

Journal Online Jaringan Pengajian Seni Bina (JOJAPS)

## Nilai Kerjaya dan Pemilihan Kerjaya di Kalangan Pelajar Kelainan Upaya Pendengaran di Politeknik Ibrahim Sultan

Halimah-Tusa'diah Binti Paimon<sup>1</sup>  
Mazura Binti Mahat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Tourism and Hospitality, Politeknik Ibrahim Sultan (PIS), Malaysia, (E-mail: halimahtusadiahpaimon@pis.edu.my)

<sup>2</sup>Department of Tourism and Hospitality, Politeknik Ibrahim Sultan (PIS), Malaysia, (E-mail: ladymy144@gmail.com)

**Abstrak:** Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap nilai kerja dan pemilihan kerjaya pelajar kelainan upaya (PKU) pendengaran. Seramai 50 orang PKU pendengaran yang sedang melanjutkan pengajian dalam Program Sijil Kemahiran Khas di Politeknik Ibrahim Sultan, Pasir Gudang Johor telah dipilih dengan kaedah persampelan rawak mudah. Kajian ini menggunakan instrumen Inventori Nilai Kerja berasaskan Inventori Nilai Kerja Super yang telah diubahsuai (Wu, T., Lee, K., Liu, Y., & O, H., 1996) yang mengandungi 15 dimensi nilai kerja, Inventori Pilihan Kerjaya berasaskan Teori Holland yang digunakan oleh Hsieh (2006) mengandungi enam dimensi pemilihan kerjaya dan membuat keputusan berasaskan Teori Pembelajaran Sosial Krumboltz. Data dianalisis dengan menggunakan perisian Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 17.0. Analisis dapatan menggunakan statistik deskriptif iaitu frekuensi, peratusan, sisihan piawai dan min serta statistik inferensi iaitu Ujian t dan ANOVA. Dapatan kajian menunjukkan pelajar meletakkan nilai yang tinggi pada nilai kebebasan, persekitaran dan altruisme. Pemilihan kerjaya pula pelajar mengutamakan sosial, artistik dan enterprising. Nilai kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara pelajar lelaki dan perempuan serta nilai kerja dengan program pengajian. Cadangan kajian lanjutan diberikan bagi menentukan nilai kerja serta pilihan kerjaya kepada PKU pendengaran dalam bidang pengajian yang lain. Cadangan turut diberikan kepada pihak yang terlibat dengan PKU pendengaran bagi tindakan sewajarnya.

© 2020 Published by JOJAPS Limited

**Key-word:** - tahap nilai kerja, pemilihan kerjaya, Pelajar Kelainan Upaya (PKU) Pendengaran

### 1. Pengenalan

Menurut pandangan Balsamo, Lauriola, & Saggino, 2012; Hansen & Neuman, 1999; dan Russel, 2013 dalam Balsamo, Lauriola & Saggino (2013), kebanyakan pelajar sekolah tinggi memerlukan bantuan dalam memilih fakulti dan seterusnya kerjaya yang sepadan dengan nilai-nilai, minat, personaliti dan kebolehan. Balsamo *et al* (2013) menyatakan bahawa sejak wujudnya Model Personaliti Vokasional oleh Holland pada tahun 1958, ia telah menjadi salah satu paradigma yang menonjol dalam pendidikan dan kaunseling vokasional. Furnham, Petrides, Tsousis, Pappas, & Garrod (Balsamo *et al*, 2013) menyatakan hipotesis asas adalah bahawa manusia memilih secara aktif menetapkan pendidikan dan pekerjaan mereka mengikut ciri-ciri personaliti dan nilai-nilai kerja (*person-environment fit* atau *PE fit*).

Dalam pemilihan bidang pengajian yang sesuai dengan pencapaian akademik dan kebolehan juga penting bagi pelajar kelainan upaya. Apatah lagi dengan kekangan dan halangan yang dihadapi pastinya pemilihan pendidikan dan pekerjaan adalah perlu menepati ciri-ciri nilai dan personaliti mereka. Golongan orang kurang upaya (OKU) merupakan sebahagian daripada masyarakat dan mereka juga mempunyai hak yang tidak boleh dinafikan yang sama seperti orang lain juga. Oleh itu, mereka mempunyai kesaksamaan hak dan peluang untuk menjalani kehidupan seperti anggota masyarakat yang lain. Pendekatan berasaskan hak atau *rights-based* dan juga perlindungan wajar digunakan bagi menjamin kepentingan dan kesejahteraan OKU. Dasar OKU dan Pelan Tindakan OKU diluluskan pada 21 November 2007. Dasar OKU akan menjadikan asas kesaksamaan hak dan peluang kepada OKU bagi penyertaan penuh dalam masyarakat.

