



**KESAN MODUL KELOMPOK BIMBINGAN TEORI
PILIHAN TERAPI REALITI
TERHADAP PENEROKAAN KERJAYA
DAN MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA
MURID SEKOLAH MENENGAH**



SHUKREE BIN YUSOF

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2025





**KESAN MODUL KELOMPOK BIMBINGAN TEORI PILIHAN
TERAPI REALITI TERHADAP PENEROKAAN KERJAYA DAN
MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA MURID SEKOLAH MENENGAH**

SHUKREE BIN YUSOF



**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEHI
DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2025





Sila tanda (/)

Kertas Projek ☐
Sarjana Penyelidikan ☐
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus ☐
Doktor Falsafah ☐

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada . 09 (hari bulan)... September .. (bulan) 20 25

1. Perakuan Pelajar :

Saya, SHUKREE BIN YUSOF, P20181001504, FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
(SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku
bahawa disertasi/tesis yang bertajuk KESAN MODUL KELOMPOK BIMBINGAN TEORI
PILIHAN TERAPI REALITI TERHADAP PENEROKAAN KERJAYA DAN MEMBUAT
KERJAYA MURID SEKOLAH MENENGAH

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana
hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi
maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula
daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan
dengan sejasasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

2. Perakuan Penyelia:

Saya, PROF. DR. AHMAD JAZIMIN BIN JUSOH (NAMA PENYELIA) dengan ini
mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk KESAN MODUL KELOMPOK
BIMBINGAN TEORI PILIHAN TERAPI REALITI TERHADAP PENEROKAAN
DAN MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA MURID SEKOLAH MENENGAH
(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut
Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah
KEDOKTORAN FALSAFAH BIMBINGAN DAN KAUNSELING
(SLA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

Tarikh

Tandatangan Penyelia



INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK

DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM

Tajuk / Title: **KESAN MODUL KELOMPOK BIMBINGAN TEORI PILIHAN TERAPI REALITI TERHADAP
PENEROKAAN KERJAYA DAN MEMBUAT KEPUTUSAN KERJAYA MURID SEKOLAH MENENGAH**

No. Matrik / Matric's No.: **P20181001504**

Saya / I : **SHUKREE BIN YUSOF**
(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan. *Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.*
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.

4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) for category below:-*

☐**SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. /
Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐**TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/ badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

☐**/ TIDAK TERHAD/OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

(Tandatangan Penyelia / *Signature of Supervisor*)&
(Nama & Cop Rasmi / *Name & Official Stamp*)

Tarikh : _____

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/ organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.





PENGHARGAAN

لِلْإِسْلَامِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةً لِّدَائِلٍ وَبَرَكَاتٍ

Saya mengucapkan rasa Syukur atas kehendak Yang Maha Esa yang mengijazahkan rezeki ilmu kepada diri yang kerdil ini dan seterusnya mengurniakan kejayaan yang mengembirakan ini.

Setinggi-tinggi ucapan dan penghargaan disampaikan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia atas terpilihnya saya menjadi insan yang mendapat penajaan pengajian. Ianya bagi menjayakan pengajian di bawah tajuk Kesan Kelompok Bimbingan Teori Pilihan Realiti Terapi Terhadap Penerokaan Kerjaya dan Membuat Keputusan Kerjaya Murid Sekolah Menengah. Begitu juga kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan atas kelulusan membenarkan penyelidikan dilaksanakan kepada sekolah-sekolah yang terpilih. Perhargaan juga kepada Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) khususnya Institut Pengajian Siswazah (IPS) atas sudi memilih saya menjadi mahasiswa pascasiswazah bagi melaksanakan kajian baik wargakerja dalam akademik mahupun bukan akademik.

Tiada ucapan yang selayaknya dikatakan buat kedua-dua penyelia iaitu Prof. Dr. Ahmad Jazimin bin Jusoh dan Dr. Amelia binti Md. Noor atas tunjuk ajar, bimbingan, panduan, peringatan, motivasi dan sebagainya yang diberikan sepanjang menyelia penulisan penyelidikan ini. Segalanya itu akan panduan dan dorongan atas jasa dan budi serta pengorbanan yang dicurahkan. Perkongsian dan buah fikiran dijadikan perangsang dalam kerja buat sebagai pendidik. Penghargaan juga buat warga pendidik yang mendidik dari sekolah rendah, sekolah menengah, kolej dan universiti yang terlibat.

Buat isteri tercinta terima kasih kerana memahami kesulitan dan kepayahan Habbi sepanjang menjadi mahasiswa diusia dihujung senja. Diingati juga buat anak-anak Walid yang disayangi Syahmi, Munirah, Masturah, Sabqi, Mardhiyyah dan Maisarah terima kasih atas memahami sepanjang waktu menjadi pelajar universiti. Kepada ibu, Siti Embun dan ayah, Yusof terima kasih atas titipan doa dan kata-kata nan indah buat ingatan agar bersabar dalam menghadapi erti sesuatu kepayahan. Terima kasih juga kepada rakan-rakan sekapol dahulu yang telah awal menuju destinasi masing-masing. Penghargaan juga buat rakan-rakan yang sama-sama membantu dan memberikan idea-idea dalam menyiapkan penulisan penyelidikan ini.

Kepada semuanya yang telah menyumbangkan sesuatu dalam menjayakan penulisan penyelidikan ini diucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih. Segalanya amat bernilai di sisi saya biarpun sekecil-kecilnya. Diharapkan penulisan penyelidikan ini menjadi sesuatu yang bermanfaat buat semua sebagai rujukan dan panduan kepada yang berkenaan.





ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan mengkaji kesan Modul Kelompok Bimbingan Teori Pilihan Terapi Realiti (MKBTPTTR) terhadap dua aspek kerjaya murid iaitu penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam kalangan murid tingkatan empat di dua buah sekolah menengah harian di Hulu Terengganu, Terengganu. Penyelidikan secara kuantitatif menggunakan kaedah reka bentuk kuasi eksperimen melibatkan 120 murid berumur 16 tahun yang dipilih secara rawak berdasarkan pembahagian kepada tiga kumpulan: Kelompok Bimbingan Kecil (KBK) (R1a, R1b, R1c; $n=30$), Kelompok Bimbingan Besar (KBB) (R2; $n=30$), dan Kelompok Kawalan (KK) (K1; $n=60$). Intervensi dijalankan secara mingguan selama 10 minggu melibatkan 8 sesi dan 12 aktiviti. Dua set instrumen telah digunakan untuk mengukur penerokaan kerjaya iaitu Soalselidik Penerokaan Kerjaya (CESR) dan membuat keputusan kerjaya iaitu Soalselidik Kesukaran Membuat Keputusan Kerjaya (CDDQR). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 22.0 terhadap data praujian dan pascaujian dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensi melibatkan ujian t sampel bebas, ANOVA, ANCOVA, MANCOVA dan *Post Hoc Tukey* pada aras signifikan $p<.05$. Hasil dapatan penyelidikan menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan ukuran skor praujian dan skor posujian secara statistik kepada kumpulan rawatan bagi penerokaan kerjaya [MANCOVA, $[F(2, 114) = 255.775, p<.001]$, dan membuat keputusan [MANCOVA, $[F(2, 114) = 255.775, p<.001]$. Hasil analisis ujian *Post Hoc Tukey* menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara KBK, KBB dan KK. Manakala hasil ujian analisis MANCOVA pula mendapati tidak terdapat perbezaan signifikan bagi pemboleh ubah bersandar terhadap faktor jantina dan sosioekonomi kepada rawatan. Secara keseluruhan, implikasi penyelidikan menunjukkan MKBTPTTR memberi kesan yang signifikan ($p<.001$) kepada penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya agar meningkatkan kadar kebolehterimaan murid dalam melanjutkan pengajian dan seterusnya berkerjaya. Hasil penyelidikan menyimpulkan, MKBTPTTR berpotensi secara langsung dijadikan intervensi ke arah memberikan kesan positif terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya murid.





THE IMPACT OF THE CHOICE THEORY REALITY THERAPY GUIDANCE GROUP MODULE ON CAREER EXPLORATION AND CAREER DECISION-MAKING AMONG SECONDARY SCHOOL STUDENTS

ABSTRACT

This study aimed to examine the effects of the Choice Theory and Reality Therapy Group Guidance Module (CTRT-GGM) on two aspects of students' career development, namely career exploration and career decision-making, among Form Four students in two daily secondary schools in Kuala Berang, Terengganu. This quantitative research employed a quasi-experimental design involving 120 students aged 16 years, who were randomly selected and assigned to three groups: Small Group Guidance (SGG) (R1a, R1b, R1c; n=30), Large Group Guidance (LGG) (R2; n=30), and a Control Group (CG) (K1; n=60). The intervention was conducted weekly for 10 weeks, comprising 8 sessions and 12 activities. Two sets of instruments were utilised to measure the study variables: the Career Exploration Survey (CESR) for career exploration and the Career Decision-Making Difficulty Questionnaire (CDDQR) for career decision-making. Data from the pre-test and post-test were analysed using SPSS version 22.0, employing descriptive and inferential analyses, including the independent samples t-test, ANOVA, ANCOVA, MANCOVA, and Tukey Post Hoc tests, at a significance level of $p < .05$. The findings revealed statistically significant differences between the pre-test and post-test scores of the treatment groups for career exploration [MANCOVA, $F(2, 114) = 255.775, p < .001$] and career decision-making [MANCOVA, $F(2, 114) = 255.775, p < .001$]. The Tukey Post Hoc test indicated significant differences among SGG, LGG, and CG. Meanwhile, the MANCOVA results showed no significant differences in the dependent variables with respect to gender and socio-economic status in relation to the treatment. Overall, the implications of the study demonstrate that CTRT-GGM has a significant effect ($p < .001$) on enhancing career exploration and career decision-making, thereby improving students' readiness to pursue further education and future careers. The study concludes that CTRT-GGM has the potential to serve as a direct intervention that produces a positive impact on students' career exploration and decision-making.





KANDUNGAN

Muka surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xix
SENARAI RAJAH	xxviii
SENARAI SINGKATAN	xxviii
SENARAI LAMPIRAN	xxx
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang kajian	2
1.3 Penyataan masalah	18
1.4 Tujuan kajian	44
1.5 Objektif kajian	50
1.6 Persoalan kajian	51
1.7 Hipotesis kajian	51



1.8 Kepentingan kajian	62
1.9 Batasan kajian	66
1.10 Jurang kajian yang masih wujud	69
1.11 Definisi konsep	71
1.11.1 Modul kelompok dan kaunseling kelompok	71
1.11.2 Kelompok Bimbingan Besar (KBK) dan Kelompok Bimbingan Kecil (KBK)	76
1.11.3 Penerokaan kerjaya	77
1.11.4 Membuat keputusan kerjaya	79
1.11.5 Status sosioekonomi (SES)	81
1.11.6 Murid	83
1.11.7 Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)	84
1.11.8 Teori Pilihan Terapi Realiti	86
1.12 Rumusan	89

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	90
2.2 Pendekatan Teori	91
2.2.1 Teori Pilihan Terapi Realiti (<i>Choice Theory Reality Therapy</i>)	91
2.2.2 Keperluan asas (<i>Basic needs</i>)	94
2.2.3 Apa yang individu inginkan (<i>Quality world</i>)	95
2.2.4 Keseluruhan tingkahlaku (<i>Total behavior</i>)	96
2.2.5 Tingkah laku berkesan dan tingkah laku tidak berkesan	96
2.2.6 Prosedur WDEP	99

2.3 Pendekatan penerokaan kerjaya	105
2.3.1 Model penerokaan kerjaya Stumpt	107
2.3.2 Dimensi penerokaan kerjaya	111
2.4 Pendekatan membuat keputusan	114
2.4.1 Model membuat keputusan kerjaya	115
2.4.2 Model PIC (<i>Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice</i>)	118
2.4.3 Taksonomi kesukaran membuat keputusan kerjaya	120
2.5 Rumusan model penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya	122
2.5.1 Model penerokaan kerjaya	123
2.5.2 Model PIC (<i>Prescreening, Exploration Deepening and Choice</i>)	126
2.5.3 Model normatif, deskriptif, dan preskriptif	129
2.6 Pendekatan konseptual kelompok	132
2.6.1 Perbandingan kelompok bimbingan dan kaunseling	133
2.6.2 Kelompok bimbingan	138
2.6.3 Model perkembangan kelompok	140
2.6.4 Model pembelajaran kelompok berstruktur	144
2.7 Perkaitan antara model perkembangan kelompok dan model pembelajaran kelompok berstruktur	146
2.8 Justifikasi aplikasi kelompok bimbingan dalam kajian	148
2.9 Justifikasi pemilihan pembolehubah moderator jantina dan status Sosioekonomi	153
2.10 Konseptual MBKTPTR dalam intervensi KBK dan KBB	160
2.11 Kajian-kajian lepas	161

2.11.1 Kajian-kajian lepas kelompok TPTR	161
2.11.2 Kajian-kajian lepas TPTR	165
2.11.3 Kajian-kajian lepas pendekatan kelompok	173
2.11.4 Kajian-kajian lepas penerokaan kerjaya	176
2.11.5 Kajian-kajian lepas membuat keputusan kerjaya	181
2.11.6 Kajian lepas aplikasi Teori Pilihan Terapi Realiti tentang kerjaya	187
2.12 Rasional penggunaan rawatan kelompok kecil dan kelompok besar	196
2.13 Isu semasa berkaitan kerjaya	198
2.14 Isu berkaitan kerjaya masa kini	203
2.15 Kajian penguasaan kemahiran abad ke-21	213
2.16 Rumusan	217

3.1 Pengenalan	218
3.2 Kajian kuasi eksperimen	219
3.3 Analisis kesahan dalaman dan kaedah kawalan kajian	226
3.4 Modul bimbingan	227
3.4.1 Konsep Modul	227
3.4.2 Jenis-jenis modul	229
3.4.3 Ciri-ciri modul	231
3.5 Justifikasi pemilihan modul bimbingan kelompok berdasarkan TPTR	234
3.6 Bias pengkaji terhadap TPTR	236
3.7 Pembinaan modul	239
3.7.1 Model pembinaan Modul Sidek	240

3.7.2	Peringkat Pertama: Penyediaan draf modul	241
3.7.3	Peringkat Kedua: Mencuba dan menilai modul	245
3.8	Pembinaan MKBTPTR	245
3.9	Pelaksanaan MKBTPTR dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya	251
3.10	Lokasi kajian	260
3.11	Pemilihan Subjek	260
3.11.1	Proses pemilihan subjek	262
3.11.2	Kesan saiz	269
3.12	Soal selidik kajian	271
3.13	Modul Kelompok Bimbingan TPTR	276
3.13.1	Menyemak kejituan bahasa dan kefahaman MKBTPTR	280
3.13.2	Menguji kesahan kandungan MKBTPTR	283
3.13.3	Menterjemahkan item-item soal selidik	288
3.13.4	Menyemak ketepatan bahasa dan kefahaman item soal selidik	289
3.14	Kajian rintis instrumen kajian	290
3.14.1	Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen	291
3.14.2	Proses kesahan instrumen kajian	292
3.14.3	Kesahan instrument	294
3.14.4	Proses kebolehpercayaan instrumen kajian	297
3.14.5	Kebolehpercayaan Modul MKBTPTR	298
3.14.6	Kebolehpercayaan instrumen	302
3.15	Tatacara dan pertimbangan melaksanakan intervensi	311
3.15.1	Penetapan tempat kajian dan kebenaran menjalan Kajian	311



3.15.2	Kelompok rawatan	313
3.15.3	Kelompok kawalan	320
3.15.4	Pertimbangan kelompok bimbingan kecil dan kelompok bimbingan besar	321
3.15.5	Fokus kelompok	323
3.15.6	Kepimpinan dan pengendalian kelompok	324
3.15.7	Kerelaan termaklum	325
3.15.8	Aliran intervensi kelompok	326
3.15.9	Pengisian intervensi MKBTPTR	327
3.15.10	Perjalanan kelompok intervensi	330
3.16	Etika Penyelidikan	330
3.16.1	Kepentingan Etika Kajian	332
3.17	Analisis Data	336
3.17.1	Analisis data kajian kuasi eksperimen	336
3.17.2	Pengujian hipotesis	338
3.18	Rumusan	339
BAB 4 DAPATAN KAJIAN		
4.1	Pengenalan	341
4.2	Dapatan Analisis Keperluan Pembinaan Modul	342
4.2.1	Analisis keperluan penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya oleh murid	342
4.2.2	Analisis keperluan terhadap guru bimbingan dan kaunseling	344
4.3	Data deskriptif subjek kajian	347



4.4 Persoalan kajian pertama : mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya	350
4.4.1 Hipotesis 1: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan dan kelompok kawalan	351
4.4.2 Hipotesis 2: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	352
4.4.3 Hipotesis 3: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	353
4.4.4 Hipotesis 4: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	354
4.4.5 Hipotesis 5: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan.	356
4.4.6 Hipotesis 6: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan kecil	358
4.4.7 Hipotesis 7: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan besar	360
4.4.8 Hipotesis 8: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok kawalan	361
4.4.9 Hipotesis 9: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	362
4.4.10 Hipotesis 10: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	364
4.4.11 Hipotesis 11: Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan	365
4.4.12 Hipotesis 12: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan dan kelompok kawalan	368

4.4.13 Hipotesis 13: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	369
4.4.14 Hipotesis 14: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	371
4.4.15 Hipotesis 15: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	372
4.4.16 Hipotesis 16: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan	374
4.4.17 Hipotesis 17: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan kecil	376
4.4.18 Hipotesis 18: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan besar	378
4.4.19 Hipotesis 19: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok kawalan	379
4.4.20 Hipotesis 20: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	380
4.4.21 Hipotesis 21: Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	382
4.4.22 Hipotesis 22: Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan	383
4.4.23 Hipotesis 23: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	386
4.4.24 Hipotesis 24: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	390

4.4.25 Hipotesis 25: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	393
4.5 Persoalan kajian kedua : mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya berdasarkan jantina	397
4.5.1 Hipotesis 26: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	398
4.5.2 Hipotesis 27: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan lelaki	401
4.5.3 Hipotesis 28: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan Perempuan	402
4.5.4 Hipotesis 29: Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	404
4.5.5 Hipotesis 30: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	407
4.5.6 Hipotesis 31: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan lelaki	410
4.5.7 Hipotesis 32: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan perempuan	412
4.5.8 Hipotesis 33: Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	413
4.5.9 Hipotesis 34: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	416



4.5.10	Hipotesis 35: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	420
4.5.11	Hipotesis 36: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dan membuat keputusan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	423
4.6	Persoalan kajian ketiga: mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya berdasarkan sosioekonomi	428
4.6.1	Hipotesis 37: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	429
4.6.2	Hipotesis 38: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi sederhana	431
4.6.3	Hipotesis 39: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi rendah	433
4.6.4	Hipotesis 40: Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	434
4.6.5	Hipotesis 41: Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	437
4.6.6	Hipotesis 42: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi sederhana	440
4.6.7	Hipotesis 43: Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi rendah	441
4.6.8	Hipotesis 44: Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	443



4.6.9 Hipotesis 45: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	446
4.6.10 Hipotesis 46: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	449
4.6.11 Hipotesis 47: Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	453
4.7 Rumusan	457

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan	458
5.2 Perbincangan keseluruhan kajian	459
5.3 Keunikan dan kebaharuan kajian	465
5.4 Keunikan dan perbezaan kajian dengan kajian terdahulu	468
5.5 Perbincangan persoalan dan objektif kajian	473
5.6 Perbincangan	479
5.6.1 Kesan modul TPTR pada penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya pada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan	480
5.6.2 Kesan modul TPTR pada penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya kepada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan berdasarkan status jantina.	489
5.6.3 Kesan modul TPTR pada penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya pada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan berdasarkan status sosioekonomi.	501
5.7 Penerokaan dan membuat keputusan kerjaya dengan kemahiran abad ke-21	514
5.8 Strategi pendidikan memupuk kerjaya dan kemahiran abad ke-21	519



5.9 Peranan teknologi dalam penerokaan kerjaya dan pembangunan Kemahiran	522
5.10 Aplikasi masa depan kerjaya	529
5.11 Isu jantina dan status sosioekonomi dalam pendidikan dan kerjaya	536
5.12 Cadangan aplikasi masa depan kerjaya	541
5.13 Implikasi kajian	547
5.13.1 Implikasi teori	547
5.13.2 Implikasi Praktikal	551
5.14 Cabaran kepada pendidikan dan pembangunan kerjaya	553
5.14.1 Mengurangkan relevansi pendidikan berterusan	553
5.14.2 Kekangan kewangan	554
5.14.3 Kurang minat dalam akademik	554
5.14.4 Pengalaman kerja dan jangkaan majikan	555
5.14.5 Keperluan program bimbingan kerjaya komprehensif	555
5.14.6 Kepentingan perancangan kerjaya	555
5.14.7 Mempromosikan pendidikan STEM dan TVET	556
5.14.8 Pendidikan berterusan lawan kemasukan tenaga kerja	556
5.15 Penggunaan modul TPTR dalam pelbagai peringkat	557
5.15.1 Kaunselor perlu memiliki kemahiran	560
5.15.2 Peranan bimbingan dan kaunseling kerjaya	561
5.15.3 Program bimbingan kerjaya berasaskan sekolah	562
5.15.4 Keberkesanan program penerokaan kerjaya	562
5.15.5 Peranan pembimbing dan kaunselor kerjaya	563
5.15.6 Aspirasi kerjaya STEM dan TVET	563
5.15.7 Minat dalam Kerjaya STEM	563





5.15.8 Kesesuaian antara aspirasi dan minat	564
5.15.9 Perluasan keberkesanan intervensi peringkat komuniti	565
5.16 Sumbangan kajian	567
5.16.1 Kerjaya dan kemahiran abad ke-21	568
5.16.2 Pembangunan dan penerapan Modul MKBTPTTR	573
5.16.3 Penerapan aktiviti kaunseling berasaskan kelompok Bimbingan	574
5.16.4 Penggunaan aktiviti yang praktikal	575
5.16.5 Peningkatan kefahaman dan keyakinan diri murid	576
5.16.6 Sumbangan terhadap aktiviti kaunseling dalam menghadapi kerjaya	576
5.16.7 Sumbangan meningkatkan keberkesanan kelompok bimbingan dalam kerjaya	577
5.16.8 Sumbangan kepada Teori Kaunseling	578
5.16.9 Sumbangan terhadap latihan dan pendidikan kaunselor	579
5.16.10 Sumbangan Teori Pilihan Terapi Realiti terhadap penerokaan dan membuat keputusan kerjaya	581
5.17 Cadangan kajian	585
5.17.1 Cadangan untuk kajian Tindakan	586
5.17.2 Cadangan untuk kajian lanjutan	589
5.18 Potensi penggunaan dan jaminan modul	598
5.19 Kesimpulan	599
RUJUKAN	603



