Menurut Perspektif Teori Super

IZZAH SUPENI
AHMAD JAZIMIN JUSOH
ZAKARIA MOHAMAD
ZAINAB ISMAIL

Abstrak

Tidak semua pelajar dipengaruhi oleh latar belakang ibu bapa dalam menentukan kerjaya mereka. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Reka bentuk kajian deskriptif berdasarkan kes dan analisis dokumen digunakan dalam kajian ini. Peserta kajian dipilih melalui pensampelan bertujuan. Data dikutip melalui temu bual dan analisis dokumen. Hasil kajian menunjukkan empat tema yang dikenal pasti berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super, iaitu pelajar tidak bergantung kepada pekerjaan ibu bapa dalam menentukan kerjaya, kebolehan mental pelajar bukan merupakan unsur penting dalam membentuk konsep sendiri kerjaya, ciri-ciri personaliti yang dimiliki pelajar mempengaruhi cara mereka mempersepsikan tentang kerjaya, dan pola perkembangan kerjaya berdasarkan peluang pekerjaan yang wujud. Secara keseluruhan, kajian ini boleh menyumbang kepada perkembangan ilmu dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super.

Kata kunci: *Perkembangan kerjaya, pelajar, konsep sendiri.*

Abstract

Not all students have been influenced by their parents background in choosing their career. The aim of this study is to examine patterns of career development for school students based on Super Career Development Theory. Descriptive research design based on cases and document analysis has been used in this study. Research participants were selected through purposive sampling and data were collected through interviews and document analysis. Results show that there are four themes identified based on Super Career Development Theory, namely students do not depend on the work of parents in determining their career, mental ability is not an important element in shaping the career self concept, the personality characteristics possessed by students influenced

the way they perceive about their careers, and the pattern of career development is based on employment opportunities that existed. As a whole, this study may contribute to the development of the Super Career Development Theory.

Keywords: *Career development, students, self concept.*

Pengenalan

Perkembangan kerjaya pelajar sekolah ialah satu proses yang berlaku pada zaman seseorang individu itu berada dalam alam persekolahan. Perkembangan kerjaya seseorang pelajar ialah satu proses perkembangan yang tersendiri. Dalam konteks psikologi kaunseling, bimbingan kaunseling, psikologi industri dan perkembangan sumber manusia, kerjaya boleh dikaji melalui tiga aliran utama iaitu Teori Pemilihan Kerjaya (Teori Pendekatan Struktur), Teori Perkembangan Kerjaya (Teori Pendekatan Proses) dan Teori Membuat Keputusan Kerjaya. Ketiga-tiga aliran utama ini didapati berupaya membantu semua peringkat perkembangan manusia bermula daripada peringkat kanak-kanak, remaja dewasa dan warga tua untuk mencari pekerjaan dan memilih kerjaya. Menurut Mohamed Fadhil dan Rose (2008) kerjaya bagi ahli psikologi organisasi ialah satu manifestasi tentang diri seseorang apabila kerjaya menjadi indeks atau indikator terjemahan kapasiti, personaliti dan struktur sendiri seseorang itu. Justeru, semua manusia akan berusaha mendekatkan diri dengan sesuatu kerjaya yang dapat memberi makna kepada elemen dan komponen sendiri yang mereka miliki seperti perkembangan potensi, bakat, nilai, personaliti dan kapasiti diri mengikut peningkatkan masa dan usia.

Hari ini, terdapat ribuan kaunselor sekolah, kaunselor pemulihan, kaunselor kerjaya, ahli psikologi kaunseling, guru dan pekerja sosial yang melibatkan diri sebagai fasilitator dalam perkembangan kerjaya anak-anak, remaja dan orang dewasa (Brown, 2003). Perkembangan kerjaya pelajar di sekolah diandaikan dapat membantu mereka mencapai impian dalam hidup. Menurut Huges dan Karp dalam kajiannya bertajuk *School-based career development: A synthesis of the literature*, mendapati penglibatan pelajar dalam program perkembangan kerjaya di sekolah membantu mereka mendapat gred yang tinggi, membina hubungan yang baik dengan guru, meningkatkan perancangan dan pengetahuan kerjaya, meningkatkan pengetahuan sendiri dan keyakinan diri serta mengurangkan keraguan dalam membuat keputusan (Amla, Zuria & Mokhtar, 2007).

