

KESEDIAAN KERJAYA PELAJAR INSTITUT KEMAHIRAN BELIA NEGARA

Maznizam Mansor & Abdullah Mat Rashid
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia

Abstrak

Kesediaan Kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan. Kesediaan Kerjaya boleh digunakan untuk menjelaskan tahap Kematangan Kerjaya dimana dapat membantu dalam menjelaskan berkenaan perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, kemampuan membuat keputusan dan dunia maklumat pekerjaan. Oleh itu, boleh dianggap seseorang individu yang bersedia untuk menempuh alam pekerjaan telah melengkapkan proses penerokaan dan perancangan kerjaya serta telah membuat keputusan berkenaan kerjaya mereka. Tinjauan telah dijalankan ke atas 292 orang pelajar di empat buah Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) di negeri Selangor bertujuan untuk mengukur tahap Kesediaan Kerjaya serta mengenalpasti perbezaan antara gender, pencapaian akademik, pengalaman kerja dan penyertaan dalam program kerjaya terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar. Responden dipilih secara persampelan rawak mudah. Ujian t dan ujian ANOVA satu hala digunakan untuk melihat perbezaan antara pembolehubah yang dikaji. Dapatan menunjukkan tahap Kesediaan Kerjaya pelajar adalah rendah. Tiada perbezaan tahap Kesediaan Kerjaya antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan. Tahap Kesediaan Kerjaya tidak berbeza antara pelajar yang mempunyai pencapaian akademik yang tinggi, sederhana dan rendah. Pengalaman kerja dalam bidang kursus berkaitan dan penyertaan dalam program kerjaya tidak membezakan tahap Kesediaan Kerjaya pelajar. Beberapa cadangan dikemukakan bagi membantu pihak pengurusan IKBN meningkatkan tahap Kesediaan Kerjaya pelajar.

Kata kunci: Kesediaan Kerjaya, Kematangan Kerjaya, Pembangunan Kerjaya, IKBN, Pendidikan Teknikal dan Vokasional

Pengenalan

Pelaburan kerajaan didalam mewujudkan institusi-institusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) kebelakangan ini merupakan satu langkah yang serius bagi memenuhi keperluan tenaga kerja selari dengan status ekonomi negara. Tanggungjawab institusi-institusi Pendidikan Teknikal dan Vokasional adalah memberi pendidikan dan latihan kemahiran kepada para belia bersesuaian dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri. Cabaran yang besar adalah bagi memastikan graduan yang telah dilatih bersedia untuk memasuki dan meneroka bidang pekerjaan selari dengan kemahiran yang dimiliki. Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) memainkan peranan yang penting dalam membangunkan modal insan ke arah Malaysia menuju status negara maju. Dijangkakan sebanyak 3.3 juta peluang pekerjaan di wujudkan sehingga tahun 2020 melalui inisiatif kerajaan melalui NKEA (*National Key Economic Areas*) di mana 1.3 juta daripada pekerjaan tersebut perlu di isi oleh graduan bidang TVET (Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia, 2011).

Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) merupakan institusi kemahiran yang bertanggungjawab menyediakan pelbagai kemahiran teknikal dan vokasional kepada golongan belia yang berminat dengan bidang kemahiran dan tidak berpeluang melanjutkan pelajaran di institusi pengajian tinggi selepas tamat tempoh persekolahan di peringkat sekolah menengah. Fungsi utama IKBN adalah mengeluarkan pelatih yang berkemahiran bagi memenuhi keperluan tenaga buruh di Malaysia. Namun masalah ketidaksepadanan kemahiran wujud di kalangan pelatih-pelatih IKBN dan yang menjadi persoalan adalah keupayaan graduan IKBN untuk memenuhi kehendak pasaran semasa. Oleh yang demikian, adalah jelas menunjukkan bahawa golongan belia masih lagi tercicir untuk memenuhi pelbagai peluang perkerjaan yang terdapat dalam pasaran pada masa kini. Keberkesanan dan kebolehpasaran pelatih-pelatih IKBN perlu dilihat untuk menentukan keperluan latihan kemahiran yang terkini sesuai dengan keperluan semasa pasaran buruh dalam pelbagai sektor. Ini adalah berkaitan dengan isu kerjaya graduan IKBN.