**SENARAI JADUAL**

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Perbandingan antara bimbingan dan kaunseling	133
3.1	Reka bentuk kajian	222
3.2	Ancaman kesahan dalaman dan kaedah kawalan kajian	224
3.3	Taburan subjek rawatan dan kelompok kawalan	268
3.4	Modul Kelompok Bimbingan TPTR (MBKTPTR)	277
3.5	Pekali nilai kesahan sesi dan aktiviti MKBTPTR berdasarkan penilaian panel pakar	284
3.6	Nilai peratusan kesahan MKBTPTR mengikut kesahan modul Russel (1974) berdasarkan penilaian panel pakar	286
3.7	Penambahbaikan kesahan kandungan dan sesi modul	287
3.8	Kesahan Instrumen CESR	294
3.9	Kesahan Instrumen CDDQR	294
3.10	Nilai kesahan instrumen CESR	295
3.11	Nilai kesahan instrumen CDDQR	296
3.12	Pemarkatan bagi soal selidik kebolehppercayaan MKBTPTR	299
3.13	Nilai kebolehppercayaan MKBTPTR	300
3.14	Nilai Kebolehppercayaan Sesi MKBTPTR	301
3.15	Nilai kebolehppercayaan bagi CESR	303
3.16	Nilai kebolehppercayaan bagi CESR mengikut sub konstruk	303
3.17	Nilai Pekali Kebolehppercayaan Mengikut Item Sub Konstruk Penerokaan Sistemik Bertujuan	304





3.18	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Mengikut Item Sub Konstruk Penerokaan Persekitaran	305
3.19	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Mengikut Item Sub Konstruk Penerokaan Kendiri	306
3.20	Nilai kebolehpercayaan bagi CDDQR	306
3.21	Nilai kebolehpercayaan bagi CDDQR mengikut sub konstruk	307
3.22	Nilai pekali kebolehpercayaan mengikut item sub konstruk kekurangan kesediaan	308
3.23	Nilai pekali kebolehpercayaan mengikut item sub konstruk kekurangan maklumat	309
3.24	Nilai pekali kebolehpercayaan mengikut item sub konstruk maklumat tidak konsisten	310
3.25	Penganalisan data dijalankan	338
4.1	Skor min dan sisihan piawai bagi analisis keperluan CESR dan CDDQR	343
4.2	Skor min dan tahap analisis keperluan terhadap guru bimbingan dan kaunseling	345
4.3	Hasil ujian normaliti	348
4.4	Pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan dan kelompok kawalan	351
4.5	Pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	352
4.6	Pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	353
4.7	Pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	355
4.8	Pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	357
4.9	Ujian ANOVA pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	357
4.10	Pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan kecil	359





4.11	Pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan besar	360
4.12	Pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok kawalan	361
4.13	Pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	363
4.14	Pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	364
4.15	Pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok kawalan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	365
4.16	Ujian ANOVA pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok kawalan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	367
4.17	Pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan dan kelompok kawalan	368
4.18	Pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	370
4.19	Pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	372
4.20	Pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	373
4.21	Pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	374
4.22	Ujian ANOVA pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	375
4.23	Pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan kecil	377
4.24	Pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan besar	378
4.25	Pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok kawalan	379
4.26	Pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan	381





4.27	Pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar	382
4.28	Pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	384
4.29	Ujian ANOVA pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	385
4.30	Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	387
4.31	Ujian ANCOVA modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	389
4.32	Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	391
4.33	Ujian ANCOVA Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	392
4.34	Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	394
4.35	Ujian MANCOVA Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan	396
4.36	Pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	399
4.37	Ujian ANOVA Pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	400
4.38	Pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan lelaki	401





4.39	Pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan Perempuan	403
4.40	Pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	404
4.41	Ujian ANOVA Pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	406
4.42	Pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	408
4.43	Ujian ANOVA Pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	409
4.44	Pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan lelaki	411
4.45	Pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan Perempuan	412
4.46	Pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	414
4.47	Ujian ANOVA Pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	415
4.48	Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	417
4.49	Ujian ANCOVA modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	418
4.50	Kelompok bimbingan TPTR terhadap membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	420
4.51	Ujian ANCOVA Kelompok bimbingan TPTR terhadap membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	422
4.52	Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	424





4.53	Ujian MANCOVA Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan	426
4.54	Pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	429
4.55	Ujian ANOVA Pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	430
4.56	Pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi sederhana	432
4.57	Pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi rendah	433
4.58	Pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	435
4.59	Ujian ANOVA Pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	436
4.60	Pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	438
4.61	Ujian ANOVA Pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	439
4.62	Pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi sederhana	440
4.63	Pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi rendah	442
4.64	Pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	444
4.65	Ujian ANOVA Pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan	445



- 4.66 Kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan 447
- 4.67 Ujian ANCOVA kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan 448
- 4.68 Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap membuat keputusan kerjaya signifikan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan 450
- 4.69 Ujian ANCOVA Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap membuat keputusan kerjaya signifikan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan 451
- 4.70 Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosiekonomi sederhana, kelompok ekonomi rendah dan kelompok kawalan 454
- 4.71 Ujian MANCOVA Modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosiekonomi sederhana, kelompok ekonomi rendah dan kelompok kawalan 455



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
2.1 Kerangka teori TPTR	98
2.2 Prosedur dalam <i>Reality Therapy</i> berfokus WDEP	101
2.3 Model proses penerokaan kerjaya	112
2.4 Model peringkat perkembangan kelompok Herlihy	141
2.5 Model pembelajaran melalui kelompok berstruktur oleh Forsyth	145
2.6 Kerangka konseptual intervensi	161
3.1 Model reka bentuk pembinaan modul Sidek dan Jamaludin	240
3.2 Rangka konseptual pembinaan modul MKBTPTR	246
3.3 Model MBKTPTR (disesuaikan daripada modul Kaunseling Kelompok TPTR oleh Ahmad Jazimin)	248
3.4 Pelaksanaan MBKTPTR dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya	259
3.5 Carta aliran pemilihan populasi, sampel dan subjek eksperimen	266
3.6 Gabungan TPTR, tingkah laku penerokaan dan membuat keputusan kerjaya dalam aktiviti modul	329





SENARAI SINGKATAN

ANCOVA	Analysis of Covariance
ANOVA	<i>Analysis of Variance</i>
CDDQR	<i>Career Decision Difficulties Questionnaire-Reverse</i>
CESR	<i>Career Exploration Survey</i>
CTRT	<i>Choice Theory Reality Therapy</i>
KBB	Kelompok Bimbingan Besar
KBK	Kelompok Bimbingan Kecil
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KPWKM	Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat
MANCOVA	<i>Multivariate Analysis Of Covariance</i>
MGKK	Majlis Guru Kaunseling Kebangsaan
MKBTPTR	Modul Kelompok Bimbingan TPTR
PIC	<i>Prescreening</i>
PKP	Perintah Kawalan Pergerakan
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
RMIC	Research Managemnet Innovation Centre
SAMI ₂ C ₃	<i>Simple, attainable, measureable, immediate and control by client</i>
SMK	Sekolah Menengah Kebangsaan
SOP	<i>Standard Operation Procedure</i>
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TOT	<i>Training of trainers</i>





TPTR	Teori Pilihan Terapi Realiti
UBK	Unit Bimbingan dan kaunseling
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris
WDEP	<i>Wants, doing, evaluted and planning</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>





SENARAI LAMPIRAN

- A Pengesahan Kajian
- B Modul Kelompok Bimbingan *Choice Theory Reality Therapy* (MKBTPTR)
- C Soalselidik Penerokaan Kerjaya
- D Soalselidik Kesukaran Membuat Keputusan Kerjaya
- E Output SPSS





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan



Kajian ini berkaitan kesan modul kelompok bimbingan Teori Pilihan (*Choice Theory*) Terapi Realiti (*Reality Therapy*) (TPTR) terhadap penerokaan dan membuat keputusan kerjaya dalam kalangan murid sekolah menengah. Bab ini membincangkan latar belakang kajian dan pernyataan masalah yang melibatkan isu-isu yang berkaitan perkembangan kerjaya murid sekolah menengah. Selain itu, pengkaji juga menyenaraikan persoalan kajian, objektif kajian, hipotesis kajian, definisi konsep dan definisi operasi, kepentingan kajian, batasan kajian dan rumusan kajian.





1.2 Latar belakang kajian

Murid yang berada di tingkatan empat harus membuat pengkhususan dalam aliran bidang yang bakal diikuti selaras dengan potensi, minat dan kecekapan mereka. Keselarasan ini akan memudahkan mereka merancang kerjaya untuk melanjutkan pengajian ke institusi pengajian tinggi dalam bidang pengajian tertentu berdasarkan pakej-pakej subjek tertentu yang di ambil diperingkat sekolah. Oleh itu murid harus menentukan bidang yang dikehendaki jika tidak keadaan sebaliknya akan dialami (Zafar, 2019). Kerjaya murid harus bermula daripada awal lagi di sekolah dengan penyampaian maklumat kerjaya dan persekitaran kerjaya (Lau, Chung, dan Wang, (2021). Oleh itu kerjaya melalui pendidikan menggunakan modul dan bimbingan kerjaya menjadi satu strategi pendidikan yang dilaksanakan oleh pengkaji terdahulu di peringkat tempatan dan luar negara.



Kepentingan kerjaya diperkatakan oleh pengkaji tempatan dan luar negara. Norazhar, Abd Rahman, dan Bakar, (2018) menegaskan kerjaya dan individu bergerak selari dalam perancangan yang dalam kehidupan seseorang. Seterusnya Yahya dan Mahmud (2022) menyatakan kerjaya sangat berpengaruh dalam kehidupan seseorang. Manakala Budi, Sugiharto dan Sunawan (2021) menyebut tentang kerjaya dan individu sebagai amat penting dan disebut kaunseling kerjaya hayat.

Justeru kepentingan kerjaya juga dialami di peringkat sekolah di luar negara seperti di Australia, Denmark, Finland, Britain, Kanada dan Hong Kong. Australia menubuhkan sebuah agensi yang dinamakan *National Job Network*. Manakala di Denmark menubuhkan *Counseling House* oleh agensi *Instituted One-Stop Center*.





Kerajaan Finland membina *student personal study program* untuk murid sebelum terlibat dalam pendidikan vokasional atau latihan dalam sesi kaunseling individu dan kelompok. Murid di Britain dibiayai oleh kerajaan apabila mengekalkan rekod pencapaian (ROA) yang baik dan juga dalam pelan tindakan individu (IAP). Kerajaan Kanada pula menyediakan kerjaya dengan membangunkan dasar kerjaya yang inovatif. Fokus kerjaya murid ditumpukan terhadap penambahbaikan tugas dan pengkhususan kerja, pendidikan koperasi, pameran kerjaya, dan pelbagai program karyawan. Manakala di Hong Kong, tumpuan diberikan kepada sumber-sumber bimbingan kerjaya tentang laluan kerjaya dan perhubungan. Tugas tersebut disempurnakan oleh Guru Bimbingan dan Kaunseling selaku guru kerjaya di sekolah menengah dengan menyediakan program perkhidmatan kerjaya. Nurfarahzatul Ashikin, Mohamad Zubir, dan Muhamad Hussin (2022). Oleh itu, program kerjaya dan kaunseling mendapat sokongan yang baik daripada kerajaan yang dinyatakan di atas. Pendidikan kerjaya dilaksanakan sekolah mendapat sambutan yang baik diperingkat kerajaan. Ini menunjukkan usaha kerjaya harus dimulai dari muda hingga sepanjang hayat.

Oleh itu, pada peringkat usia murid sekolah menengah, mereka telah membuat persediaan untuk ke peringkat dewasa dengan lebih prihatin tentang rancangan untuk pekerjaan masa hadapan. Selain itu, terdapat murid yang sukar menghubungkan subjek mereka murid dengan kursus pengajian yang ditawarkan di institusi pengajian tinggi. Keadaan ini berlaku kerana waktu persekolahan mereka kurang mendapatkan maklumat pendidikan kerjaya tentang penerokaan dan membuat keutusan kerjaya di sekolah menengah. Didapati sebanyak 46% murid sekolah menengah tidak mendapat pendidikan kerjaya secara mencukupi menyebabkan mereka sukar mengaitkan





kesesuaian subjek di sekolah dengan pilihan kursus pengajian dan peluang kerjaya masa depan mereka (Mufrihah, Hasanah, Aisa, dan Wahyuningrum, 2021).

Selanjutnya, Hermawan dan Farozin (2018) menyatakan penerokaan kerjaya merupakan proses dalam kerjaya. Ia merupakan suatu bentuk maklumat untuk menambah ilmu pengetahuan yang dilaksanakan secara meluas. Oleh itu, penerokaan kerjaya menjadi unsur penting dalam membuat keputusan kerjaya. Manakala Nor Hazwani dan Sheerad (2020) pula mentakrifkan penerokaan kerjaya sebagai proses individu yang kompleks untuk mencapai peningkatan diri dan pengetahuan persekitaran bagi mencapai matlamat kerjaya. Penerokaan kerjaya melibatkan aktiviti-aktiviti seperti mengumpul maklumat dan pengetahuan, tentang pencarian kerja, perancangan peluang dan pemilihan kerjaya. Selain itu, melibatkan tingkah laku seperti berbincang mengenai peluang, memmuridi kebolehan dan kemahiran tertentu serta memperolehi pendidikan untuk kejayaan. Penerokaan kerjaya merupakan aktiviti yang dilaksanakan dalam kerjaya. Oleh itu, menurut Mahmud, Bakar, Amat, Mansor dan Amran (2022) penerokaan kerjaya yang sistematik dan menyeluruh, membuatkan murid mula mengumpul maklumat bagi membantu mereka membuat keputusan kerjaya yang jelas dan berjaya.

Kepentingan penerokaan kerjaya dalam membuat keputusan kerjaya dan banyak dikenalpasti oleh pengkaji. Kajian banyak tertumpu kepada penilaian terhadap kaedah yang berbeza tentang penerokaan sama ada formal dan tidak formal berkaitan aktiviti pencarian kerja dan mengenalpasti motivasi dan aspek individu tentang penerokaan kerjaya. Rangka kajian bersepadu penerokaan kerjaya melibatkan kepercayaan penerokaan mengenai tingkahlaku pencarian kerjaya dan reaksi





penerokaan. Dalam konteks ini, penerokaan kerjaya bermaksud sebagai tingkahlaku yang bertujuan mengakses maklumat mengenai pekerjaan, kerja atau organisasi yang sebelumnya tidak terlintas dan terfikir. Tingkahlaku penerokaan kerjaya melibatkan tiga dimensi iaitu tumpuan peribadi dan persekitaran. Kedua, jumlah bilangan maklumat yang diperolehi melalui prestasi temuduga dan mendapat tawaran kerja. Ketiga, melibatkan diri dalam organisasi, sosialisasi dan sikap terhadap kerjaya yang berubah-ubah. Individu meneroka diri dan persekitaran dalam tahap yang berbeza-beza dalam mencari maklumat kerjaya yang sesuai. Tingkahlaku penerokaan kerjaya melibatkan maklumat yang baharu dan berguna, maklumat yang diperolehi sinonim dengan diri dan jangkaan berhubungkait yang tinggi dengan dirinya. Oleh kerana itu, individu yang kurang memperoleh maklumat yang kurang menyebabkan timbul perbezaan motivasi antara individu yang lebih dan yang kurang meneroka maklumat (Jiang et. al, 2022).



Sumber lain juga memberi maklumat kerjaya yang terkini selari dengan perkembangan teknologi maklumat. Dengan mengakses melalui internet, maklumat kerjaya dapat diperolehi dengan melayari laman web maklumat pekerjaan yang tertentu. Bantuan oleh kaunselor sekolah turut membantu murid menyalurkan sumber maklumat kerjaya dan penerangan sesuatu pekerjaan. Menurut Hajmi dan Jamaludin (2022) Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkenalkan pentaksiran psikometrik untuk tingkatan satu hingga lima bagi ujian personaliti, ujian minat kerjaya dan ujian kecerdasan pelbagai bagi perkembangan kerjaya murid. Akan tetapi perkembangan kerjaya di negara ini perlu digiatkan usaha dalam memenuhi keperluan sistem pendidikan kerjaya. Oleh itu perhubungan antara peringkat persekolahan dan latihan peringkat pekerjaan perlu diselaraskan agar laluan kerjaya ditunjukkan dengan





jelas untuk masa hadapan murid. Kekurangan ini terdapat di sekolah yang tidak diajar di sekolah (Desa, Asaari, Razak dan Abd Jabar, 2019). Dengan demikian cabaran yang baru telah membawa perubahan yang signifikan kepada bidang pekerjaan dan pekerja. Oleh itu kaunselor kerjaya perlu melaksanakan transformasi daripada pendekatan konvensional kepada pendekatan yang lebih menyeluruh dengan perancangan kerjaya melibatkan keluarga, komuniti dan elemen-elemen yang lain.

Membuat keputusan kerjaya merupakan peringkat mesti diambil dan dilalui oleh seseorang sama ada murid sekolah, kolej atau universiti. Walaubagaimanapun, terdapat sesetengah seseorang yang membuat keputusan kerjaya dengan mudah dan tanpa kesukaran yang nyata, namun ramai juga seseorang yang menghadapi kesukaran dalam membuat keputusan kerjaya mereka. Untuk membantu seseorang yang mengalami kesukaran dalam proses membuat keputusan kerjaya mereka perlu mencari dan mengenal pasti bidang kesukaran mereka. Seseorang yang membuat keputusan kerjaya yang ideal adalah seseorang yang menyedari keperluan untuk membuat keputusan kerjaya. Seseorang bersedia mencapai dan membuat keputusan dengan betul melalui proses yang sistematik untuk mencapai keputusan yang paling sesuai dengan matlamatnya. Seseorang yang membuat keputusan kerjaya yang ideal mengalami kesukaran yang boleh merosakkan atau menghalang proses membuat keputusan kerjaya. Kesukaran membuat keputusan kerjaya dialami berbeza-beza kepada seseorang mengikut keadaan kesukaran timbul sebelum atau semasa penglibatan sebenar dalam proses membuat keputusan kerjaya. Sumber yang mencetuskan kesukaran didapati daripada kognitif atau afektif. Dengan itu kesan kesukaran keputusan menghalang proses atau membawa kepada keputusan yang rendah daripada





keputusan yang optimum. Oleh itu intervensi diperlukan untuk mengatasi kesukaran membuat keputusan kerjaya (Ramli et.al, 2022).

Oleh itu, kepentingan menguasai kemahiran membuat keputusan kerjaya perlu diberi keutamaan (Erni Marlina, Roznim dan Nor Azah, 2021). Program-program perkembangan kerjaya harus dilaksanakan bagi memberi keyakinan kepada murid dalam memilih kerjaya (Mahfud, Siswanto, Wijayanto dan Puspitasari, 2020). Lanjutan daripada itu, Salleh (2019) memberi pandangan tentang sistem pendidikan yang perlu menjana ke arah menyediakan sumber manusia atau modal insan yang berkualiti. Justeru itu, perkhidmatan bimbingan dan kaunseling berperanan penting bagi mencapai wawasan negara melalui perkembangan modal insan secara optimum di peringkat sekolah. Pencapaian ini tercapai melalui perancangan program yang sistematik, perkhidmatan yang berkualiti dan pelaksanaan program yang berkesan dalam perkhidmatan bimbingan dan kaunseling.

Lanjutan daripada itu, peranan guru bimbingan dan kaunseling adalah antaranya membantu murid merancang haluan pendidikan dan pemilihan kerjaya. Namun begitu, fokus peranan utama guru bimbingan dan kaunseling teralih kepada tambahan tugas sampingan yang lain seperti mengajar subjek akademik, terlibat jawatan utama dalam penguatkuasaan disiplin dan sebagainya. Oleh kerana itu, kesannya menyebabkan guru berkenaan kurang bersedia untuk melaksanakan peranan membimbing murid dalam haluan perancangan pendidikan dan kerjaya mereka (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015).





Seterusnya, membantu dan mengenalpasti haluan pendidikan dan kerjaya murid merupakan usaha yang perlu dilaksanakan oleh kaunselor. Oleh kerana setiap murid memerlukan pekerjaan sebagai keperluan asas mereka bagi meneruskan kehidupan, justeru persaingan untuk mempunyai pekerjaan amat tinggi. Oleh yang demikian, persediaan awal yang teliti dan tersusun perlu untuk mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian dengan minat, kebolehan dan bakat yang dimiliki oleh murid (Gunawan, 2018).

Justeru itu, menurut Lau, Chung dan Wang (2021) murid yang dapat menangani aspek perkembangan diri yang menepati sistem dan budaya masyarakat dan meneruskan perkembangan ketika persekolahan dari satu peringkat ke peringkat merupakan pencapaian mereka melalui penglibatan dalam program kerjaya di sekolah.

Dengan itu, usaha ini menunjukkan wajar dilaksanakan oleh perkhidmatan bimbingan dan kaunseling kerjaya bagi membantu murid dalam aspek perkembangan kerjaya murid. Sebagaimana Noor Afzaliza Nazira dan Maizatul Haizan (2021) menjelaskan murid yang membina dan menunjukkan kesedaran tinggi tentang pekerjaan ketika persekolahan akan menceburi pekerjaan yang sesuai dengan minat dan personaliti mereka.

Penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya murid di waktu persekolahan merupakan adalah tempoh yang sesuai dilaksanakan oleh murid. Dengan itu, kajian penerokaan dan membuat keputusan kerjaya murid perlu dilaksanakan bagi menyesuaikan diri murid dengan kerjaya. Kestabilan pekerjaan dan prospek pasaran kerja memerlukan kepada tenaga kerja yang berbeza dan bersesuaian dengan masa kini dan abad ini. Oleh itu, murid perlu membina dengan sendiri yang kuat dan memahami





hubungan antara pendidikan dan peluang masa depan melalui pembelajaran akan mudah dimuridi mereka. Akan tetapi pada masa kini peluang pekerjaan tidak sama diperolehi ketika abad yang lalu dengan bekerja setelah tamat persekolahan atau pengajian dan kekal bekerja sehingga ke akhir tempoh berkerjaya. Gaya kini telah berubah, statistik menunjukkan seorang pekerja secara purata bertukar kerja sebanyak lapan kali sebelum bersara dan keadaan itu terjadi pada pekerja yang sama berubah kerja sebanyak tiga kali dan lebih, Zulhazmi dan Muhd Khaizer (2021).

Penerokaan kerjaya dan membuat keputusan adalah proses kritikal untuk murid sekolah menengah di Malaysia, kerana ia meletakkan asas untuk laluan profesional masa depan dan pembangunan peribadi. Proses ini dipengaruhi oleh pelbagai faktor, termasuk bimbingan kerjaya, efikasi sendiri, aspirasi, dan pengaruh luar seperti keluarga, sekolah, dan status sosioekonomi. Maklum balas ini meneroka aspek utama penerokaan kerjaya dan membuat keputusan dalam kalangan murid sekolah menengah, mengambil pandangan daripada kajian penyelidikan yang berkaitan.

Faktor utama mempengaruhi penerokaan kerjaya dan membuat keputusan antaranya kesedaran dan kefahaman bimbingan kerjaya. Tahap kesedaran dan kefahaman tentang bimbingan kerjaya dalam kalangan murid sekolah menengah di Malaysia agak tinggi, khususnya di wilayah seperti Labuan. Murid menyedari kepentingan menyelaraskan pilihan kerjaya mereka dengan minat dan kebolehan mereka, dan mereka menghargai maklumat kerjaya dalam merancang laluan masa depan mereka (Elias et al., 2023). Walau bagaimanapun, keberkesanan program bimbingan kerjaya boleh berbeza-beza bergantung kepada inisiatif yang dilaksanakan oleh sekolah. Sebagai contoh, sekolah di Labuan telah memperkenalkan program





pendedahan awal kepada murid Tingkatan 3, yang bertujuan untuk memberi bimbingan dan maklumat tentang pelbagai bidang kerjaya (Elias et al., 2023).

Aspirasi dan minat dalam kerjaya STEM dan TVET. Sistem pendidikan Malaysia memberi penekanan yang kuat pada bidang STEM (Sains, Teknologi, Kejuruteraan, dan Matematik) dan TVET (Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional), kerana ini dilihat sebagai kritikal untuk memenuhi tuntutan abad ke-21. Kajian telah menunjukkan bahawa murid menengah rendah di Malaysia mempamerkan minat yang kuat dalam dimensi kerjaya Sosial, Penyiasatan dan Realistik, dengan keselarasan tinggi antara aspirasi dan minat mereka (Bakar dan Mahmud, 2020). Murid lelaki, khususnya, menunjukkan kecenderungan yang lebih kuat terhadap kerjaya Realistik, yang mungkin dipengaruhi oleh norma dan jangkaan jantina masyarakat.