Dalam konteks perkembangan kerjaya, terdapat dua teori yang dikategorikan sebagai teori perkembangan kerjaya. Teori tersebut ialah Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg dan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg mengandaikan proses perkembangan

kerjaya seseorang individu mempunyai hubungan yang selari dengan perkembangan dirinya iaitu yang bermula daripada peringkat kanak-kanak atau peringkat fantasi iaitu sekitar umur 4–12 tahun, peringkat tentatif iaitu sekitar umur 13–15 tahun, peringkat realiti iaitu sekitar umur 15–20 tahun dan peringkat dewasa iaitu sekitar umur 20 tahun dan ke atas (Mohamed Fadhil & Rose, 2008). Teori Perkembangan Kerjaya Super juga mengandaikan proses perkembangan kerjaya seseorang individu bermula daripada peringkat kanak-kanak berusia empat tahun lagi. Walau bagaimanapun, perkembangan kerjaya seseorang menurut Teori Perkembangan Kerjaya Super dipengaruhi oleh konsep sendiri individu itu sendiri (Sidek, 2001; Mohamed Fadhil Che Din & Rose Jacob, 2008).

Dengan adanya teori perkembangan kerjaya, para kaunselor khususnya kaunselor sekolah dan kaunselor kerjaya mempunyai satu panduan yang sistematik untuk mengendalikan sesi bimbingan dan kaunseling kerjaya. Namun, berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Rohany (2008), kelemahan pencapaian pelajar lelaki dalam akademik mengehadkan pilihan pekerjaan bagi mereka kepada bidang dan jenis pekerjaan berstatus rendah dan berpendapatan kurang. Bagi pelajar perempuan pula, walaupun pencapaian akademik mereka tinggi, mereka didapati lebih suka memilih bidang pekerjaan yang sering dikaitkan dengan wanita seperti perguruan. Dalam hal ini, ibu bapa juga turut bimbang dan cemas kerana kurang arif untuk membantu memilih kerjaya anak-anak mereka, terutamanya dalam keadaan dunia pekerjaan yang sukar untuk dijangkakan dan dibuat ramalan yang tepat. Menurut Rohany (2008), peluang pendidikan yang banyak, pengeluaran yang tidak seimbang dengan permintaan pekerja, persaingan yang kian hebat dan pasaran kerja yang berubah dengan pantas, menjadikan proses pemilihan kerjaya sangat mengelirukan dan penempatan kerjaya sangat menyukarkan. Penawaran bidang pekerjaan yang baharu dan pelbagai membuat para remaja tertekan kerana sukar membuat keputusan. Kerelevanan sesuatu bidang pengajian terutamanya dalam bidang yang terlalu mengkhusus dan mempunyai hubungan dengan perkembangan teknologi semasa menyebabkan jangka hayat kerelevanan sesuatu bidang itu tidak dapat dijangkakan, ataupun terlalu singkat kerana banyak bergantung kepada perubahan teknologi.

Hasil kajian Rohany (2008) ini menunjukkan perancangan kerjaya sangat sukar dilakukan. Kesukaran dan kekeliruan dalam perancangan kerjaya menimbulkan tekanan kepada pelajar dan ibu bapa. Fenomena ini mempunyai hubungan dengan peluang kerjaya sebagaimana yang dinyatakan oleh Teori Perkembangan Kerjaya Super. Oleh itu, bagaimanakah Teori Perkembangan Kerjaya Super dapat membantu perkembangan kerjaya seseorang individu? bagaimanakah latar belakang pelajar dan apakah pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah relevan dengan Teori Perkembangan Kerjaya Super? Justeru, tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti elemen dalam Teori

Perkembangan Kerjaya Super yang dapat membantu perkembangan kerjaya seseorang individu, latar belakang pelajar dan pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah sama ada relevan atau tidak dengan Teori Perkembangan Kerjaya Super.

Elemen Teori Perkembangan Kerjaya Super

Teori Perkembangan Kerjaya Super mula diperkenalkan oleh Donald E. Super pada tahun 1952. Teori ini ialah kesinambungan daripada Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg yang diperkenalkan pada tahun 1951. Teori Perkembangan Kerjaya Super ini diasaskan kepada konsep sendiri yang ada dalam diri seseorang. Hal ini kerana teori ini mengandaikan konsep sendiri yang ada dalam diri seseorang akan mempengaruhi pemilihan kerjaya dan kepuasan seseorang dalam kerjaya (Zunker, 2002). Menurut Super, konsep sendiri ialah penilaian seseorang individu itu terhadap dirinya sendiri. Individu akan membuat penilaian terhadap dirinya sendiri dengan mencari kekuatan dan kelemahan yang ada. Seseorang akan melihat dirinya dari pelbagai aspek iaitu kematangan fizikal, mental, emosi, potensi diri, bakat semula jadi, minat, nilai, sendiri moral dan etika, sendiri keluarga, sendiri sosial, tingkah laku dan kepuasan sendiri itu sendiri. Penilaian sendiri dilakukan secara *natural*, kadangkala disedari dan kadangkala tidak disedari. Dengan kata lain, individu akan mencari dirinya, memahami dirinya dan akan bertindak mengikut kemampuan dirinya itu (Sidek, 2001).

