

# MILLIEU KAMPUS

EDISI KE-2

Disusun oleh:

**Mohd Hasni Zulkifle**

Unit Kaunseling & Pembangunan Sahsiah  
Bahagian Hal Ehwal Pelajar



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

**MILLIEU**

**KAMPUS**

**EDISI KE-2**

|  |     |
|--|-----|
| Seulas Rasa Secalit Tinta  | i   |
| Sekapur Sireh Seulas Pinang  | ii  |
| Seulas Rasa Seuntai Bahasa   | iii |
| Senarai Penyumbang Artikel   | iv  |
| Masalah Pelajar IPT & Keperluannya Terhadap<br>Perkhidmatan Kaunseling<br>Oleh : Mohd Hasni Zulkifle   | 6   |
| The Effectiveness of Counselors' & Counseling Unit's Services<br>For Students In Islamic Science University of Malaysia (ISUM)<br>Oleh : Nurhazreen Mohd Nor | 14  |
| Strategi Peperiksaan Cemerlang<br>Oleh : Fadhilah Othman   | 32  |
| Foods, Dieting & Healthy Eating<br>Oleh : Azlin Mahmud   | 37  |
| Penggunaan Ujian Dalam Perkembangan &<br>Penyesuaian Kerjaya<br>Oleh : Barirahtulnadwa Kadir   | 43  |
| Working Abroad?<br>Oleh : Rohimah Abdul Rahman   | 57  |
| Kepuasan Kerja : Hubungan Dengan Prestasi Kerja &<br>Tingkah Laku Organisasi<br>Oleh : Roslin Dusun  | 63  |
| Budaya Kerja 'Mediocre'<br>Oleh : Muhammad Haizuan Rozali  | 75  |
| Pengurusan Alumni USIM : Kolaborasi Dengan<br>Persatuan Alumni USIM<br>Oleh : Md. Ishah Rahman   | 83  |

# SEULAS RASA SECALIT TINTA



**PROF. DATO' DR. ABDUL SHUKOR BIN HJ. HUSIN**  
Naib Canselor  
Universiti Sains Islam Malaysia

**Bismillahirrahmanirrahim.**

**Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Salam Sejahtera.**

**TERLEBIH** dahulu saya mengucapkan terima kasih kepada Bahagian Hal Ehwal Pelajar, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) kerana memberi kesempatan kepada saya untuk menyampaikan kata-kata aluan dalam Buku Millieu Kampus Edisi Ke-2 ini.

Sesungguhnya dengan penerbitan buku ini, membuktikan bahawa Bahagian Hal Ehwal Pelajar, USIM telah dapat memperlihatkan komitmennya yang tinggi dalam usaha membantu membangunkan potensi pelajar sama ada dari aspek mental, fizikal dan spritual sejajar dengan misi dan visinya.

Setiap artikel yang dibincangkan menggambarkan tentang budaya ilmiah yang cuba diterapkan kepada kakitangan bukan akademik. Semoga dengan inisiatif ini mampu memberi dorongan dan motivasi kepada para tenaga bukan akademik yang lain untuk bersama-sama menghasilkan penulisan - penulisan ilmiah yang bermutu dan mampu memberi kesan terutama dalam konteks pembentukan masyarakat dan aplikasi bidang sains dan teknologi.

Akhir kata, syabas dan tahniah kepada pihak Bahagian Hal Ehwal Pelajar, USIM dan semua pihak yang menjayakan penerbitan Buku Millieu Kampus Edisi Ke-2.

Sekian, terima kasih.

Salam hormat.

# SEKADUR SIREH SEULAS DINANG



**PROF. DATO' DR. MOHAMED ASIN BIN DOLLAH**  
Timbalan Naib Canselor (HEP & Alumni)  
Universiti Sains Islam Malaysia

**Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Salam Sejahtera,**

**SYUKUR** Alhamdulillah kerana dengan limpah kurnia dan inayahNya maka Buku Millieu Kampus Edisi Ke-2 dapat dihasilkan untuk tatapan semua.

Di kesempatan ini juga saya mengucapkan setinggi-tinggi terima kasih kerana memberi peluang kepada saya merakamkan sepatah dua kata di dalam Buku Millieu Kampus Edisi Ke-2 yang penuh bermakna kepada Universiti ini.

Mahasiswa-mahasiswi merupakan generasi pelapis yang bakal mencorakkan Negara. Ini kerana mahasiswa-mahasiswi adalah bakal pemimpin yang akan menerajui Negara pada masa akan datang. Oleh yang demikian, para mahasiswa harus menyedari bahawa kejayaan tidak akan diperolehi tanpa persediaan yang rapi dan usaha yang gigih. Buku Millieu Kampus Edisi Ke-2 ini mengandungi pelbagai maklumat yang dapat membantu mahasiswa menjalani kehidupan di kampus dengan lebih berkesan dan seterusnya mencapai kecemerlangan akademik dan kerjaya apabila tamat pengajian di Universiti kelak.

Seterusnya, tahniah dan setinggi-tinggi penghargaan diucapkan kepada semua pihak yang menjayakan usaha yang murni ini. Semoga khidmat bakti yang dicurahkan akan mendapat ganjaran setimpal daripada Allah S.W.T., Insyaa-Allah.

# SEULAS RASA SEUNTAL BAHASA



**MUHAMMAD HAIZUAN BIN ROZALI**

Timbalan Pendaftar HEP  
Universiti Sains Islam Malaysia

**Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

**SAYA** mengucapkan setinggi-tinggi tahniah dan syabas kepada Unit Kaunseling dan Pembangunan Sahsiah atas usahanya menerbitkan Buku Millieu Kampus Edisi Ke-2 dengan mendapat kerjasama daripada semua unit di bawah Bahagian Hal Ehwal Pelajar.

Kesemua penulisan di dalam Millieu Kampus Edisi Ke-2 ini merangkumi pelbagai topik berdasarkan kepada kepakaran warga kerja Bahagian Hal Ehwal Pelajar, USIM dalam bidang masing-masing. Namun begitu, kepelbagaian ini menjadi ramuan yang cukup berharga dalam menyediakan resepi minda yang terbaik untuk tatapan para pembaca.

Kandungan Buku Millieu Kampus Edisi Ke-2 bukan hanya membantu para pelajar menyesuaikan diri dengan suasana pembelajaran dan kehidupan di kampus, malah pengisiannya membuka minda pembaca untuk meneroka dunia kejayaan pada masa hadapan.

Diharapkan agar buku ini mampu memberi manfaat dan ilmu pengetahuan yang berguna untuk diaplikasikan dalam kehidupan.

Sekian, wassalam.

# **SENARAI PENYUMBANG ARTIKEL UNTUK MILIEU KAMPUS EDISI KE - 2**

## **AZLIN MAHMUD**

Diploma Pengurusan Perkhidmatan Makanan (UiTM)

Penolong Pengurus Asrama

Unit Pengurusan Kolej - Kolej Kediaman

Bahagian Hal Ehwal Pelajar

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

## **BARIRAH TULNADWA KADIR**

Sm. Kaunseling (UM)

Kaunselor Pelatih

Universiti Malaya (UM)

## **FADHILAH OTHMAN**

Sm. Psiko. Kauns. Kep. (UMS), DPI (KUSZA)

Kaunselor

Unit Kaunseling & Pembangunan Sahsiyah

Bahagian Hal Ehwal Pelajar

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

## **MD. ISHAH RAHMAN**

B. Sc. Hons (Malaya), MIT (Malaya)

Penolong Pendaftar

Unit Pentadbiran & Alumni

Bahagian Hal Ehwal Pelajar

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

**MOHD HASNI ZULKIFLE**

Bac. Pendidikan (Bimb. & Kauns.) (UPM), DPPI (KIM)

Kaunselor

Unit Kaunseling & Pembangunan Sahsia

Bahagian Hal Ehwal Pelajar

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

**MUHAMMAD HAIZUAN ROZALI**

Sm. Sa., S. Sa. (Psikologi Pemb. Manusia) (UKM)

Timbalan Pendaftar (Bahagian Hal Ehwal Pelajar)

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

**NURHAZREEN MOHD NOR**

B. Hsc. (Psychology) (UIAM)

Kaunselor Kanan

Unit Kaunseling & Pembangunan Sahsia

Bahagian Hal Ehwal Pelajar

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

**ROHIMAH ABDUL RAHMAN**

BBA (Hons), DBS (UiTM)

Penolong Pendaftar

Unit Perhubungan Pelajar

Bahagian Hal Ehwal Pelajar

Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

**ROSLIN DUSUN**

Sm. Kaunseling (UM)

Kaunselor Pelatih

Universiti Malaya (UM)

# MASALAH PELAJAR IPT DAN KEPERLUANNYA TERHADAP PERKHIDMATAN KAUNSELING

Oleh :  
Mohd Hasni Zulkifle

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk Allah S.W.T yang unik dan kompleks. Persekitaran serta pengalaman yang melingkari kehidupan manusia banyak mempengaruhi tingkah laku mereka. Manusia mula berkembang ketika dalam rahim ibu sehingga dilahirkan dan akhirnya meninggal dunia. Manusia berkembang dari segi aspek-aspek fizikal (fisiologi), tingkah laku, mental, sosial, personaliti dan moral. Penumpuan kepada aspek-aspek penting ini perlu dalam menyelusuri perkembangan yang dialami oleh seseorang individu secara umum. (Ma'arof Redzuan dan Haslinda Abdullah, 2004)

Dewasa ini kita mengetahui bahawa mahasiswa yang kebanyakannya terdiri daripada golongan remaja merupakan aset penting bagi negara. Mereka ini merupakan harta dan khazanah negara yang paling berharga dan bernilai. Mahasiswa merupakan generasi masa depan yang diharapkan bakal memimpin negara. Namun begitu sebagai manusia, mereka juga tidak dapat lari daripada menghadapi pelbagai masalah kehidupan. Oleh yang demikian, didikan, bimbingan dan asuhan yang bersesuaian adalah aspek penting yang perlu ditekankan demi melahirkan individu yang mampu bersaing dan kental menempuh cabaran yang mendatang. Dengan ini, keperluan dan kepentingan perkhidmatan kaunseling dalam membantu pelajar menangani permasalahan yang dihadapi tidak boleh disangkal lagi.

## DEFINISI REMAJA

Hassan Hamzah (1996) menyatakan remaja ialah seorang yang sudah akil baligh, cukup umur, orang yang berumur dalam lingkungan 12 hingga 21 tahun.

Dusek (1991) berpendapat dalam istilah bahasa Inggeris remaja disebut sebagai '*adolescence*' yang diambil dari bahasa Latin iaitu '*adolescere*' yang bermaksud '*to grow up*' atau '*to grow maturity*'.

Menurut Rogers (1981) dalam Jas Laile Suzana Jaafar (2002),

zaman remaja itu merupakan suatu proses dan bukannya satu jangka masa. Proses yang dimaksudkan disini ialah proses mencapai atau memperolehi sikap dan kepercayaan yang diperlukan demi penglibatan yang berkesan dalam masyarakat. Ia boleh juga didefinisikan sebagai satu pergerakan.

Mahmood Nazar (1990) berpendapat bahawa remaja secara umumnya adalah merujuk kepada zaman peralihan sementara yang dilalui oleh setiap individu daripada zaman kanak-kanak kepada zaman dewasa. Ia adalah peringkat yang bermula apabila seseorang itu baligh sehinggalah dia mencapai umur dewasa atau pun apabila dia mampu mengambil tanggungjawab orang dewasa seperti berkahwin, bekerja atau pun menyertai apa-apa fungsi seorang dewasa.

Mohd Amin H.A Shariff (2003) menyatakan tahap remaja adalah tahap yang menunjukkan berakhirnya sifat kanak-kanak dari segi fizikal mahupun psikologi. Tahap ini juga dikenali sebagai peringkat peralihan. Dalam waktu ini berbagai-bagai proses berlaku sama ada dari segi fizikal atau pun psikologi.

Noran Fauziah Yaakub (2003) berpendapat bahawa zaman remaja merupakan peringkat perantaraan antara zaman kanak-kanak dan dewasa tetapi tidak ada persetujuan bila zaman ini bermula dan bila pula ianya berakhir, terutama sekali apabila usia bekerja bagi separuh masyarakat di zaman ini telah dipanjangkan atau apabila usia bekerja bagi separuh individu lewat disebabkan oleh pendidikan formal yang lama. Peringkat remaja sering ditakrifkan sebagai satu zaman dalam kehidupan seseorang yang penuh dengan pelbagai cabaran. Ia sering dikenali sebagai zaman yang penuh dengan gelora dan tekanan.

Hairunnaja Najmuddin (2003) menyatakan bagi masyarakat yang maju, usia remaja adalah tempoh masa yang lama kerana para remaja perlu mempersiapkan diri dengan pendidikan dan lain-lain bagi membina kematangan diri dan tanggungjawab sebagai orang dewasa. Remaja dalam masyarakat yang maju perlu mengikuti tahap-tahap pendidikan di sekolah rendah, menengah rendah, menengah tinggi atau pun matrikulasi dan seterusnya pada peringkat universiti sebagai usaha menyediakan dirinya bagi menghadapi persaingan dalam dunia pekerjaan dan kehidupan.

### PERMASALAHAN PELAJAR

Hairunnaja Najmuddin (2003) menyatakan daripada perspektif psikologi, masa remaja adalah peringkat usia yang amat kompleks di mana individu baik lelaki atau pun perempuan mengalami pelbagai jenis masalah seperti perubahan pada fizikal, perubahan pada emosi, perubahan pada kebolehan kognitif, tanggapan terhadap diri sendiri (penghargaan sendiri), mengalami krisis identiti, mengalami konflik atau autonomi dan bersandar dan keraguan bagi memulakan perkara-perkara baru dalam hidup.

Amla Salleh, Salleh Amat dan Zuria Mahmud (2006) berpendapat menurut pakar psikologi, zaman remaja adalah zaman yang penuh dengan idealisma, pemberontakan dan tekanan. Perubahan-perubahan yang dialami oleh seseorang remaja membuatkan dirinya berada dalam keadaan yang tidak stabil, kekeliruan dan konflik.

Para pelajar yang melanjutkan pelajaran mereka ke institusi pengajian tinggi kebanyakannya mewarisi sebahagian besar ciri-ciri awal remaja bahkan masalah-masalah yang dihadapi mereka semakin meruncing kerana tanggungjawab dan tuntutan persekitaran semakin mendesak untuk persediaan ke dunia dewasa kelak.

Menurut Sulaiman Shamsuri (1982), pelajar-pelajar yang sampai ke kampus terutamanya di permulaan pengajian menghadapi beberapa masalah utama iaitu mereka perlu mengetahui dengan jelas akan kebolehannya dari segi akademik supaya ia dapat mengatur langkah dan merancang pengajiannya. Kemudian seseorang itu juga perlu mendapat gambaran yang jelas tentang pertalian di antara ilmu, tenaga kerja dan pendapatan. Seterusnya mereka perlu jelas tentang pertalian di antara pendidikan peringkat tinggi dengan corak hidup dalam masyarakat perindustrian yang serba moden ini.

Mucowski (1984) menyatakan apabila belia meninggalkan rumah untuk menghadapi kolej buat pertama kali, mereka menghadapi berbagai masalah tetapi sekiranya pelajar tewas kepada tekanan masalah, ini boleh menjejaskan pelajaran. Beliau mendapati enam sebab utama yang mengganggu proses pembelajaran pelajar yang telah dikaji oleh Pusat Kaunseling Profesional iaitu rekod akademik sebelumnya yang kurang memuaskan, gangguan sosial dan interpersonal, krisis keluarga, tekanan kewangan, kekeliruan matlamat hidup dan keadaan yang

sedang dialami seperti masalah kesihatan. Tegas beliau, pelajar-pelajar baru biasanya mengalami masalah pelajaran dan sosial.

Mohd Yunus Mohd Noor (1984), suasana di Institut Pengajian Tinggi adalah satu suasana yang amat tegang di mana pelajar-pelajar sentiasa berada di dalam keadaan yang sangat bergelora, sentiasa bimbang atau tidak tenteram. Keadaan ini bermula sejak masuk sahaja ke institusi tersebut sehinggalah mereka keluar nanti. Keadaan ini berlaku kerana pada peringkat awal kemasukan ke Institut Pengajian Tinggi, mereka merasa bimbang kerana mereka tidak tahu apa yang bakal mereka hadapi. Seterusnya mereka akan berhadapan dengan masalah penyesuaian diri dengan rakan-rakan sebaya dan pensyarah serta terpaksa mematuhi peraturan-peraturan baru. Pada peringkat pertengahan pengajian pula mereka akan berhadapan dengan masalah-masalah pembelajaran dan kewangan. Manakala di peringkat akhir pengajian mereka terpaksa membuat keputusan sama ada untuk menyambung pelajaran mereka ke peringkat yang lebih tinggi atau terus memilih bidang pekerjaan yang bersesuaian dengan diri mereka. Dengan itu mereka sentiasa berada dalam keadaan resah dan tertekan.

Moser (1954) dalam Muhd Mansur Abdullah dan Siti Nordinar Mohd Tamin (1996) menegaskan bahawa mahasiswa bimbang sekiranya mereka tidak boleh mendapat markah yang tinggi dalam setiap ujian atau tidak tahu bagaimana hendak mendapat kejayaan akademik yang cemerlang. Mahasiswa yang salah membuat pemilihan kursus dan bidang sering menghadapi dilema dan permasalahan. Beban kerja juga merupakan salah satu sebab yang membolehkan mahasiswa itu tertekan.

Menurut Muhd Mansur Abdullah dan Siti Nordinar Mohd Tamin (1996) lagi, masalah peribadi di kalangan mahasiswa wujud dalam bentuk penyesuaian diri di dalam kelompok atau dalam suasana kampus. Ini termasuklah mereka yang mengalami kesulitan dalam perhubungan sosial atau kesulitan berinteraksi di dalam kelompoknya. Kadang-kadang mahasiswa juga mengalami tekanan jiwa yang ada kaitan dengan rumahtangga seperti ibu-bapa, adik-beradik, saudara-mara ataupun suami atau isterinya. Manakala dalam bidang kerjaya pula pelajar-pelajar memerlukan maklumat kerjaya sebanyak yang mungkin serta kemahiran dengan cara-cara mengendalikan sesuatu rancangan program jangka panjang tentang kerjaya yang diminatinya.

Khadijah Rohani Mohd Yunus dan Sapora Sipon (2002) dalam Abdul Ghani Sulaiman (2004) menyatakan dalam kehidupan

bersosial, universiti adalah sebahagian daripada tempat terjalannya interaksi pelbagai kelompok. Perbezaan darisegiumur, latarbelakang kaum, bangsa dan kepercayaan merupakan penyumbang utama kepada kepelbagaian individu di menara gading. Fenomena ini merupakan faktor yang menyebabkan pelbagai permasalahan dihadapi oleh pelajar-pelajar universiti. Antara permasalahan yang biasa terdapat di universiti ialah orientasi sosial atau fizikal kampus, konflik sosial, masalah pengurusan diri, kewangan dan masalah akademik.

Jelasnya di sini, para pelajar di Instituit Pengajian Tinggi mempunyai berbagai masalah sama ada masalah peribadi, masalah emosi, masalah pembelajaran, masalah sosial, dilema dalam menentukan pilihan hidup, tidak selesa dengan kemudahan yang masih tidak cukup, masalah keluarga dan tidak tahu matlamat hidup yang diinginkan oleh setiap individu.

### **KEPERLUAN TERHADAP PERKHIDMATAN KAUNSELING**

Pada hakikatnya, kaunseling merupakan suatu proses menolong yang melibatkan interaksi dua hala antara orang yang memberi pertolongan dengan orang yang menerima pertolongan dalam suasana yang penuh muhibah, kesedaran dan saling memahami. Apabila proses ini dikembangkan, sudah tentunya berlaku juga proses kesedaran diri bagi orang yang menerima pertolongan. Usaha tersebut adalah hasil pemangkin yang berpunca daripada orang yang memberi pertolongan (Othman Mohamed, 2000).

Gladding (2000) mendefinisikan kaunseling sebagai suatu proses menolong individu yang normal atau sihat daripada segi psikologi, menyelesaikan masalah berkaitan tugas-tugas perkembangan dan keadaan hidup.

Manakala Suradi Salim (1996) pula mendefinisikan kaunseling sebagai hubungan peribadi bersemuka antara dua orang, yang seorang ialah kaunselor dan seorang lagi ialah klien. Kaunselor melalui hubungan itu dan dengan menggunakan kemahiran khususnya, menyediakan satu situasi dan suasana, apabila klien seorang yang normal dibantu memahami atau mengetahui dirinya, memahami situasi semasanya serta juga kemungkinan situasi masa hadapannya, supaya dia boleh menggunakan sifat-sifat keperibadiannya dan potensinya dengan cara yang memuaskan dirinya dan memberikan

faedah kepada masyarakat dan selanjutnya mempelajari cara-cara menyelesaikan masalah dan memenuhi keperluannya pada masa akan datang.