Pengaruh perancangan kerjaya terhadap membuat keputusan kerjaya.

Perancangan kerjaya memainkan peranan penting dalam membentuk proses membuat keputusan kerjaya. Penyelidikan telah menemui korelasi positif yang kuat antara perancangan kerjaya dan pembuatan keputusan kerjaya dalam kalangan murid sekolah menengah di Malaysia. Murid yang melibatkan diri dalam perancangan kerjaya berstruktur lebih berkemungkinan membuat keputusan kerjaya yang termaklum dan difikirkan dengan baik, menonjolkan kepentingan menyediakan murid dengan akses kepada sumber dan program perancangan kerjaya (Ayu et al., 2022).

Cabaran dalam membuat keputusan kerjaya. Walaupun terdapat sumber bimbingan dan perancangan kerjaya, ramai murid menghadapi cabaran dalam membuat keputusan kerjaya yang termaklum. Cabaran ini termasuk kurangnya kesedaran tentang





pilihan kerjaya, akses terhad kepada maklumat kerjaya, dan pengaruh faktor luaran seperti jangkaan keluarga dan status sosioekonomi (Othman et al., 2023). Selain itu, keterkaitan pendidikan yang semakin berkurangan dan ketidaktentuan dalam sektor ekonomi boleh menjadi penghalang kepada murid untuk melanjutkan muridan atau membuat keputusan kerjaya (Othman et al., 2023).

Merujuk kepada modul kerjaya yang berasaskan Teori Pilihan Terapi Realiti oleh Glasser (2000) sangat berguna dalam membantu murid membuat penerokaan dan keputusan kerjaya. Ini kerana pendekatan ini memberi penekanan kepada tanggungjawab, pilihan, dan kawalan sendiri. Berikut merupakan keperluan dan kepentingan modul kerjaya berasaskan teori ini dalam konteks murid. Membantu murid mengenal pasti keperluan asas seperti yang digariskan oleh Teori Pilihan kepada lima keperluan asas manusia iaitu cinta dan kasih sayang, kuasa atau pencapaian, kebebasan, keseronokan dan kelangsungan hidup. Perkaitan terhadap kerjaya akan memberi ruang kepada murid ke arah meneroka jenis kerjaya yang memenuhi keperluan utama mereka. Contohnya, murid yang tinggi keperluan kuasa mungkin berminat dalam bidang kepimpinan, manakala yang tinggi keperluan keseronokan mungkin sesuai dalam bidang kreatif.

Selain itu, memupuk kesedaran sendiri dan refleksi sendiri kepada Terapi Realiti yang menekankan kesedaran tentang pilihan yang dibuat dalam hidup, termasuk pilihan kerjaya. Relevannya kepada kerjaya menjadikan modul ini membantu murid memahami bahawa mereka bertanggungjawab terhadap hala tuju kerjaya mereka, dan pilihan yang mereka buat hari ini seperti belajar bersungguh-sungguh atau membuat penyelidikan kerjaya agar memberi kesan kepada masa depan. Ianya juga





meningkatkan kemahiran membuat keputusan seperti yang dinyatakan dalam Terapi Realiti menggunakan pendekatan WDEP (*Wants, Doing, Evaluation, Planning*). Penyoalan yang sesuai bagi *Wants*- Apakah yang saya mahukan dalam kerjaya? *Doing*- Apakah yang sedang saya lakukan untuk mencapainya? *Evaluation*- Adakah tindakan saya membantu mencapai matlamat? *Planning*- Apa rancangan seterusnya?

Kesesuaiannya kepada kerjaya menjadikan proses ini sangat membantu dalam merancang laluan kerjaya dan mengenal pasti kekuatan serta kelemahan diri. Mendorong tindakan proaktif dengan menjadikan modul ini dorongan murid untuk mengambil inisiatif dan bertindak secara aktif dalam membuat penerokaan dan membuat keputusan kerjaya, bukan hanya mengikut orang lain. Menyokong pembentukan identiti kerjaya dengan Teori Pilihan menekankan pembinaan identiti diri melalui pilihan-pilihan bermakna. Modul ini boleh membimbing murid dalam membina identiti kerjaya yang selari dengan nilai dan minat peribadi mereka.

Oleh itu, keperluan memenuhi kecemerlangan dan kemajuan masa depan menuntut kepada kejayaan dan kecemerlangan dalam aspek afektif, psikomotor dan kemahiran insaniah selain akademik. Kejayaan dan kecemerlangan yang dilihat melibatkan gabungan semua komponen tersebut tanpa terpisah dalam senario masa kini (Lukman, 2022). Justeru, murid wajar bersedia menyelesaikan cabaran memilih kerjaya dalam membuat keputusan kerjaya yang menjadi aktiviti rutin bagi menentukan corak kehidupan murid masa di depan dalam menghadapi dunia pekerjaan yang bersifat kompleks dan mencabar.





Mengenal pasti "gap" atau jurang penyelidikan dalam kajian berkaitan penggunaan kaedah atau modul yang digunakan untuk membantu murid dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Penggunaan kaedah atau modul dalam intervensi bimbingan kerjaya untuk membantu murid membuat keputusan kerjaya. Berdasarkan tinjauan literatur terdahulu berikut merupakan beberapa jurang penyelidikan yang biasa ditemui dalam topik ini. Kekurangan kajian di peringkat menengah awal. Kebanyakan kajian kerjaya tertumpu kepada pelajar menengah atas atau universiti. Modul untuk murid sekolah rendah atau menengah rendah masih kurang diterokai. Modul yang tidak disesuaikan mengikut budaya atau konteks tempatan.

Kebanyakan modul dibangunkan berasaskan pendekatan Barat. Kurangnya modul tempatan yang relevan dengan konteks budaya dan sosioekonomi murid di Malaysia atau Asia Tenggara. Pendekatan teknologi masih kurang dimanfaatkan. Potensi penggunaan aplikasi mudah alih, VR atau AR, atau platform dalam talian untuk modul penerokaan kerjaya masih belum dimanfaatkan sepenuhnya. Kekurangan penilaian keberkesanan modul mengakibatkan banyak kajian tidak menyertakan ujian empirikal untuk melihat kesan sebenar modul ke atas murid contoh kefahaman kerjaya, motivasi, self-efficacy. Pendekatan yang tidak holistik. Modul lebih fokus kepada 'pemilihan kerjaya' berbanding proses penerokaan sendiri, minat, dan nilai diri yang penting dalam membuat keputusan kerjaya. Kekurangan integrasi dengan kurikulum sedia ada membuatkan modul kerjaya kurang disepadukan dengan pengajaran subjek lain atau program bimbingan yang sedang dilaksanakan di sekolah. Keterlibatan ibu bapa atau komuniti masih rendah, oleh kerana itu modul sedia ada kurang melibatkan pengaruh persekitaran seperti ibu bapa dan komuniti dalam proses penerokaan kerjaya.





Kajian terkini menunjukkan bahawa modul bimbingan kerjaya mempunyai potensi besar dalam meningkatkan keyakinan kerjaya, kesedaran sendiri dan kemahiran membuat keputusan dalam kalangan murid. Namun begitu, terdapat beberapa jurang yang ketara, termasuk kekurangan pendekatan berasaskan teknologi, kurang penyesuaian budaya tempatan, dan kurang penilaian longitudinal terhadap keberkesanan intervensi. Kajian di Asia Tenggara, khususnya Malaysia dan Indonesia, mula meningkat tetapi masih terhad berbanding kajian dari Eropah dan Amerika Syarikat. Kajian oleh Silva dan Taveira (2025) membina modul intervensi untuk penerokaan awal kerjaya guru dan dapati ia memberi impak positif kepada pembentukan aspirasi kerjaya pelajar sekolah. Modul oleh Isriyah et al. (2025) menekankan elemen sokongan emosi dan sosial dalam membuat keputusan kerjaya. Menekankan pentingnya aspek psikososial dalam modul. Kajian tersebut menyoroti kepentingan integrasi sokongan emosi dan sosial dalam modul intervensi kerjaya untuk remaja, terutamanya dalam konteks di mana kerangka bimbingan kerjaya yang berstruktur masih terhad. Penekanan diberikan kepada bagaimana aspek psikososial dapat membantu mengurangkan ketidakpastian dalam membuat keputusan kerjaya dan meningkatkan aspirasi kerjaya pelajar. Modul oleh Munawwarah dan Muslihati (2024) untuk pelajar pendidikan khas, meningkatkan keyakinan kerjaya. Menunjukkan keperluan modul yang sesuai dengan keperluan khas. Kajiannya menyoroti peranan penting latihan asertif dalam membina keyakinan kerjaya pelajar pendidikan khas, yang sering menghadapi cabaran fizikal, mental, dan sosial dalam pembangunan kerjaya mereka. Intervensi ini membantu pelajar mengatasi halangan psikososial dan meningkatkan kesiapsiagaan mereka untuk memasuki dunia kerjaya.





Kajian oleh Li et al. (2025) terlibat dalam pembinaan skala keberkesanan sendiri dalam membuat keputusan kerjaya untuk pelajar sekolah menengah di China. Menyoroti pentingnya alat ukur dalam modul kerjaya. Kajiannya itu menyoroti kepentingan pengukuran keberkesanan sendiri dalam membuat keputusan kerjaya dalam kalangan pelajar sekolah menengah, terutamanya dalam konteks reformasi peperiksaan masuk kolej di China. Skala MDMSES yang dibangunkan merangkumi lima faktor utama: pemerolehan maklumat, penilaian sendiri, penentuan sendiri, ketekunan dalam membuat keputusan, dan sokongan sosial. Skala ini menunjukkan kestabilan pengukuran yang kukuh dan kualiti psikometrik yang baik, menjadikannya alat yang berpotensi untuk digunakan dalam pelbagai konteks dan populasi pada masa hadapan.



Sementara itu kajian oleh Yusriah et al. (2025) melibatkan teknik model simbolik berjaya meningkatkan perancangan kerjaya pelajar sekolah agama. Kajian ini menyoroti bagaimana teknik model simbolik dapat digunakan dalam bimbingan kelompok untuk membantu pelajar di sekolah agama merancang kerjaya mereka dengan lebih berkesan. Melalui pendekatan ini, pelajar dapat memahami dan merancang laluan kerjaya mereka dengan lebih jelas, selaras dengan nilai-nilai yang dianjurkan dalam pendidikan Islam. Kajian oleh Govender et al. (2024) telah memfokuskan kepada pembangunan bahan pedagogi untuk guru, dengan impak terhadap pembangunan kerjaya pelajar. Kajian tersebut menyoroti bagaimana pendekatan literasi disiplin kritikal dapat memperkasa guru dalam menyampaikan pengajaran yang lebih bermakna, yang seterusnya memberi impak positif terhadap pembangunan kerjaya pelajar. Dengan mengintegrasikan kerangka ini dalam latihan guru, ia dapat membantu pelajar memahami hubungan antara kandungan akademik dan





aplikasi dunia sebenar, serta membina kesedaran kritikal yang diperlukan untuk membuat keputusan kerjaya yang bijak.

Menurut kajian Fris et al. (2025) melalui kajian RCT menunjukkan bahawa pendekatan coaching meningkatkan pemilihan kerjaya pelajar perubatan sesuai diadaptasi untuk peringkat menengah. Kajian ini menerangkan bagaimana pendekatan *coaching* dapat membantu pelajar perubatan dalam membuat keputusan kerjaya yang lebih baik. Walaupun kajian ini memfokuskan kepada pelajar perubatan, pendekatan serupa berpotensi untuk diadaptasi ke peringkat sekolah menengah bagi membantu pelajar dalam perancangan kerjaya mereka. Menerusi kajian oleh Chen (2024) membina modul berasaskan teknologi multimedia dan AI untuk membantu pelajar membuat keputusan kerjaya dengan sokongan digital. Kajiannya menunjukkan bagaimana alat AI, seperti Quark GaoKao, digunakan oleh ibu bapa untuk membantu dalam pemilihan kolej berdasarkan keputusan peperiksaan, data sejarah, dan lokasi yang diinginkan. Walau bagaimanapun, kajian ini juga menekankan cabaran seperti cadangan AI yang mengelirukan dan penggunaan yang tidak bertanggungjawab oleh agensi perunding pihak ketiga.

Kajian oleh Wang et al. (2024) yang meneliti pelbagai intervensi kerjaya untuk pelajar sekolah menengah, termasuk teori kerjaya, mod intervensi, penilaian, dan hasil intervensi. Ulasan ini memberikan pandangan menyeluruh mengenai pendekatan yang berkesan dalam intervensi kerjaya. Kajian ini mengenal pasti tiga teori utama yang digunakan dalam intervensi kerjaya: teori konstruksi kerjaya, teori kerjaya kognitif sosial, dan teori pemprosesan maklumat kognitif. Mod intervensi yang paling banyak digunakan adalah kaunseling kumpulan dengan lapan sesi, masing-masing selama 45





minit. Sistem penilaian utama yang digunakan adalah ujian pra dan pasca untuk kumpulan eksperimen dan kawalan. Hasil utama intervensi adalah pembangunan positif dalam kebolehsuaian kerjaya dan pembuatan keputusan kerjaya. Kajian tersebut mencadangkan pembangunan model bimbingan kerjaya bertiga peringkat yang terdiri daripada kurikulum kerjaya, kaunseling kumpulan kerjaya, dan kaunseling individu.

Kajian oleh Hedge dan Carter (2025) menilai keberkesanan sistem *Response to Intervention* (RTI) dalam menyokong keputusan kerjaya pelajar dari awal. Kajian ini menyoroti bagaimana sistem *Career Pathways* dapat memberikan struktur yang penting untuk perkembangan kerjaya, membantu individu membina kompetensi yang meningkatkan kebolehkeraan serta membantu organisasi dalam pembangunan strategik pekerja. Penulis juga mencadangkan arah untuk penyelidikan masa depan bagi mempromosikan pertumbuhan dan kejayaan kerjaya individu, serta membantu majikan dalam mencipta atau mengukuhkan sistem *Career Pathways* yang akan mengurangkan bias dan meningkatkan prestasi organisasi dengan menyokong kemajuan pekerja mereka.

Kesimpulan gap penyelidikan menunjukkan kurangnya modul untuk pelajar rendah dan menengah disebabkan banyak kajian tertumpu pada pelajar sekolah menengah tinggi dan universiti. Modul masih tidak cukup disesuaikan secara budaya dan konteks kerana banyak kajian tertumpu pada pelajar sekolah menengah tinggi dan universiti. Pendekatan digital atau AI masih belum meluas. Hanya Chen (2024) gunakan AI dan multimedia untuk sokongan kerjaya. Kekurangan pengukuran keberkesanan intervensi. Melalui *Major Decision-Making Self-Efficacy Scale* (MDMSES) kajian oleh Li et al.(2025) dan Fris et al. (2025) hanya menekankan





kepentingan alat ukur. Ibu bapa dan komuniti kurang dilibatkan akibat daripada kebanyakan modul masih fokus kepada pelajar secara individual.

1.3 Penyataan Masalah

Setiap tahun murid sekolah atau institusi pengajian tinggi menamatkan persekolahan atau pengajian yang secara rutinnya ribuan mereka akan menceburi bidang pekerjaan sebagaimana jumlah yang mengikuti persekolahan dan pengajian. Namun hampir kebanyakan mereka perlu dibimbing dan diberi panduan dalam mencari usaha mencari pekerjaan lantaran kurang memahami kaedah dan strategi terbaik membuat persediaan untuk menceburi bidang pekerjaan (Noor Afzaliza Nazira dan Maizatul Haizan, 2021).

Mengikut Jabatan Perangkaan Malaysia (2024), kadar pengangguran pada bulan Disember 2024 adalah sebanyak 3.1% dan suku keempat 2024 pula sebanyak 3.2% menjadikan pengangguran telah mengalami penurunan sebanyak 0.1%. Namun begitu, kadar ini adalah sangat sedikit dan masih lagi mengalami kadar pengangguran yang tinggi. Oleh itu perancangan kerjaya adalah sangat penting terutama kepada murid yang akan memilih sesuatu kursus di peringkat pengajian tinggi. Maka wajarlah kerjaya diletakkan sebagai matlamat utama dalam kaunseling dan bimbingan kerjaya lantaran perkaitannya dengan membuat keputusan kerjaya. Oleh hal demikian, Lau, Baranovich dan Leong (2018) menambah murid akan melalui tempoh kehidupan dengan mempunyai pekerjaan yang sesuai mengikut minat, kebolehan dan pencapaian untuk kepuasan hidup sudah tentu murid sekolah harus menekan kepentingan masa depan melalui persediaan kerjaya pada peringkat murid lagi.

Isu pengangguran sangat berkait rapat dengan isu penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya. Hubungan ini boleh dijelaskan dari pelbagai sudut psikologi, pendidikan, ekonomi, dan pembangunan diri. Ramai individu, terutamanya lepasan sekolah atau universiti, menghadapi kesukaran mendapatkan pekerjaan bukan semata-mata kerana tiada peluang, tetapi kerana mereka tidak jelas tentang laluan kerjaya yang sesuai (Gati dan Amir, 2010). Kurangnya penerokaan kerjaya dan kemahiran membuat keputusan kerjaya boleh menyebabkan pemilihan bidang pengajian yang tidak sejajar dengan keperluan pasaran, permohonan kerja secara rambang tanpa strategi, ketidakupayaan membina profil kerjaya yang kuat dan kebingungan identiti kerjaya yang menyumbang kepada pengangguran jangka panjang. Penerokaan kerjaya juga mempengaruhi pengangguran. Aspek kekurangan penerokaan akan memberi kesan terhadap pengangguran menyebabkan individu tidak mengenal potensi, kekuatan dan minat menyebabkan mereka tidak sepadanan pekerjaan. Manakala tiada pendedahan awal mengakibatkan kesan terhadap pengangguran menyebabkan tiada pendedahan kepada pelbagai laluan kerjaya sejak awal, pelajar membuat pilihan berdasarkan pengaruh luaran, bukan realiti diri dan pasaran (Lent et al., 2019).

Sementara itu kemahiran membuat keputusan lemah memberi kesan terhadap pengangguran iaitu membuat pilihan bidang pengajian atau kerja yang tidak strategik. Termasuk juga tidak tahu menyesuaikan diri akan mengakibatkan Tidak tahu bagaimana untuk "menjual diri" kepada majikan dengan kemahiran yang dimiliki. Kesemuanya ini akan memberi kesan langsung kekurangan penerokaan kerjaya iaitu pengangguran sukarela tersembunyi merujuk Individu yang tidak pasti arah kerjaya cenderung menangguh pencarian kerja sebenar. Ianya juga memberi *underemployment*



terhadap individu bekerja dalam bidang tidak berkaitan atau di bawah kelayakan mereka merupakan suatu bentuk ‘pengangguran terselindung’. Selain itu, juga mengakibatkan tekanan dan kecelaruan identiti kerjaya kesan keputusan kerjaya yang lemah memberi kesan psikologi dan motivasi negatif (Hartung dan Santilli, 2016).

Pembinaan modul seringkali tidak dijadikan sebagai satu objektif kajian kerana beberapa alasan antaranya modul sebagai alat, bukan objektif. Modul lebih sering dianggap sebagai alat atau bahan yang digunakan untuk mencapai objektif kajian. Dalam banyak kajian, objektif utama adalah untuk mengkaji keberkesanan sesuatu pendekatan, kaedah, atau teori, dan modul hanyalah salah satu komponen dalam proses itu. Selain itu, keterbatasan fokus menjadikan objektif kajian biasanya berfokus pada hasil atau impak daripada penggunaan modul, seperti pengaruhnya terhadap pembelajaran atau pengajaran. Pembinaan modul mungkin dianggap sebagai langkah awal atau sokongan teknikal dalam penyelidikan, tetapi bukan objektif utama kajian itu sendiri. Sementara itu pula, fokus penyelidikan sering kali lebih tertumpu pada analisis, penilaian, atau eksperimen untuk memahami fenomena yang lebih luas, seperti cara modul digunakan atau kesan modul terhadap pelajar, pengajar, atau konteks tertentu. Pembinaan modul mungkin dianggap lebih sebagai proses yang diperlukan untuk melaksanakan kajian, bukan objektif kajian itu sendiri. Tambahan pula, kompleksiti dan keperluan praktikal. Pembinaan modul melibatkan banyak aspek teknikal, seperti reka bentuk, ujian, dan penyuntingan, yang mungkin memerlukan lebih banyak masa dan sumber. Oleh itu, penyelidik lebih cenderung untuk memberi tumpuan kepada hasil yang boleh diperoleh daripada penggunaan modul tersebut, daripada proses pembinaannya. Jadi, pembinaan modul mungkin dilihat lebih kepada tahap persediaan





atau sokongan dalam kajian, sementara objektif kajian lebih berfokus pada hasil atau impak daripada penggunaan modul tersebut.

Tidak semudah dikata "modul lama tak berguna", tapi lebih kepada konteks, keberkesanan, dan cabaran realiti semasa. Kekurangan modul sedia ada dapat dilihat pada relevansi konteks semasa yang mana kelemahannya banyak dibina sebelum wujudnya cabaran baharu seperti kerjaya digital, *gig economy*, atau AI. Kekurangan data empirik mengakibatkan tidak banyak modul diuji dengan metodologi saintifik seperti kajian kuasi-eksperimen atau RCT. Dalam aspek generik dan umum menonjolkan kelemahan modul terlalu umum dan tidak disesuaikan ikut tahap pendidikan, latar belakang pelajar, atau lokaliti. Aspek tumpuan teori semata-mata juga akibat daripada modul fokus pada pemahaman teori (seperti Holland atau Super) tetapi kurang diluncurkan dalam dunia kerja sebenar. Aspek kurangnya interaktif atau digitalisasi menjadikan modul lama berbentuk manual cetak yang menyebabkan tidak menarik minat Gen Z atau pelajar pasca-pandemik yang terbiasa dengan teknologi. Dalam aspek tidak melibatkan majikan atau industri mengakibatkan modul dibina oleh pendidik sahaja dengan tidak menyertakan suara industri, jadi kurang padanan dengan realiti pasaran kerja.

Oleh kerana itu, perlunya kepada membina modul baharu dengan modul perlu responsif kepada realiti baharu. Kerjaya kini tidak linear, merujuk kepada ramai graduan bekerja di luar bidang. Majikan pada masa kini menilai aspek *soft skills*, *agility*, *problem solving* dan bukan sekadar kelulusan. Sementara itu juga generasi baharu akan merujuk kepada keperluan baharu. Pelajar hari ini lebih mudah *hilang arah* kerana terlalu banyak pilihan. Oleh kerana itu mereka perlukan modul yang mempunyai elemen refleksi diri, disampaikan secara digital dan menggunakan pendekatan interaktif





atau gamifikasi. Modul perlu kepada integrasi elemen kontemporari. Modul baharu boleh memasukkan perkara seperti kerjaya digital dan keusahawanan, psikologi positif dalam pembangunan kerjaya dan kecerdasan emosi dan kawalan sendiri. Pembangunan modul perlu berasaskan kepada bukti (*Evidence-Based*). Modul yang baharu boleh diuji dengan menjalankan ujian pra dan pos dan menggunakan skala keberkesanan seperti *Career Decision Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ) atau *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). Kesimpulan, modul sedia ada bukan tidak berguna, tetapi ianya memerlukan penambahbaikan, penyesuaian konteks, dan bukti keberkesanan. Dengan itu, membangunkan modul baharu bukan untuk menafikan modul lama akan tetapi untuk menambahbaik dan memastikan kesan yang lebih relevan dan berimpak.