Pembangunan kerjaya adalah penting bagi para pelajar institusi TVET dimana mereka ini berada dalam fasa perubahan dari dunia belajar ke dunia pekerjaan. Mereka sedang menyiapkan diri bagi menghadapi perubahan tersebut. Pembangunan kerjaya mengandungi proses dan aktiviti

yang membentuk kerjaya masa depan. Ia juga merujuk proses psikologi dan kelakuan serta pengaruh kontekstual yang membentuk kerjaya individu sepanjang hayat. Oleh itu, konsep pembangunan kerjaya meliputi pembentukan corak kerjaya seseorang, gaya membuat keputusan, ekspresi nilai hidup dan konsep sendiri. Secara tidak langsung pembangunan kerjaya akan memberi kesan kepada pembangunan dan kemajuan sesebuah negara. Kajian yang dijalankan oleh Mansor & Tan (2009a) mendapati secara amnya, pelajar-pelajar mempunyai impian untuk melanjutkan pelajaran ke institusi pengajian tinggi dan mendapatkan pekerjaan. Bagaimanapun sesetengah mereka menghadapi halangan untuk melanjutkan pelajaran atau gagal mendapatkan pekerjaan. Oleh itu, masalah pengangguran dikalangan graduan masih menjadi satu perkara yang perlu diambil berat. Satu perkara yang perlu diberi perhatian yang berkaitan dengan perkara ini adalah keupayaan seseorang untuk membuat keputusan kerjaya. Kegagalan untuk menentukan pekerjaan yang ingin dilakukan dikenali sebagai '*Career Indecision*' atau teragak-agak untuk membuat keputusan terhadap kerjaya yang ingin diceburi. '*Career Indecision*' menggambarkan tahap Kesediaan Kerjaya (Career Readiness) atau Kematangan Kerjaya (Career Maturity) seseorang pelajar tersebut.

Sudah menjadi satu fenomena dimana berlaku pengangguran di kalangan pelajar yang telah tamat pengajian. Fenomena ini bukan sahaja berlaku di institusi-institusi pengajian tinggi awam dan swasta tetapi juga melanda para graduan daripada institusi-institusi TVET. Merujuk kepada Perangkaan Utama Tenaga Buruh, Malaysia dari Januari 2011 hingga Mac 2013, didapati kadar pengangguran pada Januari 2011 adalah 3.4 peratus atau 421 800 orang dan pada Disember 2011 adalah 3.1 peratus atau 399 300 orang. Pada Disember 2012 kadar pengangguran adalah 3.3 peratus atau 434 100 orang. Kadar ini berterusan hingga Mac 2013 iaitu pada kadar 3.3 peratus. (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2013). Berdasarkan statistik Kajian Kebolehpasaran Graduan IKBN dari tahun 2009 hingga 2011 yang dijalankan selepas enam bulan graduan menamatkan pengajian setiap tahun, kadar purata kebolehpasaran graduan Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN), Kementerian Belia dan Sukan adalah 73% dimana kadar pengangguran adalah 27% (Kementerian Belia dan Sukan, 2012). Persoalannya adakah pelajar-pelajar tersebut bersedia untuk mengikuti latihan kemahiran dan bekerja dalam bidang tersebut. Dan adakah mereka membuat keputusan yang betul dengan mengikuti latihan tersebut. Sekiranya mereka tidak bersedia apakah yang perlu dilakukan. Persoalan ini boleh dijawab dengan mengkaji Kesediaan Kerjaya pelajar.