Daripada sudut perundangan, berdasarkan Akta Kaunselor (1998), kaunseling ditakrifkan sebagai suatu proses sistematik untuk membantu perhubungan berdasarkan prinsip-prinsip psikologi yang dilaksanakan oleh kaunselor berdaftar mengikut kod etika untuk mencapai suatu perubahan, kemajuan, penyesuaian yang holistik, baik dan sukarela pada diri klien supaya perubahan, kemajuan dan penyesuaian itu akan berterusan sepanjang hayat klien.

Berdasarkan definisi-definisi di atas tadi dapatlah difahami bahawa kaunseling merupakan perkhidmatan menolong secara profesional yang membantu manusia mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam kehidupan seharian. Malahan kaunseling dapat mewujudkan individu yang berdikari, bertanggungjawab terhadap tingkah lakunya dan kental berhadapan dengan dugaan kehidupan.

## **PENUTUP**

Mahasiswa yang kebanyakannya terdiri daripada golongan remaja merupakan peringkat yang penuh dengan konflik, tekanan dan kesukaran. Walaupun terdapat sebahagian mahasiswa tidak menghadapi masalah melalui peringkat ini, namun bantuan berbentuk bimbingan seperti perkhidmatan kaunseling adalah perlu bagi menyediakan mereka dalam kehidupan bermasyarakat kelak.

**RUJUKAN**

Abdul Ghani Sulaiman. 2004. *Hala Tuju Kaunseling*. Tanjong Malim : Penerbit Universiti Perguruan Sultan Idris

Amla Salleh, Salleh Amat & Zuria Mahmud. 2006. *Bimbingan dan Kaunseling Sekolah*. Bangi : Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia

Dusek, B.J. 1991. *Adolescent Development and Behaviour*. Ed. Ke-2. New Jersey : Prentice Hall

Gladding, S.T. 2000. *Counseling : A Comprehensive Profession*. Ed. Ke-4. New Jersey : Prentice Hall

Hairunnaja Najmuddin. 2003. *Memahami dan Membimbing Remaja Nakal*. Bentong : PTS Publications & Distributors Sdn.Bhd.

Hasan Hamzah. 1997. *Kamus Melayu Global*. Kuala Lumpur : Piramid Perdana (M) Sdn. Bhd.

Haslinda Abdullah dan Ma'rof Redzuan. 2004. *Psikologi*. Kuala Lumpur : Mc Graw Hill

Jas Laile Suzana Jaafar. 2002. *Psikologi Kanak-Kanak dan Remaja*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka

Mahmood Nazar. 1990. *Pengantar Psikologi - Satu Pengenalan Asas Kepada Jiwa dan Tingkah Laku Manusia*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka

Mohd Amin H.A Shariff. 2003. *Perkembangan Remaja - Pandangan, Pemahaman dan Interpretasi*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka

Mohd Mansur Abdullah dan Siti Nordinar Mohd Tamin. 1996. *Proses Kaunseling*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka

Mucowski, R.J. 1984. *Some Common Problem of New Students and Sources of Help*. *Journal Of College Student Personnel* 25 : 550 - 551

Noran Fauziah Yaakub. 2003. *Perkembangan Sosial dan Emosi Di Kalangan Remaja: Peranan Ibu Bapa*. Kertas Kerja Seminar Pendidikan Universiti Utara Malaysia. Sintok : Universiti Utara Malaysia

Othman Mohamed. 2000. *Prinsip Psikoterapi dan Pengurusan Dalam Kaunseling*. Serdang : Universiti Putra Malaysia

Sulaiman Shamsuri. 1982. *The Perception of Student Personnel Services in Institutions of Higher Education in Malaysia*. Unpublished Ph.D Thesis. School of Education Indiana University, Bloomington

Suradi Salim. 1996. *Bimbingan dan Kaunseling*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Yunus Mohd Noor. 1984. *Kaunseling Dalam Pengajian Tinggi*. Jurnal PERKAMA 1

# THE EFFECTIVENESS OF COUNSELORS' AND COUNSELING UNIT'S SERVICES FOR STUDENTS IN ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA (ISUM)

By :

Nurhazreen Mohd Nor

## ABSTRACT

The purpose of this study is to find out students' awareness and satisfaction towards the Counselor's and Counseling Unit's services, the Counselors' and Counseling Unit's main services needed by the students and major problems faced by the students in ISUM. Besides, it helps counselors especially in focusing on the weaknesses of the counselors' and Counseling Unit's services. This could be the starting point for the counselors to revise the counseling unit's administrative structure as well as the counselors' job scope and functions as a whole. This study involved 40 students from different background of faculty selected through snowball sampling procedure. The study employed the survey design and the instrument was a set of questionnaire. In order to establish the construct validity of the instrument, an expert in this field of research was consulted. The reliability of the items in the questionnaire was tested using Cronbach's alpha. The findings revealed that students feel satisfied after seeing the counselor. Providing services at students' hostels is the major service that is really needed by the students. Besides, a personality development-related matter is the major problem faced by them. The result also indicated that there is a significant difference between male and female in using services offered to them. At the end of the paper, proper recommendation is made to ensure high achievement of effectiveness of the counselors' and Counseling Unit's services for ISUM students at large.

## INTRODUCTION

Counseling Unit is one of the vital units under the Student Affairs Division, Malaysian Higher Institutions. It serves a purpose of helping students particularly in terms of personal, cognitive, emotional and social growth. Undeniably, counselor is the one who takes the burden in administering the services underlined earlier. In ISUM particularly, main clients range from 18 - 24 years of age, which

can be classified as end of adolescence and young adulthood. They are psychologically fragile and easily involve in personal, emotional, behavioral and social problems. Thus, it is crucial that they need counselors' guidance to fill up the needs.

### **Counselors' and Counseling Unit's Services**

The establishment of Counseling Unit in the university has its own objectives. According to See Chin Mey (2003), the major purpose of its emergence is to offer services for helping students in terms of self-development, academic, career, personal, rehabilitation and mental health related matters. In ensuring the success of these objectives, counselor should observe and act on students' needs in order to produce well-balanced individual. According to Thantawi (2004), the counselors' and Counseling Unit's services includes individual as well as group guidance and counseling, career development, job placement, motivational programmes, soft skill trainings and self development course. Besides, counselors also involve in managing research study and community support services. A research by Gladding (2000) in See Chin Mey (2003) found that counseling services is regarded as important in United States at the end of 1940s. It is due to the perception that university students are able to take care of themselves without other's guidance. In reality, most of them fall under the age of teenagers where according to Erick Erickson, it is the stage of identity crisis (Schultz, 1994). At this time, they already have strong sense of self-identity to face adulthood with certainty and confidence. Those who fail to achieve a cohesive identity will experience role confusion in which they do not know who or what they are, where they belong or where they want to go. Thus, this is the reason why they need guidance especially from counselors. Sabariah Siron (2003) said that counseling services involve personal and career development. Thus, undeniably counselor plays vital role in interpersonal relationship with clients and guiding them to a stable life emotionally, mentally and psychologically.

### **Counselor as a Professional and Helping Profession**

Counselor, as defined in the Oxford dictionary is an adviser especially on personal matters. Sabariah Siron (2003) further said that counselors involve themselves in helping relationship which includes interaction with people who are in need to improve their

life. Rogers (cited in Sabariah) regarded counselor as a professional helper who directly involve in helping relationship. It is a relationship in which at least one of the parties has the intent of promoting growth, development, maturity, improved functioning and improved coping with life of another. He explains that a helper is an individual who is easily attached and psychologically stable. Helping profession according to him is one which based on its specialized knowledge applies an intellectual technique to the existential affairs of others toward the end and enabling them to cope more effectively with the dilemma and paradoxes that characterize the human condition. Counselor and professional are intertwined entities and cannot be separated (Corey, 2005). Professional in this sense refers to the real nature of counselor's job scope related to helping relationship with various kinds of individuals and undoubtedly need guidance in terms of development and rehabilitation. Particular counseling techniques will be used in ensuring the stability of their emotion and mental aspects. Furthermore, it obviously stated in the Counselor Act 1998 a real counselor is the one who is registered under the Malaysian Board of Counselor and has professional license. This makes counselor differs from other professional professions.

The development of education in 2001-2010 underlined the importance of counselors' emergence purposely to cater students' disciplinary problems (Zuriah, Noriah and Norihah, 2003). In university level, counselors instead guide them in managing the behavioral development issues by using behavioral modification technique. Besides that, according to Baxter, Neale J. (1995), counselors help people with a wide range of personal, social, career and educational needs. Counselors' job as we generally know is related to counseling related matters. Rao (1992:208) asserts that some of the functions of counseling are:

### **The Importance of Counselor in the University**

- 1) The appraisal service to assess objectively the potential of pupil-academic, vocational, personality-by utilizing a variety of personal, psychological and social data.
- 2) The information service to provide accurate, up-to-date, exhaustive and reliable knowledge in educational, vocational and social field so that students are able to make better choices and take wiser decisions.
- 3) The counseling services help to provide assistant towards

self-understanding and development through face to face small group relationship.

- 4) The planning, placement and follow up service designed to increase vocational development by facilitating students to choose and utilize appropriate employment opportunities.
- 5) The evaluation service to provide feedback information for the benefit of the school/college administration and the community at large.

According to Mohamed Fadzil Che Din (2004), because counseling is an intimate element in counselor's professional job, it is obviously different from social helping. Counseling service uses different techniques for different issues because it involves numerous clients' emotional and mental disturbance. And, counselor in particular engages in managing client's emotional, mental, behavioral, personal and social development which none of other profession could take it professionally.

In most of Malaysian Public University, counselors are not seen as professional entity who contribute to academic, career and self-development of the students. Instead, they are shouldered with other non-professional job which unrelated to guidance and counseling matters. This is among the reasons of the establishment of Counseling and Career Council of Malaysian Public Universities (MAKUMA) under the Secretariat of Deputy Vice Chancellor / Deputy Rector of Students Affairs and Alumni in 2002. Referring to the proposal paper of its establishment, there were 4 main aspects of students development programmes will be focused by the counselors that are academic, social development, module and career related data collection and personal skills.

In addition to that, the Ministry of Higher Education Malaysia led by YB Dato' Mustapha Mohamed had recently realized the importance of counselors' role in the university especially with regard to the issue of unemployment of university graduates in Malaysia. Thus, action was taken to scrutinize the root aspects that can contribute to the betterment of counselors' role and counseling unit's services in all Malaysian Public Universities. A special meeting and workshop on the Improvement of Counselors' Services was held on 1st and 2nd of June 2006 at IOI Resort, Palm Garden, Putrajaya which involved Counselors and Human Resource officers from all public universities. The action was taken by the Ministry to propose newly organizational

chart as well as the Counselors' and Counseling Unit's job scope which is divided into 2 main parts that are counseling and career-related matters.

In ISUM, the job scope of counselors and Counseling Unit is not really focus to professional-related tasks as underlined by the Ministry. In fact, we are asked to handle unprofessional duties which is not representing the true picture of counselors and Counseling Unit per say. Therefore, we feel neglected and dissatisfied in doing our responsibility as a counselor.

### **STATEMENT OF PROBLEM**

In reality, a counselor is known as a professional and well-trained person whose main task is to guide students in managing their personal affairs. However, in ISUM, there are other aspects that counselors have to look into apart from handling students' affairs. Most of the time, our schedule is full in dealing with students' sponsorship matters rather than guidance and counseling-related ones. Among other things, we have been facing situation of instances of students' ignorance of our Unit's functions as well as ours. We are of the view that the management of the university fails to acknowledge the counselors as professional officers. That is why we are shouldered with various tasks other than the core function of Counseling Unit. Looking at the above situation, I am interested to run a study with hope that the findings will prove to the university management as well as the students that counselors are professional officers and have our own professional field of work.

### **PURPOSE OF THE STUDY**

The general purposes of this study are :

- 1) To evaluate students' awareness and satisfaction towards the services offered to them.
- 2) To examine the major Counselors' and Counseling Unit's major services needed by the students.
- 3) To find out major problems faced by the students in IUCM.

## **SIGNIFICANCE OF THE STUDY**

This study will provide valuable information to the counselors and Counseling Unit in terms of its major services needed by the students and its effectiveness. Besides, it will attest to the top management of the university that counselors should execute professional duties related to guidance and counseling, motivation, career and academic related matters, which is undeniably different from other non-professional officers.

## **RESEARCH QUESTIONS**

This study seeks to answer the following questions:

- 1) What is the level of awareness and satisfaction students have towards Counselors' and Counseling Unit's services?
- 2) What are the Counselors' and Counseling Unit's services that are mostly needed by the students?
- 3) What are major problems/issues referred to counselors by the students?
- 4) Are there any significant differences in gender in using the services provided ?

## **RESEARCH METHOD**

### **Research Design**

This study employs the survey design, which gathers a lot of information easily within the time frame. A set of questionnaires were distributed to the selected students during the working day at the university cafeteria.

### **Population and Sample**

The population of the study is made up of IUCM students from different faculties. Using snowball sampling, 40 undergraduate students were selected as samples.

## **Instrument**

The instrument used in this research is questionnaire which comprises of two sections:

### **1) Section A :**

It touches on the Demographic Data of the samples which comprises of sex, faculty, year of study, marital status and age group.

### **2) Section B :**

It comprises a survey questions on the topic discussed. There are 23 items used to answer the research questions which measures the level of awareness and satisfaction of the students towards the services offered, the counselors' and Counseling Unit's major services needed by the students and the types of problems referred to the counselors by the students. The response to each item is in the form of a four-point Likert Scale which is strongly agree, agree, disagree and strongly disagree.

## **Data Collection Procedures**

Using snowball sampling, the researcher distributed the questionnaires to a group of 5 participants and then asked them to identify other students to become members of the sample. The questionnaires were then distributed to 35 other students at the IUCM cafeteria. The samples were asked to answer the survey at that particular moment and handed over to the Counseling Unit simultaneously. The reason of using the snowball sampling type is because it does not require a lot of time for the researcher to find out the participants during working hour, rather than ask the participants to search their university mate of any faculty background to involve in the research.

## **Data Analysis**

In answering the first, second and third research questions, the descriptive statistic of frequencies, mean and percentages were used. While, for the fourth research question whether there are any significant different in gender in using the counselors' and Counseling Unit's services, the t-test for independence mean is adopted. The Table 1 below summarizes the statistical method employed for data analysis of the whole study.

**Table 1: Summary of Statistical Method Employed**

| No. | Research Question   | Items | Statistical Method              |
|-----|---|-------|---------------------------------|
| 1   | What is the level of awareness and satisfaction of the students towards the services offered to them?         | 1-6   | Frequencies, Mean & Percentages |
| 2   | What are the Counselors' and Counseling Unit's major services that are mostly needed by the students ?        | 7-15  | Frequencies, Mean & Percentages |
| 3   | What are major problems/issues referred to Counselors by the students ?                                       | 16-23 | Frequencies, Mean & Percentages |
| 4   | Is there any significant difference between genders regarding the problems/issues referred to the Counselors? | -     | Independent t-test              |

## RESULTS AND FINDINGS

The results are discussed in the following order :

- (1) The respondents' demography.
- (2) The levels of awareness and satisfaction students have towards Counselors' and Counseling Unit's services.
- (3) The Counselors' and Counseling Unit's services that are mostly needed by the students.
- (4) The major problems/issues referred to counselors by the students.
- (5) The significant differences in gender in using the services provided.

**(1) The Respondents' Demography.**

*(1.1) Gender*

Table 2 shows the number of respondents involved in this research. There are 40 persons altogether, including 20% male and female.

**Table 2 : Gender of the Respondent**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | male   | 20        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | female | 20        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total  | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*(1.2) Course*

Table 3 explains the course of the respondents from 6 respected faculties. Most of the respondents were from the Faculty of Islamic Management (FKP) (27.5%). While, the rest were from the Faculty of Quranic and Sunnah Management (FPQS) (22.5%), Faculty of Sciences and Technology (FST) (17.5%), Faculty of Economic and Muamalat (15.0%), Faculty of Syariah and Law (FSU) (10.0%) and Faculty of Main Language Studies (FPBU) (7.5%).

**Table 3 : Course of the Respondent**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | FSU   | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | FPQS  | 9         | 22.5    | 22.5          | 32.5               |
|       | FST   | 7         | 17.5    | 17.5          | 50.0               |
|       | FKP   | 11        | 27.5    | 27.5          | 77.5               |
|       | FEM   | 6         | 15.0    | 15.0          | 92.5               |
|       | FPBU  | 3         | 7.5     | 7.5           | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*(1.3) Year of Study*

Based on Table 4 below, we found that 37.5% of the respondents were first year students. Whereas, 32.5% were second year and 30.0% were third year students.

**Table 4 : Year of study**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 15        | 37.5    | 37.5          | 37.5               |
|       | 2     | 13        | 32.5    | 32.5          | 70.0               |
|       | 3     | 12        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*(1.4) Status*

Regarding the status of the respondents, Table 5 below shows that except 1 person, the rest of the respondents were single (97.5%).

**Table 5 : Status of the Respondent**

|       |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | married | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | single  | 39        | 97.5    | 97.5          | 100.0              |
|       | Total   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

*(1.5) Age*

Table 6 shows the age of the respondents involved in this research. Majority of the respondents' age ranged from 21 to 25 years old (55.0%). The others' age ranged from 17 to 20 years old (45%).

**Table 6 : Age of the Respondent**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 17-20 | 18        | 45.0    | 45.0          | 45.0               |
|       | 21-25 | 22        | 55.0    | 55.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**(2) The levels of students' awareness and satisfaction towards Counselors' and Counseling Unit's services.**

**Table 7 : Students' Awareness and Satisfaction**

| No. | Students' Awareness and Satisfaction      | SA & A |      | SD & D |      |
|-----|---|--------|------|--------|------|
|     |   | n      | %    | n      | %    |
| 1.  | meet counselor when have problem          | 18     | 45.0 | 22     | 55.0 |
| 2.  | hard to see counselor because of business | 20     | 50.0 | 20     | 50.0 |
| 3.  | always get what I want from counselor     | 17     | 42.5 | 23     | 57.5 |
| 4.  | do not know the existence of CAMU         | 10     | 25.0 | 30     | 75.0 |
| 5.  | sponsorship should be handled by CAMU     | 25     | 62.5 | 15     | 37.5 |
| 6.  | feel motivated after seeing counselor     | 33     | 82.5 | 7      | 17.5 |

It is the evident from the Table 7 that 82.5% of the respondents agreed that they felt motivated after seeing counselor. Only 17.5% disagreed with this statement. This is a good sign that explains the students' satisfaction towards the services given by the counselor. Besides that, there were 62.5% agreed that sponsorship matters should be handled by the Counseling Unit. It implies the students' awareness and satisfaction towards the Counseling Unit's service specifically in managing the welfare of students' financial problems. In real, there is no other unit or division in IUCM that administer students' loan application other than the Counseling Unit. Perhaps, this is the main factor that caused the students to be unaware that there might be other unit or division which could specifically implement this task, such as Students' Loan and Sponsorship Unit.

**(3) The Counselors' and Counseling Unit's services that are mostly needed by the students.**

**Table 8 : The Counselors' and Counseling Unit's services that are mostly needed by the students**

| No. | Types of Services Needed by Students                     | SA & A |      | SD & D |      |
|-----|--|--------|------|--------|------|
|     |  | n      | %    | n      | %    |
| 1.  | Problem attended by individual counseling session        | 23     | 55.0 | 18     | 45.0 |
| 2.  | get sufficient information on sponsorship matters        | 27     | 67.5 | 13     | 32.5 |
| 3.  | CAMU offers services on career matters only              | 11     | 27.5 | 29     | 72.5 |
| 4.  | conduct group counseling dealing with students' problems | 28     | 70.0 | 12     | 30.0 |
| 5.  | get sufficient info on career matters                    | 26     | 65.0 | 14     | 35.0 |
| 6.  | CAMU offers services on sponsorship matters only         | 10     | 25.0 | 30     | 75.0 |
| 7.  | have undergone personality test                          | 21     | 52.5 | 19     | 47.5 |
| 8.  | offer services at hostels                                | 37     | 92.5 | 3      | 7.5  |
| 9.  | do not see counselor give motivational talk to students  | 21     | 52.5 | 19     | 47.5 |

As indicated in the above Table 8, a great majority of the students (92.5%) needed the Counselor and Counseling Unit's services at students' hostels. This proof that students really in need of the Counselor's services such as giving guidance and counseling in the aspects of personal, academic, career and students' society related matters. Besides, they might also need the Counseling Unit's services especially on the sponsorship-related matters. At this moment, none of the counselors interchangeably run their duties at students' hostels because of the business at the office. However, this result shows a good sign that counselors should extend their wings to serve the students at the hostel, besides at the campus itself. Among other counselor's service that students need is conducting group counseling that deals with students' problems (70.0%). Probably, group counseling enables the students to improve their confidence in socializing with various types of person. A study by Adler (cited in Corey) discovered the unique characteristics of groups that made an effective way of helping people change. Inferiority feelings can be challenged and counteracted effectively in groups and the mistaken concepts and values that are the root of social and emotional problems can be deeply influenced because the group is a value-forming agent. The group also provides the social context in which member can develop a sense of belonging and sense of community.