Dasar OKU juga akan menyokong dan melengkapi matlamat dasar-dasar lain yang sedia ada untuk mengangkat maruah martabat golongan OKU supaya turut sama terlibat dan menyumbang kepada pembangunan negara. Dasar OKU menggariskan 28 strategi yang merangkumi 15 bidang iaitu advokasi, aksesibiliti, kesihatan, pemulihan, pendidikan, pekerjaan, keselamatan diri dan sosial, perkhidmatan sokongan, sosial, pembangunan sumber manusia, perumahan, kanak-kanak OKU dan wanita OKU (Dasar dan Pelan Tindakan OKU, 2007). Dalam bidang pendidikan contohnya kerajaan telah membuka peluang kepada OKU pendengaran untuk melanjutkan pengajian di peringkat sijil kemahiran di politeknik terpilih sementara itu OKU masalah pembelajaran pula boleh menyambung bidang kemahiran di kolej komuniti terpilih.

Salah satu pelan tindakan berkaitan Dasar OKU ini adalah melalui pekerjaan iaitu membuka lebih banyak peluang pekerjaan dan menggalakkan pengajian OKU dalam semua sektor pekerjaan. Selain itu dasar kerajaan adalah untuk menggalakkan OKU bekerja sendiri (self-employed) dan berdagang. Golongan OKU ini juga mempunyai peranan mereka dalam memberi sumbangan dari segi gunatena jika diberi peluang dan bersesuaian dengan kebolehan dan kemampuan mereka. Dalam usaha kerajaan meningkatkan kebolehan dan kemahiran golongan OKU ini maka pelbagai usaha telah dilakukan seperti menambah aksesibiliti kepada pendidikan.

Berdasarkan kepada dasar kerajaan ini peluang pendidikan ke peringkat yang lebih tinggi telah diberikan kepada pelajar kelainan upaya pendengaran dengan membuka beberapa program di peringkat sijil kemahiran di beberapa buah politeknik di negara ini sejak tahun 2000. Daripada tiga buah politeknik, kini bertambah menjadi lima buah politeknik telah menawarkan program sijil kemahiran kepada golongan tersebut. Langkah kerajaan ini melalui Kementerian Pendidikan Tinggi adalah bagi menempatkan golongan OKU ke dalam industri yang berkaitan seperti industri perhotelan dan catering, pembuatan perabot, reka fesyen dan pakaian, penyenggaraan mekanikal dan rekabentuk grafik.

Justeru itu, elemen penting dalam kajian ini adalah;

#### 1.1. Tujuan kajian

Mengkaji tahap nilai kerja dan pemilihan kerjaya di kalangan PKU pendengaran di politeknik.

#### 1.2. Objektif kajian

Antara objektif kajian ini dijalankan adalah untuk:

- 1.2.1 Mengenalpasti tahap nilai kerja dalam kalangan PKU pendengaran di politeknik.
- 1.2.2 Mengenalpasti tahap pemilihan kerjaya dalam kalangan PKU pendengaran di politeknik

#### 1.3. Persoalan kajian

Untuk menyokong objektif yang telah digariskan, berikut adalah persoalan kajian bagi memberi panduan terhadap pelaksanaan objektif-objektif tersebut:

- 1.3.1 Apakah tahap nilai kerja dalam kalangan PKU pendengaran?
- 1.3.2 Apakah tahap pemilihan kerjaya dalam kalangan PKU pendengaran?

#### 1.4 Sampel kajian

Seramai 50 orang PKU pendengaran di Politeknik Ibrahim Sultan, Pasir Gudang Johor dipilih sebagai sampel dalam kajian ini berdasarkan Jadual Penentuan saiz sampel Krejcie.R.V & Morgan D.W. (1970) seperti dalam Jadual 3.1. Penyelidik menggunakan teknik persampelan rawak mudah dalam kajian ini. Kaedah persampelan rawak mudah merupakan satu teknik di mana membuat cabutan daripada senarai nama sampel kajian secara individu dan langsung melalui proses rawak. Menurut Mohd Najib (2003), dari semua ahli populasi, teknik ini digunakan supaya semua individu mempunyai peluang yang sama untuk dipilih.

## 2. Kajian Literatur

Rokeach (1973) dalam Hsieh (2006) menakrifkan nilai secara umumnya sebagai sebuah kepercayaan yang mempunyai mod tertentu yang menentukan atau kedudukan akhir tentang kewujudan secara peribadi atau secara sosial mengutamakan kepada mod berlawanan atau sebaliknya bagi mengendalikan atau kedudukan terakhir kewujudan.