Kajian Kesediaan Kerjaya oleh Mansor & Tan (2009a) yang telah dijalankan terhadap pelajar prasiswazah di universiti-universiti awam Malaysia menunjukkan tahap kesediaan pelajar-pelajar berkenaan adalah rendah. Beberapa kajian berkaitan Kesediaan Kerjaya juga telah dijalankan oleh penyelidik-penyelidik di luar negara antaranya Yon, Joeng, & Goh (2012) di Korea, Kaur (2012) di India, Hughes (2011) di Australia dan Thailand, Dybwad (2009) di Norway dan Salami (2008) di Nigeria juga menunjukkan tahap Kesediaan Kerjaya berada pada tahap sederhana dan rendah. Sehingga kini masih kurang kajian tentang Kesediaan Kerjaya yang dijalankan terhadap pelajar-pelajar di institusi TVET. Kemasukan jumlah graduan TVET ke pasaran kerja seharusnya bertambah selari dengan pertambahan bilangan institut dan peningkatan kos operasi latihan keseluruhan. Menurut laporan yang dikeluarkan oleh *The Boston Consulting Group* (Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK), Kementerian Sumber Manusia, 2011), kerajaan telah membelanjakan sebanyak RM 1.3 bilion bagi keseluruhan kos operasi latihan institusi TVET dan untuk Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN), Kementerian Belia dan Sukan sahaja adalah sebanyak RM 112 juta bagi tahun 2009 dan RM 102 juta bagi tahun 2010. Dengan menjalankan kajian berkaitan Kesediaan Kerjaya, dapat di tentukan tahap Kesediaan Kerjaya pelajar dan peramal-peramal yang mempengaruhi tahap Kesediaan Kerjaya dan perhubungannya. Seterusnya hasil dapatan daripada kajian akan dapat dijadikan sebagai input bagi program dan aktiviti pembangunan kerjaya pelajar bagi menambahbaik tahap Kesediaan Kerjaya seterusnya dapat meningkatkan kadar kebolehpasaran graduan IKBN.

Objektif utama kajian adalah untuk mengukur tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN. Berikut adalah persoalan-persoalan kajian:

1. Apakah tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?
2. Adakah terdapat perbezaan antara faktor gender terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?
3. Adakah terdapat perbezaan antara pengalaman kerja terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?
4. Adakah terdapat perbezaan antara penyertaan dalam program kerjaya terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?
5. Adakah terdapat perbezaan antara pencapaian akademik terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Metodologi

Kajian ini adalah satu penyelidikan kuantitatif berbentuk tinjauan. Rekabentuk tinjauan adalah secara 'cross-sectional' dimana data akan dikumpul dalam satu masa sahaja. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kesediaan kerjaya pelajar IKBN serta perbezaan gender, pencapaian akademik, pengalaman kerja, penyertaan program kerjaya terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar.

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

Penentuan bagi jumlah sampel yang diperlukan, merujuk kepada jadual penentuan saiz sampel yang dihasilkan oleh Krejcie & Morgan (1970). Bagi kajian ini, populasi (N) adalah seramai 1600 orang. Merujuk jadual penentuan saiz sampel, bilangan sampel (S) yang perlu adalah sebanyak 310. Teknik persampelan bertujuan (purposive sampling) dan persampelan rawak mudah (simple random sampling) digunakan dalam kajian ini. Persampelan bertujuan adalah bagi memilih pelajar semester dua dan ke atas bagi memenuhi keperluan pembolehubah pencapaian akademik yang diukur dengan nilai CGPA memandangkan pelajar semester satu belum lagi menduduki peperiksaan akhir dan tidak mempunyai nilai CGPA. Sampel diambil dari setiap IKBN yang terdiri daripada empat buah institut iaitu IKTBN Sepang, IKBN Dusun Tua, IKBN Peretak dan IKBN Kuala Langat. Keempat-empat institut memenuhi keperluan ciri-ciri kajian iaitu mempunyai kursus pelbagai bidang, pelbagai tahap serta mempunyai pelajar lelaki dan perempuan. Sebanyak 77 sampel diambil daripada IKTBN Sepang, IKBN Peretak dan IKBN Kuala Langat manakala 79 sampel diambil daripada IKBN Dusun Tua.