**(4) The major problems/issues referred to counselors by the students.****Table 9 : Types of Problems/Issues Faced by the Students**

| No. | Types of Problems/Issues Faced by the Students | SA & A |      | SD & D |      |
|-----|--|--------|------|--------|------|
|     |  | n      | %    | n      | %    |
| 1.  | personal related problem                       | 14     | 35.0 | 26     | 65.0 |
| 2.  | get advice in career planning                  | 15     | 37.5 | 25     | 62.5 |
| 3.  | always refer sponsorship matter                | 11     | 27.5 | 29     | 72.5 |
| 4.  | seek advice on time management and study skill | 18     | 45.0 | 22     | 55.0 |
| 5.  | low self confidence                            | 24     | 60.0 | 16     | 40.0 |
| 6.  | always think on personality development        | 33     | 82.5 | 7      | 17.5 |
| 7.  | discuss about societies and programmes         | 15     | 37.5 | 25     | 62.5 |
| 8.  | choosing wrong course affect motivation        | 23     | 57.5 | 17     | 42.5 |

Table 9 shows the types of problems/issues faced by the students in IUCM. It implies that 82.5% of the students have problems in personality development. Obviously, this is inline with the view of Erik Erikson (cited in Corey) that adolescence is a period of transition between childhood and adulthood. It is a time for testing limits, breaking independent ties and establishing new identity. It is supported by Sigmund Freud who viewed that among adolescence activities is preparing for a career. Thus, the result indirectly informs that counselor need to drastically act on this issue in order to help students develop their personality. As mentioned earlier by Sabariah Siron (2003), counselors involve themselves in helping relationship which includes interaction with people who are in need to improve their life. The second highest problem faced by the students is choosing wrong course that affect motivation (57.5 %). Based on the counseling session record of the IUCM Counseling Unit, most of the first year students face this problem. I believe that the ignorance due to lack of information and exposure at schools on courses offered at university in general and IUCM in specific affects their decision in choosing the right course in furthering their studies at IUCM.

(5) The significant differences in gender in using the services provided.

Table 10 : Group Statistics

|         | Gender | N  | Mean    | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---------|--------|----|---------|----------------|-----------------|
| SERVICE | male   | 20 | 24.2500 | 1.8883         | .4222           |
|         | female | 20 | 22.4500 | 2.2821         | .5103           |

Table 11 : Independent Samples Test

|         |                             | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |        |                 |                 |                       |   |        |
|---------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|--------|
|         |                             | F                                       | Sig. | t                            | df     | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |        |
|         |                             |   |      |                              |        |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper  |
| SERVICE | Equal variances assumed     | .462                                    | .501 | 2.718                        | 38     | .010            | 1.8000          | .6623                 | .4592                                     | 3.1408 |
|         | Equal variances not assumed |   |      | 2.718                        | 36.714 | .010            | 1.8000          | .6623                 | .4576                                     | 3.1424 |

The above Table 10 and 11 shows the Group Statistic and Independent Sample Test to show the gender differences in using services offered by counselors and the Counseling Unit. The result of t-test reveal that there is statistically significant different between male ( $M=24.25$ ,  $SD = 1.88$ ) and female ( $M=22.45$ ,  $SD=2.28$ ),  $t(38) = 2.718$ ,  $p = 0.010$ , in using Counselor's and Counseling Unit's services at IUCM. It means that male students use the services more than female students. In this case, as far as IUCM is concerned, the geographical factor does contribute to the findings. Female students have limited access to Counseling Unit office due to geographical obstacles since the main campus building is only 20% completed. Temporary hostels are located 10 to 15 kilometers away of the campus and fixed transportation scheduled. This negates female students' intentions and needs to obtain Counseling Unit's services. Therefore, I believe if the main campus building is fully completed and everything is in-place, the number of female students who come for counseling services would be doubled.

## DISCUSSION AND RECOMMENDATION

It is crucial that Counseling Unit at university has to be effective in order to produce well-balanced graduates. This study is significant in finding out the effectiveness of counselor's and Counseling Unit's services in ISUM. As Student Affairs Division plays a vital role in development of university students, it is undoubtedly that the Counseling Unit as a subset of the department has to be effective in providing its services to the clients i.e students. As mentioned earlier in the beginning of this study, the major purpose of the emergence of the Counseling Unit is to offer services for helping students in terms of self-development, academic, career, personal, rehabilitation and mental health related matters (See Chin Mey, 2003).

### Challenges

It clearly shows from the findings that the counselors and Counseling Unit have not yet achieve the maximum level of its effectiveness in serving the students. Below are the weaknesses and challenges extracted from the findings as well as assessment on the Unit's quality objectives.

1) As regard to the services that need to be provided in order to improve the Unit's effectiveness, the findings show that the Counseling Unit's services be made available at students' hostel is the first in priority that in need by the students. It is also revealed from the findings that the personality development programmes is still insufficient to cater the need of the students. Obviously, this element has to be improved to its optimum level. As the findings also show that most of the Counseling Unit's clients feel emotionally and mentally satisfied and motivated after receiving services from the counselors and Counseling Unit. In consequences, by improving its effectiveness, it will benefit more students.

2) Counselors have to focus on their professional and core services in order to be effective. By embarking other administrative functions, as in this case, students' sponsorship matters, it takes away a considerable portion of the counselor's and Counseling Unit's time, commitment and focus. This will prevent the counselors and Counseling Unit to render their professional core services effectively. Pertaining to this matter, the time analysis on the counselors' daily

focus revealed that students with financial technical problems spent almost 25 minutes to 1 hour per day in referring and discussing the matters with counselors. It undoubtedly disturb the precious time that could be centered into other professional jobs cope.

3) The assessment on Unit's quality objectives implies that most of counselors' professional work particularly in the aspects of providing guidance and counseling for students, article writing and research study, have not yet achieve its satisfied target. Probably, it is due to These are among major challenges faced by the counselors that need to be revised and retreated thoroughly.

In a nut shell, it is highly recommended that the top university management would revise the administrative structure of the Student Affairs Division. The counselors and Counseling Unit should stand outside the structure by removing the counseling unrelated administrative functions from its job scope. Therefore, by having a well-planned and standardized functions, the counselors and Counseling Unit may serve the best for the university in general and students in particular.

### REFERENCES

Baxter, Neale J. 1995. *Opportunities in Counseling and Development Careers*. USA: VGM Career Horizons.

Corey, G. 2005. *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. USA: Thomson Brooks/Cole.

Corey, G. 2005. *Development of Personality. Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*, 63.

Corey, G. 2005. *Adlerian Therapy. Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*, 113.

Counseling and Career Council of Malaysian Public Universities (MAKUMA). 2002. *A proposal paper on The Establishment of Counseling and Career Council of Malaysian Public Universities (MAKUMA)*. Paper presented in the 1st meeting of the Deputy Vice Chancellor/ Deputy Rector of Student Affairs and Alumni, Kuala Lumpur.

Counseling and Career Council of Malaysian Public Universities (MAKUMA). 2006. *The Improvement in Malaysian Public Universities' Counselors' Services*. A proposal paper presented in the meeting and workshop on Counselors' Services, Putrajaya.

Mey, S. C. 2003. *Keperluan Pelajar dan Kaunseling di Universiti: Satu Kajian Kes*. Paper presented at the Convention on Malaysian Counselors Association (PEKAMA), Johor Bharu, Johor.

Sabariah Siron. 2003. *Teori Kaunseling Dalam Perhubungan Menolong*. Petaling Jaya : Pearson Malaysia Sdn. Bhd.

Sabariah Siron. 2003. *Helping Relationship. Teori Kaunseling Dalam Perhubungan Menolong*, 5.

Rao, Narayana R. 1992. *Counseling and Guidance*. (2nd Ed.). New Delhi: Tata McGraw Hill Publishing Company Limited.

Zuria Mahmud, Noriah Mohd Ishak & Noriha Bachok. 2003. *Strategi Kaunseling Untuk Menangani Tingkahlaku Bermasalah Di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah : Satu Tinjauan Literature*. Paper presented at the Convention on Malaysian Counselors Association (PEKAMA), Johor Bharu, Johor.

## STRATEGI PEPERIKSAAN CEMERLANG

Oleh :

Fadhilah Othman

### PENDAHULUAN

Setiap insan pasti mengimpikan kecemerlangan sama ada di dunia mahupun di akhirat. Sulaiman Masri (1996) berpendapat semua orang, sama ada yang sedang bekerja atau yang sedang belajar sering disogokkan dengan perkataan "cemerlang" atau sentiasa diperingatkan dengan maksud yang tersurat dalam perkataan "cemerlang". Dengan demikian, perkataan cemerlang kini sudah menjadi sebahagian daripada kehidupan rakyat negara ini. Menurut beliau, kecemerlangan bererti kegemilangan, keindahan dan keelakan. Manakala kecemerlangan akademik ialah penguasaan ilmu pada tahap yang sangat baik menurut ukuran tertentu seperti dalam ujian ataupun dalam peperiksaan.

### MAKSUD PEPERIKSAAN

Menurut Hassan Mohd Ali (1996) peperiksaan boleh ditakrifkan sebagai suatu aktiviti yang dilakukan untuk mengukur kebolehan atau kemampuan seseorang. Lazimnya peperiksaan dijalankan setelah seseorang pelajar itu diajar dengan satu-satu mata pelajaran atau ilmu pengetahuan. Alat pengujian ini dapat mengukur setakat mana pemahaman seseorang itu terhadap apa yang telah dipelajari. Peperiksaan akan menentukan masa depan seseorang pelajar sama ada lulus atau tidak, ke mana langkah mereka seterusnya sama ada ke puncak kejayaan atau ke lembah kegagalan.

Peperiksaan juga merupakan satu kaedah dimana setiap guru menilai keberkesanan mereka mengajar, selain dari cara konvensional untuk mengukur tahap pencapaian akademik seseorang setelah mereka mengikuti proses pembelajaran dalam sesuatu jarak masa.

### MATLAMAT

Terdapat sebahagian besar daripada kalangan pelajar yang gagal dalam peperiksaan atau tidak cemerlang dalam peperiksaan. Perkara ini berlaku kerana kebanyakan pelajar tersebut

tidak mempunyai matlamat terhadap usaha mereka. Pembelajaran dan peperiksaan yang mereka lalui hanya dianggap sebagai satu perkara yang rutin sahaja. Ia terpaksa dilalui oleh semua pelajar dan tidak mempunyai sebarang pengertian. Akibatnya mereka hanya belajar secara bersungguh-sungguh dan tidak gusar jika mereka ketinggalan daripada rakan yang lain.

Namun begitu, pelajar yang mempunyai matlamat yang jelas sudah tentu bercita-cita untuk mencapai matlamat tersebut. Untuk mencapai matlamat tersebut mereka tidak boleh hanya berdiam diri sahaja, malah harus melakukan sesuatu. Tindakan yang paling bijak untuk menjadikan matlamat atau cita-cita tersebut sebagai realiti adalah dengan berusaha keras dengan apa cara sekalipun bagi mencapainya. Ini sedikit sebanyak menjadi pendorong atau motivasi kepada para pelajar untuk bersaing dengan rakan-rakan.

Setiap pelajar seharusnya mempunyai matlamat iaitu matlamat jangka pendek dan juga matlamat jangka panjang. Matlamat jangka pendek dilihat sebagai matlamat yang ingin dicapai dalam masa yang terdekat seperti lulus dengan cemerlang dalam peperiksaan manakala matlamat jangka panjang pula ialah hala tuju yang ingin dicapai seperti berjaya dalam bidang kerjaya dan sebagainya. Seharusnya matlamat ini dipupuk semenjak dari kecil lagi dan ibu bapa memainkan peranan penting dalam memupuk matlamat anak-anak mereka. Jika ianya dipandang ringan, kesannya anak-anak tidak tahu apakah matlamat sebenar mereka belajar dan ke sekolah.

## **STRATEGI MENGHADAPI PEPERIKSAAN**

Seseorang pelajar yang telah belajar bersungguh-sungguh seharusnya faham bahawa persediaan dalam menghadapi peperiksaan adalah penting bagi mencapai kejayaan yang diimpikan.

Setiap kejayaan yang ingin dicapai memerlukan strategi yang berkesan bagi memastikan apa yang dirancang menjadi realiti, begitu juga dengan peperiksaan. Bagi mencapai kejayaan yang cemerlang dalam peperiksaan para pelajar perlu membina beberapa strategi bagi memudahkan mereka mencapai apa yang diinginkan.

Di samping itu juga, seseorang pelajar seharusnya faham bahawa selain belajar bersungguh-sungguh persediaan menghadapi peperiksaan juga perlu dititikberatkan. Tidak ada

maknanya setelah kita belajar bertungkus lumus tetapi kita tidak berjaya dengan cemerlang hanyalah kerana kita tidak mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menyiapkan diri bagi menghadapi peperiksaan. Apakah strategi yang dapat membantu kecemerlangan pelajar dalam peperiksaan? Antara beberapa strategi berkesan yang dapat membantu para pelajar lulus dengan cemerlang dalam peperiksaan ialah:

### **1. Sikap yang positif**

Pelajar tidak mungkin akan berjaya sekiranya mereka tidak ada dorongan yang kuat terhadap kejayaan. Mereka adalah sentiasa bersikap positif terhadap hidup dan berjuang ke arah kecemerlangan. Sikap takut dan belajar sambil lewa merupakan resipi ke arah kegagalan. Sebagai seorang pelajar yang cemerlang seharusnya mempunyai sifat keberanian. Menurut Sulaiman Masri (1996), pelajar yang ingin cemerlang mesti berani menangkis segala cabaran dan rintangan yang menyekat kemaraannya untuk terus ke hadapan demi mencapai cita-cita. Sifat berani merupakan modal yang paling bernilai untuk maju dan berjaya dalam hidup. Walau bagaimanapun, keberanian yang dimaksudkan di sini diperlihatkan oleh kekuatan pemikiran bukan oleh kekuatan tubuh badan.

### **2. Disiplin masa**

Proses pembelajaran memerlukan disiplin kerja dan pengurusan masa dengan baik dan teratur. Seseorang itu tidak mungkin lulus dengan cemerlang tanpa sesuatu perancangan masa yang baik contohnya membuat jadual harian dan senaraikan semua yang perlu dilakukan mengikut kepentingan dan keutamaan. Melalui cara ini pelajar dapat mengurus masa dengan bijak tanpa membuang masa dengan melakukan perkara yang tidak berfaedah.

### **3. Membuat persediaan pembelajaran**

Penyelidikan di Amerika Syarikat telah mendapati bahawa para pelajar yang bersedia untuk menghadapi pelajaran di bilik darjah akan meraih kecemerlangan dalam peperiksaan.

Mereka bukan sahaja bersungguh-sungguh tetapi juga membuat persediaan. Antara bentuk-bentuk persediaan yang perlu ada ialah persediaan dari segi fizikal, mental, emosi dan juga rohani. Namun apa yang penting sekali persediaan fizikal perlu dititikberatkan seperti tidur yang cukup, jaga pemakanan, beriadah dan sebagainya. Ini kerana fizikal yang lemah bakal menjadi penghalang utama bagi seseorang terutama untuk membuat ulangkaji pelajaran dan menghadiri ke dewan peperiksaan.

#### **4. Tenang dan percayakan diri sendiri**

Ingatkan diri bahawa anda telah bersiap sedia dan akan menghadapi peperiksaan dengan baik. Tanpa keyakinan dalam diri seorang pelajar tidak mampu memberi persembahan atau menduduki peperiksaan dengan sebaiknya seperti yang diharapkan.

#### **5. Prebiu semua soalan terlebih dahulu.**

Luangkan 10% dari masa keseluruhan waktu peperiksaan untuk membaca soalan secara mendalam, tanda kata-kata kunci dan tetapkan berapa lama masa yang diperlukan untuk menjawab setiap soalan. Rancangkan untuk menjawab soalan yang mudah dahulu, kemudian yang sukar. Ketika membaca soalan catatkan juga idea-idea yang mungkin akan digunakan sebagai jawapan.

#### **6. Semak jawapan**

Sebelum melangkah keluar dari dewan peperiksaan perkara yang terakhir perlu dilakukan ialah menyemak jawapan. Setelah berpuas hati dengan semua jawapan dan maklumat yang wajib diisi telah dilengkapkan hantarlah jawapan tersebut dengan penuh tawakkal kepada Tuhan. Mudah-mudahan segala usaha anda diberkati dan beroleh kejayaan.

### **PENUTUP**

Setiap perkara yang ingin dilakukan memerlukan perancangan dan strategi yang berkesan bagi mendapatkan hasil yang memuaskan. Peperiksaan juga memerlukan perancangan yang teliti di samping strategi yang berkesan untuk mencapai kecemerlangan seperti yang diidamkan oleh semua pelajar. Namun begitu tanpa matlamat yang jelas adalah sukar bagi seseorang pelajar itu mendapat kecemerlangan sama ada dalam peperiksaan mahupun dalam setiap apa yang dilakukan.

### **RUJUKAN**

Hassan Haji Mohd Ali. 1996. *Strategi Belajar Yang Berkesan*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Hassan Haji Mohd Ali. 1996. *Strategi Lulus Peperiksaan Dengan Cemerlang*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Sulaiman Masri. 2002. *Panduan Belajar Di Universiti*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Sulaiman Masri. 1996. *Pelajar Cemerlang*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Supyan Hussin. 2001. *Rahsia Kejayaan Dalam Peperiksaan*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

---

# FOODS, DIETING AND HEALTHY EATING

By :

**Azlin Mahmud**

## INTRODUCTION

What is the definition of food? Food is any substance, usually comprised primarily of carbohydrates, fats, water or proteins, that can be eaten or drunk by humans or animals for nutrition or pleasure. Almost all foods are of plant or animal origin, although there are exceptions.

## HEALTHY EATING

Food plays an important role in health throughout the life cycle, starting in the foetus where nutrients are required in specific amounts to ensure the correct development of all organs and linear growth; throughout childhood where maximum growth is achieved; and into adulthood where weight maintenance is important along with a balanced diet to prevent/prolong the initiation of disease. (Department of Health and Ageing, National Health and Medical Research Council Australian Government)

Nutritious foods and an active lifestyles can help achieve optimal health throughout life. Humans require essential nutrients from 5 broad classes such as proteins, carbohydrates, fats, vitamins and minerals. Any diet that fails to meet minimum nutritional requirements can threaten general health. Some foods that are widely regarded as safe may still have bad health effects when eaten by vulnerable people. For example, peanuts. The minority will experience unpleasant and even sometimes fatal allergic reactions to them. Many individuals choose to limit what foods to eat for reasons of health, religious, morality or other factors.

Some organizations provide nutritional advice in order to promote healthy eating. Diets which lead to obesity, diabetes and other medical conditions, are a severe drain of resources for national health providers. Moreover, a person's feelings of well-being, self worth and overall happiness can be severely diminished by poor dietary habits. We need to eat copious quantities of fruits and vegetables.

Healthy eating is the practice of making choices about what and how much one eats with the intention of improving or maintaining good health. Typically, this means following recommendations of experts regarding a nutritional diet. Unfortunately, the main food problems for most of the people in the world are lack thereof malnutrition. The ideas of what counts as healthy have varied in different times and places, according to scientific advances in the field of nutrition, religious proscriptions or personal considerations.

### **NUTRITIOUS FOODS**

Between the extremes of optimal health and death from starvation or malnutrition, there is an array of disease states that can be caused or alleviated by changes in diet. Deficiencies, excesses and imbalance in diet can produce negative impacts on health.