Selain itu, bagi Connor dan Becker (1975) dalam Hsieh (2006) pula menyatakan bahawa nilai adalah dianggap kepercayaan global mengenai kedudukan akhir yang diharapkan yang mempengaruhi sikap atau tingkahlaku individu. Tambahan pula, mereka mempunyai perspektif normatif kerana norma-norma sosial atau jangkaan menjejaskan set nilai individu (Vardi dan Wiener, 1996 dalam Hsieh, 2006)

Nilai kerja adalah ungkapan khusus nilai-nilai umum dalam suasana kerja. Nilai kerja adalah kepercayaan yang berkaitan dengan keinginan muktamad (contohnya gaji tinggi) atau tingkah laku (seperti bekerja dengan orang). Matlamat kerja yang berbeza disusun mengikut kepentingan mereka sebagai prinsip panduan untuk menilai hasil kerja dan tetapan, dan untuk memilih antara alternatif kerja yang berbeza. Oleh kerana nilai kerja hanya merujuk kepada matlamat dalam persekitaran kerja, maka ia adalah lebih khusus daripada nilai asas individu. Tetapi biasanya nilai-nilai kerja yang dikaji masih agak luas: mereka merujuk kepada apa yang seseorang mahu daripada bekerja secara umum dan bukannya mentakrifkan secara mendalam tentang hasil sesuatu pekerjaan itu. Akhir sekali, nilai kerja seperti nilai-nilai asas, adalah perwakilan lisan kepada keperluan individu, kumpulan dan interaksi (Ros et al (1999) dalam; Ozlem Koroglu dan Tuba Gezen, 2014).

Amir Awang (1983) menyenaraikan tiga sebab utama mengapa berlakunya kesukaran dalam membuat keputusan mengenai pemilihan kerjaya dalam kalangan individu. Antara kesukaran yang dikemukakan oleh beliau adalah a) masalah tidak boleh membuat keputusan disebabkan seseorang itu mempunyai minat dalam pelbagai bidang, minat tidak jelas atau tidak mempunyai minat langsung terhadap apa jua kerjaya; b) ketiadaan kesempurnaan semasa membuat pilihan iaitu pelajar tidak dapat mengagak dengan baik akan personalitinya, minatnya, nilainya, kebolehannya dan pencapaiannya menyebabkan pilihan kerjaya yang dibuat tidak setimpal dengan sifat peribadinya; dan c) kekurangan pengetahuan dan maklumat tentang dunia pendidikan dan pekerjaan yang akhirnya menimbulkan masalah identiti kepada para pelajar atau para remaja.

Teori Roe terhadap pilihan kerjaya (1956) adalah berdasarkan Maslow 1954 iaitu Teori Hierarki Keperluan. Roe percaya bahawa pengalaman awal kanak-kanak mengukuhkan atau melemahkan keperluan aras tinggi, termasuk berpuas hati dengan pilihan kerjaya seseorang. Hubungan awal ibu bapa dan anak, pengalaman alam sekitar, dan ciri-ciri genetic merupakan tiga faktor yang menentukan keperluan dan pilihan kerjaya (Srebalus, Marinelli, & Messing, 1982; Zaccaria, 1970). Roe (1956) yang mencadangkan pekerjaan dalam dua kategori iaitu yang berorientasikan orang seperti pekerjaan perkhidmatan dan bukan berorientasikan orang (contoh pekerjaan yang saintifik). Oleh itu, keluarga individu yang menyediakan persekitaran yang pelindung mungkin akan cuba mendapatkan pekerjaan bekerja dengan orang lain dalam perkhidmatan atau kenalan perniagaan. Individu yang menerima kurang kasih sayang daripada ibu bapa akan cenderung untuk memilih kerja yang lebih bersifat peribadi (Hartung, Lewis, Mei, & Niles, 2002; Issacson, 1986; Zunker, 1998).