Individu yang mempunyai konsep sendiri positif akan selalu dikaitkan dengan pencapaian akademik yang tinggi, pemilihan kerjaya yang baik dan gaya kepimpinan yang cemerlang. Individu yang mempunyai konsep sendiri yang rendah pula akan dikaitkan dengan pencapaian akademik yang rendah, kerjaya yang kurang baik, tidak stabil dan gaya kepimpinan yang lemah serta kucar-kacir (Sidek, 2001). Menurut Sidek (2001), Super lebih gemar menggunakan pendekatan daripada menggunakan teori dan beliau mencadangkan tiga pendekatan iaitu pembezaan (*differential*), perkembangan (*development*) dan fenomena psikologi sosial (*social phenomenological psychology*). Pembezaan yang dimaksudkan oleh Super ialah pembezaan individu (*individual differences*) dari segi minat, kecenderungan, kebolehan dan personaliti masing-masing. Perkembangan yang dimaksudkan oleh Super pula ialah perkembangan konsep sendiri yang terbahagi kepada lima peringkat iaitu peringkat pertumbuhan (lahir–14 tahun), peringkat penerokaan (15–24 tahun), peringkat pengukuhan (25–44 tahun), peringkat pengekatan (45–64 tahun) dan peringkat penurunan (65 tahun dan ke atas). Kelima-lima peringkat ini akan banyak mempengaruhi pemilihan dan kestabilan kerjaya seseorang individu itu. Fenomena psikologi sosial yang dimaksudkan oleh Super pula ialah proses perkembangan kerjaya yang berlaku pada seseorang melibatkan

kompromi luaran antara individu dengan dunia pekerjaan serta kompromi dalaman antara keperluan individu, ibu bapa dan pengaruh kebudayaan.

Menurut Crow, terdapat lima faktor yang mempengaruhi seseorang menceburi alam pekerjaan. Faktor tersebut ialah (i) keupayaan, minat dan sifat peribadi, (ii) mengenal pasti bidang pekerjaan yang ada dan syarat-syarat yang dikehendaki, (iii) mempunyai kebolehan dalam sesuatu pekerjaan, (iv) mempunyai darjah minat yang tinggi terhadap aktiviti pekerjaan dan (v) mempunyai keupayaan untuk mendapat kepuasan daripada pekerjaan yang diceburi (Mohamed Fadzil, 2009). Selain itu, terdapat sembilan lagi faktor yang mempengaruhi seseorang menceburi bidang pekerjaan iaitu (i) memenuhi minat, (ii) menguji keupayaan dan kebolehan, (iii) mencari kepuasan, (iv) mencari sumber kewangan, (v) memupuk sokongan sosial, (vi) membina identiti dan harga diri, (vii) mencari kedudukan, (viii) memberi sumbangan dan (ix) memenuhi tuntutan agama (Mohamed Fadzil, 2009).

Terdapat tujuh elemen dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super yang boleh dijadikan pola kepada perkembangan kerjaya seseorang iaitu (Sidek, 2001; Brown, 2003; Rohany; 2008; Mohamed Fadzil & Rose, 2008):

1. Individu berbeza dari segi minat, kecenderungan, kebolehan dan personaliti.
2. Individu mempunyai kelayakan untuk melakukan beberapa jenis pekerjaan dan mempunyai potensi yang pelbagai untuk berjaya dan mencapai kepuasan dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
3. Individu mempunyai corak kebolehan bekerja berasaskan kebolehan, minat dan *trait* personaliti.
4. Individu bekerja mengikut model yang signifikan yang membentuk minatnya kepada sesuatu pekerjaan.
5. Individu bergantung kepada peringkat kesinambungan penyesuaian yang melibatkan peringkat pertumbuhan, penerokaan, pengukuhan, pengekalan dan penurunan.
6. Individu bergantung kepada peringkat kehidupan yang bermula dari tahap kanak-kanak yang memfantasikan diri dalam pelbagai bidang pekerjaan hingga ke tahap penerokaan, penubuhan, pengukuhan dan akhir sekali penurunan atau persaraan.
7. Individu bergantung kepada corak kerjaya yang dicapai berasaskan tahap sosioekonomi ibu bapa, kebolehan mental, pendidikan, kemahiran, ciri-ciri personaliti (kehendak, nilai, minat, *trait* dan konsep sendiri) dan kematangan kerjaya yang terdedah kepada seseorang individu.