Enjoy a wide variety of nutritious foods. Such as :

- \* Eat plenty of vegetables and fruits.
- \* Eat plenty of cereals (including breads, rice, pasta and noodles, preferably wholegrain).
- \* Include lean meat, fish, poultry and/or alternatives.
- \* Include milks
- \* Drink plenty of water.

and take care to :

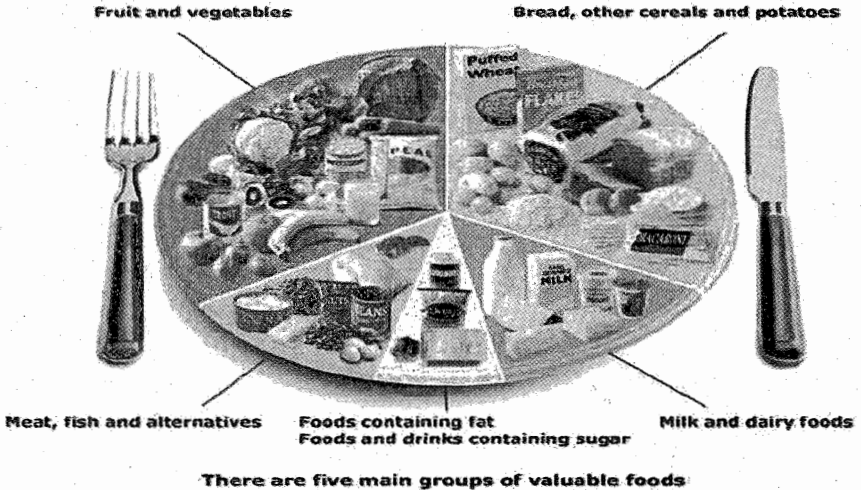
- \* Limit saturated fat and moderate total fat intake.
- \* Choose foods low in salt.
- \* Limit your alcohol intake if you choose to drink.
- \* Consume only moderate amounts of sugars and foods containing added sugars.

(<http://www.nutrition.org.uk/information/BNF%20Healthy%20Eating.pdf>)

It is important to vary your dietary intake choosing food from all food groups, although not necessarily at every mealtimes, but balanced over the whole day, and over the week.

The BOGH is a relatively easy model to understand, it graphically quantifies what your plate should look like at each meal, breaking the plate into various segments, showing how much of each food group is required.

## The Balance of Good Health



### Suggestions food that can be taken :

**Fruit and vegetables (33% of the plate) consume at least 5 portions a day** - this provides us with essential vitamins, antioxidants and fibre.

- \* Small dessert bowl of salad.
- \* 2 tbsp of raw or cooked vegetables.
- \* 1 medium carrot or tomato.
- \* 150ml fruit juice - only counts as one portion a day irrespective of quantities consumed due to the high sugar content.
- \* Medium piece of fruit - e.g. apple, orange, pear.
- \* 6 strawberries.
- \* 2-3 tbsp of fresh fruit salad, or stewed or canned fruits in natural juices.
- \* 1/2 grapefruit or avocado.
- \* 2 plums or other small fruits.
- \* 1 cupful of grapes, cherries and berries.
- \* 1/2-1 tbsp dried fruit.
- \* 2-3 tbsp peas, beans or lentils.

**Bread, other cereals and potatoes (33% of the plate) consume a least 5 portions a day** - this provides us with plenty of energy and fibre.

- \* 1 egg sized potato.
- \* 1 small pitta or chapatti.
- \* 3 tbsp of cereal flakes.
- \* 1 whole wheat cereal biscuit.
- \* 2 tbsp cooked rice, pasta or noodles.

**Meat, fish and alternatives (12% of plate) consume 2-3 portions a day** - providing us with high quality iron, zinc and essential fatty acids that are required for brain development, concentration, eye sight and immunity.

- \* 2-4oz (50-100g) lean meat/poultry or oily fish.
- \* 4-6oz (100-150g) white fish.
- \* 1-2 eggs.
- \* 3 tbsp peas, beans or lentils (cooked).
- \* 2 tbsp peanut butter or nuts.

**Milk and dairy (15% of plate) consume 3 times a day** - required to provide calcium to strengthen bones.

- \* 1/3 pt (200ml) semi-skimmed milk.
- \* Small pot (6oz/150g) yogurt.
- \* 1oz (25g) matchbox size hard cheese.
- \* Small pot (4oz/100g) of cottage cheese.

**Fatty and sugary foods (7% of the plate)** - consume in moderation. Olive oil based products contain essential fats that are required in small quantities. Sugar supplies an immediate source of energy - the more physically active we are the more sugary foods we can afford to eat!

- \* Eat in moderation - observe this list as there are many products that you may not associate with being fatty or sugary.
- \* Crisps - although crisps are potatoes they are not included as a potato as they are very high in fat.

- \* Ice-cream - although it is a dairy product, is also high in sugar and fat.
- \* Butter, margarine, spreads, oil, cream, mayonnaise, salad dressings,
- \* Sugar, jam and honey.
- \* Biscuits, sweets and chocolate.
- \* Pastries and donuts.
- \* Fizzy drinks.
- \* Gravy

**Fluids** - necessary to keep re-hydrated, which helps concentration.

- \* 6-8 glasses or cups a day.
- \* Consume less highly sugared drinks and try to consume more water.
- \* Consume more on a hot day.
- \* Keep a large bottle of water in the fridge as cold water is much more appealing than warm water!

**Others** -

- \* Salt - try not to add to dishes, use alternative ingredients to enhance flavour.

(<http://www.bmesonline.org.uk/balance/balance.htm>)

**Prevent Weight Gain : be physically active according to your energy needs.**

Overweight places a strain on the body, raising blood pressure, increasing the risk of type 2 diabetes, heart disease, back problems and some cancers. Losing just a small amount of weight can improve health significantly. Why most people getting fatter? The natural balance between food intake and physical activity has been lost. Failing levels of physical activity and more time spent doing nothing are major underlying causes. The combination of too little activity and too much food has inevitable effect to increasing body fat.

(<http://www.meatandhealth.co.uk/consumer/docs/variety.htm>)

## CONCLUSION

There is no secret to preventing weight gain. It's a matter of finding the balance between food intake and physical activity. The best approach is to make permanent changes to both food and activity habits. Increasing physical activity burns off body fat. Aim to be active every day. A minimum of 30 minutes of moderate physical activity every day is recommended. Many people find walking easy and enjoyable. Eat smart, keep portions moderate in size and leave excess food on your plate.

## REFERENCES

Department of Health and Ageing, National Health and Medical Research Council Australian Government. *Brochure of Food for Health*. phd publications@health.gov.au

<http://www.bmesonline.org.uk/pdf/gettingthebalanceright.pdf>

<http://www.nutrition.org.uk/information/BNF%20Healthy%20Eating.pdf>

<http://www.bmesonline.org.uk/balance/balance.htm>

<http://www.meatandhealth.co.uk/consumer/docs/variety.htm>

<http://www.healthedtrust.com/pages/edresource.htm>

# PENGGUNAAN UJIAN DALAM PERKEMBANGAN DAN PENYESUAIAN KERJAYA

Oleh:

**Barirahtulnadwa Kadir**

## PENGENALAN

Kerjaya merupakan sesuatu yang amat penting dalam kehidupan manusia. Manusia bekerja untuk menyara kehidupan dan berbakti kepada masyarakat. Boleh dikatakan keseluruhan masa manusia dihabiskan untuk bekerja.

Menurut Kamus Dewan Bahasa (1996) kerjaya adalah sebagai satu perjalanan atau kemajuan seseorang dalam sesuatu lapangan kehidupan yang dijadikan bidang profesion atau pekerjaan pilihan sebagai satu cara untuk mencari nafkah. Dari sini kita dapat ketahu bahawa pekerjaan sesuatu cara untuk mencari pendapatan bagi menyara kehidupan dan memenuhi keperluan hidup.

Penggunaan ujian psikologi adalah salah satu cara yang digunakan oleh para kaunselor bagi mengumpulkan maklumat kerjaya dan juga membantu klien dalam proses perkembangan dan penyesuaian kerjaya. Ujian psikologi ini juga digunakan secara meluas dalam proses pemilihan dan penempatan pekerja dan pelajar.

Pada zaman yang serba canggih dan moden ini penggunaan ujian psikologi berkembang dengan meluas. Pemahaman kaedah menginterpretasi ujian tersebut haruslah dilakukan oleh kaunselor yang terlatih dalam proses perkembangan dan penyesuaian kerjaya seseorang individu. Persoalan yang timbul sejauh mana penggunaan alat ujian psikologi ini digunakan dalam proses perkembangan dan penyesuaian kerjaya pada alaf ini.

'Ujian' adalah perkataan yang biasa didengar dan kebanyakan orang yang memahaminya tidak memerlukan masa yang panjang untuk mendefinisikannya. Umumnya terdapat banyak definisi yang telah dikemukakan oleh pakar-pakar pengujian dan pengukuran berkaitan ujian psikologi. Cronbach (1979) menyatakan bahawa ujian psikologi adalah satu prosedur yang sistematik untuk memerhatikan tingkah laku manusia dan menerangkannya dengan bantuan skala *numerical* atau sistem kategori. Menurut

Anatasi pula (1988), ujian psikologi sebenarnya adalah pengukuran sampel tingkah laku yang objektif dan piawai. Sementara itu, Brown (1976) telah mendefinisikan ujian sebagai prosedur sistematik untuk mengukur sesuatu sampel tingkah laku (Sidek Mohd Noah, 2005).

Perkembangan kerjaya adalah aspek dalam mana jumlah perkembangan seseorang yang ditekankan kepada apa yang dipelajari, persiapan-persiapan untuknya sehingga kepada memasuki bidang itu dan perkembangan selanjutnya dalam dunia pekerjaannya. Pendidikan kerjaya ditentukan pula kepada pengalaman-pengalaman pendidikan yang memberikan perkembangan sehingga persediaannya memasuki dunia pekerjaan itu. Kaunseling atau bimbingan kerjaya bermaksud semua aktiviti yang dijalankan oleh kaunselor di berbagai-bagai setting dengan tujuan menyedia dan menggerakkan perkembangan kerjaya seseorang dalam hidupnya. Aktiviti yang terlibat adalah seperti membantu perancangan kerjaya, pengambilan keputusan dan juga penyesuaian diri (Sidek Mohd Noah, 2002).

Kertas kerja ini cuba mengupas sejauh mana penggunaan alat ujian dalam perkembangan dan penyesuaian kerjaya. Dimulakan dengan pemahaman konsep perkembangan dan penyesuaian kerjaya, jenis-jenis alat ujian yang digunakan, tinjauan kajian lepas bagi mengetahui sejauh mana penggunaan alat ujian psikologi dalam proses perkembangan dan penyesuaian kerjaya.

## **DEFINISI KONSEP PERKEMBANGAN DAN PENYESUAIAN KERJAYA**

### **Konsep Perkembangan Kerjaya**

Menurut Sidek Mohd Noah (2005) menyatakan bahawa teori perkembangan kerjaya dikenali sebagai teori pendekatan proses. Sesuai dengan gelaran yang diberikan iaitu teori perkembangan, teori ini memberi penekanan kepada proses perkembangan kerjaya itu sendiri berasaskan faktor masa. Antara teori yang dikategorikan sebagai teori perkembangan kerjaya ini ialah teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg dan Teori Perkembangan Kerjaya Super.

Tolbert (1994), mendefinisikan kerjaya sebagai satu rangkaian pekerjaan yang melibatkan diri seseorang individu. Sesetengah individu mungkin akan kekal dengan satu pekerjaan sahaja sepanjang hidupnya sementara individu yang lain mungkin akan bertukar-tukar pekerjaan. Ivey dan Morril (1968) merumuskan bahawa proses kerjaya merupakan satu proses yang berterusan

dengan seseorang itu melibatkan diri dalam siri tugas perkembangan yang perlu bagi perkembangan peribadi dalam dunia pekerjaan (Sidek Mohd Noah, 2005). Dari sini kita dapat ketahui bahawa tidak semua individu akan kekal kepada pekerjaan yang sama.

Kerjaya menurut Super (1957, 1972) pula merangkumi persediaan-persediaan yang dilakukan oleh seseorang individu sebelum bekerja dan juga peranan-peranan lain yang dilakukan olehnya selepas bersara. Super (1957, 1971, 1972) juga menjelaskan bahawa kerjaya ialah satu siri keadaan yang berlaku secara berturutan dalam kehidupan seseorang yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya, peranan yang dimainkan serta status seseorang itu sepanjang kehidupannya (Sidek Mohd Noah, 2005)

Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg merupakan hasil usaha sama empat orang pakar daripada bidang ekonomi, sosiologi, dan psikologi (Ginzberg et al. 1971). Mengikut teori ini, seseorang itu bergerak mengikut beberapa peringkat yang kait-mengait antara satu dengan lain. Proses pemilihan kerjaya yang merupakan suatu pilihan semasa dianggap sebagai perkara terpenting dan menjadi fokus dalam teori ini. Nilai, keadaan persekitaran sebenar, atribut psikologi dan peluang pendidikan serta pencapaian memberi kesan kepada proses pemilihan ini dan kerana itu faktor-faktor ini perlu diambil kira semasa membuat pemilihan kerjaya (Sidek Mohd Noah, 2002). Di sini dapat disimpulkan bahawa faktor persekitaran, kelayakan akademik dan personaliti seseorang mempengaruhi proses pemilihan kerjaya seseorang.

Teori ini diperkenalkan oleh Donald E. Super pada tahun 1952. Teori ini bersumberkan konsep-konsep sendiri yang ada dalam diri seseorang. Konsep-konsep sendiri ini dikatakan mempengaruhi pemilihan kerjaya serta kepuasan terakhir kerjaya seseorang itu. Pemilihan kerjaya yang dibuat oleh individu itu akan mencerminkan kesesuaian atau keselarasan dengan konsep sendiri seseorang dan akan dapat memberi kepuasan maksimum bagi satu-satu pengalaman alam kerjaya seseorang individu itu. Teori ini asalnya dikatakan daripada idea rakan seangkatan Super iaitu Ginzberg (1951), tetapi Super menjadikannya lebih kompleks dengan menambah beberapa aspek seperti sosial, perkembangan dan juga psikologi (Sidek Mohd Noah, 2002).

Menurut Super, konsep sendiri pekerjaan seseorang itu terbina melalui pertumbuhan fizikal dan mental, pemerhatian terhadap kerja, mengenal pasti melalui kerjaya orang dewasa dan pengalaman-pengalaman umum yang diperolehi mereka. Apabila

pengalaman dan pengetahuan semakin berkembang dalam hubung kaitnya dengan dunia pekerjaan, maka semakin sukar dan kompleks lagi konsep sendiri pekerjaan seseorang itu. Oleh sebab itu, Super lebih gemar menggunakan pendekatan daripada menggunakan teori dan beliau telah mencadangkan bahawa pendekatan yang dibawanya bolehlah diberikan nama *differential* iaitu pembezaan, *development* iaitu perkembangan dan *social phenomenological psychology* iaitu fenomena psikologi sosial.

Super juga telah mengambil kira empat unsur utama dalam pendekatannya iaitu peringkat hidup semasa mencari vokasional, kematangan vokasional, pemindahan konsep sendiri kepada konsep sendiri vokasional dan corak kerjaya itu sendiri (Sidek Mohd Noah, 2002). Kematangan kerjaya merupakan satu konsep yang telah dikemukakan oleh Donald Super dalam teorinya. Kematangan kerjaya didefinisikan sebagai satu keselarian antara tingkah laku kerjaya individu dengan tingkah laku kerjaya yang dijangkakan bagi tahap sesuatu umur (Osipow, 1983). Super dalam teorinya telah menyarankan tingkah laku - tingkah laku kerjaya yang dijangkakan untuk setiap tahap perkembangan kerjaya. (Rohany Nasir, 2003).

Strohmer dan Philips (1983) menyatakan bahawa kematangan kerjaya merupakan kesediaan individu dalam melaksanakan kerja-kerja yang berkaitan dengan kerjayanya pada tahap umur mereka seperti mana yang disarankan oleh Super. Manakala Savikas (1984) lebih suka melihat kematangan kerjaya sebagai kesediaan individu untuk membuat keputusan kerjayanya agar bersesuaian dengan umur dan pengetahuan yang ada (Rohany Nasir, 2003). Dari sini dapat disimpulkan bahawa kematangan kerjaya merupakan keseimbangan di antara tingkah laku kerjaya seseorang dengan tahap umur mereka.

Kematangan kerjaya seseorang individu dapat ditentukan dengan membuat perbandingan kedudukannya dengan di mana sepatutnya dia berada seperti mana yang disarankan oleh Super dalam teori kerjayanya. Kematangan kerjaya seseorang juga dapat ditentukan apabila membandingkan tingkah laku kerjayanya dengan tingkah laku individu lain yang berada dalam lingkungan umur yang sama. Menurut Super, individu yang berumur 14 tahun berada pada tahap minat dan keupayaan. Bagi remaja 14 tahun, ia dikatakan mencapai kematangan kerjaya apabila dia memberi perhatian terhadap minat dan keupayaan dalam proses perkembangan kerjayanya. Bagi seorang dewasa yang berada pada tahap pertengahan umur pula, dia dikatakan

mencapai kematangan kerjaya apabila memberi perhatian dalam mengekalkan dan menstabilkan status kerjayanya. Daripada contoh ini, dapat kita katakan bahawa kematangan kerjaya tertakluk kepada keselarian antara tingkah laku kerjaya seseorang dengan tingkah laku kerjaya yang dijangkakan bagi tahap umurnya (Rohany Nasir, 2003).

### **Konsep Penyesuaian Kerjaya**

Mengikut Kamus Dwibahasa (1979), selaras bererti perihal sesuai atau persesuaian. Keselarasan bermaksud sesuatu itu sesuai atau secocok atau sepadan dengan sesuatu perkara yang lain. Lazarus (1970) telah mendefinisikan keselarasan sebagai satu usaha yang dilakukan untuk menyesuaikan, memadamkan dan menyamakan nilai-nilai yang sedia ada dengan satu keadaan yang baru diterima (Sidek Mohd Noah, 2002). Definisi ini menunjukkan bahawa keselarasan atau penyesuaian adalah proses menyamakan situasi tersebut dengan nilai yang telah ada.

Menurut Holland (1973), keselarasan akan terjadi apabila individu bekerja atau tinggal dalam persekitaran yang serupa dengan jenis personalitinya. Darjah kongruens pula merujuk kepada darjah keselarasan jenis personaliti dengan jenis persekitaran (Sidek Mohd Noah, 2002). Contohnya, individu yang mempunyai personaliti jenis C paling selaras apabila tinggal dalam persekitaran C; sementara individu yang mempunyai persekitaran R paling selaras apabila tinggal dalam persekitaran R dan seterusnya.

Daripada beberapa definisi yang telah dikemukakan dapatlah disimpulkan bahawa keselarasan atau penyesuaian ialah satu proses penyesuaian yang mana mengimbangkan di antara kehendak diri dengan tuntutan persekitaran. Jika wujud keseimbangan antara keduanya maka keselarasan akan wujud. Semua manusia tidak mampu untuk meramalkan apa yang akan berlaku pada masa akan datang. Tidak semua manusia mampu untuk bekerja untuk selama-lamanya. Persediaan dari segi mental, fizikal dan emosi haruslah dititik berat agar apa sahaja perubahan yang berlaku dapat ditangani dan diterima dengan bijak.

RohanyNasir(2003)menyatakanbahawatahappertengahan umur merupakan satu tahap yang sering diperkatakan walaupun sebenarnya tidak banyak kajian yang telah dijalankan berhubung dengan apa yang sebenarnya berlaku dari segi perkembangan kerjaya di tahap ini. Beberapa kajian yang ada hanya berfokus

kepada kajian terhadap lelaki profesional yang berada di tahap ini seperti kajian oleh Levinson, Darrow, Klien, Levinson dan Mc Kee (1978) dan Gould (1978).

Menurut Rohany Nasir (2003), akhir-akhir ini, sudah mula meningkat minat dikalangan pengkaji untuk mengkaji perubahan kerjaya di tahap pertengahan umur. Beberapa penulis telah melihat sebab-musabab dan pola-pola yang terbentuk hasil perubahan yang berlaku. Terdapat juga beberapa penulisan yang mengemukakan kajian kes kaunseling klien yang berada dalam situasi perubahan kerjaya di tahap pertengahan umur. Beberapa penulis lain seperti Finnegan, Westerfeld dan Elmore telah menerangkan tentang bengkel-bengkel yang diadakan untuk membantu individu di tahap pertengahan umur. Manakala tulisan lain pula membicarakan bagaimana membantu individu yang kehilangan pekerjaan di tahap pertengahan umur (Isaacson dan Brown, 1997).