Isu paling utama yang mendorong kepada keperluan kajian mengenai penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam kalangan murid sekolah menengah adalah kekurangan kefahaman dan pendedahan awal terhadap pilihan kerjaya yang sesuai dengan minat, keupayaan, dan kehendak pasaran kerja. Kajian oleh Sofia Elias et al. (2023) mendapati bahawa walaupun tahap kesedaran murid terhadap peranan bimbingan kerjaya adalah tinggi, mereka masih memerlukan maklumat kerjaya yang mencukupi untuk merancang laluan kerjaya yang sejajar dengan personaliti dan permintaan pasaran (Elias et al., 2023). Selain itu, faktor seperti efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya turut menjadi kekangan kerana ramai murid belum bersedia secara psikologi untuk menghadapi pilihan kerjaya yang kompleks (Sulong dan Mahfar, 2024). Di samping itu, jangkaan hasil terhadap sesuatu kerjaya turut mempengaruhi pemilihan murid, namun ramai yang tidak cukup terdedah kepada realiti dunia kerjaya sebenar, justeru menimbulkan risiko pemilihan kerjaya yang salah (Karim et al., 2024). Hal ini diperkuatkan lagi oleh dapatan yang menunjukkan jurang





ketara antara aspirasi dan minat murid terhadap bidang tertentu seperti STEM dan TVET, yang mencerminkan perlunya intervensi program pembangunan kerjaya semenjak di peringkat menengah rendah (Abu Bakar dan Mahmud, 2020). Oleh itu, isu utama adalah kurangnya pendedahan awal, keterbatasan informasi kerjaya, serta sokongan efikasi sendiri yang mencukupi dalam kalangan murid sekolah menengah.

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dan guru kaunseling sekolah telah melaksanakan pelbagai inisiatif bagi menangani isu penerokaan dan keputusan kerjaya dalam kalangan murid, termasuk ujian psikometrik, program pembangunan kerjaya, dan pengenalan intervensi kurikulum, kerja dan nasihat. Kajian di Terengganu menunjukkan wujudnya 27 program intervensi berstruktur dalam kategori kerja, nasihat, pengenalan dan kurikulum (Mat Rashid et al., 2009). Di Labuan, pelbagai aktiviti diperkenalkan sejak tingkatan tiga bagi membimbing murid ke arah pemilihan kerjaya yang sesuai (Elias et al., 2023). Namun, walaupun murid menunjukkan kesedaran terhadap kepentingan bimbingan kerjaya, keberkesanan inisiatif ini masih terbatas disebabkan beberapa faktor. Antaranya adalah tahap kompetensi dan “*career agility*” kaunselor yang sederhana dalam mempersiapkan murid untuk kerjaya masa depan berteraskan Revolusi Industri 4.0 (Balan et al., 2023), serta kurangnya pendedahan kaunselor terhadap perubahan pasaran kerja yang dinamik. Tambahan pula, ketidakwujudan struktur dan pendekatan standard dalam pelaksanaan bimbingan kerjaya menyebabkan keberkesanannya berbeza-beza antara sekolah (Rahman et al., 2013). Maka, walaupun usaha telah dijalankan, kajian penerokaan kerjaya masih diperlukan untuk menilai impak sebenar program sedia ada, mengenal pasti jurang pelaksanaan dan mencadangkan strategi yang lebih berkesan untuk membentuk murid yang mampu membuat keputusan kerjaya yang bermaklumat dan berdaya saing.





Usaha-usaha lain diteruskan lagi yang melibatkan pendekatan dari segi modul kurikulum, intervensi bimbingan kerjaya, penggunaan teknologi, serta penglibatan komuniti dan industri. Gambaran umum inisiatif utama ke arah usaha membantu murid dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Antaranya ialah pelaksanaan modul bimbingan kerjaya. Modul ini membantu pelajar mengenal potensi diri, minat, dan nilai hidup dalam membuat keputusan kerjaya secara rasional dan berinformasi (Mahmud, Noah dan Ahmad (2017). Selain itu, program pendidikan dan bimbingan kerjaya berstruktur usaha yang dikemukakan termasuk aktiviti lawatan industri, pendedahan kepada TVET, seminar bersama alumni dan kerjaya, serta ujian minat kerjaya (Surat, et al. (2019). Latihan guru kaunseling juga diadakan bagi peningkatan profesionalisme guru bimbingan dan kaunseling dalam aspek penggunaan teori seperti *Cognitive Information Processing (CIP)* serta teknik interaktif. (Nachiappan dan Sukri (2022) (Amatan dan Han (2019). Penggunaan teknologi dan bimbingan dalam talian. Kaedahnya adalah menggunakan *platform digital* bagi menyediakan akses kepada maklumat kerjaya dan kaunseling secara maya. (Nachiappan dan Mohamed (2019). Termasuk juga usaha inisiatif kolaboratif dengan industri. Suatu kerjasama dengan sektor swasta dan NGO membantu pelajar mengenali pelbagai pilihan kerjaya sebenar (Yasin, et. al. (2019).

Menurut data dan dasar pendidikan semasa, terdapat bukti yang menunjukkan bahawa isu penerokaan dan membuat keputusan kerjaya memang memberi kesan nyata terhadap kesejahteraan murid dan pembangunan negara, terutamanya dalam beberapa aspek. ketidakpadanan kerjaya dan pendidikan. Laporan oleh Kementerian Sumber Manusia (MoHR) dan *TalentCorp* menunjukkan ramai graduan bekerja di luar bidang





pengajian mereka, yang menyumbang kepada masalah pengangguran siswazah. kesedaran yang kurang dan mendapatkan pendedahan awal agak atau sudah terlewat. Kajian seperti oleh Ibrahim (2017) menunjukkan murid menengah rendah mempunyai kesedaran kerjaya yang rendah, yang memberi kesan kepada keputusan subjek dan aliran. Manakala bidang TVET dan STEM masih kurang diminati oleh murid. Pelaksanaan pelbagai kempen seperti “TVET untuk Semua” dan Dasar STEM Negara menunjukkan usaha kerajaan menangani ketidakseimbangan minat kerjaya dengan keperluan pasaran kerja. Sementara itu data dari KPM melalui Laporan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 hingga 2025, jelas dinyatakan bahawa bimbingan kerjaya yang tidak konsisten antara sekolah telah menyumbang kepada kelemahan murid membuat keputusan masa depan.



Sementara itu, sebahagian kajian yang dijalankan memang terhad. Banyak kajian akademik tentang isu ini menggunakan sampel kecil misalnya hanya satu daerah atau sekolah sahaja. Manakala tumpuan kajian kepada murid sekolah menengah sahaja, bukan mewakili keseluruhan populasi murid Malaysia termasuk murid luar bandar, pendidikan khas, murid TVET. Kajian yang dijalankan pula kadang kala menggunakan pendekatan kualitatif atau instrumen soal selidik yang dibangunkan sendiri, yang kadang kala belum disahkan dan kebolehpercayaan secara menyeluruh. Dengan mengambil contoh kajian oleh Nachiappan (2022) hanya menilai murid di Kelantan, sedangkan Malaysia mempunyai kepelbagaian budaya, ekonomi dan akses pendidikan yang luas. Oleh kerana itu, secara keseluruhan kajian sedemikian perlu dibuat dengan berhati-hati. Kesimpulannya, berasaskan kepada isu penerokaan kerjaya memang wujud, tetapi tahap keseriusannya mungkin berbeza-beza mengikut kawasan dan latar belakang murid. Ia bukan semata-mata masalah persepsi akademik, tetapi disokong





oleh data dasar dan cabaran tenaga kerja negara. Walau bagaimanapun, perlu kajian berskala nasional dan *longitudinal* bagi memahami dinamika sebenar secara lebih tepat dan menyeluruh.

Pengukuran variabel jantina dan SES (Status Sosioekonomi) dalam kajian pendidikan atau pembangunan modul adalah penting kerana kedua-dua faktor ini boleh mempengaruhi hasil pembelajaran atau keberkesanan sesuatu modul. Pengaruh jantina terhadap pembelajaran menunjukkan perbezaan dalam gaya pembelajaran. Contohnya, kajian menunjukkan bahawa lelaki dan perempuan mungkin mempunyai cara yang berbeza dalam menyerap dan memproses maklumat. Oleh itu, penting untuk mengukur jantina untuk memahami bagaimana modul berfungsi untuk kedua-dua jantina dan menyesuaikan pendekatan sekiranya perlu. Sementara itu kesaksamaan dalam pendidikan, penting untuk memastikan bahawa modul yang dibangunkan adalah inklusif dan tidak berpihak kepada mana-mana jantina. Pengukuran ini membantu memastikan bahawa modul tidak mempunyai bias jantina dan memberi peluang yang sama kepada semua pelajar (Elhadary dan Ahmed, 2024) .

Seterusnya pengaruh SES terhadap pembelajaran ianya mengakses kepada sumber pembelajaran. Pelajar dengan latar belakang SES yang lebih rendah mungkin mempunyai akses yang lebih terhad kepada sumber pembelajaran, teknologi, atau sokongan luar. Ini boleh mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan modul dan apakah mereka mendapat manfaat sepenuhnya daripadanya (Atiq et al., 2018) . Terdapatnya perbezaan dalam keupayaan kognitif dan motivasi. SES juga boleh mempengaruhi tahap motivasi, sokongan keluarga, dan persekitaran belajar yang tersedia untuk pelajar. Oleh itu, pengukuran SES membantu untuk menilai apakah





faktor-faktor ini mempengaruhi keberkesanan modul dan jika perlu ada penyesuaian. Menwujudkan perancangan intervensi berdasarkan SES. Dengan mengetahui latar belakang SES, modul boleh disesuaikan atau dirancang dengan strategi yang lebih baik untuk membantu pelajar dari pelbagai lapisan sosial dan ekonomi (Ramachandaran et al., 2024).

Adakah modul ini akan digunakan untuk jantina dan SES tertentu sahaja? Tidak semestinya. Walaupun pengukuran jantina dan SES penting, modul ini biasanya dirancang untuk digunakan oleh pelbagai golongan, tidak kira jantina atau SES, dengan penyesuaian tertentu bagi memastikan keberkesanan maksimum untuk semua kumpulan (Moorthy et al., n.d.). Dengan itu, penilaian terhadap jantina dan SES membantu untuk memahami perbezaan individu dalam cara mereka menggunakan dan berinteraksi dengan modul. Menghasilkan modul yang lebih inklusif yang memenuhi keperluan pelajar daripada pelbagai latar belakang. Menyediakan strategi intervensi yang lebih sesuai, seperti sokongan tambahan bagi pelajar daripada SES yang lebih rendah atau mengatasi cabaran yang dihadapi oleh pelajar lelaki atau perempuan dalam konteks pembelajaran. Secara keseluruhan, walaupun modul tidak dikhususkan hanya untuk jantina atau SES tertentu, pengukuran kedua-dua faktor ini membantu dalam memahami pelbagai dimensi yang boleh mempengaruhi keberkesanan modul tersebut (Idris et al., 2024)..

Jantina memainkan peranan penting dalam menentukan hala tuju kerjaya seseorang. Banyak kajian menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya sering dipengaruhi oleh stereotaip jantina, pembentukan identiti, serta ekspektasi masyarakat. Antara contoh pengaruh jantina, lelaki cenderung memilih bidang yang lebih berorientasikan





teknikal, seperti kejuruteraan atau teknologi informasi. Manakala perempuan lebih kerap memilih bidang berorientasikan kemanusiaan dan perkhidmatan seperti pendidikan, kesihatan, dan kebajikan (Salleh dan Mansor, 2022). Beberapa faktor yang mempengaruhi antaranya sosialisasi awal kanak-kanak berdasarkan jantina, representasi jantina dalam bidang tertentu dan persepsi tentang kebolehan diri dan peranan sosial (Baqtayan dan Razak, 2022).

Peranan status sosioekonomi (SES) individu termasuklah pendapatan keluarga, tahap pendidikan ibu bapa, akses kepada sumber pembelajaran mempunyai hubungan langsung dengan peluang dan aspirasi kerjaya. Pengaruh SES individu dari latar belakang berpendapatan tinggi lebih terdedah kepada pelbagai sumber seperti tuisyen, bimbingan, teknologi yang menyokong aspirasi kerjaya tinggi. Sementara itu, mereka dari keluarga berpendapatan rendah mungkin menghadapi had dari segi peluang pendidikan tinggi, lalu terhad kepada kerjaya tertentu yang kurang kompetitif atau lebih cepat menghasilkan pendapatan (Moorthy et al., n.d.). Kesimpulannya, gabungan faktor jantina dan SES sering digunakan dalam kajian sosiologi moden. Gabungan ini untuk memahami halangan struktur yang dihadapi oleh kumpulan minoriti contohnya wanita dari keluarga miskin dalam bidang STEM. Menganalisis aspirasi kerjaya pelajar sekolah menengah mengikut latar belakang jantina dan ekonomi. Membentuk dasar awam dan program bimbingan kerjaya yang lebih inklusif dan adil (Rahim et al., 2019).

Isu pasaran kerja masa kini menunjukkan perubahan ketara akibat globalisasi, automasi, revolusi digital, serta impak pandemik yang merombak norma kerja tradisional. Dalam abad ke-21, majikan bukan sahaja mencari kelayakan akademik,





malah lebih menekankan kemahiran insaniah dan kebolehan adaptasi yang tinggi dalam kalangan pekerja.

Ciri-ciri utama yang dikehendaki oleh majikan abad ke-21 yang menjadi keutamaan majikan masa kini antaranya kemahiran berfikir kritis dan penyelesaian masalah. Keupayaan untuk menganalisis maklumat secara mendalam dan menyelesaikan isu kompleks dengan strategi yang efektif. Ianya sangat penting dalam dunia yang tidak menentu dan cepat berubah. Kemahiran digital dan literasi teknologi merujuk kepada kecekapan dalam perisian pejabat, sistem digital, ai, *big data*, serta *e-commerce* (Binkley et al., 2012). Pekerja yang melek atau celik teknologi mempunyai nilai tambah tinggi. Memiliki kreativiti dan inovasi menjadikan majikan menghargai individu yang boleh mencetuskan idea baharu atau cara kerja yang lebih baik. Termasuk juga kemahiran komunikasi yang efektif. Bukan sahaja secara lisan dan bertulis, tetapi juga komunikasi dalam pasukan merentas budaya dan bahasa.

Bekerja dalam berpasukan dan mempunyai kepimpinan diri (Trilling dan Fadel, 2009). Keupayaan untuk bekerja dalam kumpulan, memimpin projek, dan menggalakkan kolaborasi yang berkesan. Kebolehsuaian dan ketahanan di dalam suasana kerja yang sentiasa berubah, pekerja mesti fleksibel dan mampu menyesuaikan diri. Melibatkan diri dalam pembelajaran sepanjang hayat (Greenhill, 2010). Kesiediaan untuk terus belajar dan menambah kemahiran baharu adalah aset utama. Kursus yang diikuti dalam talian dan pensijilan mikro semakin mendapat tempat. Beretika profesional dan bertanggungjawab sosial. Integriti, etika kerja yang kuat, dan keprihatinan terhadap impak sosial serta kelestarian (World economic forum – future of jobs report, 2023). Kemahiran analitik dan keputusan berasaskan data mampu





menterjemah data kepada tindakan dan keputusan yang strategik (Saavedra dan Opfer, 2012) .

Isu-isu terkini yang terdapat dalam pasaran kerja. *Gig economy* semakin berkembang ramai individu bekerja bebas, bukan tetap. Menurut satu laporan oleh khazanah research institute, lebih 25% tenaga kerja malaysia terlibat dalam pekerjaan tidak tetap, dengan bilangan pekerja Gig meningkat secara signifikan dalam sektor penghantaran, teknologi, dan kandungan digital. Sementara itu, kajian oleh bank dunia menekankan bahawa ekonomi Gig dapat memperluas peluang pekerjaan terutama dalam kalangan belia dan golongan yang sukar mendapat pekerjaan tetap, namun memerlukan dasar yang jelas bagi melindungi hak pekerja dan memastikan kelestarian kerjaya jangka panjang.



Kerja jarak jauh (*remote work*) jadi norma baharu, dengan permintaan tinggi untuk disiplin sendiri. Kajian oleh *Price water house coopers* Malaysia menunjukkan bahawa 65% majikan percaya kerja jarak jauh akan kekal sebahagian daripada amalan kerja mereka, dengan penekanan kepada keupayaan pekerja untuk mengatur kerja secara autonomi. Tambahan pula, laporan *World Economic Forum* menegaskan bahawa kerja jarak jauh mempercepat keperluan terhadap kemahiran literasi digital, pengurusan sendiri, dan keupayaan bekerja dalam pasukan secara maya.

Kekangan kemahiran (*skill mismatch*) menyebabkan ramai lepasan graduan tidak dapat kerja sesuai walaupun ada kelulusan tinggi. Kajian oleh Khazanah Research Institute mendapati bahawa lebih 30% graduan bekerja dalam bidang yang tidak memerlukan kelayakan universiti, menunjukkan berlakunya lebihan graduan dalam





bidang tertentu dan kekurangan dalam bidang teknikal serta digital. Sementara itu, laporan bank negara malaysia menekankan bahawa pertumbuhan peluang pekerjaan kini lebih tertumpu kepada sektor yang memerlukan kemahiran khusus seperti ICT, kejuruteraan, dan perkhidmatan teknikal, namun graduan seringkali kurang bersedia dari segi pengalaman industri dan pengetahuan aplikasi sebenar.

Automasi dan AI menggantikan kerja rutin keperluan terhadap "*human-only skills*" seperti empati, kreativiti dan penilaian moral. Kajian oleh *World Economic Forum* (2023) menunjukkan bahawa walaupun lebih 40% pekerjaan sedia ada dijangka akan terjejas akibat automasi dalam dekad ini, kemahiran seperti kepimpinan, komunikasi interpersonal, pemikiran kreatif, dan kecerdasan emosi dijangka menjadi lebih berharga dan kritikal dalam semua sektor. Tambahan pula, laporan *mckinsey global institute* menekankan bahawa peranan pekerjaan masa hadapan akan tertumpu kepada aktiviti yang memerlukan interaksi manusia yang kompleks, penyelesaian masalah unik, dan penyesuaian terhadap konteks budaya dan sosial yang sukar diprogramkan oleh AI. Dalam bidang seperti kesihatan, pendidikan, keusahawanan dan khidmat pelanggan, empati dan etika memainkan peranan penting dalam membina kepercayaan dan memberikan nilai tambah yang tidak boleh direplikasi sepenuhnya oleh teknologi. Kesimpulannya, majikan hari ini lebih tertarik kepada pekerja yang boleh belajar, berubah dan berkembang dengan cepat dalam dunia kerja yang sentiasa berubah. Bukan sekadar IQ, tetapi juga EQ, AQ (*adaptability quotient*) dan DQ (*digital quotient*).





Perancangan kerjaya masa kini memerlukan paradigma baru yang menyesuaikan diri dengan perubahan radikal yang dibawa oleh kecerdasan buatan (AI) dan teknologi maklumat, di mana pendekatan tradisional seperti kestabilan sektor atau pekerjaan tetap semakin kurang relevan. Kajian menunjukkan bahawa AI telah memberi kesan nyata terhadap pasaran kerja, contohnya dalam platform kerja bebas di mana pengenalan teknologi generatif seperti ChatGPT menyebabkan penurunan sebanyak 21% dalam iklan kerja untuk tugas automasi seperti penulisan dan pengaturcaraan dalam masa hanya lapan bulan, sementara kerja yang masih kekal menjadi lebih kompleks dan bergaji tinggi (Demirci et al., 2025).

Dalam sektor kejuruteraan perisian pula, AI seperti model bahasa besar (LLM) semakin dilihat bukan sebagai pengganti tetapi sebagai rakan kongsi, mencetuskan simbiosis baharu antara manusia dan mesin yang meningkatkan produktiviti dan kreativiti (Terragni et al., 2025). Dalam bidang kesihatan pula, analisis terhadap lebih 42,000 iklan kerja mendedahkan permintaan tinggi terhadap kemahiran digital seperti analisis data, pembelajaran mesin, dan pengurusan projek, menandakan keperluan mendesak untuk integrasi teknologi dalam latihan dan kurikulum kerjaya (Chen, 2025). Ini menunjukkan bahawa masa depan kerjaya menuntut fleksibiliti, kemahiran antara disiplin, dan kesediaan untuk beradaptasi dengan aliran teknologi terkini. Maka itu, pendekatan perancangan kerjaya harus berpandukan data, analisis trend masa depan, dan pembangunan kemahiran berterusan, bukan sekadar pilihan berdasarkan minat atau peluang jangka pendek.





Penyepaduan Kecerdasan Buatan (AI) dan teknologi maklumat ke dalam pelbagai industri telah mencetuskan perbincangan penting mengenai kesannya terhadap pasaran pekerjaan masa depan dan perancangan kerjaya. Tindak balas ini memberikan analisis komprehensif mengenai potensi kesan AI dan IT terhadap pekerjaan, menarik pandangan dari pelbagai kertas penyelidikan untuk meneroka peluang dan cabaran yang mereka hadapi. AI dan IT mendorong penciptaan peranan dan industri pekerjaan baru, terutamanya dalam bidang seperti pembelajaran mesin, sains data, dan kejuruteraan AI. Teknologi ini membolehkan perniagaan berinovasi dan berkembang, membawa kepada peningkatan permintaan untuk profesional mahir yang dapat mengembangkan dan menguruskan sistem AI (Hamid et al., 2024) (Bera et al., 2024). Sebagai contoh, peranan seperti arkitek AI, penganalisis data, dan pakar keselamatan siber muncul sebagai komponen kritikal tenaga kerja moden (Subudhi, 2024) (Grover, n.d.).



Selain itu, AI meningkatkan kemampuan manusia dalam sektor seperti penjagaan kesihatan, kewangan, dan pendidikan, yang membawa kepada peningkatan produktiviti dan kecekapan. Ini telah membuka peluang bagi pekerja untuk memberi tumpuan kepada tugas yang lebih kreatif dan strategik, sementara pekerjaan berulang dan rutin semakin automatik (Shen, 2024) (Chen, 2024). Kebangkitan AI juga menimbulkan kebimbangan mengenai keperluan pekerja memperoleh kemahiran baru untuk kekal relevan dalam pasaran pekerjaan. Walaupun pekerja berkemahiran tinggi mungkin mendapat manfaat daripada permintaan untuk kepakaran khusus, mereka yang tidak mempunyai akses kepada program latihan semula mungkin sukar untuk menyesuaikan diri (Hamid et al., 2024) (Tabbassum et al., 2024).





Evolusi pesat AI dan IT menggariskan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat dan pengembangan kemahiran berterusan. Pekerja mesti sentiasa dikemas kini dengan teknologi baru muncul dan memperoleh kemahiran seperti analisis data, pemikiran kritis, dan penyelesaian masalah untuk kekal berdaya saing di pasaran pekerjaan (Kamisetty, 2024) (Bera et al., 2024). Peralihan ini amat relevan untuk profesional dalam IT, di mana peranan berkembang untuk menggabungkan tugas yang didorong oleh AI seperti keselamatan siber dan pembangunan perisian (Subudhi, 2024) (Grover, n.d.). Pelajar sekolah menengah dan profesional muda semakin optimis tentang peluang yang diberikan oleh AI, terutama mereka yang mempunyai keperibadian proaktif dan keberkesanan diri teknikal. Individu ini lebih cenderung melihat AI sebagai alat untuk pertumbuhan dan inovasi, menonjolkan pentingnya memupuk pemikiran yang merangkumi perubahan teknologi (Kim dan Kim, 2024).