Menurut Amla dan Puteh (1992), Teori Perkembangan Kerjaya Super mengemukakan sepuluh gagasan yang dapat dirumuskan seperti berikut:

1. Manusia berbeza dari segi kebolehan, minat dan personaliti.
2. Oleh kerana kebolehan manusia berbeza, mereka layak untuk memasuki pelbagai jenis pekerjaan.
3. Setiap pekerjaan memerlukan suatu pola tertentu yang dapat menampung pelbagai ragam orang dalam setiap pekerjaan.
4. Walaupun konsep sendiri mantap daripada peringkat lewat remaja hingga peringkat kematangan, keutaman vokasional (kerjaya) berubah dari semasa ke semasa dan juga dengan pengalaman.
5. Proses ini dapat dirumuskan dalam satu siri peringkat kehidupan yang dicirikan sebagai peringkat pertumbuhan, penerokaan, pembentukan, pengekalan dan kemerosotan. Seterusnya peringkat-peringkat ini dapat dibahagikan kepada (a) fasa khayalan, fasa sementara, dan fasa realistik dalam peringkat penerokaan, dan (b) fasa percubaan dan stabil pada tahap pembentukan.
1. Bentuk pola kerjaya ditentukan oleh taraf sosioekonomi ibu bapa, keupayaan mental, personaliti serta peluang individu.
2. Perkembangan dipandu oleh kematangan kebolehan, minat, pengujian realiti dan konsep sendiri.
3. Pada asasnya, proses perkembangan vokasional ialah perkembangan dan pelaksanaan konsep sendiri yang merupakan satu proses tolak ansur. Konsep sendiri merupakan hasil interaksi sikap yang diwarisi, pembentukan neural dan endokrin, peluang untuk memainkan pelbagai peranan dan penilaian tentang sejauh mana hasil peranan yang dimainkan diterima oleh teman dan orang atasan.
4. Proses tolak ansur antara individu dengan faktor sosial, antara konsep sendiri dengan realiti, ialah proses memainkan peranan sama ada dalam khayalan, dalam temu bual kaunseling atau dalam kegiatan hidup sebenar.
5. Kepuasan bekerja dan kepuasan hidup bergantung kepada sejauh mana seseorang dapat menyalurkan kebolehan, minat, ciri personaliti dan nilainya.

Daripada tujuh elemen dan sepuluh gagasan ini, kajian ini mendapati terdapat empat bentuk pola kerjaya yang ditentukan oleh Teori Perkembangan Kerjaya Super. Empat bentuk pola kerjaya tersebut ialah taraf sosioekonomi ibu bapa, keupayaan mental, ciri personaliti dan peluang individu. Dari segi kaunseling kerjaya, pola perkembangan kerjaya bagi seseorang adalah penting. Perkara ini adalah kerana kaunseling kerjaya yang juga dikenali sebagai kaunseling vokasional bermaksud bidang kaunseling yang berkaitan pemberian bantuan dalam proses membuat keputusan, memilih jawatan-pekerjaan, penempatan kerja, penyesuaian jawatan dan pendidikan jawatan (Andi Mappiare, 2006). Oleh itu, dalam konteks kajian ini, pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah diukur dengan merujuk kepada keempat-empat pola kerjaya ini.

Kaedah Kajian

Kajian ini memilih *multi-case single-site study* sebagai reka bentuk kajian. Sebanyak empat orang pelajar tingkatan 4 dalam pelbagai aliran daripada sebuah sekolah yang terletak di negeri Selangor dipilih sebagai peserta kajian. Mereka dipilih secara *purposive*, iaitu berasaskan keupayaan mereka untuk membuat refleksi dan keupayaan mereka untuk memberi penerangan berkaitan dengan aspek yang dikaji. Dalam kajian ini mereka dikenali sebagai Peserta 1, Peserta 2, Peserta 3 dan Peserta 4. Untuk mengkaji latar belakang peserta kajian, kajian ini mengumpul data melalui analisis dokumen 'Sistem Maklumat Murid' dan 'Kad Profil Pelajar'. Bagi mengenal pasti bentuk pola perkembangan kerjaya pelajar pula, kajian ini mengumpul data melalui temu bual. Data yang diperoleh melalui analisis dokumen dianalisis secara deskriptif, manakala data yang diperoleh melalui temu bual dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Pemilihan empat orang peserta kajian ini berasaskan ketepuan data. Tema yang diperoleh setelah penganalisan data dilakukan terhadap temu bual ditranskripsikan secara verbatim.