Di Amerika Syarikat, 10% daripada pekerja menukar pekerjaan di tahap pertengahan umur. Pada tahap ini juga kadar perceraian adalah paling tinggi. Pada jangka masa ini beberapa perkara lain sering berlaku seperti kematian ibubapa, anak bongsu telah mula ke sekolah, wanita yang tidak pernah bekerja di luar rumah dahulu memasuki dunia pekerjaan serta hubungan yang lebih matang diperkuatkan dengan rakan-rakan dan juga ibubapa. Kesemua ini membawa kepada tekanan dan tuntutan terhadap individu. Seseengah individu akan bertindak terhadap ke semua ini dengan menukar pekerjaan atau menukar pasangan hidup (Drummond dan Ryn, 1995). Kesemua yang berlaku ini memberi kesan bukan hanya kepada kehidupan, kerjaya dan keluarga individu itu sendiri bahkan terhadap kehidupan orang lain khususnya orang yang signifikan dalam kehidupannya. Dalam menangani kesemua masalah-masalah yang berkaitan dengan perubahan-perubahan ini, sudah tentu campur tangan kaunseling amat diperlukan. (Rohany Nasir, 2003)

Perubahan kerjaya menurut Rohany Nasir (2003) ialah merujuk kepada perubahan yang berlaku pada fikiran, perasaan dan tingkah laku individu yang berkait dengan peranan pekerjaan. Apabila berlakunya perubahan kepada aspek-aspek itu, individu akan menjadi kurang kongruen kerana terdapat percanggahan persepsinya tentang diri dengan persepsinya tentang peranan kerjayanya. Apabila kurang kongruen berlaku, individu menjadi kurang selesa dan ini akan menggerakkannya supaya mengubah

kepada kerjaya yang lain. Maka berlakulah perubahan kerjaya.

Hopson dan Adams (1977) dalam Sharf (2002) menganggap perubahan kerjaya sebagai transisi kerjaya. Menurut beliau, transisi boleh berlaku dalam dua bentuk iaitu transisi secara sukarela dan transisi secara terpaksa. Oleh itu, perubahan kerjaya juga boleh dikategorikan kepada dua bentuk. Bentuk pertama ialah perubahan kerjaya yang berlaku secara sukarela dan bentuk kedua ialah perubahan yang berlaku secara terpaksa. Berbagai faktor boleh menyebabkan seseorang itu secara sengaja atau dengan sukarela mahu mengubah matlamat kerjayanya. Perubahan kerjaya seperti ini memberi gambaran terhadap individu tentang diri sendiri, kematangan diri, perubahan nilai dan matlamat, perubahan keperluan ataupun kerana faktor peluang. Selain daripada itu, perubahan yang berlaku pada situasi kerja juga boleh menyebabkan seseorang itu mahu mengubah kerjayanya ke tempat yang lebih memberi keselesaan baginya (Rohany Nasir, 2003). Contohnya perubahan kerjaya secara sukarela ialah perubahan daripada kerjaya sebagai ahli perniagaan kepada ahli politik.

Manakala dari kalangan wanita, perubahan kerjaya secara yang berlaku secara sukarela di tahap pertengahan umur. Perkara ini berlaku kerana pada waktu ini kerana mereka merasakan anak-anak mereka sudah meningkat dewasa dan tidak memerlukan pengawasan lagi. Mereka memasuki dunia pekerjaan untuk mengisi masa lapang dan oleh kerana faktor-faktor lain.

Perubahan kerjaya secara terpaksa ini banyak berlaku pada keadaan sekarang. Perubahan ini berlaku dengan tidak dirancang atau tidak dijangka malah tidak dikehendaki. Perubahan kerjaya secara terpaksa dapat kita lihat sering kali berlaku dalam dan luar negara akibat gangguan ekonomi dan juga perubahan ekonomi negara, perubahan struktur pasaran buruh, persaingan dengan perdagangan luar negara dan faktor-faktor lain.

Menurut Rohany Nasir (2003) bagi individu yang mengubah kerjaya secara terpaksa, lima kemungkinan menyebabkan mereka terpaksa mengubah haluan seperti kurang kecekapan atau tidak upaya untuk memenuhi tuntutan kerja, terdiri daripada perkerja yang mendapati pekerjaan mereka terhapus akibat perubahan teknologi, penutupan kilang atau industri atau perpindahan kilang

atau industri, penggabungan bank dan juga organisasi yang lain, tempoh kerja bagi setengah bidang pekerjaan seperti bidang ketenteraan dan kesukanan adalah pendek dan juga wanita yang kehilangan suami disebabkan kematian atau kerana perceraian, sebelum ini tidak pernah bekerja di luar rumah, terpaksa mencari kerja untuk menampung kehidupan keluarga.

### PENGGUNAAN UJIAN

Suradi Salim (2001) menjelaskan bahawa data tentang individu boleh diperoleh melalui berbagai cara, misalnya, melalui penggunaan ujian tara, skala pemeringkatan, inventori, laporan dalam aktiviti kurikular dan kokurikular, laporan tentang pengalaman bekerja, pemeriksaan fizikal, laporan anekdot, lawatan ke rumah, pengisian borang oleh pelajar dan ibubapa pelajar dan temubual. Data ini boleh direkodkan atau difailkan dalam satu borang yang direkabentuk khas untuk memberikan gambaran keseluruhan keperibadian pelajar itu sebagai seorang individu. Untuk memberikan bimbingan dan kaunseling yang berkesan sekurang-kurangnya dua set pemboleh ubah perlu diteliti. Pemboleh ubah pertama ialah fakta tentang individu yang sedang diberikan bimbingan atau kaunseling, dan kedua ialah fakta tentang masalah yang dihadapinya, samada peribadi, pelajaran, atau vokasional, atau kombinasi ketiga-tiganya. Inventori individu memberikan fakta untuk salah satu daripada dua set pemboleh ubah itu iaitu pemboleh ubah yang berhubung dengan individu.

Frank A. Nugent (2000) menyatakan bahawa *innumerable vocational interest* dan *personality inventories* dan *aptitude test* boleh membantu kaunselor dan individu mengenalpasti sikap individu berhubung kerjaya. Sumber maklumat pekerjaan juga amat penting untuk membantu kaunselor dan individu mengumpul maklumat tentang pekerjaan, peluang pendidikan atau *vocational training*. *Vocational interest inventories*, di mana individu membandingkan diri mereka dengan sekumpulan manusia dalam berbagai pekerjaan, adalah kaedah yang selalu digunakan dalam kaunseling. *The Strong Interest Inventory (SII)*, *Kuder Occupational Interest Survey (KOIS)*, dan *Holland (1994), Self-Directed Search (SDS)*

adalah contoh meluasnya penggunaan Inventori Minat. Selain itu, yang menggunakan Inventori Minat dengan *descriptive data* ialah Isaacson dan Brown (1997).

### **Perkembangan Kerjaya**

Rohany Nasir (2003) menjelaskan bahawa alat ujian yang biasa digunakan untuk mengenal pasti tahap kesedaran kerjaya seseorang ialah Inventori Kesedaran Kerjaya (*Career Awareness Inventory*) yang telah dicipta oleh Fadale (1974). Alat ini digunakan untuk melihat tahap kesedaran kerjaya pelajar dalam lingkungan umur 13 tahun ke bawah. Inventori ini telah diterjemahkan dengan menggunakan kaedah *back-translation* oleh Dasimah Jalun (1986).

Secara keseluruhan inventori ini sangat penting dan berguna kepada pelajar terutamanya bagi mengukur tahap kesedaran kerjaya mereka. Selain itu juga melalui inventori ini juga mereka dapat menerokai dunia pekerjaan yang masih belum mereka ketahui sebelum ini.

Rohany Nasir (2003) menjelaskan bahawa Inventori Kematangan Kerjaya oleh Crites telah dibentuk berdasarkan kepada saranan-saranan berhubung konsep kematangan kerjaya yang telah dikemukakan oleh Super. Inventori Crites telah meluas digunakan di luar negara khususnya di Amerika Syarikat. Inventori ini juga telah digunakan dalam beberapa kajian di Malaysia. Di samping melihat kematangan kerjaya, pengkaji-pengkaji tempatan juga telah membuat kajian terhadap kesahan dan kebolehpercayaan terhadap inventori itu.

Tujuan Inventori Kematangan Kerjaya Crites adalah untuk mengukur sikap dan kecekapan dalam membuat keputusan tentang pemilihan kerjaya. Lazimnya inventori ini digunakan untuk melihat tahap kematangan kerjaya yang diperolehi. Berdasarkan ujian keputusan juga kaunselor boleh membuat perancangan untuk individu tersebut. Hasil kajian yang menggunakan inventori ini juga dapat membantu para kaunselor memahami kedudukan pelajar atau individu yang menjadi kumpulan sasarannya. Dengan kefahaman itu, satu program kaunseling yang berkesan dapat direncanakan bagi manfaat kumpulan sasaran itu.

Inventori Kematangan Kerjaya Crites terbahagi kepada dua bahagian iaitu Ujian Sikap dan Ujian Kecekapan. Ujian Sikap

merangkumi lima aspek ketentuan dalam pembuatan keputusan kerjaya, kebebasan dalam pembuatan keputusan kerjaya, keterlibatan pembuatan keputusan kerjaya, orientasi pembuatan keputusan kerjaya dan kompromi pembuatan keputusan kerjaya. Manakala Ujian Kecekapan juga merangkumi lima aspek seperti mengenal diri sendiri, matlamat pekerjaan, pemilihan matlamat/pekerjaan, rancangan kerjaya, dan penyelesaian masalah atau apa yang harus dilakukan (Rohany Nasir, 2003).

### **Penyesuaian Kerjaya**

Maklumat kerjaya haruslah disampaikan sejak dari bangku sekolah agar pelajar-pelajar tahu dan dapat merangka kerjaya mereka pada masa depan. Proses memberi bimbingan dan pemberian maklumat kerjaya merupakan sesuatu proses yang rumit. Oleh itu proses ini memerlukan seorang kaunselor yang betul-betul terlatih. Pelajar haruslah dibimbing agar matlamat mereka bersesuaian dengan ciri-ciri personaliti, minat, nilai dan kebolehan.

Parsons dalam Weinrach (1979) berpendapat, jika individu berkemampuan memilih sesuatu pekerjaan yang benar-benar sesuai, kepuasan kerja dan kejayaan akan meningkat sementara kos majikan dan ketidakcekan akan berkurangan. Keadaan yang sebaliknya pula akan berlaku jika individu tiada kepastian dalam pemilihan kerjaya. Kenyataan ini bermaksud bahawa individu akan lebih berjaya dan produktif apabila kerjaya yang diceburinya sesuai dengan ciri-ciri diri dan majikan pula boleh mengurangkan kos pengeluaran. Kesan daripada itu beliau telah membentuk beberapa teknik untuk menolong individu bagi mengenal pasti sumber, kebolehan dan minat dan memadankan ciri-ciri ini dengan 'syarat-syarat untuk berjaya dalam industri-industri yang berlainan' (Brown & Brooks 1984).

Alat bagi melihat dan memahami proses dalaman dan dinamika psikologikal individu adalah penting bagi kaunselor kerjaya supaya kaunselor dapat memberi bantuan yang menyeluruh dan berkesan bagi individu yang berdepan dengan masalah perubahan kerjaya di tahap pertengahan umur. Satu alat yang kini popular digunakan untuk tujuan ini ialah *Career Transition Inventory* yang dibangunkan oleh Heppner (Gysbers et al., 1998).

Rohany Nasir (2003) menjelaskan *Career Transition Inventory* (CTI) dibentuk bagi menilai faktor dinamika kritikal yang ada pada klien. Dengan cara ini, kaunselor dapat membantu klien itu dengan memfokuskan kepada aspek-aspek atau faktor-faktor yang spesifik. Inventori transisi kerjaya Heppner mengandungi 40 item untuk menilai pemboleh ubah proses dalaman individu yang mungkin menjadi kekuatan atau halangan apabila membuat perubahan kerjaya atau transisi.

Tujuan Inventori ini dibina adalah bertujuan membantu klien sedar dan faham lebih mendalam tentang diri sendiri dalam perkembangan hidup mereka. Ramai individu yang berjaya dalam membuat perancangan kerjaya mereka tetapi apabila berlaku perubahan kerjaya secara terpaksa mereka didapati hilang arah tujuan hidup dan tidak dapat merangka kembali matlamat hidup. Oleh itu inventori ini telah dibentuk dalam membantu klien memahami diri mereka dan mengenalpasti faktor yang menghalang mereka untuk berjaya.

## **TINJAUAN KAJIAN LEPAS**

### **Perkembangan Kerjaya**

Kajian Ooi Kok Hai (1988) telah memfokuskan terhadap kerjaya. Kajian ini telah dijalankan di sebuah sekolah menengah di Kajang, Selangor bertujuan untuk melihat kesedaran kerjaya pelajar-pelajar di situ. Kajian ini mempunyai dua tujuan utama iaitu melihat tahap kesedaran kerjaya pelajar dan mengenal pasti faktor yang mempengaruhi tahap kesedaran kerjaya pelajar. Kajian ini menumpukan perhatian terhadap faktor jantina, etnik, tahap pendidikan, pencapaian akademik dan taraf pendidikan ibubapa (Rohany Nasir, 2003).

Alat yang digunakan untuk kajian ini ialah soal selidik maklumat diri subjek dan Inventori Kesedaran Kerjaya (*Career Awareness Inventory*) yang dicipta oleh Fadale (1974). Inventori Kesedaran Kerjaya ini mengandungi 131 item yang menilai beberapa aspek kesedaran kerjaya.

Keputusan kajian Ooi Kok Hai menunjukkan bahawa secara keseluruhan, pelajar sekolah menengah yang dikaji mempunyai tahap kesedaran kerjaya yang rendah. Dari segi jantina pula, didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dari segi kesedaran kerjaya mereka. Pelajar Melayu dan Cina pula didapati mempunyai tahap kesedaran kerjaya yang lebih tinggi secara signifikan daripada pelajar India. Perbezaan tahap kesedaran kerjaya juga dilihat dari segi tahap pengajian (tingkatan) dan tahap pencapaian (gred). Hasil kajian menunjukkan pelajar tingkatan dua mempunyai tahap kesedaran kerjaya yang signifikan lebih tinggi daripada pelajar tingkatan satu. Seterusnya keputusan kajian menunjukkan tahap pencapaian akademik mempengaruhi kesedaran kerjaya. (Rohany Nasir, 2003).

Rokiah pula telah menjalankan kajian di sebuah sekolah menengah di Perak. Subjek kajian telah dipilih dengan menggunakan metod persampelan rambang. Seramai 50 orang subjek daripada tingkatan 4 dipilih, 25 subjek Melayu dan 25 subjek bukan Melayu dan antara mereka juga terdapat 22 subjek lelaki dan 28 subjek perempuan. Dari segi umur pula, subjek subjek kajian terdiri daripada pelajar yang berumur 16 hingga 17 tahun. (Rohany Nasir, 2003).

Alat kajian yang digunakan bagi mengumpul data untuk kajian ini ialah Inventori Kematangan Kerjaya yang dibentuk oleh Crites dan satu set soal selidik bagi memperoleh maklumat latar diri subjek. Bagi menganalisis data, ujian telah digunakan.

Keputusan kajian telah menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara kematangan kerjaya pelajar lelaki dengan pelajar perempuan. Pelajar perempuan mempunyai tahap kematangan kerjaya yang lebih tinggi daripada pelajar lelaki. Keputusan seterusnya menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara pelajar Melayu dengan bukan Melayu dari segi kematangan kerjaya mereka. Kajian juga menunjukkan perbezaan antara pelajar yang berlatar belakangkan ibubapa berpendidikan tinggi dan rendah dari segi kematangan kerjaya mereka. Secara keseluruhannya kajian ini menunjukkan tahap kematangan kerjaya pelajar berada di tahap sederhana. (Rohany Nasir, 2003).

## Penyesuaian kerjaya

Ujian dan inventori kerjaya digunakan oleh KPM dan universiti tertentu dalam memilih calon pelajar dan menempatkan mereka ke program-program pengajian tertentu. Sementara JPA dan INTAN pula telah menggunakan ujian dan inventori kerjaya dalam pemilihan kakitangan baru dan penempatan mereka dalam jawatan-jawatan yang sesuai. Menurut Zunker (1981, 1986, 1990), ujian boleh digunakan oleh kaunselor sebagai alat untuk mendapatkan data-data yang jelas tentang diri klien. Antara aspek yang dapat diukur ialah personaliti, minat, nilai dan pencapaian. Menurut Brammer dan Shostrom (1982), ujian dapat membantu kaunselor mengkaji dan mengdiagnosis ciri-ciri dan masalah-masalah personaliti yang dialami oleh klien dengan tujuan memberikan mereka segala maklumat penting tentang dirinya. (Sidek Mohd Noah, 2002)

## PENUTUP

Apa yang dapat disimpulkan dalam kertas kerja ini kaunseling kerjaya bukan hanya tertumpu kepada pemberian maklumat secara lisan semata-mata. Penggunaan alat-alat ujian psikologi telah terbukti banyak membantu dalam proses pengumpulan maklumat.

Perlu diingatkan bahawa proses pemberian maklumat ini haruslah dimulakan sejak bangku sekolah lagi agar pelajar-pelajar dapat merangka kerjaya mereka pada masa depan. Negara-negara maju seperti Amerika Syarikat telah mengakui kepentingan perkhidmatan ini dimana setiap pelajar mempunyai kaunselor-kaunselor terlatih yang merangka kerjaya pelajar-pelajar tersebut.

Selain itu, di dalam kertas kerja ini juga dapatlah diketahui bahawa penggunaan alat ujian psikologi telah banyak menyumbang dalam pengumpulan, penempatan, perkembangan dan penyesuaian seseorang dalam kerjaya.

**RUJUKAN**

Dewan Bahasa & Pustaka. 1996. *Kamus Dewan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Sidek Mohd Noah. 2005. *Pengujian & Penilaian Dalam Kaunseling : Teori & Aplikasi*. Serdang : Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Sidek Mohd Noah. 2002. *Perkembangan Kerjaya : Teori & Praktis*. Serdang : Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Rohany Nasir. 2003. *Isu-isu kaunseling dan Perkembangan Kerjaya*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Suradi Salim. 2001. *Bimbingan & Kaunseling*. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Frank A. Nugent. 2000. *Introduction to the Profession of Counselling: 3rd Edition*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc, Pearson Education, Upper Sadle River.

---

## WORKING ABROAD?

By :

**Miss Rohimah Abdul Rahman**

### INTRODUCTION

In recent years, many people have changed their mind by moving and staying abroad after finishing their studies rather than serving their home country. International careers do not just happen. They are carefully planned and built up over a period of time. International employers insist that one must have international experience before working abroad. The key to gaining international experience is to dive into all sorts of international matters while we are at the university and by taking a year off. We need to build up a host of international experiences before starting to apply for professional international jobs.

Working abroad may not make you a millionaire, but it can be a fascinating way to experience overseas living. Active participation in the daily life of a country helps you to develop a real understanding of the customs and culture of the people. Due to high unemployment rates, many governments discourage the hiring of foreigners to do work which could be done by their citizens. First preference is given to local citizens and second preference to citizens of countries with whom there are formal economic ties, such as within the European Community, or historical ties, such as the British Commonwealth. In some countries the law states that employers should hire someone from one of these two sources before other individuals can be considered.

It is important to understand what types of jobs are available abroad. Usually the hours are long, the pay is low, and the work is unskilled, similar to the typical "student jobs" in the United States. Wages are seldom as high as they are in the U.S., except for highly technical work. It may also be difficult to save money and you should plan on paying your own transportation costs. In addition, it is important that you have enough money to support yourself for the first few weeks or months before you find a job. Most North

Americans working abroad only break even financially but, all find the experience well worth the time and effort, and some even manage to save some money.

([http://www.shelteroffshore.com/tips\\_for\\_working\\_abroad/](http://www.shelteroffshore.com/tips_for_working_abroad/))

### **TYPES OF JOBS**

#### **Tourist Industry Related Jobs**

Resort jobs are available to students, especially during the summer months. They are entry level positions such as housekeeping, restaurant help, maintenance work and reception; which require no prior experience. The hours are typically long and pay is usually low. In addition, ski hills sometimes hire lift operators. In many countries you must have a working knowledge of the language. One can also find work on cruise ships, but this often requires a long-term commitment. Finally, some foreign travel groups or agencies will hire a native speaker of English to act as an interpreter or guide for English-speaking patrons. A job of this sort requires a good command of the foreign language involved.

([http://www.jobseekeraadvice.com/working\\_abroad/](http://www.jobseekeraadvice.com/working_abroad/))

#### **Outdoor Work**

It is possible to obtain agricultural work, but the hours are long and the pay is minimal. However, the countryside is beautiful and the camaraderie between workers can develop into life-long friendships. Many of the Scandinavian countries offer farm work, but the farming season is short, especially in the north. Picking fruit is possible in France, Germany, Spain, Israel, New Zealand, Australia, and Canada. In some countries it is possible to do a complete fruit season. For instance, in France you can start with cherries, move on to apricots, and then pick grapes through fall. You can apply for these positions before you arrive by contacting a country's Tourist Office for lists of state agencies that allow this kind of work. In addition, potential workers can simply show up at vineyards and farms during the harvest season.