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

Dapatan Kajian

Merujuk kepada Jadual 1, jumlah responden bagi kajian ini adalah seramai 292 orang yang terdiri daripada 73 orang pelajar IKTBN Sepang, 72 orang pelajar IKBN Dusun Tua, 77 orang pelajar IKBN Peretak dan 70 orang IKBN Kuala Langat. Agihan peratusan responden adalah seimbang bagi keempat-empat IKBN yang terdapat di negeri Selangor.

Jadual 1 : Peratusan demografi responden

Pembolehubah	n	Peratusan (%)
<u>IKBN/IKTBN</u>		
IKTBN Sepang	73	25
IKBN Dusun Tua	72	24.7
IKBN Peretak	77	26.4
IKBN Kuala Langat	70	24
<u>Jantina</u>		
Lelaki	145	49.7
Perempuan	147	50.3
<u>Bangsa</u>		
Melayu	282	96.6
Cina	3	1.0
India	5	1.7
Lain-lain	2	0.7
<u>Umur</u>		
19 - 21	251	86.1
22 - 24	33	11.2
25 - 29	8	2.7
<u>Kursus</u>		
Berasaskan kejuruteraan	149	51
Berasaskan perkhidmatan	143	49
<u>Tahap Kursus</u>		
Satu	12	4.1
Dua	138	47.3
Tiga	77	26.4
Empat	65	22.3
<u>Pencapaian Akademik (CGPA)</u>		
Tinggi (>=3.67)	50	23
Sederhana (3.66-2.67)	123	56.7
Rendah (<=2.66)	44	20.3
<u>Pengalaman Kerja</u>		
Ada	78	26.7
Tiada	214	73.3
<u>Program Kerjaya</u>		
Pernah sertai	182	62.3
Tidak pernah sertai	110	37.7

Persoalan kajian 1: Apakah tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Responden dikategorikan kepada dua tahap kesediaan kerjaya berdasarkan min skor yang diperolehi pada *Career Factors Inventory* (CFI) dalam soal selidik. Min skor 1.00 hingga 2.99 menunjukkan tahap Kesediaan Kerjaya rendah manakala min skor 3.00 hingga 5.00 menunjukkan responden mempunyai tahap Kesediaan Kerjaya yang tinggi (Chartrand et al., 1990, Mansor & Tan, 2009a). Merujuk Jadual 2, majoriti pelajar IKBN mempunyai tahap Kesediaan Kerjaya yang rendah dengan nilai min adalah 2.84 dan sisihan piawai adalah 0.32.

Jadual 2 : Min Tahap Kesediaan Kerjaya

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

Persoalan kajian 2: Adakah terdapat perbezaan antara faktor gender terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Ujian t tidak bersandar telah dijalankan untuk membandingkan tahap kesediaan kerjaya antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan. Dapatan ujian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan untuk pelajar lelaki ($M=2.85$, $SP=.33$) dan pelajar perempuan ($M=2.82$, $SP=.30$) dimana $t(290) = .94$, $p = .351$. Didapati gender tidak memberi kesan terhadap tahap kesediaan kerjaya.

Persoalan kajian 3: Adakah terdapat perbezaan antara pengalaman kerja terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Ujian t yang dijalankan kepada kedua-dua kumpulan tersebut mendapati min pelajar yang memiliki pengalaman kerja ($M = 2.86$) hampir sama dengan pelajar yang tidak memiliki pengalaman kerja ($M = 2.83$) dimana $t(290) = .89$, $p = .372$. Dalam kajian ini, pengalaman kerja pelajar yang diambilkira adalah pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga bulan yang berkaitan dengan kursus yang diikuti dan juga program latihan industri yang diwajibkan kepada semua pelajar IKBN di peringkat Sijil dan Diploma. Ini bermakna tahap Kesediaan Kerjaya pelajar tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan program latihan industri yang diikuti oleh pelajar IKBN.