Latar Belakang Peserta Kajian

Berdasarkan analisis dokumen 'Sistem Maklumat Murid' dan 'Kad Profil Pelajar', keempat-empat peserta kajian didapati mempunyai bapa yang bekerja. Hanya seorang peserta kajian yang mempunyai ibu yang bekerja, manakala tiga orang peserta kajian yang lain mempunyai ibu yang bertugas sebagai suri rumah. Dari segi kebolehan mental, kesemua peserta kajian didapati berada di dalam kelas yang berbeza. Ada yang mengikuti Kelas Sains Rekacipta, Kelas Perakaunan, Kelas Sains Maklumat dan Kelas Pendidikan Vokasional. Begitu juga dari segi pemilihan kerjaya, kesemua peserta kajian didapati mempunyai minat yang berbeza. Ada yang memilih jurutera, juruaudit, doktor sakit puan dan polis sebagai kerjaya. Walau bagaimanapun, dari segi ciri personaliti, didapati dua orang peserta mempunyai *trait* yang sama iaitu suka menolong orang, manakala dua orang peserta kajian yang lain mempunyai *trait* yang berbeza iaitu suka kerja luar dan suka kerja dalam (Jadual 1).

Jadual 1

Latar Belakang Peserta Kajian (Pelajar)

Sampel	Pekerjaan Bapa	Pekerjaan Ibu	Kebolehan Mental	Ciri Personaliti	Pemilihan Kerjaya
Peserta 1	Mekanik	Suri Rumah	Kelas Sains Rekacipta 3A 1B 1C 1D 3G	Suka kerja luar	Jurutera

(sambungan)

Peserta 2	Petani	Suri Rumah	Kelas Perakaunan 2A 2B 1C 2D 2G	Suka kerja dalam	Juruaudit
Peserta 3	Guru	Guru	Kelas Sains Maklumat 2A 2B 3C 1D 1G	Suka tolong orang	Doktor Sakit Puan
Peserta 4	Petani	Suri Rumah	Kelas Pendidikan Vokasional 4B 1C 2D 2G	Suka tolong orang	Polis

Sumber. Sistem Maklumat Murid dan Kad Profil Pelajar

Teori Perkembangan Kerjaya Super menentukan empat bentuk pola perkembangan kerjaya iaitu pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan peluang kerjaya sebagai pola yang berupaya membentuk perkembangan kerjaya seseorang pelajar. Kajian ini memilih keempat-empat pola perkembangan kerjaya tersebut sebagai indikator utama. Hasil analisis dokumen yang dilakukan ke atas Sistem Maklumat Murid dan Kad Profil Pelajar, kajian ini mendapati terdapat tiga pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah yang sama dengan pola perkembangan kerjaya dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super iaitu pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental dan ciri personaliti. Satu lagi pola perkembangan kerjaya pelajar ialah pemilihan kerjaya. Pola ini adalah berbeza dengan pola perkembangan kerjaya dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super yang keempat iaitu peluang pekerjaan.

Daripada keempat-empat pola ini, hanya pola ciri personaliti yang menunjukkan mempunyai hubungan dengan perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Hubungan ini adalah signifikan kerana ciri personaliti yang dimiliki oleh kesemua peserta bersesuaian dengan pemilihan kerjaya mereka. Sebagai contoh, Peserta 1 suka kerja luar dan memilih kerjaya jurutera, Peserta 2 suka kerja dalam dan memilih kerjaya juruaudit, Peserta 3 suka tolong orang dan memilih kerjaya doktor sakit puan, manakala Peserta 4 juga suka tolong orang dan memilih kerjaya polis (Jadual 1).

Begitu juga dengan kebolehan mental, kajian ini mendapati jurusan yang dipilih dan prestasi yang dicapai oleh mereka dalam akademik ada yang bersesuaian dan ada yang tidak bersesuaian dengan pemilihan kerjaya mereka. Peserta 1 yang memilih kerjaya jurutera, bersesuaian dengan perkembangan kerjayanya kerana beliau memilih kelas sains rekacipta. Begitu juga dengan Peserta 2 yang memilih kerjaya juruaudit, bersesuaian dengan perkembangan kerjayanya kerana beliau memilih kelas perakaunan. Namun Peserta 3 dan Peserta 4 adalah sebaliknya. Kedua-duanya berada di dalam kelas yang tidak bersesuaian dengan pemilihan kerjaya mereka. Sebagai contoh, Peserta 3 berada di dalam kelas sains maklumat, tetapi memilih kerjaya doktor sakit puan, manakala Peserta 4 pula berada di dalam kelas pendidikan vokasional, tetapi memilih kerjaya polis (Jadual 1).