---

## **Environmental Work**

If you are interested in working to protect the environment, it may be possible to set up employment overseas in this area. Many international conservation efforts hire students, especially over the summer to help with on-going projects. National parks may also hire a student, but in a volunteer capacity only. Organizations such as the Student Conservation Association, Inc. may be able to help organize overseas environmental work.

## **Au Pair**

An au pair lives with a family while taking care of children and doing some light housework. Room, board, and spending money are provided by the family. In some cases an au pair is considered a part of the family with the same rights and responsibilities as a son or daughter. Most au pair jobs are arranged through an agency. It is important to know the agency's application carefully as there will be an application fee and some knowledge of the foreign language may be required. The minimum and maximum length of stay varies from country to country. Working as an au pair provides a chance to improve one's knowledge of the language and culture of a country, while, at the same time, experiencing family-life. It is often possible to live with a family in Asia while working abroad. A situation such as this works well in conjunction with teaching English and many families will charge no rent if you agree to teach English to the family.

## **Teaching English**

Many times it is possible to obtain employment simply by being a native speaker of English. However, note that it is becoming increasingly difficult to teach English in foreign countries without a work visa or teaching visa. If possible try to go through a program which places prospective teachers in foreign countries. If you decide to do it alone, look for employment with reputable language schools; they can often secure work permits. It may also be possible to teach English for corporations or wealthy individuals, but they will most likely not be able to assist you in getting a work visa.

### **Traineeships**

Although many job opportunities abroad are casual, unskilled positions, traineeships allow you to do something directly related to your major area of study. They usually last two to four months, pay enough to cover room and board and are mostly available to students who have completed at least two years of college. Two major traineeship programs are: AIESEC (International Association of Students in Economics and Commerce). It is an international organization with local service clubs. This program provides on-the-job training for students in the fields of economics and business management. It is open to all students, regardless of their major. The U.S. State Department and other federal agencies also offer international internship opportunities. Application for these positions, however, is very competitive. In addition, skilled workers such as nurses, and dentists can often find employment overseas especially in developing countries.

### **Work camps**

Work camps consist of groups of people from many parts of the world working together on a specific service project. Program lengths vary; some projects last for only two weeks, others last longer. There is almost never a stipend, but, in most cases, room and board are provided, and there is ample free time to explore the surrounding area.

### **Archaeological Excavations**

Some excavations require background in archaeology, others do not. They also require participants to be in good physical condition and to be able to work long hours in any kind of weather. The work includes digging, shoveling, hauling baskets, cleaning pottery and more. Accommodations and meals are usually supplied by the program. In addition, digs are located in some of the world's most exotic, exciting locations, including Turkey, Belize, and India. It is important to note however, that most excavations run only during the summer months.

### **Additional Volunteer Opportunities**

There are, in addition to those described above, a number of other programs which may be of interest to someone serious

about volunteer service overseas. The Peace Corps, United Nations, Amigos, Operation Crossroads, and CARE International all operate volunteer programs overseas, specifically in third-world and underdeveloped countries. These programs require a long-term commitment and are intended for those people who are willing to sacrifice time and energy in a demanding situation.

## **SOME TIPS ON SEEKING WORK OVERSEAS**

**Here are some ideas to help you in your job search.**

1. Write a resume and letter of introduction listing any and all experience. Include relevant course work and practical experience that shows knowledge of the language. If possible, write in the native language. Also, if you have graduated, bring a copy of your college diploma (especially helpful if looking for teaching jobs). Some employers may also ask for references. A letter of recommendation from a former employer attesting to your dependability can be especially helpful, even if you are looking for work in a non-English speaking country. Remember, computers may not be available in the country you are going to, so bring hard copies.
2. Apply to a number of positions that appeal to you. The best way to do this is to send out a large mailing of your resume and a cover letter to a number of prospective employers. Request a confirmation and include international reply coupons, available from the post office.
3. Good contacts can make finding a job much easier. Try to have some contacts in the country in which you desire to work. Newspapers, bulletin boards, and word of mouth are other sources of information on jobs.
4. Make sure to bring enough money to cover your start-up costs in-country, prior to the cashing of your first paycheck. It might also be a good idea to make reservations and pay for a few nights' lodging in a local hostel prior to arrival.
5. It is very important that you carry health insurance. Some programs, especially teaching programs, offer insurance coverage. In addition, some countries provide health insurance to all legal workers.

6. Bring one change of formal attire (suit, tie, nice shoes) for interviews. Employers in some countries will be very concerned about appearance. First impressions can mean a lot.

7. In some countries earnings are tax-free. In other countries earnings are taxed, but foreign workers can recoup lost wages. Make sure to ask your employer about the tax situation.

8. There are some other organizations which do not help directly in looking for employment, but may provide ideas, information, and even a place to stay in the country in which you want to work.

### **CONCLUSION**

I hope all the potential applicants will benefit from this article. This is the first impression that you need to know and I would like to advise that people who are seeking work abroad must do some research on the culture of the country where they plan to work. The more informed you are, the more enjoyable your stay will be. Knowing something about the work ethic and value system of the country enables you to understand and better appreciate the people with whom you will be working.

### **REFERENCES**

[http://www.prospects.ac.uk/cms/working\\_abroad/](http://www.prospects.ac.uk/cms/working_abroad/)

[http://www.jobseekeraadvice.com/working\\_abroad/](http://www.jobseekeraadvice.com/working_abroad/)

[http://www.shelteroffshore.com/tips\\_for\\_working\\_abroad/](http://www.shelteroffshore.com/tips_for_working_abroad/)

# KEPUASAN KERJA: HUBUNGAN DENGAN PRESTASI KERJA DAN TINGKAH LAKU ORGANISASI

Oleh :  
Roslin Dusun

## PENGENALAN: KONSEP KEPUASAN KERJA

Menurut Gruneberg (1979), kepuasan kerja merujuk kepada perasaan atau tindak balas emosi individu terhadap aspek sesuatu situasi kerja. Kajian beliau mendapati kepuasan kerja adalah penting untuk pekerjaan dan boleh mempengaruhi prestasi kerja dalam menyumbang ke arah peningkatan produktiviti. Locke (1969) pula menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif, gembira dan menyeronokkan hasil daripada penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan seseorang sebagai menyenangkan dan berjaya.

Pekerja yang mempunyai kepuasan kerja akan menghasilkan kerja yang lebih bermutu dan produktif (Mullins, 1989). Beliau melihat kepuasan kerja sebagai sikap seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Sikap ini dihubungkan dengan tanggapan individu terhadap pencapaian yang menjurus kepada kepuasan. Pekerja yang menyukai kerjanya akan berpuas hati dan mempunyai sikap positif, lebih bekerjasama dan bermotivasi tinggi terhadap kerja dan masa hadapan. Pekerja yang tidak menyukai kerjanya akan berasa tidak puas hati dan lebih cenderung untuk menghasilkan kerja yang berkualiti rendah, ponteng dan meninggalkan organisasi (Robinnns, 1996).

Kepuasan kerja telah diberi definisi sebagai sikap keseluruhan seorang individu terhadap kerjanya. Definisi ini agak luas tetapi ia adalah penting. Pekerjaan memerlukan interaksi di antara pekerja dan majikan, mematuhi peraturan organisasi dan polisinya, mencapai standard yang ditetapkan, bekerja dalam keadaan yang ideal dan sebagainya. Dengan itu, dapat dirumuskan bahawa penilaian kepuasan kerja seseorang individu adalah satu jumlah kompleks elemen-elemen tersebut. Bagaimana pula mengukur konsep ini?

Dua kaedah yang paling biasa digunakan adalah "Single

*Global Rating*" dan "*Summation Score*" yang terdiri daripada pelbagai aspek. Kaedah "*Single Global Rating*" hanya memerlukan individu menjawab satu soalan yang berbunyi "Dengan mengambil kira semua faktor, adakah anda berpuas hati dengan kerja anda?" Responden akan menjawab dengan membulatkan skala antara 1 hingga 5 yang merangkumi jawapan dari "sangat puas" hingga "sangat tidak puas". "*Summation Score*" pula merupakan jumlah pelbagai aspek kerja. Ia menekankan elemen utama dalam sesuatu pekerjaan dan perasaan pekerja terhadap setiap elemen ini. Faktor-faktor ini termasuk sifat kerja, penyeliaan gaji, peluang naik pangkat dan hubungan dengan pekerja lain. Semua faktor ini akan ditaksirkan pada satu skala yang piawai dan dijumlahkan untuk mendapat satu skor kepuasan kerja pada keseluruhannya.

### TEORI KEPUASAN KERJA

Frederick Herzberg telah mengemukakan satu teori kepuasan kerja yang dikenali sebagai Teori Dua Faktor, yang dinamakan sebagai Faktor Motivator dan Faktor Hygien. Teori ini adalah berlandaskan Teori Hierarki Keperluan Maslow. Teori ini menyarankan agar ganjaran yang diberikan dalam organisasi haruslah berkaitan dengan kepuasan kerja individu. Teori Dua Faktor ini adalah berasaskan hasil kajian Herzberg dan rakan-rakannya mengenai sikap kerja di kalangan dua ratus orang jurutera dan akauntan pada hujung tahun 1950an. Daripada penyelidikannya, Herzberg telah membuat kesimpulan bahawa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berpunca dari dua set faktor yang berasingan iaitu pendorong (perkembangan secara psikologikal) dan hygien (elak keadaan yang tidak menyeronokkan).

Teori ini dianggap penting kerana faktor-faktor motivator dan hygien dapat membantu melihat kepuasan kerja. Motivator yang penting adalah yang berkaitan dengan penyempurnaan sendiri iaitu pencapaian, pengiktirafan, penghormatan, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan individu, kenaikan pangkat dan tanggungjawab. Faktor hygien ialah faktor luaran atau entrinsik kepada pekerjaan iaitu berkaitan dengan persekitaran kerja.

## TINJAUAN KAJIAN LEPAS

Berdasarkan kajian-kajian yang telah dijalankan oleh beberapa orang pengkaji sama ada di dalam mahupun di luar negara mengenai kepuasan kerja telah membuktikan bahawa kepuasan kerja adalah mempunyai signifikan dengan beberapa aspek, tidak kira sama ada di sektor awam, swasta, pendidikan dan sektor lain di dalam organisasi. Ini adalah kerana prestasi kerja amat berkait rapat dengan kepuasan kerja yang diperolehi oleh seseorang individu dalam sesebuah organisasi. Jika tahap kepuasan seseorang pekerja adalah tinggi maka prestasi juga akan dapat dilihat dengan baik dan dapat ditunjukkan oleh individu itu dalam sesebuah organisasi dan juga sebaliknya.

Jika dilihat dari aspek umur, terdapat kajian yang membuktikan bahawa perempuan mempunyai tahap kepuasan yang lebih tinggi daripada lelaki (D'Arcy et.al, 1984; Mohd. Shah et.al, 1990; Abdul Main Salimon, 1993). Manakala terdapat juga kajian khususnya di luar negara yang membuktikan bahawa lelaki mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding perempuan (Hulin dan Smith, 1964) dan tiada perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja di kalangan pekerja lelaki dan perempuan (Weaver, 1980; Galloway et.al, 1984; Mottaz, 1986).

Selain itu, dalam melihat signifikan antara umur dan tahap kepuasan kerja, didapati bahawa pekerja yang berumur 30 tahun ke atas atau yang lebih tua mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap kepuasan kerja berbanding umur pekerja yang di bawah 30 tahun atau yang lebih muda (Curran dan Stanworth, 1980; Zaiton Awang, 1982; Abu Bakar Hashim, 1985). Namun demikian, terdapat kajian yang menunjukkan tiada signifikan antara umur dengan tahap kepuasan kerja seseorang individu (Wright, 1987; Maryam Mohamed, 2001).

Walaupun umur mempunyai signifikan dengan kepuasan kerja, status seseorang individu juga mempunyai signifikan dengan tahap kepuasan kerja, terutamanya mereka yang telah berumah tangga atau sudah berkahwin didapati mempunyai tahap kepuasan yang lebih tinggi daripada pekerja yang belum berkahwin atau masih bujang (Abdul Latif, 1986; Rojaramani Supramaniam, 2001). Ini berbeza dengan beberapa kajian di luar negara yang membuktikan bahawa pekerja yang belum berkahwin mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi berbanding dengan pekerja yang sudah berkahwin (Martin, 1981; Wright et.al, 1987).

Terdapat juga kajian yang menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan status seseorang individu (Shahbudin, 1997).

Sehubungan itu, berdasarkan kepada kelayakan akademik atau tahap pendidikan seseorang individu, telah dibuktikan melalui beberapa kajian oleh pengkaji-pengkaji bahawa terdapatnya hubungan yang signifikan di antara kelayakan akademik atau tahap pendidikan dengan tahap kepuasan kerja seseorang individu. Ini bererti semakin tinggi kelayakan akademik atau tahap pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggillah kepuasan terhadap pekerjaan mereka (Ghazali Othman, 1979; Weaver, 1980; Zaiton Ali, 1982; Rorzali Salleh, 1997; Rojaramani Supramaniam, 2001). Namun, terdapat keputusan kajian yang telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perkaitan secara signifikan dan kesan terhadap kelayakan akademik atau tahap pendidikan dengan tahap kepuasan kerja seseorang individu (Ahmad Mohamad Shanif, 1989; Mohd, Shah et.al, Noran Fauziah Yaakub dan Sharifah Mohd. Nor, 1990).

Selain daripada aspek-aspek yang telah diterangkan, aspek pengalaman individu di dalam sesuatu pekerjaan juga mempunyai kesan terhadap kepuasan kerja. Pekerja yang mempunyai pengalaman kerja berbanding pekerja yang tidak mempunyai pengalaman kerja akan memberi kesan dan perkaitan yang positif terhadap tahap kepuasan kerja (Abd. Patah, 1986; Avi Itzak, 1988). Manakala aspek tempoh perkhidmatan seseorang pekerja mendapati bahawa pekerja yang bekerja lebih dari lima tahun lebih berpuas hati dengan kerjanya daripada pekerja yang bekerja kurang dari lima tahun (Ronen, 1978; Lee dan Wilbur, 1985; Khaleque dan Rahman, 1987).

Pada lazimnya, ganjaran adalah merupakan salah satu aspek yang sering dikaitkan dengan tahap kepuasan kerja seseorang individu di dalam organisasi dan hubungan antara ganjaran adalah signifikan dengan tahap kepuasan kerja (Abu Bakar, 1985) serta terdapat hubungan yang tidak signifikan antara keduanya (Mohammad Shanif, 1989). Selain itu, corak penyeliaan telah dibuktikan memberi kesan terhadap kepuasan kerja seseorang individu dan didapati bahawa penyelia yang baik telah membawa kepada peningkatan kepuasan kerja. Hal ini kerana penyelia yang baik dapat mewujudkan persekitaran kerja yang mendorong kepada ketekunan kerja (Mohd. Hussien, 1980; Mariana Azman, 1982; Ghazali Othman, 1994).

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

### Faktor Kebebasan

Menurut Klein dan Weiner (1977), semakin hampir keselarasan antara ciri-ciri peribadi dengan keperluan dalam pekerjaan kemungkinan seseorang untuk berjaya dari segi produktiviti dan kepuasan adalah tinggi. Kepuasan kerja seseorang individu amat dipengaruhi oleh corak pekerjaan itu sendiri. Ini bermakna sesuatu pekerjaan yang membolehkan seseorang individu mengembangkan potensi diri sendirinya atau mempunyai ciri-ciri kebebasan bagi individu itu membuat kerjanya, akan meningkatkan kepuasan seseorang pekerja. Mengikut Lawler (1968), sesuatu pekerjaan yang mempunyai ciri-ciri seperti status yang tinggi, mencabar dan memerlukan kawalan diri yang baik akan memberi kepuasan yang tinggi kepada pekerja yang mempunyai keperluan kesempurnaan sendiri yang kuat.

Sementara itu, mengikut teori Tret dan Faktor yang diperkenalkan oleh Frank Parsons (1854-1908), mengatakan bahawa setiap individu memiliki corak kemampuan yang unik dan selaras serta mempunyai hubungan dengan keperluan asas beberapa jenis pekerjaan. Ini membawa maksud setiap pekerjaan memerlukan tret-tret yang berlainan. Jika seseorang memahami tentang diri, sikap, minat, limitasi, sumber yang ada dan memilih pekerjaan berdasarkananya, maka dia dapat mengembangkan potensinya secara maksimum. Oleh itu, dia akan memperolehi kepuasan yang tinggi dalam sektor pekerjaannya.

Banyak kajian lepas yang dijalankan menunjukkan corak pekerjaan yang menjamin masa depan, didapati memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi kepada pekerja kerana pekerja mengetahui bahawa masa depan mereka amat terjamin dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini boleh dikatakan jika sesuatu pekerjaan mempunyai peluang kenaikan pangkat yang lebih besar maka seseorang individu akan berusaha untuk mengembangkan potensi sepenuhnya. Secara tidak langsung dia akan memperolehi kepuasan dari pekerjaannya.

### Faktor Kebajikan

Menurut Teori Hoppock yang dikemukakan oleh Robert Hoppock mengatakan bahawa kepuasan kerja bergantung kepada setakat mana pekerjaan yang dijawati dapat memenuhi keperluan yang kita rasakan penting. Tahap kepuasan bergantung kepada ratio atau apa yang dimahukan dengan apa yang telah diperolehi. Kepuasan boleh disebabkan oleh pekerjaan yang memenuhi keperluan hari dan pekerjaan yang dijangkakan dapat memenuhi keperluan masa hadapan.

Dengan ini bolehlah dikatakan bahawa sesuatu pekerjaan yang boleh menawarkan kebajikan yang baik akan membawa kepuasan pekerjaan yang tinggi. Gaji adalah salah satu kebajikan yang boleh diperolehi oleh pekerja dan ia sering dikaitkan dengan pendorong kepada kepuasan kerja. Kita sudah mengetahui bahawa salah satu tujuan bekerja adalah untuk memenuhi keperluan seharian. Oleh itu, jika ganjaran atau gaji sesuatu pekerjaan adalah tinggi, maka ia akan meningkatkan status dan kedudukan seseorang serta kepuasan bekerjanya. Terdapat beberapa orang tokoh telah mengaitkan faktor gaji dengan kepuasan kerja. Antaranya ialah Naylor (1968) dan Berkowitz et.al (1980).

Selain daripada gaji, suasana pekerjaan juga mempunyai hubungan yang rapat dengan kepuasan kerja. Suasana pekerjaan merujuk kepada semua bentuk hubungan faktor fizikal, psikologi dan sosial yang berlaku di sekeliling di mana faktor-faktor ini telah mempengaruhi organisasi dan pekerja. Pekerja boleh memperoleh kepuasan kerja dari kebajikan yang ada dalam keadaan fizikal iaitu hubungan pekerja dengan persekitaran seperti keadaan tempat kerja dan bahan yang boleh digunakan dalam pekerjaan tersebut. Dalam kajian yang telah dijalankan ke atas kepuasan kerja didapati bahawa suasana kerja mempunyai perkaitan yang positif dengan kepuasan kerja. Pekerja akan merasa ketidakpuasan dalam kerja sekiranya wujud suasana kerja yang tidak selesa, cahaya yang malap, jarak di antara pekerja rapat dan terlalu ramai pekerja dalam pejabat.

## Faktor Sokongan

Memperolehi sokongan dalam pekerjaan turut menjadi salah satu punca yang penting dan berhubungkait rapat dengan kepuasan kerja. Salah satu sokongan dalam pekerjaan ialah rakan sejawat. Menurut Locke (1976), rakan sejawat merujuk kepada individu atau kumpulan di mana individu itu bekerja bersama-sama di dalam sesuatu organisasi, sama ada pada tahap profesional yang sama ataupun pihak atasan bawahan mengikut struktur hierarki di dalam organisasi itu.

Ini bermakna hubungan baik dengan rakan sejawat akan menyumbang kepada peningkatan tahap kepuasan seseorang individu. Hubungan yang baik dan mesra boleh mewujudkan suasana harmoni di tempat kerja. Sebaliknya, jika hubungan tidak baik dan mesra, akan timbul ketegangan, suasana tidak harmoni dan seterusnya menyebabkan tekanan dan mengurangkan motivasi seseorang individu dalam pekerjaannya. Justeru, interaksi sosial adalah penting di tempat kerja dan ia berhubung secara positif dengan kepuasan kerja kerana sokongan dari rakan sejawat boleh menjadi faktor motivasi seseorang pekerja.

Selain itu, penyeliaan dalam pekerjaan memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi. Penyeliaan dilakukan untuk memastikan pelaksanaan tugas mengikut strategi dan jadual perancangan yang telah ditentukan oleh pihak pentadbiran. Di samping itu, ia perlu dilaksanakan untuk menyelia dan memantau tugas pekerja atau kumpulan pekerja tertentu untuk memastikan mereka melakukan tanggungjawab mereka dengan sempurna dan memperolehi kualiti tugas yang dikehendaki.