### 3. Metodologi

Rekabentuk kajian yang digunakan oleh penyelidik adalah berbentuk tinjauan. Creswell (2014) menyatakan bahawa rekabentuk tinjauan adalah prosedur kajian kuantitatif iaitu mentadbir tinjauan atau soal selidik kepada kumpulan kecil manusia (dipanggil sampel) untuk mengenalpasti trend sikap, pandangan, tingkahlaku, atau ciri-ciri kumpulan besar manusia (dipanggil populasi). Menurut Konting (2004) dalam Normala (2013) tinjauan digunakan untuk mendapatkan maklumat umum dan penerangan terperinci tentang fenomena yang berlaku dengan tujuan menggunakan data untuk membuktikan situasi dan amalan yang wujud atau membuat perancangan yang lebih baik. Menurut Chua (2006) dalam Normala (2013), terdapat beberapa ciri mengapa kaedah ini kerap digunakan, antaranya ialah penggunaan yang menyeluruh, cara pengendalian yang digemari, cara pengumpulan data yang cepat, penggunaan saiz sampel yang besar, maklumat yang terus dan keupayaan keputusan kajian yang digeneralisasikan. Antara kelemahan kaedah tinjauan adalah apabila penggunaan perkataan dan kedudukan soalan dalam soal selidik yang tidak sesuai boleh menyebabkan *bias* serta kemungkinan responden yang dipilih secara rawak tidak sesuai kuantitatif deskriptif. Penyelidik memilih reka bentuk ini kerana masa yang diperlukan adalah singkat dan memudahkan penyelidik melakukan analisis data. Selain itu, menurut Mohd Najib (2003) instrumen ini iaitu soal selidik dapat mengumpul data dengan cepat, teratur dan melibatkan ramai sampel.

### 4.0 Dapatan Kajian

Dalam bahagian B soal selidik kajian ini mengandungi soalan yang berkaitan dengan 15 dimensi atau aspek yang terdapat dalam nilai kerja. Ia terdiri daripada altruism, estetika, kreativiti, stimulasi intelek, pencapaian, kebebasan, prestij, pengurusan, pulangan ekonomi, keselamatan, persekitaran, hubungan penyeliaan, bersekutu (*associate*), cara hidup dan pelbagai. Setiap dimensi diukur berdasarkan lima pernyataan yang mewakili setiap dimensi dan skala Likert lima mata digunakan yang mewakili lima tahap iaitu sangat tidak penting (1), tidak penting (2), sederhana penting (3), penting (4) dan sangat penting (5).

**Jadual 4.10:** Taburan Dimensi Nilai Kerja

| Dimensi Nilai Kerja            | Min         | Sisihan Piawai | Tahap Min |
|--------------------------------|-------------|----------------|-----------|
| Altruisme                      | 3.81        | 0.860          | Tinggi    |
| Estetika                       | 3.80        | 0.905          | Tinggi    |
| Kreativiti                     | 3.70        | 0.939          | Tinggi    |
| Rangsangan Intelek             | 3.48        | 0.989          | Tinggi    |
| Pencapaian                     | 4.07        | 0.889          | Tinggi    |
| Kebebasan                      | 3.90        | 0.975          | Tinggi    |
| Prestij                        | 3.63        | 0.858          | Tinggi    |
| Pengurusan                     | 3.68        | 0.948          | Tinggi    |
| Pulangan ekonomi               | 3.52        | 0.963          | Tinggi    |
| Keselamatan                    | 3.10        | 1.027          | Tinggi    |
| Persekitaran                   | 3.82        | 0.833          | Tinggi    |
| Perhubungan penyeliaan         | 3.30        | 0.993          | Tinggi    |
| Bersekutu ( <i>Associate</i> ) | 3.66        | 0.953          | Tinggi    |
| Cara hidup                     | 3.10        | 1.069          | Tinggi    |
| Pelbagai                       | 3.26        | 0.956          | Tinggi    |
| <b>Purata Min</b>              | <b>3.59</b> | <b>0.9438</b>  |           |

Jadual 4.10 di atas menunjukkan taburan min dan sisihan piawai bagi setiap dimensi yang diukur dalam kajian ini. Dapatan kajian ini mendapati nilai kerja pada tahap min yang tinggi adalah pencapaian (4.07), diikuti persekitaran (3.82), altruism (3.81), kreativiti (3.70), estetika (3.80), kebebasan (3.90), dan pengurusan (3.68). Bagi kedudukan seterusnya pula adalah keselamatan (3.10), cara hidup (3.10), pelbagai (3.26), rangsangan intelek (3.48), prestij (3.63), pulangan ekonomi (3.52), perhubungan penyeliaan (3.30), dan bersekutu (3.66). Ini menunjukkan bahawa, daripada analisis data ini menunjukkan dimensi nilai kerja berada pada tahap tinggi dengan nilai purata min adalah 3.59. Inventori Pemilihan Kerjaya digunakan bagi mengukur minat vokasional dan pemilihan kerjaya. Ia mengandungi enam skala iaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, *enterprising* dan konvensional. Setiap skala mengandungi soalan berskala Likert lima mata yang mewakili keutamaan responden iaitu sangat tidak suka (1), tidak suka (2), sederhana suka (3). Suka (4) dan sangat suka (5).