Pola Perkembangan Kerjaya Pelajar

Berdasarkan temu bual, kajian ini menunjukkan selain pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan pemilihan kerjaya yang membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah, terdapat empat lagi komponen yang membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Empat komponen tersebut ialah pengaruh adik beradik, kemahiran berfikir dan kreatif, minat dan peluang pekerjaan. Pola peluang pekerjaan ini adalah sama dengan pola perkembangan kerjaya yang disarankan oleh Teori Perkembangan Kerjaya Super. Ringkasnya dapat dirumuskan bahawa daripada lapan bentuk pola perkembangan kerjaya pelajar, empat daripadanya adalah bersamaan dengan pola perkembangan kerjaya yang ditentukan oleh Teori Perkembangan Kerjaya Super iaitu pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental, ciri personaliti dan peluang kerjaya. Empat pola perkembangan kerjaya yang lain ialah penemuan baharu yang diperoleh dalam kajian ini iaitu pengaruh adik beradik, kemahiran berfikir dan kreatif, minat dan pemilihan kerjaya.

Pekerjaan Ibu Bapa

Pekerjaan ibu bapa didapati berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Menurut Teori Perkembangan Kerjaya Super, pekerjaan ibu bapa ialah komponen yang amat signifikan dalam pola perkembangan kerjaya pelajar. Hasil kajian ini menunjukkan hanya Peserta 3 yang mempunyai ibu dan bapa yang menjawat jawatan profesional iaitu guru. Peserta 1 mempunyai bapa yang bekerja sebagai mekanik, Peserta 2 dan Peserta 4 pula mempunyai bapa yang bekerja sebagai petani manakala ibu kepada Peserta 1, Peserta 2 dan Peserta 4 ialah suri rumah. Walaupun Peserta 1 menunjukkan pemilihan kerjayanya hampir sama dengan pekerjaan bapanya iaitu mekanik, namun peserta lain sebaliknya. Pemilihan kerjaya mereka adalah berbeza jika dibandingkan dengan pekerjaan ibu bapa mereka. Umpamanya Peserta 4 menyatakan “...*Tak, ayah saya seorang petani. Mak suri rumah. Dia orang tak kisah saya nak jadi apa... Yang penting, kerja baik dan halal. Kebetulan saya minat nak jadi polis... So, nak jadi polislah...*”. Ini bererti pola perkembangan kerjaya pelajar tidak mempunyai hubungan dengan pekerjaan ibu bapa mereka, sebaliknya mempunyai hubungan dengan minat pelajar itu sendiri.

Kebolehan Mental

Kebolehan mental didapati menjadi pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Penemuan ini adalah relevan dengan Teori Perkembangan Kerjaya Super yang menyatakan kebolehan mental ialah faktor utama kepada kejayaan seseorang individu dalam bidang akademik. Menurut Peserta 1, “...*Walau kurang peluang saya tetap minat nak jadi engineer yang terbaik... Saya ada tengok juga. Tapi, pekerjaan ini susah nak dapat. Kena betul-betul pandai*

baru dapat... Mak pun cakap sekarang ini memang susah nak cari kerja, Tapi pandai-pandailah...". Menurut Peserta 3 pula "...Saya dah mula meningkatkan penguasaan dalam subjek biologi. Sebab kerjaya doktor perlukan keputusan subjek biologi yang strong. So, satu motivasi untuk saya belajar biologi betul-betul sebab nak jadi doktor sakit puan ...". Berdasarkan pernyataan ini, dapat dirumuskan bahawa kebolehan mental ialah komponen yang berupaya membentuk perkembangan kerjaya seseorang pelajar di sekolah. Dengan kata lain, perkembangan kerjaya seseorang pelajar di sekolah mempunyai perkaitan dengan kebolehan mental mereka.

Ciri Personaliti

Ciri personaliti didapati menjadi pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Seseorang pelajar yang berupaya menilai ciri personaliti yang dimilikinya akan mendorong perkembangan dan pemilihan kerjayanya. Berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Super, melalui ciri personaliti seseorang individu dapat menyalurkan kebolehan, kehendak, minat, nilai, *trait* dan konsep sendiri. Umpamanya Peserta 1 memilih kerjaya jurutera kerana menyedari bahawa beliau seorang yang kasar dan kuat dari segi fizikal. Beliau menyatakan "...sebab saya ni kan kasar, kerja engineer perlukan ketahanan dan ada banyak masa ... kena tahan panas nak pergi tapak pembinaan... ". Menurut beliau lagi, "... Sebab saya tak suka kerja duduk diam di dalam office, tulis-tulis, buat fail, appointment bagi kat bos... Saya tak suka kerja macam tu. Saya lebih suka kerja luar... cakap-cakap dan aktif...".