Kesan AI berbeza-beza di seluruh industri, dengan beberapa sektor mengalami perubahan yang lebih ketara daripada yang lain. Sebagai contoh, sektor IT di India melihat peralihan dari tugas intensif data rutin ke peranan yang lebih kompleks yang memerlukan kemahiran kognitif lanjutan. Trend ini menggariskan keperluan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan permintaan khusus industri dan mengejar peranan yang sejajar dengan pasaran pekerjaan yang berkembang (Grover, n.d.). Penggunaan AI yang meluas menimbulkan kebimbangan etika dan privasi, terutama berkaitan dengan keselamatan data dan potensi berat sebelah dalam proses membuat keputusan. Isu-isu ini memerlukan pengembangan dasar dan peraturan yang kukuh untuk memastikan penggunaan AI yang bertanggungjawab (Chen, 2024) (Subudhi, 2024).





Manfaat AI dan IT tidak dapat diakses secara universal, dengan wilayah dan populasi tertentu menghadapi halangan untuk diterima pakai. Pembuat dasar mesti menangani perbezaan ini untuk memastikan akses yang saksama kepada program pendidikan dan latihan semula, mencegah peminggiran selanjutnya kumpulan rentan (Tabbassum et al., 2024) (Tailor dan Kamble, 2023). Untuk mengurangkan kesan negatif AI terhadap pekerjaan, kerajaan dan organisasi mesti melabur dalam program pendidikan dan latihan yang melengkapkan pekerja dengan kemahiran yang diperlukan untuk pekerjaan yang didorong oleh AI. Ini termasuk inisiatif untuk mempromosikan pendidikan STEM, serta program yang memupuk kreativiti, pemikiran kritis, dan kecerdasan emosi (Hamid et al., 2024) (Bera et al., 2024).

Pembuat dasar mesti mengutamakan pertimbangan etika dalam pembangunan dan pelaksanaan teknologi AI. Ini termasuk menetapkan garis panduan untuk ketelusan, akauntabiliti, dan keadilan dalam sistem AI untuk menangani kebimbangan mengenai bias dan diskriminasi (Chen, 2024) (Tailor dan Kamble, 2023). Kerjasama antara pemimpin industri, pendidik, dan pembuat dasar adalah penting untuk mewujudkan tenaga kerja yang bersedia untuk berkembang maju dalam ekonomi yang dipertingkatkan AI. Ini termasuk perkongsian untuk membangunkan kurikulum yang sejajar dengan keperluan industri dan inisiatif untuk mempromosikan pembelajaran sepanjang hayat (Subudhi, 2024) (Grover, n.d.). Kesan AI terhadap pekerjaan tidak seragam di semua wilayah dan sektor. Sebagai contoh, sektor IT di India mengalami dua kesan, dengan AI menggantikan peranan tertentu sambil mewujudkan peluang baru untuk profesional mahir (Grover, n.d.). Begitu juga, sektor seperti penjagaan kesihatan dan kewangan memanfaatkan AI untuk meningkatkan produktiviti, sementara





pembuatan dan pengangkutan menyaksikan anjakan pekerjaan yang ketara disebabkan oleh automasi (Shen, 2024) (Bera et al., 2024).

Penyepaduan AI dan IT ke dalam pasaran pekerjaan memberikan peluang dan cabaran. Walaupun teknologi ini berpotensi untuk mendorong inovasi dan mewujudkan peranan baru, teknologi ini juga menimbulkan risiko untuk perpindahan pekerjaan dan ketidakseimbangan pendapatan. Untuk menavigasi landskap yang berkembang ini, pekerja mesti menerima pembelajaran sepanjang hayat, pembuat dasar mesti mengutamakan pertimbangan etika, dan industri mesti bekerjasama untuk mewujudkan tenaga kerja yang bersedia untuk masa depan. Dengan mengambil langkah proaktif untuk menangani cabaran ini, masyarakat dapat memanfaatkan potensi AI dan IT untuk mewujudkan pasaran pekerjaan yang lebih adil dan mampan.



Justeru itu, Mohd Redzwan (2021) berpendapat tentang penerokaan kerjaya merupakan proses bagi mengenalpasti dan meneroka kerjaya yang memberi kesan kepada seseorang murid. Murid tingkatan di menengah atas kurang memahami tentang kerjaya yang lebih meluas berbanding di peringkat pengajian tinggi. Sementara itu, murid yang rendah memahami tentang diri lebih merasai cabaran yang timbul dan mempunyai kompleksiti pada senario kini. Mereka juga mempunyai tingkahlaku penerokaan yang sangat lemah kerana dipengaruhi persekitaran yang tidak membantu mereka. Oleh itu, penerokaan kerjaya adalah proses murid meneroka tentang diri dan dunia kerjaya yang akan diceburi.





Selain daripada itu, masih juga terdapat murid yang belum menunjukkan persediaan membuat penerokaan kerjaya di peringkat sekolah. Noor Athirah dan Suppiah (2021) dalam kajiannya mengenai sikap 160 orang murid tingkatan 3 dan tingkatan 4 terhadap kerjaya sekolah menengah. Beliau mendapati hanya 32% daripada murid tersebut mengetahui tentang kehendak dirinya terhadap kerjaya. Manakala murid yang selebihnya iaitu 32% tidak tahu kehendak dirinya, 10% lagi tidak pernah memikirkan tentang kehendak diri dan sebanyak 26% pula tidak ada merasa keperluan untuk memikirkan apa-apa mengenai kerjaya pada masa kini. Oleh itu, ini menunjukkan kebanyakan murid sekolah menengah masih lagi tidak menyedari dan pasif terhadap kepentingan membuat penerokaan kerjaya.

Selanjutnya senario murid sekolah menengah tidak mampu membuat penerokaan kerjaya dan tidak memiliki cita-cita atau minat kerjaya yang jelas. Keadaan ini terjadi kepada murid yang tiada penerokaan kerjaya yang betul. Secara umumnya, murid yang gagal memilih pakej pengkhususan subjek yang sesuai berdasarkan minat, cita-cita dan potensi mereka terpaksa menerima pilihan pakej subjek yang ditetapkan pihak sekolah kepada mereka. Situasi kegagalan meneroka kerjaya peringkat sekolah menengah akan membawa kesan kepada pemilihan bidang dan kursus pengajian yang tidak diminati di institusi pengajian tinggi. Keadaan ini menimbulkan masalah dalam membuat keputusan kerjaya selepas tamat pengajian kelak. Kerjaya yang bakal ditawarkan sama ada tidak memenuhi kriteria dan kehendak mereka atau pun kerjaya tersebut tidak dapat dipertimbangkan kerana tidak sesuai dengan kelulusan yang dicapai (Lau, Chung, dan Wang, 2019). Oleh itu, Lau et. al. (2018) sepatutnya ketika di alam persekolahan lagi murid harus bersedia meneroka dan memahami peranan diri dengan pendedahan dunia kerjaya. Dengan itu murid harus diberikan bimbingan





kerjaya agar memperolehi kemahiran untuk menghubungkan akademik sekolah dengan dunia kerjaya, mempunyai pengetahuan, sikap dan kemahiran yang sesuai tentang kerjaya. Seharusnya mereka mempunyai kemampuan untuk membuat penerokaan yang tepat yang selari dengan kecenderungan, minat, dan kelayakan yang ada pada diri mereka.

Selanjutnya, Zool Hilmi, Norzaini dan Mohamad Sattar (2019) menyatakan murid maklum akan pengetahuan dan kepentingan penerokaan kerjaya namun penerokaan mereka tidak berstruktur, tersusun dan dimunculkan secara jelas yang menyebabkan cita-cita mereka juga sering berubah-ubah. Fenomena yang menggambarkan kesan tidak mempunyai penerokaan kerjaya yang mantap semasa diperingkat sekolah mengakibatkan timbulnya masalah apabila murid berkenaan berjaya melanjutkan pengajian ke institusi pengajian tinggi. Isu-isu lumrah yang berlaku apabila murid belum mempunyai penerokaan kerjaya akan terdapat ibu bapa yang mengawal dan memaksa anaknya memilih satu bidang atau program pengajian yang tidak diminati oleh anaknya. Terdapat juga murid yang tidak terpilih mengikuti program pengajian kerana tidak memenuhi kelayakan syarat akademik yang tertentu. Justeru, Norlizawati Hilmi, Norzaini dan Mohamad Sattar (2019) menyatakan murid sering mengalami masalah kesediaan menceburi bidang kerjaya. Murid yang mengalami kekeliruan dalam memilih kerjaya, memberi implikasi kepada kurang memberi komitmen dalam pekerjaan dan memberi kesan prestasi kepada sesebuah organisasi.





Tambahan pula, kedapatan murid oleh Rozita, Nur Zafirah dan Juwairiah (2022) yang bekerja sambil telah memberi implikasi kepada pendidikan mereka. Implikasi pencapaian dalam akademik mereka terjejas seperti tidak menyiapkan kerja sekolah, kurang perhatian pengajaran guru dan mengulangkaji dan sikap kurang peduli akibat penat bekerja sambil. Begitu juga penglibatan mereka dalam kokurikulum gagal kerana didapati 12.7% tidak mengikuti aktiviti persatuan, 11.1% tidak menghadiri aktiviti kokurikulum dan 23% tidak menyertai aktiviti sukan. Selain itu masalah disiplin terjadi seperti datang lewat ke sekolah 23% dan ponteng sekolah 6%. Apabila bekerja menyebabkan minat terhadap muridan merosot 25.4% dan mengakibatkan sebanyak 17% mereka kurang keyakinan terhadap muridan yang mampu menjamin masa depan mereka. Seheinggakan peperiksaan SPM tidak menjadi keutamaan dalam membentuk kerjaya mereka. Dengan itu, perkembangan membuat keputusan kerjaya murid yang lebih baik terjejas pada masa hadapan.



Selain itu, Mohd Redzwan (2021) turut menjelaskan murid sekolah khususnya murid sekolah menengah seringkali menghadapi masalah dalam membuat keputusan kerjaya antara masalah yang dialami ialah tidak dapat membuat keputusan. Oleh itu, di sekolah murid mendapat bantuan daripada guru bimbingan dan kaunseling dalam permasalahan yang melibatkan kerjaya. Peranan guru bimbingan dan kaunseling di sekolah amat penting dalam memberi bimbingan dan kaunseling tentang kerjaya terutama dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya oleh murid. Murid perlu berusaha bagi mengurangi masalah yang dialami. Murid juga telah menyelidiki dan menerima usaha-usaha yang dihulurkan daripada pihak-pihak tertentu bagi mengurangi permasalahan mereka. Oleh itu, usaha-usaha yang berterusan dan sesuai daripada pihak sekolah khususnya guru bimbingan dan kaunseling dalam kerjaya murid sekolah.





Dalam membuat keputusan kerjaya, murid juga menghadapi masalah-masalah tertentu dan mengalami kesukaran membuat tindakan tersebut. Masalah tidak mampu membuat keputusan dengan tepat berpunca daripada tidak jelas dan tidak mengetahui kerjaya yang sesuai dengan kebolehan dan kecekapan diri serta tidak mempunyai minat dalam bidang tertentu. Murid yang tidak mengatur dengan baik terhadap minat, kebolehan, bakat dan sahsiah disebabkan tidak berpadanan dengan sifat peribadi. Oleh itu, berlaku ketidakstabilan dalam membuat keputusan kerjaya yang sesuai dengan kemampuan dan kebolehan semulajadi pada diri mereka. Dengan itu terhasil ketidaksempurnaan semasa membuat keputusan kerjaya oleh murid. Masalah yang menjadi kebiasaan murid adalah kekurangan pengetahuan atau maklumat tentang kerjaya. Murid tidak mendapat pendedahan dan penerangan yang mencukupi tentang peluang-peluang pekerjaan dan jenis pekerjaan yang boleh diceburi selepas tamat persekolahan (Vikneshwary, Ramlee dan Marinah, 2020).

Dengan itu, secara keseluruhannya pendedahan dan penerangan yang mencukupi membantu dan mengisi kekurangan dalam aspek bimbingan kerjaya murid. Oleh itu, Abdul Hanid (2017) menjelaskan penyebaran maklumat kerjaya yang bercorak reaktif dan segera sahaja menjadi aktiviti pengisian program kerjaya di sekolah. Justeru, menurut Nisrin Zalchary dan Abu Yazid (2019), kelemahan yang terdapat dalam perkhidmatan kaunseling diakui oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dan telah melihat akan kepentingan ujian psikologi sejak puluhan tahun yang lalu dalam program bimbingan. Akan tetapi usaha-usaha ke arah pelaksanaan program bimbingan kurang mendapat sambutan dan menjadi kenyataan.





Pengkaji yang terdahulu juga telah melaksanakan kajian-kajian intervensi kerjaya bagi membantu murid sekolah menengah melalui penggunaan teori perkembangan kerjaya (Mohd Sani, 2011; Devarajoo, 2002). Oleh kerana itu, Fam, Faridah dan Norasmah (2021) menyatakan kerjaya adalah melibatkan proses dan sistem yang menyeluruh dalam proses pemilihan dan pelaksanaan melalui penemuan atau melakukan kemahiran dan latihan, mencari pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Akan tetapi bidang kerjaya dilihat terpisah antara perbezaan teori dengan strategi pelaksanaan tertentu dalam membuat keputusan kerjaya bagi membantu murid mendapat pekerjaan yang sesuai.

Justeru, pendekatan teori oleh kaunselor menjadi perkara yang bermakna setelah memahami dengan sebenar-benarnya penggunaan teori yang diaplikasikan. Dengan itu, penggunaan teori kaunseling tertentu yang mempunyai kekuatan tertentu untuk diaplikasikan penggunaannya dalam suasana di Malaysia. Oleh kerana kajian-kajian terhadap perkembangan kerjaya sekolah menengah yang mengaplikasikan teori kaunseling kurang dilaksanakan, maka penggunaan teori yang berfokuskan kaunseling, seperti teori pilihan terapi realiti atau TPTR, dalam membantu kerjaya murid sewajarnya diberi perhatian untuk melaksanakan kajian bagi menambah koleksi data penyelidikan dalam perkembangan kerjaya (Ahmad Jazimin, 2018)

Penggunaan TPTR menurut Asani, Panahali, Abdi dan Gargari (2024) mempunyai ciri-ciri yang tersendiri seperti mesra pengguna, istilah dan ungkapan agak mudah, memiliki ungkapan dan hujah yang rasional dan unik dan mempunyai teknik penyoalan yang mudah digunakan untuk memahami klien kaunselor. Terapi ini





merupakan salah satu falsafah yang penggunaannya secara berterusan dalam kehidupan untuk perhubungan sesama manusia. Teori pilihan terapi realiti atau TPTR memerlukan masa yang tidak terlalu lama diaplikasikan kepada klien, sesuai dalam pelbagai peringkat tahap kognitif klien dan diakhiri proses kaunseling dengan perancangan dan tindakan (Wubbolding; 2017; Sapora, 2013; Corey 2020, Ahmad Jazimin, 2018).

Rangkuman isu-isu utama yang mendorong keperluan kajian penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya sering berpunca daripada perubahan dalam konteks ekonomi, sosial, teknologi dan psikologi individu. Ketidakpastian Pasaran Pekerjaan. Dunia pekerjaan kini sangat dinamik dan tidak menentu (VUCA – *volatile, uncertain, complex, ambiguous*). Banyak pekerjaan baru muncul disebabkan teknologi (AI, automasi), manakala pekerjaan tradisional semakin pupus. Individu terutamanya pelajar tidak pasti tentang peluang kerjaya yang akan wujud selepas tamat pengajian. (Bowers-Brown dan Harvey, 2024). Dengan itu, kajian penting untuk bantu pelajar dan pencari kerja memahami trend kerjaya semasa dan masa depan kerja.

Kekeliruan identiti kerjaya dan tekanan psikologi. Ramai murid tidak pasti siapa mereka, apa kekuatan mereka, atau apa kerjaya yang sesuai. Proses membuat keputusan kerjaya boleh menimbulkan tekanan, keresahan, dan penangguhan keputusan (*career indecision*) (Kaplan, et.al., 2025). Oleh itu, penyelidikan penting untuk memahami faktor dalaman seperti minat, nilai, personaliti, dan efikasi sendiri. Kekurangan panduan dan intervensi awal. Kebanyakan sekolah dan institusi, bimbingan kerjaya masih lemah atau tidak konsisten. Pelajar sering membuat pilihan kerjaya berdasarkan tekanan sosial, jangkaan keluarga, atau maklumat yang





salah (Amponsah, et. al., 2024). Oleh demikian, kajian membantu merancang intervensi bimbingan kerjaya yang lebih efektif dan berasaskan bukti.

Kesan globalisasi dan kemahiran abad ke-21. Globalisasi menuntut kemahiran yang lebih fleksibel, pemikiran kritikal, dan adaptasi terhadap budaya pelbagai. Individu perlu meneroka kerjaya bukan hanya di peringkat lokal tetapi juga persekitaran antarabangsa (Zewude, et. al., 2025). Oleh itu, kajian penerokaan kerjaya membantu pelajar melihat kerjaya secara lebih luas dan strategik. Kekurangan kejelasan laluan kerjaya. Sistem pendidikan tidak sentiasa memberikan peta jalan yang jelas antara bidang pengajian dan peluang kerjaya. Ramai murid ambil jurusan tanpa mengetahui kerjaya sebenar yang akan mereka ceburi (Li dan Lee, 2025). Sementara itu, penyelidikan boleh mendedahkan hubungan antara kursus akademik dan dunia pekerjaan.



Kepentingan efikasi sendiri dalam keputusan kerjaya. Ramai murid tidak yakin dengan kemampuan mereka membuat keputusan penting. Teori seperti *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) menekankan peranan efikasi sendiri dan harapan hasil (Boymurodova dan Hamdamova, 2025). Dengan itu, penyelidikan mengkaji cara membina keyakinan dan kecekapan dalam membuat keputusan. Kesimpulan, kajian penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya sangat penting untuk menangani kekeliruan dan keresahan pelajar. Membantu individu membuat keputusan yang bermakna dan selaras dengan identiti mereka. Menyesuaikan pendidikan dengan keperluan masa depan kerja. Membangunkan sistem sokongan kerjaya yang efektif.





Justeru, kajian yang dilaksanakan adalah untuk melihat kesan modul bimbingan kelompok yang memfokuskan bimbingan kerjaya melalui penggunaan teori psikoterapi untuk membantu perkembangan kerjaya murid sekolah menengah. Kesesuaian penggunaan pendekatan kelompok TPTR terhadap penerokaan dan keputusan kerjaya dalam kalangan murid sekolah menengah adalah melihat kesan terhadap penerokaan dan membuat keputusan kerjaya melalui modul yang dibina dan instrumen yang digunakan. Dengan itu, penggunaan TPTR dapat dijadikan sebahagian pendekatan membantu murid dalam perkembangan kerjaya mereka. Seterusnya juga menyempurnakan objektif yang dibentuk dalam kajian ini.

1.4 Tujuan kajian



Tujuan kajian ini dilaksanakan ialah untuk mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap dua pemboleh ubah bersandar iaitu penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam kalangan murid sekolah menengah.

Keputusan untuk tidak menjadikan pembinaan modul tidak dijadikan sebagai objektif kajian utama kerana ia lebih merupakan satu proses atau alat yang menyokong pencapaian objektif kajian sebenar, bukannya hasil kajian yang berdiri sendiri. Menurut Simmons et. al (2016) dalam konteks penyelidikan, objektif kajian biasanya difokuskan kepada pencapaian pengetahuan baharu, pengesahan teori, atau penilaian keberkesanan sesuatu intervensi. Pembinaan modul hanyalah satu fasa dalam penyelidikan pembangunan yang mana merujuk kepada objektif sebenar lebih tertumpu kepada menilai keberkesanan, kebolehlaksanaan, atau keberterimaan modul tersebut dalam





konteks tertentu. Peserta dalam program berasaskan modul sering menyatakan keinginan untuk kandungan dan contoh yang lebih komprehensif, menunjukkan keperluan untuk pengembangan dan penyempurnaan selanjut (Ragon et al., 2022). Selain itu, sekiranya pembinaan modul dijadikan objektif utama tanpa disertai penilaian empirikal, kajian tersebut cenderung bersifat deskriptif dan tidak menyumbang kepada pemahaman saintifik yang mendalam. Pembinaan modul sering tidak mempunyai pendekatan holistik, yang penting untuk subjek yang memerlukan pemahaman mendalam tentang konsep yang saling berkaitan (Morris et al., 2016). Oleh itu, modul biasanya dibina sebagai instrumen kajian dan objektifnya ditumpukan kepada menguji keberkesanan modul itu terhadap pencapaian murid, perubahan sikap, atau peningkatan kemahiran, bergantung kepada domain yang dikaji.



Selanjutnya lagi, keputusan untuk tidak menjadikan pembinaan modul sebagai objektif kajian turut dipengaruhi oleh keperluan penyelidikan untuk menunjukkan sumbangan signifikan dalam pengetahuan atau amalan, dan bukan sekadar menghasilkan bahan pembelajaran tanpa pengujian keberkesanan secara sistematik (Zuki et al., 2024).. Ringkasnya, pembinaan modul tidak dianggap sebagai objektif penyelidikan kerana terutama tertumpu pada aplikasi praktikal, penyelesaian masalah, dan penggunaan pengetahuan sedia ada untuk mencipta produk berfungsi (Wang dan Shen, 2022). Walaupun ia mungkin melibatkan beberapa elemen penyelidikan, seperti analisis keperluan atau penilaian, matlamat utamanya berbeza dengan penyelidikan, yang bertujuan untuk menjana pengetahuan baru dan memajukan pemahaman teori.





Selanjutnya, pembinaan modul tidak dijadikan sebagai satu objektif kajian kerana beberapa alasan antaranya modul sebagai alat, bukan objektif. Modul lebih sering dianggap sebagai alat atau bahan yang digunakan untuk mencapai objektif kajian. Dalam banyak kajian, objektif utama adalah untuk mengkaji keberkesanan sesuatu pendekatan, kaedah, atau teori, dan modul hanyalah salah satu komponen dalam proses itu (Lezcano et al., 2012).. Selain itu, keterbatasan fokus menjadikan objektif kajian biasanya berfokus pada hasil atau impak daripada penggunaan modul, seperti pengaruhnya terhadap pembelajaran atau pengajaran. Pembinaan modul mungkin dianggap sebagai langkah awal atau sokongan teknikal dalam penyelidikan, tetapi bukan objektif utama kajian itu sendiri (Bhattacharya et al., 2024). Sementara itu pula, fokus penyelidikan sering kali lebih tertumpu pada analisis, penilaian, atau eksperimen untuk memahami fenomena yang lebih luas, seperti cara modul digunakan atau kesan modul terhadap pelajar, pengajar, atau konteks tertentu.



Pembinaan modul mungkin dianggap lebih sebagai proses yang diperlukan untuk melaksanakan kajian, bukan objektif kajian itu sendiri (Richey dan Klein, 2014). Tambahan pula, kompleksiti dan keperluan praktikal. Pembinaan modul melibatkan banyak aspek teknikal, seperti reka bentuk, ujian, dan penyuntingan, yang mungkin memerlukan lebih banyak masa dan sumber (Bansal dan Dalrymple, 2016). Oleh itu, penyelidik lebih cenderung untuk memberi tumpuan kepada hasil yang boleh diperoleh daripada penggunaan modul tersebut, daripada proses pembinaannya. Jadi, pembinaan modul mungkin dilihat lebih kepada tahap persediaan atau sokongan dalam kajian, sementara objektif kajian lebih berfokus pada hasil atau impak daripada penggunaan modul tersebut.