Mengikut Smylie (1992), sifat ketua seperti ramah mesra, mendengar aduan dan pandangan pekerja, memberi perhatian kepada diri dan kerja mereka serta memuji dan menggalakkan prestasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini kerana pekerja juga memerlukan agar dirinya rasa dihormati dan dilayan dengan adil serta saksama. Hubungan yang terbuka, bekerjasama, mudah dan bersifat membantu dengan orang atasan juga akan menyebabkan pekerja mengambil bahagian dalam aktiviti membuat keputusan dalam organisasi.

Amalan-amalan dan gaya penyelia menjalankan penyeliaan memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi tahap kepuasan kerja. Pekerja akan berasa puas

hati apabila penyelia memimpin dengan berorientasikan kebijakan dan perhubungan dengan pekerja. Locke (1975) menyatakan bahawa hubungan penyelia dengan pekerja akan menentukan sikap, moral kebudayaan, dedikasi, kecekapan dan produktiviti pekerja.

### **KESAN (PERHUBUNGAN) KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI PEKERJA**

Menurut Brayfield & Crockett (1955) dan Vroom (1964), kajian awal gagal untuk mendedahkan perkaitan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kajian seterusnya juga tidak berjaya. Iaffaldano & Muchinsky (1985) menghasilkan satu kajian kuantitatif yang menyelidik tentang perhubungan atau perkaitan kepuasan kerja - prestasi dan mendapati terdapat hubungan lemah antara kepuasan dan prestasi dengan purata 0.14.

Kini, beberapa orang penulis menyimpulkan secara keseluruhan bahawa terdapat sedikit keraguan bahawa kepuasan kerja yang tinggi tidak menyebabkan prestasi kerja yang tinggi (Dipboye, Smith & Howell, 1994, p.163). Walau bagaimanapun, apabila satu korelasi yang signifikan di antara kepuasan dan prestasi ditemui, beberapa orang penulis (Locke & Latham, 1990), ada mencadangkan bahawa prestasi yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja tinggi. Contohnya, seorang individu memperoleh kepuasan dengan sukar tetapi matlamatnya tercapai.

Sememangnya tidak dapat disangkal lagi bahawa terdapat perkaitan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Berdasarkan kajian Cherrington, Reitz & Scott (1971), didapati bahawa pekerja yang diberi ganjaran akan mempamerkan prestasi yang tinggi. Sebaliknya pekerja yang tidak diberi ganjaran, mempunyai prestasi atau produktiviti yang rendah. Ini menunjukkan terdapat korelasi yang positif di antara prestasi dan kepuasan kerja. Bagi pekerja yang tidak diberi atau tidak mendapat ganjaran, dikatakan bahawa terdapat hubungan negatif di antara prestasi dan kepuasan. Ini turut menjadi penjelasan mengapa Iaffaldano & Muchinsky (1985) mendapati bahawa secara keseluruhannya, tidak ada korelasi di antara kepuasan kerja dan prestasi atau produktiviti.

Organisasi yang mempunyai lebih ramai pekerja yang berpuas hati dengan kerja mereka, cenderung lebih cekap daripada organisasi yang mempunyai kurang pekerja yang berpuas hati dengan

kerja mereka. Produktiviti akan membawa kepada kepuasan kerja. Produktiviti yang tinggi akan menambahkan penghargaan secara lisan, tahap pembayaran gaji dan kemungkinan kenaikan pangkat daripada pihak majikan. Pembalasan ini akan menambahkan tingkat kepuasan pekerja.

Kepuasan dan ketidakhadiran mempunyai hubungan yang konsisten dan negatif. Pekerja yang berpuas hati tinggi mempunyai kadar kehadiran yang lebih memuaskan berbanding dengan golongan pekerja yang kurang berpuas hati. Kadar kehadiran yang baik akan meningkatkan lagi prestasi kerja individu dan organisasi.

Berdasarkan Model Hubungan Kepuasan Kerja, syarat untuk meningkatkan prestasi seseorang individu dan organisasi adalah dengan mempertingkatkan hubungan komunikasi seperti bertimbang rasa, keterbukaan, membina, menggalakkan penglibatan pekerja. Keadaan ini seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja individu dan meningkatkan usaha serta prestasi individu dan organisasi. Dan akhir sekali, produktiviti organisasi akan dapat ditingkatkan dengan lebih berkesan (Conrad, C., 1985).

Majikan perlu sentiasa mencari alternatif yang boleh dilakukan untukperkayaan kerja. Dalam pendekatan ini, pekerjaan direka bentuk semula untuk meningkatkan motivasi dalaman, kepuasan kerja dan seterusnya meningkatkan lagi prestasi kerja individu dalam sesebuah organisasi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan maklumat yang diperolehi, dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja merupakan sikap keseluruhan seorang individu terhadap kerjanya. Prestasi atau produktiviti pula merujuk kepada sumbangan kualitatif dan kuantitatif individu atau kumpulan kepada matlamat unit kerja atau organisasi. Kepuasan kerja merupakan satu kesan perlakuan yang merujuk kepada perbezaan antara apa yang dijangkakan oleh individu dengan apa yang diterimanya. Jangkaan boleh dihubungkan dengan semua aspek kerja dan sesetengahnya berkaitan dengan aspek-aspek tertentu seperti peluang kenaikan pangkat, kebajikan, gaji dan lain-lain. Apabila wujudnya salah padanan antara jangkaan individu dengan apa yang diperolehi dari majikan maka akan berlakulah ketidakpuasan dalam sesuatu pekerjaan.

Terdapat juga teori yang menerangkan mengenai kepuasan kerja iaitu Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg, yang menyarankan agar ganjaran yang diberi dalam organisasi haruslah berkaitan dengan kepuasan kerja. Beberapa faktor seperti keadaan persekitaran yang baik dan rakan sekerja juga boleh dijadikan kayu pengukur untuk menentukan kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang rapat dengan prestasi kerja seseorang individu. Sekiranya kepuasan kerja seseorang individu itu tidak dicapai maka prestasi kerjanya juga akan menurun dan ini akan mengganggu perjalanan operasi sesebuah organisasi. Oleh itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi produktiviti sesebuah organisasi. Ianya memberi kesan dalam jangka masa panjang. Sekiranya berlakunya ketidakpuasan kerja dalam sesebuah organisasi, prestasi organisasi itu akan menurun dan produktiviti juga berkurangan. Keadaan ini seterusnya boleh meningkatkan kos kepada syarikat dan membawa banyak kerugian. Oleh itu, pihak pengurusan seharusnya lebih peka dan mengambil langkah-langkah yang sebaiknya bagi memastikan setiap pekerja mencapai tahap kepuasan kerja yang sewajarnya, agar prestasi mereka meningkat dan seterusnya meningkatkan produktiviti organisasi.

### RUJUKAN

- Abd. Aziz Yusof. 2003. *Mengurus Pasukan Kerja Prestasi Tinggi*. Prentice Hall.
- Abd. Main Salimon. 1993. *Kepuasan Kerja Guru dan Perkaitannya Dengan Latar Belakang, Pengurusan Kurikulum dan Pengajaran*. Tesis Ph. D. (Tidak diterbitkan). UKM : Bangi
- Abu Bakar Hamid et. al. 1998. *Asas Pengurusan Perniagaan (2nd edition)*.
- Ahmad Atory Hussain. 1986. *Tingkah Laku Organisasi Dalam Pengurusan Moden*. DBP : Kuala Lumpur
- Ahmad Shukri Mohd Nain. 1998. *Tingkah Laku Organisasi: Pengenalan Tingkah Laku Individu*. UTM : Skudai

Belinda Ting Ya Mei. *Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru - Guru Sekolah Menengah : Kajian Di Sekolah Menengah Kanowit*. Latihan Ilmiah. Ghazali Otman. *An Investigation of the Source of Job Satisfaction of Malaysian School Teachers*. Ph. D. Dissertation. University of California, 1979.

Haslinda Kasim. *Laporan Praktikum Peranan Jabatan Sumber Manusia Dalam Mempertingkatkan Motivasi dan Prestasi Kerja di SIRIM BERHAD*. Latihan Ilmiah : Shah Alam.

Jainabi Md. Kassim. *Kepuasan Kerja Guru Wanita Sekolah Rendah :Kajian Kes Di Negeri Kedah Darul Aman*. 1992. Disertasi Sarjana Pendidikan. Universiti Malaya : Kuala Lumpur.

Khoo, Kee Pheng. *Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja Di Kalangan Guru dan Pegawai Tadbir*. 1993. Disertasi Sarjana Pendidikan. Universiti Malaya : Kuala Lumpur

Lawler, E. E. and L. M Porter. 1967. *The Effect of Performance on Job Satisfaction Dalam D. W. Orgn (ed). The Applied Psychology of Work Behavior (pp. 95 - 105)*. Homewood : Boston, Irwin.

Locke, E. A. 1976. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Dalam M. V. Dunnette (ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297 - 1350)* Chicago : Rand Nc Nally.

Markandan, R. 1984. *Some Factors Affecting the Satisfaction and Dissatisfaction of Slected Secondary School Teachers In Federal Territory*, M. Ed. *Dissertation*, University of Malaya: Kuala Lumpur

Mohd Ridzuan Bin Abdullah. 1997/98. *Kajian Kepuasan Kerja Guru-Guru Yang Dipinjamkan Dari Kementerian Pendidikan Ke Kementerian Pertahanan, Satu Kajian Kes di Maktab Tentera Diraja*. Universiti Malaya : Kuala Lumpur

Muthucumar. 1981. *Motivational Patterns of Teachers Trainees and Their Relationship to Teaching Performance In The Classroom*. M. Ed. University of Malaya : Kuala Lumpur

Noran Fauziah Yaakub dan Mazlan Abdullah. 1994. *Hubungan Antara Faktor 'Motivator' dan 'Hygiene' dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Pengetua*. Kertas Kerja yang dibentangkan dalam Seminar National Ke - 4 Pengurusan Pendidikan.

Noran Fauziah Yaakub dan Sharifah Mohd Nor. 1990. *Kepuasan Kerja Guru di Dua Jenis Sekolah*. Dalam *Jurnal Psikologi Malaysia*, (6), 77 - 90.

Paramilah Kuppusamy. 2002. *Kepuasan Kerja di Kalangan Pekerja Philips di Negeri Sembilan*. Latihan Ilmiah: (Tidak diterbitkan). Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya : Kuala Lumpur

Revathi Appainaidu. 2001. *Kepuasan Kerja di Kalangan Pekerja KWSP*. Latihan Ilmiah: (Tidak diterbitkan). Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya : Kuala Lumpur

Robbin Stephen, (Penterjemah : Abd. Razak Ibrahim dan Ainin Sulaiman). 2000. *Gelagat Organisasi (8th edition)*. Pearson Education Asia Ltd.

Rorzali Salleh. 1997. *Kepuasan Kerja di Kalangan Pensyarah Institut Perguruan Darulaman Jitra, Kedah Darul Aman*. Tesis (Tidak diterbitkan). Fakulti Kognitif Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak : Kuching

Smylie, M. A. 1992. *Teacher Participation in School Decision Making Assessing Willingness to Participate*. Dalam *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 14 (1): 53 - 57.

Zainal Bin Kasim. 1997/98. *Kepuasan Kerja : Satu Kajian Guru Wanita di Sekolah Menengah*. Fakulti Perniagaan dan Perakaunan, Universiti Malaya : Kuala Lumpur.

## BUDAYA KERJA 'MEDIocre'

Oleh :

**Muhammad Haizuan Rozali**

### PENGENALAN

Kelangsungan sesebuah organisasi sangat bergantung pada semangat dan budaya kerja kalangan kakitangan. Budaya atau stail kerja yang menjadi amalan boleh mempengaruhi kedinamikan organisasi untuk mencapai matlamat penubuhannya. Dominasi budaya yang menjadi teras amalan sesebuah organisasi boleh selari atau berlawanan dengan matlamat organisasi itu sendiri. Antara budaya kerja yang boleh menjadi liabiliti pada organisasi ialah budaya kerja '*mediocre*'. Menurut Dictionary.com *mediocre* merujuk pada *of only ordinary or moderate quality; neither good nor bad; barely adequate*. Manakala Longman Dictionary mendefinisikan, *mediocre is of a lower standard than it should be, and does not show much quality or skill*.

Fokus di sini merujuk pada budaya kerja yang nalar atau penghasilan kerja di bawah tahap keupayaan sebenar. Prestasi kerja dikatakan terhalang disebabkan cara kerja stail '*ala kadar*' atau kerap mengkritik organisasi sendiri termasuklah terlalu berkira untuk menyumbang sesuatu yang terbaik kepada organisasi. Ada ketikanya kakitangan mempersoalkan apakah yang Universiti boleh berikan kepada mereka. Fenomena ini pastinya menghampakan Pengurusan Tertinggi Universiti dan berlawanan dengan hasrat yang dinyatakan ketika mula memohon kerja daripada Universiti ini.

### SIMPTOM

Memahami tentang organisasi dan fungsinya, setiap kakitangan perlu melihat organisasi (sama halnya dengan Universiti ini) tidak hanya sebagai institusi, tetapi perlu melihat juga kepada kewujudan fungsinya supaya akan timbul rasa sayang kepada organisasi itu sendiri.

Organisasi itu diwujudkan dengan memastikan terdapatnya sistem sumber manusia dan fizikal untuk melaksanakan rancangan ke arah pencapaian matlamat. Justeru, mereka dilibatkan dalam organisasi tersebut bukan sahaja untuk kepentingan organisasi itu sendiri tetapi untuk mereka memperoleh pendapatan dan mampu berperanan untuk menguruskan kehidupan, keluarga dan lain-lain lagi. (Stoner dan Wenkel, 1985).

Dengan peratusan kakitangan peringkat muda yang tinggi bekerja di Universiti ini, maka sangat penting individu yang bekerja di sini memahami terlebih dahulu Kod Etika Kakitangan Universiti. Langkah ini dapat membantu pembinaan disiplin diri supaya mendokong nilai-nilai yang positif untuk kehidupan peribadi dan Universiti. Cabaran-cabaran negatif yang meruntum diri dapat ditepis dengan adanya kekuatan diri dan disiplin moral. Contoh budaya kerja '*mediocre*' ini ialah;

- a. Tidak menghormati masa kerja rasmi.
- b. Menangguhkan kerja tanpa sebarang alasan.
- c. Mengelakkan diri dipertanggungjawabkan dengan sesuatu tugas.
- d. Sikap bergantung kepada rakan-rakan dan ketua jabatan.
- e. Meminggirkan diri dari aktiviti semasa Universiti.
- f. *Defensive* dengan segala agenda perubahan Universiti.

Simptom kerja seperti di atas mudah muncul dalam mana-mana organisasi. Kemunculannya sering berlaku apabila organisasi itu sudah berada diperingkat pertengahan kewujudannya. Ketika itu organisasi berkenaan telah melewati cabaran awal penubuhan. Pada peringkat awal penubuhan, semua kakitangan bersedia membina kesungguhan demi merealisasikan penubuhan organisasi mereka. Kesanggupan berkorban kepada organisasi pada masa itu begitu menyerlah tanpa memikirkan imbuhan yang diluar kemampuan organisasi. Segala macam cabaran yang boleh

melemahkan organisasi mampu diatasi secara bersama. Perasaan *esprit de corp* saling dibina berlandaskan rasa tanggungjawab yang tinggi. Antara faktor yang memacu kesungguhan ketika itu ialah:

### **1. Psikologi sebagai 'pengasas' membuatkan kakitangan bermotivasi tinggi.**

Sebagai pihak pengasas, di awal penubuhan sememangnya diselubungi dengan semangat kerja yang kuat. Pada ketika ini apa jua idea dan sumbangan dikira penting untuk menjayakan penubuhan organisasi itu sendiri. Pandangan dan teguran dari pihak lain dianggap sebagai input yang berharga. Mendahulukan kepentingan organisasi adalah lebih penting daripada kepentingan peribadi. Ketika ini gelagat-gelagat bekerja dilihat sangat berdedikasi dan bermotivasi.

### **2. Tiada prejudis terhadap rakan-rakan sekerja.**

Ketika ini rasa prejudis kepada rakan-rakan yang lain tidak wujud dan tidak mempengaruhi rentak kerja. Mungkin disebabkan bilangan kakitangan yang belum ramai, maka hirarki jawatan dapat difahami dan segala arahan kerja diterima dengan positif. *Group binding* ditahap ini begitu kental kerana perasaan saling bekerja kuat adalah kukuh. Sikap tolak ansur dan bertimbang rasa menjadi asas dalam bekerja.

### **3. Tidak melibatkan persaingan.**

Sikap berlumba-lumba untuk bekerja kuat diperingkat awal melahirkan kepuasan dalam diri. Pencapaian yang terhasil dikongsi bersama dan diterima sebagai indeks perubahan organisasi. Sentimen bersaing sesama sendiri tidak wujud. Kesangsian kepada kecemerlangan individu yang dianggap persaingan dalam organisasi masih belum muncul.

Jika budaya persaingan ini mula wujud, kadangkala kakitangan berebut-rebut untuk membuat pelbagai kerja bagi menarik perhatian. Ini akan melahirkan suasana berlebihan peranan. Berlebihan peranan ini tidak sama dengan berlebihan kerja (*work overload*). Berlebihan kerja boleh diatasi dengan melakukan kerja-kerja lebih masa (*overtime*) tetapi tidak halnya dengan berlebihan peranan kerana masih tidak terdapat kaedah yang benar-benar sesuai untuk digunakan bagi mengatasinya.

### DAYA TAHAN PERANAN

Elemen-elemen negatif yang memerangkap diri dalam budaya kerja '*mediocre*' ini merupakan tekanan-tekanan yang boleh mengganggu peranan yang dipikul oleh kakitangan organisasi. Peranan atau tanggungjawab yang pada peringkat mulanya begitu semangat dipikul telah mula pudar.

Kehilangan daya tahan terhadap peranan yang dipikul menyebabkan kakitangan itu kehilangan semangat untuk bekerja. Menurut Handy (1985), permasalahan yang wujud di antara individu dengan organisasi ini berpunca daripada individu itu sendiri. Di peringkat awal penubuhan organisasi, individu yang dilantik sebagai kakitangan sentiasa merasakan sebagai sandaran utama oleh organisasi.

Justeru, diperingkat pertengahan kewujudan organisasi, kakitangan perlu mengembangkan konsep peranan yang dipikul. Di tahap ini elemen-elemen kreativiti dan inovasi perlu bersesuaian dengan pertambahan tanggungjawab. Kegagalan dalam memanifestasikan kedua-dua elemen tersebut menyebabkan kakitangan terperangkap dalam ketidakpastian yang menghalang peningkatan pencapaian. Sekiranya kakitangan berkenaan tidak bersedia untuk mengatasi permasalahan tersebut, simptom "*mediocre*" akan menguasai cara kerja mereka. Reaksi ini biasanya dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti;

- a) **Ketegangan (*tension*):** Apabila berada di dalam keadaan ini, individu yang berkenaan sering marah-marah dan amat sensitif pada khabar-khabar angin serta tertekan dengan gelagat rakan-rakan yang lain dan akhirnya hilang fokus kerja.

- b) **Lemah semangat (Low morale):** Orang yang begini mudah mengkritik organisasinya dan suka memprotes apa yang dilakukan oleh organisasi dan rasa tidak puas hati akan menguasai dirinya.
- c) **Kesukaran berkomunikasi (Communication difficulties):** Gelagat yang diperhatikan ialah menjadi pendiam dan mengasingkan diri dari suasana semasa. *Absenteeism* merupakan bentuk simptom yang ekstrim kepada masalah ini.
- d) **Kekurangan peranan:** Kakitangan merasakan beliau sebenarnya boleh mengendalikan peranan yang lebih besar daripada apa yang diberikan kepadanya. Kekurangan peranan ini merupakan satu bentuk konflik peranan yang mengancam dengan serius konsepsi diri seseorang kakitangan malah tidak keterlaluan dikatakan ia merupakan masalah besar yang sering tidak dihiraukan yang akan mengancam keberkesanan sesebuah organisasi.

Menyingkap usia Universiti ini yang masih muda, pastinya menjadi satu kerugian jika budaya kerja yang dikaitkan dengan simptom-simptom mediocre ini telah mula muncul. Cabaran Pengurusan Sumber Manusia terpaksa menumpukan kepada aspek pemulihan berbanding dengan perancangan pembangunan.

## PEMULIHAN

Dalam konteks Bahagian Hal Ehwal Pelajar, tidak dinafikan simptom-simptom ini mula kelihatan dan turut mempengaruhi prestasi tugas. Sebagai jabatan yang bertanggungjawab menguruskan perkhidmatan kebajikan dan pembangunan sahsiah pelajar, budaya kerja berkenaan boleh mengganggu 'delivery system' yang ditetapkan oleh Universiti.