Peserta 2 pula memilih kerjaya juruaudit kerana menyedari bahawa beliau suka kerja yang bersifat konvensional. Menurut beliau "...Ya... Sudah tentu... Saya tak suka kerja luar... saya suka kerja dalam pejabat macam juruaudit...". Peserta 3 dan Peserta 4 pula memilih kerjaya doktor sakit puan dan polis kerana menyedari bahawa mereka suka tolong orang. Menurut Peserta 3, "...Ya... Suka tolong orang. Personalitilah yang buat saya betul-betul nak jadi doktor sakit puan..." manakala Peserta 4 pula menyatakan "... saya memilih kerjaya ni... Polis...Saya suka tolong orang dan mudah mesra dengan orang ...". Berdasarkan temu bual dengan Peserta 1, Peserta 2, Peserta 3 dan Peserta 4 ini jelas menunjukkan minat ialah satu komponen yang berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar.

Pemilihan Kerjaya

Pemilihan kerjaya boleh membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Pemilihan kerjaya ini mempunyai perkaitan dengan pelbagai aspek. Selain daripada aspek pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental dan ciri personaliti, pemilihan kerjaya ini juga mempunyai perkaitan dengan persepsi peserta terhadap kerjaya yang dipilih. Menurut Teori Perkembangan Kerjaya

Super, kerjaya yang dipilih oleh seseorang ialah kerjaya yang bersesuaian dengan ciri personaliti seseorang individu. Sebagai contoh Peserta 1 memilih kerjaya jurutera kerana menganggap kerjaya jurutera tersebut senang. Menurut beliau “...Saudara sebelah abah. Anak Pak Ngah. Dia engineer... Umurnya baru berapa... tapi saya tengok kerjanya senang...”. Dalam konteks ini dapat dirumuskan bahawa persepsi “senang” terhadap sesuatu kerjaya ialah satu komponen yang berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya seseorang pelajar di sekolah.

Pengaruh Adik Beradik

Adik beradik yang dianggap sebagai idola berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya seseorang pelajar. Adik beradik yang tidak dianggap sebagai idola, didapati tidak berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya seseorang pelajar. Fenomena ini boleh diperhatikan dalam dua temu bual iaitu temu bual dengan Peserta 2 dan Peserta 1. Peserta 2 menyatakan “kakak saya seorang juruaudit. Suka tengok kerja kakak... nak jadi macam kakak... seorang juruaudit... Dia idola saya...” dan Peserta 1 menyatakan “...dengan abang sangat rapat. Tapi sekarang dia kerja di Singapura. Dia penghantar McDonald...”. Faktor utama dalam pengaruh adik beradik ini ialah idola. Hubungan yang intim didapati bukan faktor yang membentuk pola perkembangan kerjaya seseorang pelajar. Sebagai contoh, walaupun Peserta 1 mempunyai hubungan yang sangat rapat dengan abangnya, namun pemilihan kerjayanya tidak dipengaruhi oleh abangnya. Dalam hal ini, dapat dirumuskan bahawa pengaruh adik beradik boleh membentuk pola perkembangan kerjaya seseorang pelajar jika pelajar tersebut menganggap adik beradiknya sebagai idola.

Kemahiran Berfikir dan Kreatif

Kemahiran berfikir dan kreatif dalam menghasilkan sesuatu didapati berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Hasil temu bual bersama Peserta 1, beliau menyatakan “...Saya ada kemahiran komputer dan berimajinasi saya sangat cepat...”. Kenyataan ini jelas menunjukkan bahawa pelajar yang mempunyai kemahiran berfikir dan kreatif berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya sendiri. Ini bererti pihak sekolah perlu mengambil inisiatif dan memberi perhatian yang serius kepada mata pelajaran atau aktiviti yang boleh membimbing pelajar dengan kemahiran berfikir secara kreatif.

Minat

Minat merupakan satu komponen yang berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar. Kesemua peserta yang ditemu bual menyatakan mereka memilih kerjaya jurutera, juruaudit, doktor sakit puan dan polis adalah

kerana minat terhadap kerjaya tersebut. Sebagai contoh, Peserta 1 menyatakan “...Saya nak jadi engineer sebenarnya... just, minat yang mendorong saya nak jadi engineer ... memang minat sangat...”, Peserta 2 menyatakan “...Ya...saya memang minat nak jadi juruaudit...” dan Peserta 3 pula menyatakan “...Minat nak jadi doktor sakit puan...”. Menurut Peserta 3, beliau tidak dipengaruhi oleh keluarga “...Tiada siapa keluarga yang terdekat... Cuma tengok di TV... Doktor sakit puan buat kerja... So, saya pun jadi minat nak jadi macam doktor tu...” Peserta 4 pula menyatakan “... Tengok polis yang ada... lebih-lebih lagi bila dia orang tengah buat kerja... memang minat kerjanya. Tak kiralah polis trafik ke... atau polis biasa pun boleh je... Yang penting polis...”. Berdasarkan kesemua pernyataan ini, dapat dirumuskan bahawa minat ialah satu komponen yang berupaya mempengaruhi pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah.