Modul bimbingan kerjaya ini dibangunkan untuk digunakan dalam kalangan murid lelaki dan perempuan yang berasal dari latar belakang status sosioekonomi rendah. Pemilihan kumpulan sasaran ini adalah berdasarkan dapatan kajian lepas yang menunjukkan bahawa murid dari latar belakang ini sering mengalami kekangan dalam membuat keputusan kerjaya yang matang disebabkan oleh keterbatasan akses kepada maklumat, sokongan, serta pendedahan terhadap peluang kerjaya (Ismail et al., 2021; Mustapha dan Mahmood (2021).

Pelajar daripada latar belakang sosioekonomi rendah sering kali membuat keputusan kerjaya yang didorong oleh keperluan kewangan keluarga dalam jangka pendek, berbanding aspirasi atau minat sebenar mereka, disebabkan oleh tekanan untuk menyumbang kepada ekonomi keluarga seawal mungkin (Aziz dan Hassan, 2019).

Manakala faktor jantina pula turut mempengaruhi persepsi terhadap keupayaan dan peranan dalam dunia kerja. Justeru itu, pendekatan yang bersifat khusus dan sensitif terhadap latar belakang murid adalah perlu agar bimbingan yang diberikan lebih bermakna, realistik dan sejajar dengan keperluan sebenar mereka (Lim dan Lee, 2021).

Modul ini dibina dengan mengintegrasikan prinsip Teori Pilihan Terapi Realiti yang menekankan kepada tanggungjawab individu dalam membuat pilihan serta keupayaan membina masa depan melalui proses pemikiran yang rasional dan berfokuskan sendiri (Sazalia dan Rosadah, 2019). Dengan itu, intervensi ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kesedaran sendiri, kejelasan matlamat kerjaya, dan daya tindak murid terhadap cabaran realiti kehidupan mereka. Walaupun modul ini memberi tumpuan kepada kumpulan sasaran tertentu, ia juga boleh dijadikan asas bagi





pembangunan intervensi yang lebih menyeluruh untuk kumpulan murid yang berbeza pada masa akan datang.

Dalam Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1977) menyatakan bahawa manusia belajar melalui pemerhatian, peniruan, dan pemodelan tingkah laku. Dalam konteks kelompok besar, pelajar boleh belajar secara pasif melalui ceramah, demonstrasi atau perkongsian daripada fasilitator atau rakan sebaya. Sementara itu, dalam kelompok kecil, pembelajaran menjadi lebih aktif apabila peserta berpeluang berinteraksi, mencuba kemahiran sosial, dan menerima maklum balas secara langsung.

Penggunaan rawatan kelompok kecil dan kelompok besar dalam intervensi kaunseling adalah bergantung kepada objektif intervensi, keperluan klien, serta keberkesanan pendekatan yang diambil. Rawatan kelompok kecil sering digunakan apabila intervensi memerlukan interaksi yang lebih mendalam, perbincangan yang bersifat peribadi, dan pemantauan yang lebih dekat oleh kaunselor. Dalam kelompok kecil, peserta lebih selesa untuk berkongsi pengalaman dan dapat membina kepercayaan dengan lebih mudah, yang menyumbang kepada keberkesanan intervensi. Menjelaskan rasional penggunaan rawatan kelompok kecil dan kelompok besar adalah penting untuk menunjukkan kenapa kedua-dua pendekatan itu dipilih dalam sesuatu kajian atau intervensi. Rasional penggunaan rawatan kelompok kecil dan kelompok besar. Kelompok kecil, kelebihan dan rasional menjadikan interaksi lebih mendalam dan membolehkan setiap peserta mendapat perhatian lebih dekat dan ruang untuk berkongsi secara terbuka. Sokongan emosi yang lebih kukuh menjadikan suasana yang lebih selamat dan intim membina kepercayaan dalam kalangan peserta. Pemantauan yang lebih terperinci membuatkan pengkaji atau fasilitator dapat memerhati perubahan



tingkah laku atau emosi peserta dengan lebih teliti. Sesuai untuk pendekatan terapi seperti Teori Pilihan Terapi Realiti, yang menekankan perhubungan dan tanggungjawab individu. Contoh rasional, rawatan kelompok kecil digunakan bagi membolehkan pendekatan terapi realiti dijalankan secara lebih mendalam, memberi ruang kepada peserta untuk meneroka isu peribadi dengan lebih selamat dan terbimbing (Corey, Corey, dan Corey, 2018).

Sebaliknya, rawatan kelompok besar lebih sesuai digunakan dalam konteks psikoedukasi, seperti bengkel atau ceramah, di mana objektifnya adalah untuk memberikan maklumat umum, meningkatkan kesedaran, atau membina kemahiran asas kepada kumpulan sasaran yang lebih besar. Ia juga lebih menjimatkan masa dan sumber dalam pelaksanaan program berskala besar. Kelompok besar memiliki kelebihan dan rasional tersendiri. Penyampaian maklumat secara menyeluruh dan seragam yang sesuai untuk pendedahan awal, ceramah motivasi, atau sesi psikoedukasi. Efisien dari segi masa dan sumber boleh menjangkau lebih ramai peserta dalam masa yang singkat.

Mewujudkan kesedaran awal bagi memberi pendedahan umum kepada konsep asas sebelum peserta menyertai kelompok kecil untuk eksplorasi lanjut. Meningkatkan dinamik sosial untuk memberi peluang peserta melihat bahawa mereka tidak bersendirian dalam menghadapi isu tertentu. Contoh rasional, sesi kelompok besar dijalankan bagi menyampaikan prinsip asas Teori Pilihan kepada semua peserta secara seragam sebelum intervensi kelompok kecil dimulakan. Gabungan bagi kedua-dua rawatan secara pendekatan berfasa dengan menggunakan kedua-dua kelompok besar dan kecil membolehkan pendekatan berstruktur dan berfasa. Contohnya fasa 1 diisikan secara kelompok besar dengan memberi penerangan, kesedaran umum, dan motivasi.



Seterusnya fasa 2 dengan kelompok kecil secara eksplorasi individu, pemeraksanaan diri, dan pemantapan tingkah laku. kombinasi rawatan kelompok besar dan kecil dipilih bagi memastikan peserta mendapat pendedahan teori secara menyeluruh, diikuti dengan ruang refleksi dan aplikasi sendiri dalam kelompok yang lebih fokus (Gladding, 2016).

1.5 Objektif

Objektif kajian yang dijalankan adalah seperti berikut;

1.5.1 mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya kepada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan.

1.5.2 mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya kepada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan berdasarkan jantina murid.

1.5.3 mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya kepada kumpulan rawatan dan kumpulan kawalan berdasarkan tahap sosioekonomi murid.

Daripada objektif kajian, rumusan kajian berbentuk eksperimen ini bagi menguji kelompok bimbingan kecil dan kelompok bimbingan besar dalam meningkatkan penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya murid. Di samping itu, perbandingan kesan pemboleh ubah kajian juga diuji dalam dua jenis kelompok bimbingan kecil dan kelompok bimbingan besar dengan kelompok kawalan. Manakala, kesan jantina dan interaksi antara jantina, dan tahap sosioekonomi dan interaksi antara



sosioekonomi juga diuji untuk mengesahkan pemboleh ubah bersandar yang dikaji meningkat adalah disebabkan oleh rawatan kelompok dan bukan kerana disebabkan oleh kesan dan interaksi jantina dan tahap sosioekonomi.

1.6 Persoalan kajian

Berdasarkan kepada objektif yang dibina maka persoalan kajian dibentuk iaitu;

- 1.6.1 Adakah terdapat perbezaan kesan jenis rawatan kelompok bimbingan kecil, kelompok bimbingan besar dan kumpulan kawalan terhadap pemboleh ubah bersandar penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya?
- 1.6.2 Adakah kesan jantina dan interaksi antara jantina mempengaruhi kesan rawatan terhadap pemboleh ubah bersandar penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya?
- 1.6.3 Adakah kesan tahap sosioekonomi dan interaksi antara tahap sosioekonomi mempengaruhi kesan rawatan terhadap pemboleh ubah bersandar penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan?

1.7 Hipotesis kajian

Dalam kajian penyelidikan, hipotesis null dan hipotesis alternatif adalah dua jenis hipotesis yang digunakan untuk menguji hubungan atau perbezaan antara pemboleh ubah. Jenis hipotesis yang digunakan bergantung kepada tujuan kajian dan pertanyaan penyelidikan yang ingin dijawab. Hipotesis null menyatakan bahawa tiada hubungan





atau tiada perbezaan antara pemboleh ubah yang dikaji. Ia adalah hipotesis yang menyatakan tiada kesan atau hubungan yang signifikan dalam kajian. Hipotesis null digunakan untuk menguji andaian bahawa tiada perubahan atau kesan dalam eksperimen. Dengan kata lain, ia menyatakan bahawa sebarang perbezaan atau hubungan yang dilihat dalam kajian adalah akibat daripada kebetulan semata-mata, bukan kerana kesan yang sebenar. Contoh, jika kajian bertujuan untuk menilai keberkesanan sebuah modul pembelajaran, seperti “Tiada perbezaan dalam pencapaian pelajar sebelum dan selepas menggunakan modul ini.” Dalam analisis statistik, hipotesis null biasanya diuji dengan ujian statistik untuk menentukan sama ada ia boleh diterima atau ditolak. Jika bukti menunjukkan kesan yang signifikan, hipotesis null akan ditolak. Hipotesis null adalah hipotesis yang sering digunakan dalam kajian untuk menyatakan bahawa tiada perbezaan atau kesan.



Pemilihan jenis hipotesis dalam kajian penyelidikan sangat bergantung kepada tujuan kajian dan pertanyaan penyelidikan yang ingin dijawab. Rasional untuk memilih jenis hipotesis, sama ada hipotesis null (H_0) atau hipotesis alternatif (H_1), adalah berdasarkan beberapa faktor utama yang perlu dipertimbangkan oleh penyelidik. Rasional Pemilihan Jenis Hipotesis Null (H_0). Hipotesis null digunakan untuk menguji tiada perbezaan atau tiada hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji. Rasional di sebaliknya memilih hipotesis null adalah untuk menganggap bahawa tiada perubahan atau perbezaan wujud sehingga bukti yang kuat membuktikan sebaliknya (Field, 2013). Pentingnya menggunakan hipotesis null dalam ujian statistic. Dalam kebanyakan ujian statistik, hipotesis null adalah titik permulaan, kerana ia membolehkan penyelidik menguji kesahan atau keraguan terhadap kesan yang ada. Ujian statistik (seperti t-test, ANOVA) digunakan untuk menguji hipotesis null dengan cara melihat kebarangkalian



(p-value) bahawa perbezaan atau hubungan yang ditemui adalah disebabkan oleh kebetulan. Hipotesis null lebih konservatif kerana ia menganggap bahawa perubahan atau hubungan hanya akan diakui jika ada bukti yang cukup untuk menolaknya. Ini melindungi daripada kesilapan jenis I (menolak hipotesis null yang benar). Contoh, dalam kajian keberkesanan modul pembelajaran, hipotesis null mungkin menyatakan bahawa "modul tidak memberi kesan terhadap pencapaian pelajar" (Boslaugh, 2007).

Hipotesis alternatif digunakan apabila penyelidik mempunyai jangkaan atau andaian bahawa terdapat kesan atau hubungan yang signifikan antara pemboleh ubah yang dikaji. Hipotesis ini menggambarkan harapan penyelidik bahawa kesan atau perubahan akan wujud. Hipotesis alternatif lebih spesifik dalam mengandaikan bahawa terdapat kesan atau hubungan yang nyata. Ia adalah jawapan yang ingin diperoleh dari kajian tersebut, dan sering kali lebih berfokus pada hasil atau impak tertentu. Biasanya, apabila hipotesis null ditolak, hipotesis alternatif diterima sebagai penjelasan yang lebih baik. Contoh: Dalam kajian modul pembelajaran, hipotesis alternatif mungkin menyatakan bahawa "modul mempunyai kesan yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian pelajar" (Creswell, 2018).

Dalam kajian sains sosial, pendidikan, dan banyak bidang lain, hipotesis null adalah standard kerana ia memberi asas yang objektif untuk menguji kesan. Ia juga membantu dalam mengelakkan bias dan memastikan bahawa kesimpulan hanya dibuat apabila ada bukti yang cukup kuat. Dengan memilih hipotesis null, penyelidik dapat mengurus kesilapan jenis I (*false positive*), iaitu apabila hipotesis null yang benar ditolak, dan kesilapan jenis II (*false negative*), iaitu apabila hipotesis null yang salah diterima. Banyak ujian statistik yang digunakan dalam penyelidikan, seperti t-test, chi-

square, dan ANOVA, biasanya menganggap hipotesis null sebagai asas dan menguji kesahihannya. Ujian ini membolehkan penyelidik menentukan sama ada terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis null dan menerima hipotesis alternatif (Gujarati, 2003). Kesimpulan, Pemilihan jenis hipotesis bergantung kepada tujuan kajian, di mana hipotesis null lebih bersifat konservatif dan digunakan sebagai titik permulaan untuk menguji ketiadaan kesan, manakala hipotesis alternatif digunakan apabila penyelidik mengandaikan terdapat kesan yang nyata. Kedua-dua jenis hipotesis ini penting dalam memastikan keberkesanan kajian dan menjamin ketepatan hasil yang diperoleh.

Memang benar bahawa terlalu banyak hipotesis dalam kajian boleh menyebabkan peningkatan potensi ralat atau kesalahan statistik, tetapi dalam konteks penyelidikan, penggunaan pelbagai hipotesis adalah perkara biasa dan boleh dikendalikan dengan pendekatan yang betul. Masalah utama bukanlah berapa banyak hipotesis yang digunakan, tetapi bagaimana hipotesis tersebut diuji dan bagaimana kesalahan statistik dikendalikan dalam analisis. Semakin banyak hipotesis diuji, semakin tinggi kemungkinan kita akan menemui kesan yang kelihatan signifikan secara kebetulan. Ini dikenali sebagai masalah "*multiple comparisons*" atau "*multiple testing*". Jika kita menguji banyak hipotesis tanpa mengawal untuk kemungkinan kesilapan jenis I, kita mungkin akan menolak hipotesis null (yang sebenarnya benar) lebih sering daripada yang sepatutnya, menghasilkan kesilapan jenis I yang berlebihan. Field, A. (2013). Jika terlalu banyak hipotesis diuji, terdapat risiko bahawa kita akan gagal untuk mengesan kesan yang sebenar apabila kita hanya memberi perhatian kepada beberapa hipotesis sahaja atau jika ujian statistik digunakan dengan cara yang kurang tepat. Ini boleh membawa kepada kesilapan jenis II (tidak menolak hipotesis null walaupun sebenarnya terdapat kesan yang wujud) (Wasserman, 2004).



Salah satu cara untuk mengurangkan kesilapan apabila banyak hipotesis diuji adalah dengan menggunakan kaedah pembetulan untuk uji berganda (*multiple comparisons*). Beberapa teknik pembetulan yang biasa digunakan. Pembetulan Bonferroni membahagikan tahap signifikansi (α) dengan jumlah ujian yang dilakukan. Sebagai contoh, jika $\alpha = 0.05$ dan 10 ujian dilakukan, maka tahap signifikansi untuk setiap ujian akan menjadi 0.005 ($0.05/10$). Kaedah Holm-Bonferroni adalah pembetulan yang lebih berkuasa berbanding Bonferroni dan lebih fleksibel dalam mengurangkan peluang kesilapan jenis I. *False Discovery Rate* (FDR) merupakan kaedah yang digunakan untuk mengawal kadar penemuan palsu apabila banyak hipotesis diuji, memberi perhatian kepada peratusan kesilapan yang dibenarkan dalam keputusan yang dijumpai (Benjamini dan Hochberg, 1995). Pastikan bahawa setiap hipotesis diuji dengan ujian statistik yang tepat, berdasarkan jenis data dan struktur kajian. Jika data tidak memenuhi andaian untuk ujian statistik tertentu (misalnya normaliti atau homogeniti varian), memilih ujian yang salah boleh meningkatkan ralat (Altman, 1991).

Sebelum memulakan kajian, adalah penting untuk menyusun hipotesis secara terperinci berdasarkan kerangka teori yang jelas. Hipotesis yang dibangunkan berdasarkan teori atau kajian terdahulu lebih cenderung memberi kesan yang signifikan dan mengurangkan keperluan untuk menguji terlalu banyak hipotesis yang tidak relevan. Mengelakkan hipotesis yang terlalu banyak atau berulang tanpa asas teori yang kukuh dapat membantu menyederhanakan kajian dan fokus kepada pemboleh ubah yang benar-benar relevan (Kerlinger dan Lee, 2000). Dalam kajian saintifik, amalan pendaftaran awal kajian adalah penting untuk memastikan bahawa penyelidik tidak





melakukan analisis data secara berulang untuk mencari kesan yang signifikan selepas data dikumpulkan. Dengan mendaftarkan hipotesis dan analisis yang dirancang sebelum kajian, ia dapat mengurangkan risiko analisis data yang berlebihan atau penyalahgunaan kebebasan statistic (Nosek, et, al., 2018).

Penggunaan banyak hipotesis tidak semestinya meningkatkan ralat secara drastik. Walaupun banyak hipotesis boleh diuji dalam kajian, melalui pendekatan terarah, penggunaan kaedah statistik yang tepat dan pembetulan untuk ujian berganda dapat mengurangkan potensi kesilapan. Kajian besar biasanya melibatkan pelbagai hipotesis, tetapi jika setiap hipotesis dibangunkan dan diuji secara rasional, kesilapan statistik boleh dikendalikan dengan baik. Penggunaan hipotesis yang jelas dan berdasarkan teori mengurangkan risiko menguji hipotesis yang tidak relevan atau tidak bernas. Sebaiknya, hipotesis harus dipilih berdasarkan keperluan kajian dan soalan penyelidikan yang jelas, dan bukannya menguji terlalu banyak hubungan atau perbezaan yang tidak mempunyai justifikasi teori yang kuat. (Mohri, et. al., 2018).

Kesimpulan, memang benar bahawa terlalu banyak hipotesis boleh meningkatkan risiko kesilapan statistik, tetapi dengan pengurusan yang betul, seperti pembetulan ujian berganda dan pemilihan hipotesis yang jelas dan terarah, kesilapan ini dapat dikurangkan. Penting bagi penyelidik untuk mengelakkan ujian hipotesis yang tidak relevan dan memastikan setiap hipotesis yang diuji mempunyai justifikasi teori yang kukuh serta perancangan yang teliti. Dengan pendekatan ini, penggunaan banyak hipotesis tidak akan meningkatkan ralat secara berlebihan dalam kajian.



Sebanyak tiga hipotesis utama dan 47 hipotesis sampingan untuk menguji pemboleh ubah bersandar yang ditetapkan melalui rujukan daripada pengkaji terdahulu. Justeru pendekatan TPTR didapati berkesan terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya berdasarkan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis di bawah.

1.7.1 Mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya.

1.7.1.1 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan dan kelompok kawalan,

1.7.1.2 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan,

1.7.1.3. Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan.

1.7.1.4 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar,

1.7.1.5 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan.

1.7.1.6 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan kecil

1.7.1.7 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan besar.

1.7.1.8 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi penerokaan kerjaya dalam kalangan kelompok kawalan

1.7.1.9 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan.

1.7.1.10 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar.

1.7.1.11 Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian bagi penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan.

1.7.1.12 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan dan kelompok kawalan,

1.7.1.13 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan,

1.7.1.14 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan.

1.7.1.15 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar.

1.7.1.16 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan.

1.7.1.17 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan kecil.

1.7.1.18 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok rawatan besar.

1.7.1.19 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pra ujian dengan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya dalam kalangan kelompok kawalan.

1.7.1.20 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok kawalan.

1.7.1.21 Tidak terdapat perbezaan signifikan min pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil dan kelompok rawatan besar.

1.7.1.22 Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian bagi membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar, dan kelompok kawalan.

1.7.1.23 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan.

1.7.1.24 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan.

1.7.1.25 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan kecil, kelompok rawatan besar dan kelompok kawalan.

1.7.2 Mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya berdasarkan jantungina.

1.7.2.1 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan.

1.7.2.2 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan lelaki.

1.7.2.3 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan perempuan.

1.7.2.4 Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan.

1.7.2.5 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan.

1.7.2.6 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan lelaki.

1.7.2.7 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan perempuan.

1.7.2.8 Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan.

1.7.2.9 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan.

1.7.2.10 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan.

1.7.2.11 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dan membuat keputusan dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan lelaki, kelompok rawatan perempuan dan kelompok kawalan.



1.7.3 Mengukur kesan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya berdasarkan sosioekonomi.

1.7.3.1 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan.

1.7.3.2 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi sederhana.

1.7.3.3 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian penerokaan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi rendah.

1.7.3.4 Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian penerokaan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan.

1.7.3.5 Tidak terdapat perbezaan signifikan pra ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan.

1.7.3.6 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi sederhana.

1.7.3.7 Tidak terdapat perbezaan signifikan antara pra ujian dan pos ujian membuat keputusan kerjaya kelompok rawatan sosioekonomi rendah.

1.7.3.8 Tidak terdapat perbezaan signifikan pos ujian membuat keputusan kerjaya antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan.

1.7.3.9 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan.



1.7.3.10 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan.

1.7.3.11 Tidak terdapat perbezaan signifikan bagi penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya dalam ukuran pra ujian dan pos ujian antara kelompok rawatan sosioekonomi sederhana, kelompok rawatan sosioekonomi rendah dan kelompok kawalan.

1.8 Kepentingan kajian

Kesignifikan penulisan dan perbahasan tentang kerjaya masih berterusan dibuktikan secara kajian oleh para pengkaji Zool Hilmi et.al (2019) dan Mohd Redzwan (2021). Oleh itu, kepentingan penulisan kajian ini kepada Kementerian Pendidikan dan guru bimbingan kaunseling yang melibatkan kandungan aspek teoritikal, maklumat baharu serta sumber maklumat pendidikan kerjaya kepada murid.

a. Aspek teoritikal

Walaupun kurang penggunaan teori psikoterapi dalam membincangkan kajian tentang perkembangan pendidikan kerjaya namun teori-teori psikoterapi sesuai diaplikasikan dalam bidang pendidikan khususnya kajian perkembangan pendidikan kerjaya. Aplikasi pendekatan teori percaya bahawa kebanyakan murid mempunyai masalah yang sama iaitu tidak merasai kepuasan dengan perhubungan yang ada pada mereka masa kini. Mereka bermasalah dalam ketidakupayaan untuk berhubung dengan individu yang signifikan dengan mereka. Oleh itu mereka memerlukan individu yang



memandu bertingkahtaku yang mengembirakan dengan membimbing mereka tentang pilihan-pilihan terdapat dalam sekitaran terhadap perkara dan situasi semasa yang mereka alami (Corey, 2015). Dengan itu, kekurangan murid memperolehi maklumat kerjaya atau maklumat terbatas diperolehi, dapat dibantu dengan penggunaan teori TPTR dalam kajian ini. Selain itu menurut Gladding (2015) realiti terapi menghasilkan banyak idea dan perbincangan yang berkaitan kelompok berbanding individu dan perbincangan meliputi pelbagai bidang dalam pendidikan yang dapat diaplikasikan. Oleh itu, perbincangan kepada masalah murid terhadap penerokaan dan membuat keputusan kerjaya dibincangkan secara lebih menyeluruh dalam kajian ini.

b. Tambahan Sumber baharu kepada Kementerian Pendidikan Malaysia

Sumbangan kajian ini merupakan salah sumber dapatan yang baharu dalam menyampaikan maklumat tentang perkembangan kerjaya disekolah menengah kepada Kementerian Pendidikan Malaysia. Maklumat kajian berkaitan penggunaan teori psikoterapi menjadikan tambahan koleksi dalam sumbangan penggunaan teori TPTR di Malaysia. Selain itu, hasil kajian ini menjadi rujukan kepada guru di sekolah tentang perkembangan dan keberkesanan progam bimbingan kelompok kerjaya. Program kerjaya murid akan menjadi lebih terancang dan terlaksana dengan mengambil kira kepentingan perancangan dan pengurusan oleh pentadbir sekolah. Oleh kerana itu, pencapaian kemahiran pendidikan kerjaya menjadi seiringan dengan kecemerlangan pencapaian akademik murid.