Justeru untuk mengatasi perkara yang sedemikian, pendekatan yang dikira wajar ialah pemusatan pemulihan kepada 'personal' kakitangan itu sendiri. Antara yang paling ideal ialah;

- a) **Repreasi (repression):** Pada peringkat awal kecelaruan ini, individu yang berkenaan dengan sukarela perlu melihat ke dalam diri (*inward looking*) dalam menghayati tentang amanah Allah, etika kakitangan USIM dan konsep rezeki yang diperolehi. Ini membawa kepada determinisme dalam hidup yang dapat memberi ligitimasi untuk membetulkan keserongan tanggungjawab yang telah dilakukan.
- b) **Membina keupayaan sosial (sociability):** Meningkatkan rangkaian hubungan akan memberikan lebih keupayaan untuk bertoleransi dengan masalah-masalah kerja berbanding dengan mereka yang suka menyendiri.
- c) **Kesensitifan emosional:** Ketidakmampuan mengurus rangsangan-rangsangan yang sensitif juga turut mudah mengganggu tumpuan diri. Individu yang mempunyai sikap yang anjal akan lebih berupaya menyerap tekanan berbanding individu yang mengamal sikap *rigid* dalam hidup mereka. Kalangan mereka yang anjal bersedia memberi ruang sekurang-kurangnya 20% untuk dirinya dikritik oleh orang lain tanpa mengganggu keseimbangan dan fokus diri.
- d) **Kepastian kerjaya:** Kakitangan disarankan agar meneliti tentang gagasan kepimpinan pengurusan tertinggi organisasi. Dalam konteks USIM, kakitangan perlu menghayati kod etika kakitangan yang dihasilkan kerana panduan-panduan yang dinyatakan menyediakan gagasan tanggungjawab dan fokus kesejahteraan kerjaya yang menyeluruh sebagai kakitangan Universiti. Baik di peringkat pekerja am, pengkeranian hinggalah peringkat tertinggi harus melihat ke hadapan (*...keep the big picture clear in mind*).

### MEMBINA ATMOSFERA KERJA YANG DINAMIK

Kakitangan perlu berani keluar daripada berselindung dengan konsep tawakal semata-mata untuk membetulkan kesilapan. Keazaman kalangan warga Universiti ini perlu tinggi untuk

menekankan etika kerja yang selari dengan konsep keislaman yang mendasari kewujudan Universiti ini. Penekanan disiplin dalaman ini penting untuk berjaya dalam kerjaya seperti mana budaya kerja orang-orang Protestant yang menekankan aspek keindividuan, *asceticism* dan kemajuan sehingga mereka menjadi kalangan orang yang suka bekerja daripada tidak bekerja (Wollack, Goodle, Wijting dan Smith, 1971). Etika inilah yang membangkitkan ekonomi barat dan seterusnya menjadikan Negara barat maju.

Kita juga boleh mencontohi etika kerja orang Jepun yang mementingkan kerja berpasukan. Ini berlainan daripada etika kerja Protestant. Ciri mental dalam etika kerja mereka iaitu *ninjo* (bertimbang rasa dan berperikemanusiaan) dan *on* (membalas budi) dan *amae* (penggantungan aktif anak kepada ibu bapa). Kerana itu semangat bersaing orang Jepun secara kumpulan lebih kuat berbanding individu. Ini dikaitkan dengan budaya menanam padi orang Jepun yang memberi perasaan berorganisasi dan berpasukan yang unik dan masih kekal hingga sekarang.

Pemahaman dan amalan konsep etika kerja yang terbiasa, iaitu terlalu menekankan sikap berhati-hati dan perlahan-lahan hingga menimbulkan fenomena '*mediocre*' perlu ditukar dengan etika kerja masa kini yang menghubungkan amalan kerja dengan produktiviti. Modifikasi perlu ada dalam menghayati pepatah, 'biar lambat asalkan selamat', 'tidak lari gunung dikejar'. Interpretasi pepatah yang sesuai dihayati kini ialah 'kerja teragak-agak tidak menjadi, kerja beransur-ansur tidak bertahan', 'memahat dalam baris, berkat dalam pusaka', 'kalau alang kepalang, biarlah jangan'.

Perasaan berorganisasi perlu menjadi teras dalam amalan kerja di kalangan kakitangan Bahagian Hal Ehwal Pelajar. Elemen-elemen seperti bangga terhadap kerja, penglibatan dalam kerja, keutamaan aktiviti, menghargai pendapatan yang diperolehi, sikap memajukan diri dan tanggungjawab terhadap kerja adalah sumber kepada etika kerja yang profesional.

Nilai-nilai di atas perlu dikombinasikan dengan amalan kita sebagai pekerja muslim iaitu bekerja dengan keazaman mengabdikan diri kepada Allah serta mendokong konsep berjamaah selari dengan Pengurusan Universiti.

## PENUTUP

Sebagai Universiti Islam yang bertekad merentasi cabaran semasa dengan pembangunan ilmunya, warga USIM perlu didekatkan atau difahamkan tentang etika kerja Islam yang dinamik yang tidak pernah berubah dari segi persepsi dan amalannya. Islam telah menjelaskan bahawa prinsip moral tidak boleh ditukarkan oleh perubahan suasana luar.

Justeru usaha untuk memahami dan menginsafi secara sendiri tahap tanggungjawab yang dipikul lebih memungkinkan kesedaran sebenar untuk berlaku. Keberadaan kita dalam sebuah Universiti Islam yang progresif seharusnya dapat membebaskan diri daripada terperangkap dengan definisi-definisi keagamaan yang sempit dan berlawanan dengan perubahan kearah kemajuan.

## RUJUKAN

Stoner, James F & Wenkel, Chales. 1985. *Pengurusan, (Edisi Ketiga)*. Itali : Practice.

Handy, Chales B. 1985. *Understanding Organizations*. Harmondsworth : Penguin Book.

Wollack, S. Goodle, J. G., Wijting, J. P. dan Smith P. C. 1971. Dalam Abdul Halim Othman. 1993. *Psikologi Melayu*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

# PENGURUSAN ALUMNI USIM: KOLABORASI DENGAN PERSATUAN ALUMNI USIM

Oleh :

**Md. Ishah Rahman**

## PENGENALAN

Pengurusan alumni telah diwujudkan apabila USIM telah mengeluarkan graduan sulungnya pada Julai 2003. Hasil daripada keputusan Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM) pada 17 Jun 2005 yang telah mengarahkan semua kegiatan alumni di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) diletakkan dibawah tanggungjawab Timbalan Naib Canselor [Hal Ehwal Pelajar (HEP) dan Alumni], maka USIM telah mengambil inisiatif untuk menggabungkan Unit Pentadbiran dan Unit Pengurusan Alumni iaitu menjadi Unit Pentadbiran dan Alumni. Unit dibawah Bahagian HEP ini berperanan penting bagi pihak USIM untuk mewujudkan dan memantapkan hubungan erat antara USIM dan Persatuan Alumni USIM supaya beroperasi dengan lebih cekap dan lancar demi untuk mencapai Objektif USIM dan Wawasan Negara.

Persatuan Alumni USIM diluluskan penubuhannya secara rasmi pada 30 September 2004 oleh Pendaftar Pertubuhan Malaysia hasil inisiatif pelajar-pelajar kemasukan pertama USIM, sesi 2001/2002. Penubuhannya adalah bertujuan menghimpunkan semua bekas pelajar USIM bagi mewujudkan rangkaian perhubungan antara Alumni dan USIM (*alma mater*) berkekalan. Disamping itu, Persatuan Alumni USIM juga menjadi saluran rasmi mewakili Alumni dalam semua urusan membabitkan Universiti.

## DEFINISI

Menurut Kamus Dewan (1991) alumni bermaksud siswazah atau lepasan sesebuah maktab atau universiti, dimana IPTA di Malaysia telah mengambil pendekatan yang berbeza dalam mendefinisikan istilah alumni ini.

Di Universiti Malaya (UM), alumni ditafsirkan sebagai semua individu yang pernah mengikuti program di peringkat ijazah dasar/ ijazah tinggi/ diploma/ sijil dari Universiti Malaya (termasuk

program Asasi Sains dan UMCCed) dan institusi-institusi terdahulu (Raffles College dan Kolej King Adwards VII) sekurang-kurangnya untuk tempoh 1 semester, dimana keahlian mereka adalah secara automatik. (<http://www.um.edu.my>)

Di USIM, alumni difafsirkan sebagai semua individu yang telah tamat program ijazah pertama/ lepasan ijazah, dimana keahliannya adalah tidak secara automatik. Walau bagaimanapun, hasil keputusan Mesyuarat Pengurusan Universiti Bil. 28/2006 lalu, keahlian secara automatik akan dilaksanakan mulai sesi pengambilan akademik 2007/2008 dan sesi akhir akademik 2005/2006. Yuran keahlian yang dikenakan adalah sebanyak RM50.00 untuk ahli seumur hidup. (Undang-Undang Persatuan Alumni USIM : Persatuan Alumni USIM, 2006)

### **PELAN STRATEGIK ALUMNI IPTA**

Satu bengkel bertajuk 'Peranan Bersama Alumni dan HEP IPTA Dalam Pembangunan dan Pembelajaran Mahasiswa' telah diadakan di Pan Pacific, KLIA pada 30 Mac-1 April 2005 yang merumuskan Pelan Strategik Alumni IPTA dimana objektif-objektif dan strategi-strategi bagi setiap objektif secara terperinci untuk memudahkan IPTA mengambil manfaat daripadanya adalah seperti berikut:-

**Objektif Pertama :** Mewujudkan kerjasama yang berterusan bagi pembangunan sahsiah dan sokongan akademik di universiti.

**Strategi :** IPTA disarankan untuk merangka program pembangunan sahsiah dan sokongan akademik seperti berikut :

- Membantu meningkatkan kemahiran belajar dikalangan mahasiswa dengan menjemput sebagai pensyarah/ penceramah daripada kalangan alumni.
- Mengadakan ceramah/ forum/ bengkel motivasi di kolej atau fakulti.
- Mengadakan program lawatan sambil belajar berkaitan program pengajian.

- Menjemput tokoh alumni pada minggu Suai Kenal sebagai *role model* untuk menaikkan semangat belajar.
- Mengadakan perbincangan *informal* pelajar dengan alumni.
- Melibatkan alumni dalam Bakti Siswa mengikut kesesuaian.
- Mewujudkan anugerah akademik alumni untuk pelajar.

**Objektif Kedua :** Mengadakan program bagi melahirkan graduan yang berkemampuan diserap oleh pasaran.

**Strategi :** IPTA hendaklah merancang program atau aktiviti yang boleh membangunkan kemahiran generic (*soft skill*)

- Menjalankan Kajian Pengesanan Graduan.
- Mengadakan kursus *hands-on* di industri terutama milik alumni.
- Mengadakan *mock interview* dalam kampus.
- Mengadakan kursus penulisan *resume*, kursus kemahiran berkomunikasi, kursus penampilan diri, etika dan protokol.

**Objektif Ketiga :** Menyediakan program bagi meningkatkan peluang kerjaya dan pembentukan keusahawanan.

**Strategi :** IPTA hendaklah membuat perancangan seperti berikut:

- Menjemput alumni sebagai penceramah dalam program kerjaya dan praktikum keusahawanan.

Mengadakan bengkel/ seminar/ kursus yang berkaitan dengan kerjaya dan keusahawanan.

Mentor-mentee dalam aspek kerjaya dan keusahawanan.

Membuat lawatan ke premis usahawan alumni yang berjaya.

**Objektif Keempat :** Merangka program bagi tujuan penjaan kewangan.

**Strategi :** IPTA hendaklah merancang aktiviti seperti berikut:

- Mengenalpasti dan meningkatkan komitmen alumni yang berjaya dalam sektor perniagaan/ korporat.
- Mengadakan program makan malam tahunan.
- Menaja kursi penyelidikan di universiti atau pusat penyelidikan.
- Meningkatkan program kerjasama professional dalam pengendalian kursus jangka pendek dan alumni.
- Mengadakan program perniagaan dengan alumni (i.e. koperasi alumni)
- Membuat jualan cenderahati.

**Objektif Kelima :** Mewujudkan jaringan kerjasama di kalangan alumni-industri dan stakeholders.

**Strategi :** IPTA diminta:

- Mewujudkan pusat perkhidmatan alumni-industri di universiti dengan kerjasama Pusat Alumni.

- Memberi peluang menggunakan kemudahan universiti.
- Memberi anugerah dan penghargaan khas kepada alumni yang terlibat.
- Membentuk laman web khas sebagai medium interaksi di antara alumni dan bakal alumni.
- Mengirim kad-kad ucapan ketika musim perayaan.

**Objektif Keenam :** Memperluas jalinan alumni dikalangan graduan tempatan dan antarabangsa.

**Strategi :** IPTA perlu memperluaskan jalinan alumni mengikut *chapter* (Negara/ negeri/ fakulti/ kolej/ tahun bergraduasi dsb) melalui:

- Mewujudkan laman web dalam pelbagai bahasa.
- Menubuhkan *chapter* berkaitan.
- Menerbitkan *bulletin* dan *newsletter*.
- Mengadakan lawatan ke *chapter*.
- Membentuk *branding* bagi meningkatkan imej.

(Pelan Strategik Alumni IPTA : Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2005)

## **KOLABORASI ANTARA UNIT PENGURUSAN ALUMNI, HEP DAN PERSATUAN ALUMNI USIM**

Pelan Strategik Alumni IPTA yang dibangunkan telah menjadi satu garis panduan dalam menentukan pembinaan kolaborasi mantap antara Unit Pengurusan Alumni dan Persatuan Alumni USIM. Hasil daripada hasrat untuk memantapkan kolaborasi antara keduanya, maka Bengkel Pemantapan Persatuan Alumni USIM telah dianjurkan oleh Unit Pengurusan Alumni, HEP pada 22 Ogos 2006 lalu. Bengkel tersebut telah dihadiri oleh Jawatankuasa Eksekutif Persatuan Alumni USIM (2006-2008) yang dipilih oleh Mesyuarat Agung Khas Persatuan Alumni USIM pada 7 Ogos 2006. Hasil resolusi bengkel tersebut adalah seperti berikut :-

### **1. Moto**

"Bersatu, Berbakti, Berwawasan"

### **2. Falsafah**

"Menyatukan fikrah cemerlang untuk membentuk ummah gemilang menuju wawasan terbilang"

### **3. Wawasan**

"Memartabatkan kegemilangan Alumni dan USIM"

### **4. Misi**

"Berazam merealisasikan matlamat persatuan dalam menjana kecemerlangan Universiti, ummah dan Negara"

### **5. Objektif**

- Mengerat silaturrahim di antara bekas pelajar Universiti Sains Islam Malaysia dengan pihak Universiti.
- Menganjurkan dan mengadakan aktiviti tahunan untuk semua ahli persatuan.
- Memberikan maklumat terkini persatuan kepada ahli dengan mengedar risalah atau buletin di samping menganjurkan seminar serta kursus yang berkaitan untuk ahli dan masyarakat.

- Menjana aktiviti yang dapat menghasilkan sumber-sumber kewangan seperti aktiviti perniagaan, penajaan, penganjuran kursus, seminar, bengkel dan sebagainya. Manakala segala keuntungan yang diperolehi akan digunakan sepenuhnya oleh persatuan.
- Membuat sumbangan di dalam memajukan pembangunan Universiti, ummah dan Negara.

## **6. Jawatankuasa Eksekutif**

Presiden

Timb. Presiden

Setiausaha

Pen. Setiausaha

Bendahari

Pen. Bendahari

## **7. Ahli Jawatankuasa (10 orang)**

Biro IT & Multimedia

Biro Kebajikan

Biro Korporat

Biro Sukan & Rekreasi

Biro Penerbitan

Zon Utara

Zon Selatan

Zon Tengah

Zon Timur

Zon Sabah & Sarawak

Juruaudit 1

Juruaudit 2

### **8. Pelan Tindakan Dan Pelan Strategik Untuk Menambahkan Keahlian**

Merupakan pendekatan dan perancangan yang komprehensif untuk menggalakkan graduan-graduan USIM menjadi ahli Persatuan Alumni USIM iaitu berdasarkan Pelan Strategik Alumni IPTA.

### **9. Pelan Tindakan dan Pelan Strategik Bagi 10 Tahun Pertama**

Merupakan perancangan jangka masa pendek dan panjang bagi Persatuan Alumni USIM berdasarkan Pelan Strategik Alumni IPTA.

(Resolusi Bengkel Pementapan Alumni USIM : Persatuan Alumni USIM, 2006)

## **KESIMPULAN**

Pelan Strategik Alumni IPTA yang dibangunkan telah dijadikan sebagai satu garis panduan dalam menggariskan Pelan Tindakan dan Pelan Strategik Untuk Menambahkan Keahlian serta Pelan Tindakan dan Pelan Strategik Bagi 10 Tahun Pertama bagi Persatuan Alumni USIM. Kedua-dua Pelan Tindakan dan Pelan Strategik tersebut merupakan dokumen yang akan dapat membina kolaborasi mantap antara Unit Pengurusan Alumni, HEP dan Persatuan Alumni USIM. Kedua-dua dokumen tersebut perlu disemak semula daripada semasa ke semasa supaya sentiasa relevan dengan kehendak semasa dengan mengambil kira Pelan Strategik, Jangka Panjang/ Pendek USIM. USIM juga perlu mengambil kira peranan alumninya sendiri dalam pembangunan Pelan Strategik, Jangka Panjang/ Pendek USIM.

Taqwim aktiviti tahunan Unit Pengurusan Alumni, HEP dan Persatuan Alumni USIM juga boleh disediakan berlandaskan Pelan Strategik Alumni IPTA dan kedua-dua Pelan Tindakan dan Pelan Strategik Persatuan Alumni USIM tersebut. Penentuannya boleh dihasilkan melalui sesi percambahan fikiran sebelum satu-satu tahun kalendar berakhir dengan mengambil kira taqwim aktiviti tahunan USIM.

Alumni memainkan peranan yang amat penting dalam melahirkan graduan yang cemerlang daripada fizikal dan rohani dalam menentukan masa depan Negara. Sebagai mahasiswa USIM yang sentiasa mahukan semangat "Cemerlang, Gemilang dan Terbilang" sentiasa dipupuk dan dimekarkan dalam sanubari masing-masing, maka mahasiswa USIM adalah digalakkan untuk menjadi ahli Persatuan Alumni USIM dan seterusnya bergiat aktif dengan aktiviti-aktiviti Persatuan Alumni USIM supaya sentiasa membantu USIM dalam melahirkan mahasiswa yang serba boleh dan berkeترampilan.

### **RUJUKAN**

Sheikh Othman Sheikh Salim, Md. Nor Hj. Ab. Ghani, Ibrahim Ahmad. 1991. *Kamus Dewan Edisi Baru*. Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur

Pelan Strategik Alumni IPTA : *Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia*. 2005.

*Undang-Undang Persatuan Alumni USIM : Persatuan Alumni USIM*. 2006.

*Resolusi Bengkel Pemantapan Alumni USIM : Persatuan Alumni USIM*. 2006.

<http://www.kuim.edu.my/alumni>

<http://www.um.edu.my>

# CATITAN

Il nuovo modo di vivere la casa. Con un design moderno e una tecnologia all'avanguardia, Catitan è la soluzione per chi cerca un ambiente sano e confortevole.

Le sue caratteristiche uniche lo rendono ideale per chi desidera un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

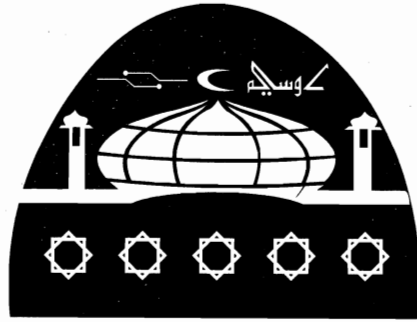
Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

È la soluzione per chi cerca un'abitazione moderna e funzionale, con un'attenzione particolare per il benessere e la salute.

Con Catitan, la casa diventa un luogo dove vivere con serenità e benessere, dove la tecnologia si fonde con il design per creare un ambiente ideale.

**CATTAN**





# MILLIEU KAMPUS

EDISI KE-2



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية العالمية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

UNIT KAUNSELING & PEMBANGUNAN SAHSIAH  
BAHAGIAN HAL EHWAL PELAJAR

Bandar Baru Nilai, 71800, Nilai, Negeri Sembilan Darul Khusus, Malaysia. Tel: 06-798 8000 Fax: 06 798 8358 Laman Web: xxx.usim.edu.my

Di Uruscetak Oleh: Bee Seven Seven Sdn Bhd