Peluang pekerjaan

Peluang kerjaya didapati berupaya membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Terdapat dua elemen peluang pekerjaan yang mendorong perkembangan kerjaya pelajar di sekolah iaitu gaji dan kekosongan jawatan. Dari segi gaji, Peserta 1 menyatakan “...Gaji walau tak mewah sangat tapi dia dah boleh bagi mak ayah dia macam-macam... Secara jujur... minat tu nombor dua... Yang pertama saya tengok gajinya...”. Dari segi kekosongan jawatan pula, para peserta didapati amat mengharapkan kerjaya yang mereka pilih dapat direalisasikan. Umpamanya Peserta 2 menyatakan “...Emm...tak taulah. Tak terfikir pula, saya tak pasti tentang peluang kerjaya, yang penting saya nak jadi juruaudit...” dan Peserta 3 pula menyatakan “...Tentang peluang kerjaya tak pasti sangat... tapi, poliskan sentiasa diperlukan setiap masa... Kalau tak de polis... Susah kita... huru-hara... Jadi, dah tentu kerjaya polis ni ada saje peluangnya...”.

Ringkasnya jika dikaji dari perspektif Teori Perkembangan Kerjaya Super, terdapat satu pola utama yang menyumbang kepada perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Pola tersebut ialah ciri personaliti pelajar itu sendiri yang akan mendorong seseorang pelajar dalam perkembangan dan pemilihan kerjayanya. Faktor seperti pekerjaan ibu bapa, kebolehan mental dan pemilihan kerjaya didapati tidak menjadi penyumbang utama kepada perkembangan kerjaya pelajar di sekolah. Walaupun begitu, kajian ini menemui empat komponen lain yang juga boleh dikategorikan sebagai pola perkembangan kerjaya pelajar di sekolah iaitu pengaruh adik beradik, kemahiran berfikir dan kreatif, minat dan peluang pekerjaan.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, terdapat lapan komponen yang membentuk pola perkembangan kerjaya pelajar. Lapan komponen tersebut ialah pekerjaan ibu

bapa, kebolehan mental, ciri personaliti, pemilihan kerjaya, pengaruh adik beradik, kemahiran berfikir dan kreatif, minat dan peluang pekerjaan. Kesemua peserta menyatakan perkembangan kerjaya mereka dipengaruhi oleh pola ciri personaliti yang dimiliki oleh mereka. Komponen lain adalah fleksibel dan tidak mempengaruhi pola perkembangan kerjaya ke semua peserta di sekolah. Implikasi kajian ini menunjukkan pola perkembangan kerjaya seseorang pelajar di sekolah mempunyai hubungan dengan faktor tahap sosioekonomi keluarga serta hubungan dan pengalaman pelajar dengan keluarga. Kedua-dua faktor ini adalah relevan dengan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Sebagai cadangan, status sosioekonomi, gaya hidup dan martabat keluarga perlu dijadikan asas kepada perancangan perkembangan kerjaya pelajar di sekolah.

Rujukan

- Amla H. M. Salleh, & Puteh Mohamed. (1992). *Asas-asas bimbingan* (Terj.), Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Andi Mappiare A. T. (2006). *Kamus istilah konseling & terapi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development* (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- Mohamed Fadzil Che Din & Rose Jacob. (2008). *Perkembangan dan keberkesanan kerjaya di kalangan staf Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia: Satu tinjauan kualitatif*. Kuala Lumpur: Institut Sosial Malaysia.
- Mohamed Fadzil Che Din. (2009). *Bimbingan kerjaya OKU*. Kuala Lumpur: Institut Sosial Malaysia.
- Rohany Nasir. (2008). *Kaunseling kerjaya anjakan daripada konvensionalisme*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sidek Mohd Noah. (2001). *Perkembangan kerjaya teori dan praktis*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Zunker, Vernon G. (2002). *Career counseling – Applied concept of life planning*. Australia: Brooks/Cole – Thompson Learning.

Izzah Supeni
Pejabat Pelajaran Daerah,
Sabak Bernam
Selangor, MALAYSIA
izzah_supeni@yahoo.com

Ahmad Jazimin Jusoh
Jabatan Psikologi & Kaunseling
Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim, MALAYSIA
ahmadjazimin@yahoo.com

Zakaria Mohamad
Jabatan Psikologi & Kaunseling
Fakulti Pembangunan Sosial
Universiti Malaysia Terengganu
21300 Kuala Terengganu, MALAYSIA
zek@umt.edu.my

Zainab Ismail
Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan
Fakulti Pengajian Islam
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM, Terengganu, MALAYSIA
zainab@ukm.my