Selain itu, transformasi pendidikan di sekolah melalui konsep pendemokrasian pendidikan akan terlaksana dengan kemunculan pendidikan dan program kerjaya yang menyokong perancangan kurikulum persekolahan. Ini menjadikan program kerjaya





senang dilaksanakan dalam kurikulum. Selain itu guru kaunseling menjadikan kajian ini koleksi pendekatan program kerjaya yang sedia ada dilaksanakan di sekolah. Pelaksanaan dapat disesuaikan mengikut matlamat dan objektif yang ingin dicapai dalam program kerjaya yang dirancang untuk murid. Dengan itu juga, penemuan punca-punca cabaran kepada perkembangan kerjaya di sekolah dapat dikaji dan dikesan awal hasil kajian ini. Oleh itu, pihak sekolah dapat mengenalpasti kelemahan dan kekurangan dalam program kerjaya di sekolah menengah melalui asas maklumat yang terdapat dalam kajian ini.

c. Sumber maklumat kepada murid

Seterusnya murid memperolehi sumber maklumat pendidikan kerjaya melalui penglibatan mereka dalam kajian ini. Kajian berbentuk quasi eksperimen memberi pengalaman kepada murid akan keberkesanan program bimbingan kelompok kepada perkembangan kerjaya mereka. Dengan itu, murid mengikuti program ini mengalami perubahan dalam pendidikan dan perkembangan kerjaya untuk masa depan kerjaya mereka. Murid akan mengenalpasti kehendak diri, mengenalpasti kehendak persekitaran, merancang matlamat dan kemahuan, merancang daya tindak dan terarah, menilai perancangan, dan pelaksanaan pelan tindakan dan komitmen. Manakala pelaksanaan kajian dilaksanakan dengan terancang secara bersama murid dan kaunselor sekolah. Dengan demikian itu, murid meneroka dan membuat keputusan kerjaya melalui rangka panduan aktiviti yang disediakan dalam program dan aktiviti bimbingan kelompok.





d. Kemahiran dan kecekapan baharu murid

Selanjutnya, murid dapat membina perubahan baharu ke atas kemahiran meneroka dan membuat keputusan kerjaya. Dengan penggunaan inventori dalam program bimbingan kelompok, murid akan mengenalpasti cabaran yang ada pada diri mereka dan akan mengatasi kekurangan dan kelemahan kemahiran yang telah dikenalpasti dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Dengan itu, murid dapat mengalami perubahan ke atas tingkahlaku sedia ada kesan daripada menggunakan kemahiran baharu yang diperolehi melalui langkah-langkah yang dimuridi dalam kelompok tentang mengenal diri, mengenalpasti maklumat, pemilihan dan membuat keputusan kerjaya. Justeru itu, murid dapat mencipta kecekapan dalam meneroka dan membuat keputusan kerjaya melalui penilaian pemikiran terhadap maklumat diperolehi dan didedahkan tentang perkembangan kerjaya mereka.



e. Penanda aras kerjaya murid

Seterusnya, pencapaian murid dalam program bimbingan kelompok ini dapat dijadikan panduan terhadap aras pencapaian perkembangan kerjaya murid sekolah menengah. Oleh itu, murid yang berupaya berhadapan dengan cabaran perkembangan diri, sama ada biologi, sosial dan persekitaran masyarakat telah mempunyai perkembangan kerjaya. Oleh itu, murid harus memiliki pengalaman diri melalui kecekapan, minat dan ciri-ciri personaliti dan juga pengalaman kerjaya serta sumber maklumat kerjaya untuk memenuhi perkembangan kerjaya. (Super, Savickas dan Super (1996).



1.9 Batasan kajian

Kajian yang dilaksanakan ini bagi melihat kesan penggunaan modul kelompok bimbingan TPTR terhadap penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya murid sekolah menengah. Oleh itu, batasan kajian ini dirujuk kepada pemboleh ubah, subjek kajian, lokasi kajian, dan kaedah yang digunakan dalam melaksanakan kajian.

a. Pemboleh ubah yang terhad

Pemboleh ubah yang terhad merujuk kepada pemboleh ubah (variabel) yang skopnya tidak luas atau tidak merangkumi pelbagai dimensi, sama ada dari segi kandungan, cara pengukuran, atau aplikasi dalam kajian. Dalam konteks penyelidikan, ini bermaksud kajian hanya menumpukan pada beberapa pemboleh ubah sahaja dan tidak mengambil kira faktor lain yang berpotensi mempengaruhi dapatan atau keputusan kajian. Bimbingan kerjaya murid dilaksanakan antaranya untuk mendapatkan dapatan tentang aspek penerokaan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya murid. Pemboleh ubah utama kajian adalah modul bimbingan kelompok TPTR dan pemboleh ubah moderator adalah jantina dan sosioekonomi. Kajian-kajian yang telah dilaksanakan menumpukan aspek pemboleh ubah moderator kepada aspek umur, kaum, lokasi dan sebagainya. Namun dalam kajian ini, pemboleh ubah moderator difokuskan kepada kesan modul bimbingan kelompok TPTR ke atas aspek jantina dan sosioekonomi bagi jenis rawatan kepada kelompok bimbingan kecil (KBK) dan kelompok bimbingan besar (KBB).

b. Pemilihan subjek kajian

Dalam kajian ini, subjek kajian terdiri dari kalangan murid sekolah menengah tingkatan empat lelaki dan perempuan. Mereka diagihkan melalui peringkat saringan pertama



pemilihan secara rawak bebas yang memenuhi ciri yang dikenalpasti dalam kumpulan yang dibentuk. Pada peringkat kedua saringan, pemilihan sampel bertujuan dilaksanakan bagi memperolehi ciri subjek yang seimbang dalam kelompok dari segi jantina antara setiap kelompok rawatan dan kelompok kawalan. Tujuan pembentukan subjek kelompok bagi menyamai situasi yang dialami di kelas dan di sekolah secara pecahan penempatan dalam kumpulan. Subjek kelompok rawatan ditempatkan sama ada dalam kelompok bimbingan kecil atau kelompok bimbingan besar berbanding satu sahaja bagi kelompok kawalan. Perbezaan kelompok kecil dan kelompok cuma dibezakan dengan ciri bilangan sahaja namun kedua-dua kelompok menerima rawatan pendekatan dan strategi yang sama melalui modul bimbingan kelompok berbanding kelompok kawalan yang menerima program yang sedia dilaksanakan oleh pihak sekolah kepada kelompok mereka.



c. Lokasi kajian

Pemilihan lokasi kajian ini dibuat berdasarkan beberapa faktor utama yang menyokong keberkesanan dan kesesuaian tempat tersebut dalam mencapai objektif kajian. Kesesuaian dengan skop kajian mempunyai ciri-ciri yang secara langsung berkait dengan tajuk dan objektif kajian. Sebagai contoh, jika kajian melibatkan isu sosial, ekonomi atau alam sekitar, lokasi ini menyediakan latar belakang dan konteks sebenar yang membolehkan pengumpulan data yang relevan dan bermakna. Ketersediaan responden atau data yang dipilih kerana ia mempunyai jumlah populasi atau kelompok sasaran yang mencukupi dan sesuai untuk kajian. Ini membolehkan proses persampelan dilakukan secara berkesan dan memastikan kebolehpercayaan dapatan kajian. Kemudahan akses dan logistik adalah mudah diakses dari segi geografi, infrastruktur serta jaringan komunikasi, sekali gus memudahkan proses pengumpulan data di





lapangan, temu bual, pemerhatian, atau aktiviti-aktiviti kajian lain. Kepentingan tempatan dan perkaitan semasa di kawasan yang sedang mengalami isu atau fenomena yang menjadi fokus kajian. Oleh itu, kajian di lokasi ini mampu memberikan gambaran sebenar serta maklumat yang terkini dan relevan dengan perkembangan semasa. Peluang sumbangan ilmiah dan praktikal dijangka dapat menyumbang kepada pengetahuan sedia ada serta memberi cadangan penambahbaikan terhadap isu yang dikaji, baik kepada pihak berkuasa tempatan, komuniti setempat mahupun pembuat dasar.

Selanjutnya, lokasi kajian terletak di Hulu Terengganu yang terdiri dari dua buah sekolah menengah harian. Kedudukan sekolah berada di luar bandar dengan mempunyai ciri persamaan dalam suasana sekitaran sekolah dan dalam kalangan murid yang bersosio ekonomi dan berprestasi akademik yang rendah dan sederhana. Manakala bagi pemilihan subjek dalam kalangan murid yang memperolehi skor yang rendah dan sederhana berdasarkan nilai min dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Tujuan penentuan skor subjek bagi nilai min rendah dan sederhana dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya untuk memilih mereka yang layak dan dikenalpasti mendapatkan bimbingan. Dengan itu, mereka ini yang dipilih sahaja yang akan difokuskan kepada bimbingan dan memudahkan proses aplikasi keberkesanan rawatan sebagai mewakili keseluruhan murid skor yang rendah dan sederhana dalam penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Manakala pengagihan murid ke dalam kelompok dibuat dalam kalangan murid di sekolah-sekolah daerah Hulu Terengganu yang terdiri murid-murid tingkatan empat.





d. Faktor logistik dan luaran

Seterusnya Coleman (2018) menjelaskan sebelum kajian eksperimen dilaksanakan, aspek taklimat prosedur, bentuk program atau latihan, kesesuaian jangka masa ditentukan dahulu. Dengan itu, gangguan ke atas faktor logistik dan faktor luaran yang mengganggu proses kajian dapat diperhatikan dan dikawal oleh pengkaji. Justeru fokus kajian ini adalah terhadap kesan modul bimbingan kelompok TPTR berdasarkan teori psikoterapi dalam meningkatkan perkembangan kerjaya murid sekolah menengah. Dalam modul ini dibahagikan kepada beberapa tajuk kecil dengan pengisian aktiviti yang berasaskan kepada TPTR. Walaupun kaedah eksperimen quasi adalah fokus kajian dijalankan, pengkaji sedaya mampu untuk mengawal ke atas pemboleh ubah ekstranus yang akan mempengaruhi dapatan kajian. Akan tetapi terdapat juga pemboleh ubah ekstranus yang tidak mampu dikawal pengkaji seperti faktor pengalaman responden, responden kajian, keadaan cuaca dan suasana tempat dilaksanakan kajian.



1.10 Jurang kajian yang masih wujud

Walaupun kajian ini telah memperkenalkan modul intervensi berasaskan Teori Pilihan Terapi Realiti dalam bentuk kelompok bimbingan yang tersusun, terdapat beberapa jurang yang masih boleh diperbaiki untuk penyelidikan akan datang. Kajian yang lebih luas yang merangkumi pelajar di kawasan luar bandar, sekolah vernakular, pelajar berkeperluan khas dan juga pelajar aliran TVET boleh memperkukuh keabsahan modul ini dalam pelbagai konteks pendidikan (Ibrahim, Mohd Salleh, dan Hassan, 2023). Kajian ini masih terhad kepada konteks sekolah menengah di kawasan tertentu dan tidak mewakili populasi pelajar secara nasional, sekali gus menghadkan kebolehgunaan





(generalisability) modul kepada konteks lain seperti pelajar luar bandar, pelajar pendidikan khas atau pelajar TVET (*Technical and Vocational Education and Training*) (Ibrahim et al., 2023).

Seterusnya, reka bentuk kajian yang digunakan adalah bersifat kuasi-eksperimen dengan ukuran pra dan pasca intervensi dalam jangka pendek terhadap perkembangan kerjaya atau kesejahteraan psikologi murid dalam tempoh yang lebih panjang. Hal ini tidak membolehkan pengkaji menilai keberkesanan jangka panjang modul terhadap pembentukan identiti kerjaya atau kesejahteraan psikologi pelajar. Penyelidikan masa depan dicadangkan untuk mengguna pakai reka bentuk kajian longitudinal bagi menilai kelestarian kesan intervensi dari aspek tingkah laku, matlamat pendidikan dan pilihan kerjaya (Lent, 2022; Watson dan Stead, 2021).



Manakala, pendekatan kuantitatif yang digunakan menghadkan pemahaman mendalam terhadap pengalaman subjektif murid dalam proses penerokaan kerjaya dan refleksi sendiri. Kajian kualitatif atau reka bentuk campuran dapat memberi gambaran yang lebih menyeluruh tentang proses perubahan dalaman yang dialami pelajar semasa mengikuti sesi bimbingan (Creswell dan Creswell, 2018). Oleh itu, kajian ini membuka ruang untuk penyelidikan lanjutan yang melibatkan sampel lebih luas, pelbagai kaedah penyelidikan, dan penilaian jangka panjang agar impak intervensi dapat dinilai secara lebih komprehensif dan kontekstual.





1.11 Definisi konsep

Huraian definisi ke atas modul kelompok bimbingan TPTR bagi modul kelompok dan kaunseling kelompok, kelompok bimbingan kecil dan kelompok bimbingan besar, penerokaan kerjaya, membuat keputusan kerjaya, status sosioekonomi (SES), Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ), Teori Pilihan Terapi Realiti dan murid dijelaskan secara konsep dan operasi dalam sub kajian ini.

1.11.1 Modul kelompok dan kaunseling kelompok

Jamaludin (2008) menyatakan modul merupakan perbincangan sesuatu tajuk tertentu yang tersusun dan berurutan yang terdapat dalam satu unit pengajaran dan pembelajaran. Sementara itu, Evi (2020) menjelaskan modul kerjaya adalah salah satu pendekatan pengajaran dan pembelajaran untuk strategi kaunseling kerjaya. Kaunseling kerjaya telah bermula dalam sistem persekolahan sebagaimana Laporan Jawatankuasa Kabinet (1979) meletakkan perkhidmatan bimbingan akademik dan kerjaya di sekolah dilaksanakan dan diperluaskan dengan mementingkan kegiatan-kegiatan bimbingan kerjaya.

Sementara itu, Jones-Smith (2019) menjelaskan tujuan menjalankan kelompok bimbingan bermatlamat pendekatan pencegahan, perkembangan atau pemulihan dalam program dan aktiviti yang dioperasikan. Tambahan pula Tasca, Mikail dan Hewitt (2021) menyatakan pelaksanaan kelompok bimbingan adalah memberi kesedaran dan kemahiran bagi menghalang masalah yang akan berlaku pada masa akan datang.





Namun bagi Zuraidah (2010) kelompok bimbingan merupakan aktiviti yang memberi fokus kepada menyediakan dan menyebarkan maklumat melalui aktiviti dalam kumpulan. Di samping itu, Balkin dan Kleist (2022) pula menambah kelompok bimbingan dikendalikan oleh seorang ketua bagi menyampaikan maklumat atau berkongsi pengalaman kepada ahli-ahli seperti gambaran suasana dalam sebuah kelas. Oleh itu, Sommers-Flanagan dan Sommers-Flanagan (2018) menyokong kelompok bimbingan berfungsi secara profesional dalam pembangunan insan.

Seterusnya Benson (2018) menjelaskan walaupun kebiasannya kelompok bimbingan yang terlalu ramai sehingga 20 hingga 40 orang namun ianya memberi kesan terhadap peluang berinteraksi berkurangan dan kaunselor kelompok kurang fokus kepada perkongsian emosi dalam kalangan ahli-ahli kelompok. Oleh itu, Erford (2016) menjelaskan kelompok bimbingan dapat dilaksanakan dengan strategi dua kelompok iaitu kelompok bimbingan kecil dan kelompok bimbingan besar. Namun pelaksanaan bergantung kepada matlamat akhir yang ingin dicapai oleh kelompok dengan bercirikan bilangan ahli, kriteria ahli, pendekatan atau teori yang digunakan dalam kelompok bimbingan. Bilangan ahli kelompok bimbingan kecil mempunyai seramai enam hingga lima belas orang. Sementara kelompok bimbingan besar terbentuk apabila melebihi lima belas orang dan boleh mencapai seratus orang ahli atau sehingga tiada bilangan ahli. Manakala Cockrell (2020) pula hampir selari menerangkan bilangan kelompok bimbingan besar dapat dibentuk dengan ahli 15 hingga 40 orang. Pengkaji menggunakan strategi dua kelompok iaitu kelompok bimbingan kecil dan kelompok bimbingan besar dijalankan dalam kajian ini.





Seterusnya Sapora dan Ruhaya (2012) menjelaskan matlamat pelaksanaan kelompok bimbingan adalah beridentitikan peribadi, kerjaya, memberi pertolongan, pendidikan dan vokasional. Terdapat persamaan kelompok bimbingan dengan kaunseling kelompok adalah bertujuan untuk membantu ahli-ahli kelompok tetapi perbezaannya adalah pada perbincangan masalah dan membina kemahiran bagi membuat pertimbangan dan pilihan pada setiap perkembangan hidup ahli-ahli kelompok.

Perbezaan antara modul kelompok dan kaunseling kelompok terletak pada struktur, pendekatan, dan tujuan utamanya. Kedua-dua istilah ini sering digunakan dalam konteks intervensi psikologi atau pendidikan, tetapi mereka mempunyai peranan yang berbeza. Modul kelompok merujuk kepada satu bahan atau rancangan intervensi bertulis yang mengandungi aktiviti-aktiviti terancang, objektif, isi kandungan, dan kaedah pelaksanaan yang digunakan dalam konteks kelompok. Apa beza modul kelompok dengan Kaunseling kelompok. Ciri-ciri modul kelompok digunakan sebagai panduan atau rujukan dalam melaksanakan program secara berkumpulan. Ianya boleh digunakan oleh guru, kaunselor, atau fasilitator Ketika mengendalikan kelompok. Ia juga bersifat struktur yang telah ditetapkan langkah demi langkah. Objektif modul biasanya melibatkan aspek pendidikan, pencegahan, pembangunan sahsiah, atau intervensi ringan. Contoh bagi modul kelompok seperti modul peningkatan motivasi belajar, modul sendiri remaja, modul komunikasi berkesan. Contoh kandungan modul terdiri daripada tajuk sesi, objektif sesi, aktiviti seperti ice breaking, perbincangan, simulasi, refleksi, alat bantu visual atau bahan cetakan dan penilaian sendiri.





Manakala kaunseling kelompok ialah satu proses intervensi psikologi yang berlaku dalam satu kumpulan kecil, dikendalikan oleh kaunselor bertauliah, bertujuan membantu ahli kumpulan mencapai kesedaran diri, menyelesaikan masalah, dan meningkatkan kefungsian psikososial. Kelompok ini mempunyai ciri-ciri yang tersendiri seperti bersifat terapeutik dan dinamik. Memberi fokus kepada pengalaman peribadi, emosi, dan pertumbuhan diri. Kaunselor menggunakan teknik kaunseling seperti refleksi, empati, konfrontasi dalam suasana selamat dan sokongan kumpulan. Pemilihan topik lebih mendalam dan sensitif, seperti trauma, tekanan, hubungan keluarga, identiti diri. Kandungannya tiada struktur tetap seperti dalam modul namun lebih kepada mengikut keperluan ahli kumpulan. Terdapat beberapa jenis kelompok seperti kaunseling kelompok perkembangan, kaunseling kelompok sokongan dan kaunseling kelompok terapi.



Kesimpulannya, perbandingan ringkas dapat dinyatakan dalam aspek tujuan, modul kelompok terarah kepada pendidikan atau intervensi ringan namun bagi kaunseling kelompok lebih kepada terapi atau sokongan psikologi. Dalam aspek kandungan, modul kelompok memasukkan aktiviti terancang dalam bentuk modul manakala kaunseling kelompok pula tidak berstruktur tetap dan fokus kepada isu. Bagi aspek pelaksana modul kelompok dilibatkan guru, fasilitator atau kaunselor sementara kaunseling kelompok pula hanya kaunselor bertauliah sahaja. Modul kelompok memfokuskan kepada aspek pengetahuan, kemahiran dan pencegahan manakala kaunseling kelompok fokus kepada emosi, tingkah laku dan pertumbuhan diri. Pendekatan bagi modul kelompok terarah kepada aspek struktur dan didaktik namun kaunseling kelompok pula pendekatan tertumpu kepada interaktif dan reflektif.





Definisi operasional

Dalam konteks kajian ini, pendekatan TPTR telah diasaskan oleh William Glasser dan Robert Wubbolding. Pendekatan TPTR menjadi panduan dalam membimbing murid yang bermasalah dalam sendiri penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Fokus penyelesaian masalah murid dengan merujuk kepada modul kelompok bimbingan TPTR yang dibina berasaskan andaian-andaian terhadap individu tentang tingkah laku manusia dalam pendekatan TPTR. Tingkah laku murid yang bermasalah dalam penerokaan dan sendiri membuat keputusan kerjaya diatasi dengan penyesuaian dengan modul kelompok bimbingan TPTR melalui dunia dalaman (*quality world*), dunia luaran (*real world*), keperluan asas (*basic needs*), R kepada *relationship* iaitu mewujudkan hubungan yang erat, W pula mewakili kepada *wants, needs and perceptions* iaitu meneroka kehendak, keperluan, dan persepsi, D merujuk kepada *doing and directions* iaitu meneroka keseluruhan tingkah laku klien yang melibatkan tingkah laku, pemikiran, perasaan dan fisiologi, E merujuk kepada *evaluation* iaitu membantu menilai tingkah laku dan P mewakili *planning and commitment* plan bertindak dan kerjasama. Pendekatan TPTR dan kelompok bimbingan TPTR hampir semua mempunyai persamaan yang dinyatakan di atas. Terdapat perbezaan pada R iaitu *relationship* merujuk kepada perhubungan antara peserta dan pengendali. Hubungan kedua-dua pihak dalam pendekatan TPTR meliputi semua aspek tingkah laku, pemikiran, perasaan dan fisiologi termasuk objektif yang ingin dicapai bersama yang berbeza dengan bimbingan TPTR yang menfokuskan kepada mencapai objektif yang telah digariskan dalam perencanaan bersama peserta (Ahmad Jazimin, 2018).



1.11.2 Kelompok Bimbingan Besar (KBB) dan Kelompok Bimbingan Kecil (KBK)

Berdasarkan pendekatan teori TPTR, pengkaji membina modul kelompok bimbingan TPTR mengikut kesesuaian murid dan latar belakang budaya tempatan. Berdasarkan kajian kepustakaan pembinaan modul, pengkaji merangka pengisian aktiviti-aktiviti kelompok bimbingan kecil (KBK) dan aktiviti-aktiviti kelompok bimbingan besar (KBB) termasuklah lampiran-lampiran aktiviti untuk digunakan dalam pelaksanaan modul kelak.