**Jadual 4.11:** Taburan Pilihan Kerjaya Responden

| Dimensi Pemilihan Kerjaya | Min         | Sisihan Piawai | Tahap Min |
|---------------------------|-------------|----------------|-----------|
| Realistik                 | 3.30        | 1.131          | Tinggi    |
| Investigatif              | 3.26        | 1.124          | Tinggi    |
| Artistik                  | 3.63        | 1.116          | Tinggi    |
| Sosial                    | 3.76        | 1.022          | Tinggi    |
| <i>Enterprising</i>       | 3.60        | 0.935          | Tinggi    |
| Konvensional              | 3.35        | 1.041          | Tinggi    |
| <b>Purata Min</b>         | <b>3.48</b> | <b>1.0615</b>  | Tinggi    |

Berdasarkan jadual di atas, dapatan kajian mendapati keenam-enam dimensi pemilihan kerjaya berada pada tahap tinggi iaitu Sosial (M=3.76), realistik (M=3.30), investigatif (M=3.26), artistik (M=3.63), *enterprising* (M=3.60) dan konvensional (M=3.35). Secara keseluruhan, purata min adalah pada tahap tinggi iaitu 3.48. Secara ringkasnya, berdasarkan dapatan kajian menunjukkan tahap nilai-nilai kerja yang meliputi 15 dimensi nilai kerja PKU pendengaran adalah tinggi. Begitu juga pilihan kerjaya juga memperoleh tahap min yang tinggi bagi enam dimensi yang terdapat dalam pilihan kerjaya. Dari segi membuat keputusan kerjaya pula, keseluruhan purata min juga menunjukkan tahap min yang sederhana iaitu 3.59.

Bagi item membuat keputusan yang ke sepuluh iaitu “Saya akan memilih bidang kerjaya lain selepas menamatkan pengajian” memperoleh tahap min yang paling tinggi iaitu 4.06. Ini menunjukkan bahawa PKU pendengaran mempunyai keyakinan dalam membuat keputusan kerjaya dengan bidang yang berkaitan dan sedang diikuti di politeknik.

## 7.0 Rujukan

- Amir Awang. (1983). “Memilih Pekerjaan”. Dewan Masyarakat, 21 (12):4-7. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Balsamo, M., Lauriola, M. & Saggino, A. (2013). Work value and college major choice. *Learning and Individual Differences* 24,110-116
- Creswell, J.W. (2014). Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. 4<sup>th</sup> Editon. Harlow: Pearson.
- Hartung, P. J., Lewis, D. M., May, K., & Niles, S. G. (2002). Family Interaction Patterns and College Student Career Development. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 78–90. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001005>
- Hsieh, C. A. (2006). A study of the relationship between work values and career choice among hospitality management students in Taiwan (Order No. 3209110). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304951347). Retrieved from <https://vpn.utm.my/docview/304951347?accountid=41678>
- Mohamad Najib Ghafar (2003). Kaedah Penyelidikan. Johor: Universiti Teknologi Malayisa
- Normala A. Manaf (2013). Keserasian Personaliti Pelajar dengan Kerjaya Agen Pengembangan. Tesis Sarjana. [http://eprints.uthm.edu.my/5356/1/NORMALA\\_BINTI\\_A.MANAF.pdf](http://eprints.uthm.edu.my/5356/1/NORMALA_BINTI_A.MANAF.pdf)
- Ozlem Koroglu dan Tuba Gezen. (2014). An Investigation to determine The work values Of tourism students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 131 .253 – 257.[http:// doi: 10.1016/j.sbspro.2014.04.113](http://doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.113)
- Roe, R., Ester, P., 1999. Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspectives. *Applied Psychology: An International Review* 48 (1), 1–21
- Wu, T., Lee, K., Liu, Y., & O, H. (1996). The reliability, validity, norms and value patterns of work value inventory for the employees of college-graduate. *Psychological Testing*, 43, 173-175.
- Zunker, V.G. (2002). Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning. 6<sup>th</sup> edition. United States: Brooks and Cole Publishing Co
- [http://www.jkm.gov.my/content.php?pagename=dasar\\_dan\\_pelan\\_tindakan\\_oku&lang=bm](http://www.jkm.gov.my/content.php?pagename=dasar_dan_pelan_tindakan_oku&lang=bm)
- <http://www.spa.gov.my/kategori-orang-kurang-upaya-oku->
- <http://www.bharian.com.my/node/41772>