Persoalan kajian 4: Adakah terdapat perbezaan antara penyertaan dalam program kerjaya terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Tahap kesediaan kerjaya pelajar tidak berbeza antara kumpulan pelajar yang telah menyertai program kerjaya ($M = 2.84$) dengan kumpulan pelajar yang belum menyertai program kerjaya ($M = 2.83$). Dapatan ujian t menunjukkan tiada perbezaan antara dua kumpulan tersebut dimana $t(290) = .58$, $p = .560$. Dapat dinyatakan, program kerjaya yang dilaksanakan oleh IKBN perlu di tambahbaik supaya dapat memberi kesan kepada pelajar. Ia sepatutnya menjadi satu program yang dapat memberi galakan dan dorongan untuk pelajar-pelajar menyiapkan diri untuk melangkah ke alam pekerjaan selari dengan kursus yang sedang diikuti.

Persoalan kajian 5: Adakah terdapat perbezaan antara pencapaian akademik terhadap tahap Kesediaan Kerjaya pelajar IKBN?

Ujian ANOVA satu hala telah dijalankan untuk membandingkan perbezaan antara pencapaian akademik dengan tahap kesediaan kerjaya. Dapatan ujian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan untuk pencapaian akademik tinggi ($M=2.90$, $SP=.31$), pencapaian akademik sederhana ($M=2.83$, $SP=.33$) dan pencapaian akademik rendah ($M=2.79$, $SP=.32$) dimana $F(2, 214) = 1.41$, $p = .248$. Dapatan ujian ini menunjukkan tiada perbezaan tahap kesediaan kerjaya bagi pelajar yang mempunyai pencapaian akademik tinggi, sederhana dan rendah.

Perbincangan

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengukur tahap kesediaan kerjaya pelajar IKBN di negeri Selangor. Dapatan kajian menunjukkan tahap kesediaan kerjaya pelajar adalah rendah. Dapatan ini sama dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Mansor & Tan (2009a) terhadap tahap kesediaan pelajar prasiswazah universiti awam di Malaysia. Tetapi berbeza dengan dapatan

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

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

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap Kesiediaan Kerjaya diantara pelajar lelaki dan perempuan. Dapatan ini sama dengan dapatan kajian oleh (Birol & Kiralp, 2010; Salami, 2008). Tetapi kajian yang dijalankan kepada para penuntut universiti awam di Malaysia didapati terdapat perbezaan faktor gender terhadap Kesiediaan Kerjaya (Mansor & Tan, 2009b; Poh et al., 2013 dan Mustafa & Muhammad Faizal, 2013). Ini bermakna pelajar lelaki dan pelajar perempuan di IKBN mempunyai tahap Kesiediaan Kerjaya yang sama. Kemungkinan mereka mempunyai masalah yang sama didalam membuat keputusan kerjaya serta kurang keyakinan diri bagi menentukan pekerjaan yang bakal diceburi.

Dapatan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tiga kategori pencapaian akademik pelajar iaitu lemah, sederhana dan tinggi terhadap tahap Kesiediaan Kerjaya. Kategori pencapaian akademik pelajar adalah berdasarkan nilai CGPA semasa. Dapatan ini sama dengan dapatan Gehlert, Timberlake, & Wagner (1992) dan Hampton (2006) tetapi berbeza dengan dapatan kajian oleh Westbrook (2006) dimana menunjukkan pelajar dengan pencapaian akademik tinggi mempunyai tahap Kesiediaan Kerjaya yang tinggi. Manakala dapatan oleh Mansor & Tan (2009b) menunjukkan pelajar prasiswazah dengan pencapaian akademik tinggi mempunyai tahap Kesiediaan Kerjaya yang rendah. Dapat dinyatakan bahawa pencapaian akademik bukan satu faktor yang menentukan tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar IKBN. Pelajar yang menunjukkan pencapaian akademik yang tinggi tidak bermakna mereka telah bersedia dan yakin untuk membuat keputusan tentang kerjaya yang bakal diceburi. Kemungkinan subjek-subjek kemahiran yang diajar kepada pelajar IKBN tidak memasukkan elemen-elemen kerjaya yang dapat mempengaruhi keupayaan pelajar untuk membuat keputusan tentang kerjaya.