Definisi operasional

Definisi operasi KBK dalam kajian ini adalah satu model kelompok kecil yang berstruktur. Modul bimbingan TPTR yang dibina dengan menetapkan struktur yang mengandungi bilangan ahli seramai 30 subjek (R1a=10 subjek, R1b=10 subjek, R1c=10 subjek), masa, matlamat dan arahan. Seterusnya, kaunselor mengendalikan KBK melalui model rawatan yang dibina menggunakan pendekatan TPTR. Selain itu, modul kelompok bimbingan TPTR berfokuskan kepada bimbingan meningkatkan penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Sebanyak lapan sesi kelompok dengan pengisian 16 aktiviti dan latihan ke arah penstrukturan semula pemikiran dan kemahiran untuk meningkatkan penerokaan dan membuat keputusan kerjaya ahli KBK.

Dalam kajian ini KBB adalah satu model kelompok bimbingan besar yang berstruktur dan menetapkan ciri yang mengandungi matlamat, tempoh masa, bilangan sesi dan arahan bagi meningkatkan penerokaan dan membuat keputusan kerjaya ahli KBB. Seterusnya, bilangan ahli yang ramai bersaiz sebuah kelas iaitu 30 orang dengan



menggunakan modul kelompok bimbingan TPTR. KBB dikendalikan oleh seorang kaunselor menggunakan modul kelompok bimbingan TPTR yang merangkumi aktiviti dan latihan ke arah penstrukturan semula pemikiran dan kemahiran bagi mencapai peningkatan penerokaan dan membuat keputusan kerjaya ahli KBB.

1.11.3 Penerokaan kerjaya

Stumpf (1987) menyatakan tingkah laku penerokaan memberi maksud seseorang meneroka persekitaran dan diri, cara seseorang meneroka, jumlah penerokaan yang diperolehi, kekerapan meneroka, jumlah maklumat dan bidang utama yang diterokai. Ia juga merupakan proses kompleks melibatkan diri, pengetahuan persekitaran dan matlamat kerjaya. Menurut Jiang et.al (2019) menjelaskan konsep penerokaan merujuk kepada kesediaan untuk mencari maklumat. Murid bersedia menggunakan sumber-sumber maklumat seperti ibu bapa, orang rapat dengannya, adik beradik, rakan, guru, kaunselor, bahan bacaan, cerita filem yang di selidikinya. Selain kesediaan, penerokaan juga berkait dengan berapa banyak maklumat yang diperolehi daripada sumber-sumber yang diselidiki. Oleh itu, tingkah laku penerokaan merujuk kepada sikap murid dalam mencari maklumat dan sejauhmana maklumat diperolehi.

Definisi operasional

Dalam kajian ini, penekanan penerokaan kerjaya terhadap kaedah dan cara yang dilakukan oleh murid untuk mengetahui tentang maklumat kerjaya. Dengan itu, penerokaan kerjaya mengfokuskan kepada tingkah laku sepanjang proses-proses yang





dilalui dalam sesi penerokaan daripada modul kelompok bimbingan TPTR. Selain itu juga, penerokaan kerjaya juga melibatkan aspek penetapan matlamat kerjaya dan bagaimana seseorang murid melihat ke arah masa depan. Dengan tujuan tersebut penggunaan pengukuran secara soal selidik *Career Exploration Survey-Revised* (CESR) digunakan.

Career Exploration Survey - Revised (CES-R) dikembangkan dari *Career Exploration Survey* (CES) yang pertama kali dirancang oleh Stumpf, Colarelli, dan Hartman pada tahun 1983. Versi awal dari CES merupakan alat ukur yang sangat berpengaruh dalam kajian penerokaan kerjaya dan telah digunakan secara luas dalam penyelidikan dan pengembangan intervensi kerjaya. Versi Asli oleh Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., dan Hartman, K. (1983) dalam *Development of the Career Exploration Survey* (CES), *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. Manakala Versi Revisi (CES-R) yang telah direvisi yang dikenali sebagai *Career Exploration Survey-Revised* (CES-R) telah diubahsuaikan dalam berbagai penyelidikan lanjutan untuk menyesuaikan dengan konteks populasi atau budaya tertentu. Salah satu contoh pengembangan ulang CES dapat ditemukan dalam Nasta, K. A. (2007). *Influence of career self-efficacy beliefs on career exploration behavior*. SUNY Master's Thesis. Dalam tesis ini, beliau mengembangkan versi yang direvisi dari CES dengan menambahkan dimensi baru yang berkaitan dengan *self-efficacy* dalam penerokaan kerjaya. Kesimpulannya, *Career Exploration Survey - Revised* merupakan hasil pengubahsuaian dari instrumen asli CES yang dikembangkan oleh Stumpf et.al.(1983) dan berbagai versi yang disemak atau adaptasi yang telah dilakukan oleh pengkaji yang lain seperti Nasta (2007) untuk konteks atau tujuan penyelidikan tertentu.





1.11.4 Membuat keputusan kerjaya

Kerjaya merupakan bidang keseluruhan pekerjaan yang dialami seseorang sepanjang hayat. Ginevra, Nota dan Ferrari (2015) mendefinisikan kerjaya sebagai kebolehan diri untuk menggerakkan sumber kognitif, motivasi dan kaedah yang dianggap sesuai dan utama mengikut matlamat tugas. Sementara itu Savickas (2020) pula berpendapat kerjaya sebagai kebolehan yang memberikan hasil tindakan yang berkesan. Sebaliknya Patton dan McMahon (2021) mendefinisikan kerjaya suatu kebolehan yang dimilikinya dan menjadikan kebolehan dirinya penyebab kepada seseorang untuk bertindak lebih baik dan tepat.

Selanjutnya Edralin (2019) merujuk kepada membuat keputusan kerjaya sebagai seseorang memilih laluan kerjaya atau pengkhususan pengajian. Manakala Ireland dan Lent (2018) memberikan membuat keputusan kerjaya dengan merujuk kepada murid yang berkebolehan menyelesaikan tugas yang diperlukan dalam sesuatu kerjaya yang diceburi. Justeru itu, membuat keputusan kerjaya sebagai seseorang mencapai tingkah laku dan tugas berkaitan dengan membuat keputusan dalam bidang kerjayanya.

Manakala McDonald dan Hite (2023) pula menjelaskan kerjaya meliputi pelaksanaan secara berterusan hasil gabungan membuat keputusan sepanjang hayat seseorang. Oleh itu, kerjaya sebagai gabungan ekonomi, sosiologi, psikologi, pendidikan, fizikal dan peluang mencipta sebuah kerjaya. Dengan itu, kerjaya adalah persediaan sebelum seseorang menceburi dunia pekerjaan dengan menjawat jawatan





dan berperanan pula selepas bersara. Manakala Gati, Levin dan Landman-Tal (2019) pula menyatakan kerjaya merupakan kebolehan individu dalam melaksanakan tugas yang baharu dan sukar atau menghadapi kesukaran dalam pelbagai lapangan dalam kehidupan.

Definisi operasional

Dalam kajian ini, penggunaan soal selidik membuat keputusan kerjaya merujuk kepada soal selidik *Career Decision Difficulties Questionnaires* (CDDQ) yang dibina oleh Gati, Krausz dan Osipow (1996). Penggunaan soal selidik CDDQ untuk melihat kesan kebimbangan kerjaya dan membantu untuk mengatasi kesukaran dalam membuat keputusan adalah antara teras kaunseling kerjaya. CDDQ berdasarkan kepada taksonomi kesukaran membuat keputusan kerjaya yang dicadangkan oleh Gati et. al. (1996). Kemudian dikembangkan menjadi satu kaedah untuk individu yang sukar mencari kerjaya dan menjadi langkah awal dalam menyediakan keperluan sebagai bentuk bantuan dalam membuat keputusan kerjaya. Rangka kerja pembinaan CDDQ berdasarkan pendekatan membuat keputusan bagi mencirikan kesukaran membuat keputusan kerjaya individu. Terdapat tiga kategori utama kesukaran dan dibahagikan kepada 10 kategori kesukaran tertentu. Kategori kesukaran dalam kekurangan motivasi untuk melibatkan diri dalam proses membuat keputusan kerjaya, kekurangan kebiasaan yang umum, dan kepercayaan yang tidak berfungsi tentang membuat keputusan kerjaya. Kekurangan maklumat yang melibatkan proses membuat keputusan kerjaya, kekurangan maklumat tentang diri, kekurangan maklumat tentang pelbagai pekerjaan, kekurangan maklumat tentang cara mendapatkan maklumat tambahan dan maklumat yang tidak boleh dipercayai.





1.11.5 Status Sosioekonomi (SES)

Definisi SES bergantung pada konteks penggunaannya, tetapi secara umum, SES adalah singkatan bagi Status Sosioekonomi (*Socioeconomic Status*). Status Sosioekonomi (SES) merujuk kepada kedudukan seseorang atau sesuatu kumpulan dalam masyarakat berdasarkan gabungan pendapatan, pendidikan, dan pekerjaan. Ia digunakan untuk mengukur tahap kesejahteraan ekonomi dan sosial seseorang individu, keluarga, atau komuniti. Terdapat tiga komponen utama SES iaitu pendapatan mengenai tahap kewangan seseorang atau isi rumah, pendidikan merupakan tahap kelayakan akademik atau pendidikan yang dimiliki dan pekerjaan iaitu jenis dan kedudukan pekerjaan dalam hierarki



Definisi operasional

Pertama iaitu pendapatan mengenai tahap kewangan seseorang atau isi rumah. Pendapatan merujuk kepada jumlah wang atau sumber kewangan yang diterima oleh seseorang individu atau isi rumah dalam tempoh tertentu seperti bulanan atau tahunan. Ia boleh juga datang dari pelbagai sumber seperti gaji, keuntungan perniagaan, pencen, pelaburan, bantuan kerajaan, atau elaun. Fungsinya dalam SES adalah penunjuk utama kemampuan seseorang untuk memenuhi keperluan asas seperti makanan dan pakaian, tempat tinggal yang selesa, akses kepada pendidikan dan penjagaan Kesihatan, kemudahan gaya hidup dan keselamatan kewangan. Contohnya seseorang individu A berpendapatan RM2,000 sebulan dan menyewa bilik kecil di bandar. Manakala





individu B berpendapatan RM10,000 sebulan, memiliki rumah sendiri dan boleh menyimpan serta melabur. Maka hubungan dengan SES lebih tinggi pendapatan seseorang, biasanya lebih tinggi juga status sosioekonomi mereka. Namun, ia perlu dilihat bersama pendidikan dan pekerjaan untuk penilaian yang lebih menyeluruh.

Bagi yang kedua pula iaitu pendidikan merupakan tahap kelayakan akademik atau pendidikan yang dimiliki. Pendidikan merujuk kepada tahap pembelajaran formal yang telah dilalui oleh seseorang individu, seperti tiada pendidikan formal, sekolah rendah, sekolah menengah, Sijil atau Diploma, Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana atau PhD. Pendidikan berfungsi dalam SES dan memainkan peranan penting dalam membentuk status sosioekonomi seseorang. Ini kerana ia meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan stabil. Ia juga mempengaruhi tahap pendapatan jangka panjang. Ianya juga memberi kesan kepada cara seseorang berfikir, membuat keputusan, dan mengakses maklumat. Sebagai contoh individu A hanya tamat sekolah rendah dan bekerja dalam sektor buruh am. Manakala individu B memiliki ijazah sarjana dan bekerja sebagai pengurus dalam sebuah syarikat multinasional. Dalam hubungan dengan SES tahap pendidikan yang lebih tinggi biasanya dikaitkan dengan pendapatan yang lebih tinggi dan pekerjaan berstatus tinggi, justeru meningkatkan status sosioekonomi keseluruhan.

Manakala yang ketiga ialah pekerjaan iaitu jenis dan kedudukan pekerjaan dalam hierarki sosial. Pekerjaan merujuk kepada jenis kerja yang dilakukan oleh seseorang serta kedudukannya dalam struktur sosial dan ekonomi. Ia merangkumi aspek seperti tahap kemahiran yang diperlukan, kestabilan pekerjaan, tanggungjawab dan pengaruh dalam masyarakat. Jenis pekerjaan berfungsi dalam SES dan memainkan





peranan penting dalam menentukan pendapatan yang diperoleh seperti gaji tetap, elaun, bonus dan sebagainya. Status sosial dalam komuniti seperti doktor, guru, buruh am. Termasuk juga iaitu akses kepada sumber dan peluang seperti insurans, pencen, dan kemudahan syarikat. Situasi kepada pekerjaan contohnya individu A bekerja sebagai buruh binaan dengan pendapatan harian dan tiada jaminan pekerjaan tetap. Sementara individu B bekerja sebagai jurutera profesional dengan gaji bulanan tetap dan manfaat syarikat. Maka hubungan dengan SES pekerjaan yang lebih berstatus tinggi dari segi kemahiran, tanggungjawab dan kestabilan biasanya membawa kepada pendapatan lebih tinggi dan pengiktirafan sosial yang lebih besar, sekaligus meningkatkan status sosioekonomi seseorang. Oleh yang demikian kepentingan SES akan dapat menilai tahap kemiskinan dan ketaksamaan dalam masyarakat. Selain itu dapat menentukan akses kepada peluang pendidikan, penjagaan kesihatan, dan pekerjaan. Manakala yang lainnya dapat mengkaji jurang sosial dan merangka dasar awam untuk memperbaiki kesejahteraan rakyat.

1.11.6 Murid

Kementerian Pendidikan Malaysia (2015) mentakrifkan murid sebagai individu yang sedang belajar di sekolah dengan menerima ilmu dan pendidikan yang diajar oleh guru secara formal. Murid sekolah terdiri daripada dua buah kategori iaitu rendah dan menengah. Pendidikan menengah merupakan tahap kedua peringkat pendidikan formal selepas peringkat asas pendidikan di peringkat rendah dengan diperkukuhkan sebagai persediaan untuk menghadapi pendidikan tinggi atau vokasional. Kurikulum yang seragam diatitkan bagi memastikan pembelajaran yang konsisten. Persekolahan





menengah bermula umur 13 tahun dengan pembelajaran selama enam tahun. Pembelajaran murid dinilai melalui peperiksaan bagi mengukur prestasi mereka.

Definisi operasional

Merujuk kepada kajian ini, murid tingkatan empat yang terpilih daripada dua buah sekolah menengah harian di Hulu Terengganu. Ciri-ciri pemilihan murid hampir serupa berdasarkan latarbelakang pendidikan tingkatan empat, akademik rendah dan sederhana dalam pencapaian peperiksaan terkini tingkatan 3. Manakala latar belakang keluarga pula terdiri murid sosioekonomi (SES) yang rendah dan sederhana. Mereka berada dalam lingkungan kategori keluarga B40.



1.11.7 Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ)

Menurut Gati, Krausz, dan Osipow (1996), membuat keputusan kerjaya secara konseptual didefinisikan sebagai suatu proses sistematik yang melibatkan mengenalpastian, penilaian, dan pemilihan antara beberapa alternatif kerjaya berdasarkan maklumat yang relevan, nilai peribadi, dan matlamat jangka panjang individu. Membuat keputusan kerjaya bukan tindakan spontan tetapi melalui langkah-langkah terancang seperti mengenal pasti pilihan, menilai maklumat, dan memilih dengan bijak. Individu perlu tahu apa pilihan yang ada dan menilai setiap satu dari segi kelebihan dan kekurangannya. Keputusan dibuat berdasarkan data sebenar seperti maklumat kerjaya, kelayakan pendidikan, potensi pasaran kerja, dan sebagainya. Nilai seperti minat, gaya hidup, keselamatan kerja, dan pencapaian peribadi menjadi asas





penting dalam pemilihan. Kekuatan Model Gati, Krausz dan Osipow (1996) ialah menggabungkan aspek kognitif dan emosi dalam proses membuat keputusan. Ia juga memberi perhatian kepada kesukaran yang dihadapi individu, lalu membina alat (CDDQ) untuk mengukurnya. Ditambah pula dengan menekankan kesiapsiagaan individu, bukan hanya faktor luaran.

Definisi operasional

Definisi operasional membuat keputusan kerjaya oleh Gati, Krausz, dan Osipow (1996) merujuk kepada proses yang melibatkan pemilihan pilihan kerjaya secara sistematik berdasarkan informasi yang relevan, kejelasan matlamat, dan kemampuan individu untuk membuat keputusan yang rasional. Menurut Gati, Krausz, dan Osipow (1996), membuat keputusan kerjaya bukan sekadar memilih pekerjaan secara rawak, tetapi melibatkan komponen-komponen penting seperti mengenalpasti pilihan kerjaya yang sesuai, pengumpulan maklumat berkaitan diri sendiri dan peluang kerjaya, penilaian alternatif secara logik dan rasional, pemilihan pilihan terbaik berdasarkan maklumat yang ada, dan pelaksanaan keputusan dan kesediaan menghadapi hasilnya. Mereka juga membangunkan *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ) untuk menilai kesukaran yang dialami individu dalam membuat keputusan kerjaya, yang memberi fokus kepada tiga kelompok utama kesukaran iaitu kurangnya kesiapsiagaan (*Lack of Readiness*), Kekurangan maklumat (*Lack of Information*) dan Maklumat yang tidak konsisten (*Inconsistent Information*)





Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) ialah alat psikometrik yang dibangunkan untuk mengenal pasti jenis-jenis kesukaran yang dialami oleh individu ketika membuat keputusan kerjaya. Ia bertujuan untuk membantu kaunselor memahami halangan dalaman atau luaran yang mengganggu proses pemilihan kerjaya yang rasional. CDDQ mengenal pasti tiga kategori utama kesukaran iaitu *Lack of Readiness* (Kurang Kesiapsiagaan). Ianya berlaku sebelum proses membuat keputusan bermula. Sebagai contoh tiada motivasi, kekeliruan identiti, pengaruh luar yang tidak sihat. Bagi *Lack of Information* (Kekurangan Maklumat) ianya berkaitan dengan maklumat yang tidak mencukupi tentang diri sendiri (minat, nilai, kekuatan), pilihan kerjaya yang ada, dan kaedah mendapatkan maklumat. Sementara itu, bagi kesukaran *Inconsistent Information* (Maklumat Tidak Konsisten) berlaku apabila maklumat yang diterima bercanggah atau sukar ditafsir. Contohnya konflik antara kehendak diri dan harapan keluarga, terlalu banyak pilihan, atau ketakutan membuat keputusan yang salah.

1.11.8 Teori Pilihan Terapi Realiti

Teori Pilihan Terapi Realiti adalah dua pendekatan psikologi yang sangat berkait rapat, keduanya dikembangkan oleh William Glasser (1998), namun memiliki fokus dan aplikasi yang berbeza. Teori Pilihan adalah asas falsafah psikologi Glasser. Teori pilihan adalah falsafah yang menerangkan bagaimana dan mengapa manusia berkelakuan dalam usaha mereka untuk memenuhi lima keperluan asas yang semula jadi. Ciri-ciri utama bagi menjelaskan bahawa semua tingkah laku adalah pilihan, dan kita mempunyai kawalan terhadapnya. Ia menyatakan bahawa semua tindakan manusia





adalah usaha untuk memenuhi lima keperluan asas iaitu *survival* (kelangsungan hidup), *love and belonging* (kasih sayang dan rasa dimiliki), *power* (kawalan atau dikuasai), *freedom* (kebebasan) dan *fun* (kesenangan). Ia juga menekankan bahawa masalah psikologi berlaku apabila seseorang tidak dapat memenuhi keperluan asas ini dengan cara yang berkesan. Fokusnya adalah memberikan pemahaman teori tentang bagaimana manusia berfikir, merasa, dan bertindak. Ia adalah asas kepada pelbagai pendekatan termasuk pendidikan, perniagaan, dan kaunseling.

Terapi Realiti adalah aplikasi praktikal Teori Pilihan. Definisi Terapi Realiti adalah kaedah kaunseling yang dibina berdasarkan prinsip-prinsip Teori Pilihan. Ia digunakan untuk membantu individu membuat pilihan yang lebih baik dan lebih bertanggungjawab dalam hidup mereka. Ciri-ciri utama difokuskan kepada kini dan masa depan, bukan masa lalu. Ia menekankan pertanggungjawaban peribadi yang mana klien diajar untuk mengawal pilihan sendiri dan memperbaiki hubungan penting. Terapi ini tidak menumpukan kepada simptom, seperti kemurungan atau kecemasan, tetapi pada kelakuan semasa dan pilihan yang dibuat. Terapis akan menolong klien menjawab soalan seperti "Apa yang kamu mahu?" "Apa yang kamu sedang buat sekarang?" "Adakah cara ini membantu kamu?" dan "Apa pilihan lain yang kamu ada?". Fokus terapi ini sangat praktikal dan berorientasikan penyelesaian yang digunakan secara langsung dalam sesi terapi untuk membantu perubahan tingkah laku.





Definisi operasional

Bagi memahami perbezaan di antara gabungan perkataan dengan tidak bergabung perkataan tersebut, dijelaskan secara ringkas berkenaannya. Teori Pilihan adalah Teori Psikologi oleh William Glasser. Teori ini menjadi asas kepada Terapi Realiti. Ia menjelaskan mengapa manusia berkelakuan seperti yang mereka mahu lakukan. Ia juga menekankan bahawa semua tingkah laku adalah pilihan untuk memenuhi lima keperluan asas psikologi iaitu cinta dan rasa dimiliki, kuasa dan pencapaian, kebebasan, kesenangan dan kelangsungan hidup. Terapi Realiti merupakan kaedah Kaunseling yang berdasarkan Teori Pilihan. Ia memfokuskan kepada sesi terapi atau kaunseling. Terapi ini digunakan untuk membantu individu mengenal pasti apa yang mereka inginkan, apa yang mereka lakukan sekarang dan sama ada perbuatan mereka membantu atau tidak. Terapis membantu klien mengambil tanggungjawab dan buat pilihan yang lebih baik.

Manakala Teori Pilihan Terapi Realiti (TPTR) pula adalah gabungan nama untuk pendekatan keseluruhan. Ianya bukan teori atau terapi yang berbeza. Istilah ini kebiasaannya digunakan dalam bidang pendidikan, kaunseling, dan psikologi untuk merujuk kepada secara keseluruhannya pendekatan Glasser yang merangkumi teori dan praktik. TPTR digunakan secara meluas dalam pendidikan, rehabilitasi dan pengurusan tingkah laku untuk menggabungkan falsafah dan teknik bersama. Kesimpulannya, analogi mudah untuk memahami TPTR adalah komponen Teori Pilihan yang berfungsi sebagai falsafah atau teori dianalogikan kepada sebuah peta sebagai penunjuk arah. Manakala komponen Terapi Realiti pula berfungsi sebagai kaedah atau amalan yang dianalogikan sebuah kereta yang membawa penumpang ke satu destinasi. TPTR pula





berfungsi sebagai gabungan keseluruhan yang dapat dianalogikan kepada gabungan sebuah peta dengan sebuah kereta yang menjadikan dan membawa kepada suatu keseluruhan perjalanan.

1.12 Rumusan

Keseluruhan perbincangan bab satu meliputi aspek pengenalan, latar belakang, pernyataan masalah, persoalan kajian, tujuan kajian, objektif kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian dan definisi konsep. Rumusan bab satu membincangkan kajian yang dijalankan secara eksperimen quasi untuk melihat kaedah modul kelompok bimbingan pendekatan teori TPTR memberi kesan kepada tingkah laku penerokaan dan membuat keputusan kerjaya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kewujudan kelemahan tingkah laku tersebut dinyatakan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu. Oleh itu, kelompok bimbingan modul TPTR menjadi salah satu usaha mengisi ruang pendidikan kerjaya kepada perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah menengah.