Dapatan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap Kesiediaan Kerjaya diantara pelajar yang mempunyai pengalaman kerja dengan pelajar yang tidak mempunyai pengalaman kerja. Hanya pengalaman kerja melebihi tiga bulan dalam bidang yang berkaitan dengan bidang kursus sahaja diambilkira termasuk program latihan industri. Melalui dapatan ini boleh dikatakan pengalaman kerja sahaja tidak mencukupi untuk meningkatkan tahap kesiediaan kerjaya pelajar. Juga dapat dilihat bahawa program latihan industri yang diwajibkan keatas semua pelajar IKBN tidak dapat memberi kesan terhadap kesiediaan kerjaya.

Walaupun 62.3% responden telah menyertai program kerjaya, tetapi dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan penyertaan program kerjaya terhadap tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar. Dapat dinyatakan, pengisian program kerjaya yang dijalankan oleh IKBN perlu dikaji semula agar program tersebut dapat memberi kesan kepada pelajar yang menyertainya. Secara keseluruhannya, melalui perbincangan diatas dapat difahami tahap Kesiediaan Kerjaya pelajar dapat di tambah baik dengan meningkatkan usaha memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kesiediaan pelajar untuk membuat keputusan tentang kerjaya yang bakal diceburi.

Cadangan

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

Rujukan

- Birol, C., & Kıralp, Y. (2010). A comparative analysis of the career maturity level and career indecision of the first grade high school students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 2359–2365.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 491–501.
- Dybwad, T.-E. (2009). Career maturity: a latent means and covariance structure analysis of Daidalos. *Scandinavian journal of psychology*, 50(2), 109–20.
- dGehlert, K., Timberlake, D., & Wagner, B. (1992). The Relationship between Vocational Identity and Academic Achievement. *Journal of College Student Development*, 33, 143–148.
- Hampton, N. Z. (2006). A Psychometric Evaluation of The Career Self Efficacy Scale-Short Form in Chinese School Students. *Journal of Career Development*, 33(2), 142–155.

- Hughes, C. (2011). The influence of self-concept, parenting style and individualism–collectivism on career maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 197–210.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) Kementerian Sumber Manusia. (2011). *Rationalizing the implementation of Technical Education and Vocational Training (TEVT)*.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2013). *Siaran Bulanan Monthly Release Perangkaan Tenaga Buruh , Malaysia , Mac 2013 Perangkaan Utama Tenaga Buruh ,.*
- Kaur, P. (2012). Career Maturity Among Adolescents In Relation. *International Journal of Research in Education Methodology*, 1(1), 10–13.
- Kementerian Belia dan Sukan. (2012). *Laporan Kebolehpasaran Graduan Institut Kemahiran Belia Negara 2009 - 2011*.
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009a). Predictors of Career Indecision Among Malaysian Undergraduate Students. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 215–224.
- Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009b). Influence Of Gender On Career Readiness Among Malaysian Undergraduates. *Australian Journal of Career development*, 18(2), 33–45.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2011). *IBM SPSS for introductory statistics*. Taylor and Francis Group, LLC.
- Mustafa, T., & Muhammad Faizal, A. G. (2013). Examining the level of career maturity among asian foreign students in a public university: gender and academic achievement. *Hope Journal of research, House of Pakistani Educationists*, 1(1), 100–121.
- Poh, L. L., Suet, F. L., & Abd. Razak Zakaria. (2013). Gender and work: assessment and application of super’s theory – career maturity. *Psychology and Behavioral Sciences*, 2(2), 36–42.
- Salami, S. O. (2008). Gender , Identity Status and Career Maturity of Adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, 16(1), 35–49.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374.
- Westbrook, B. (2006). Construct Validity and Predictive Validity of the Career Planning Inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 385–404.
- Yon, K. J., Joeng, J.-R., & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents: the effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Education Review*, 13(4), 727–739.