

**FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERKEMBANGAN KERJAYA DI
KALANGAN PROFESOR DAN PROFESOR MADYA
DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

MAHNORLINA BASIR

Hakmilik Fakulti

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Kaunseling)**

**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia,
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

2004

Projek bertajuk Faktor- faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya di kalangan Profesor dan Profesor Madya di Universiti Malaysia Sarawak telah disediakan oleh Mahnorlina Basir dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Kaunseling).

Diterima untuk diperiksa oleh:



.....
Puan Sabasiah Husin

Tarikh:

1 APRIL 2004
.....

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih, dan sekalung penghargaan kepada penyelia projek, Puan Sabasiah Husin di atas segala bimbingan, idea, tunjuk ajar dan panduan bagi memudahkan saya untuk menyiapkan projek tahun akhir ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Penyelaras Program Kaunseling iaitu Encik Razali Othman kerana cadangan, pendapat serta keprihatinan beliau bagi membantu saya melaksanakan kajian ini dengan jaya.

Penghargaan ini juga ditujukan kepada responden-responden yang terlibat atas kesediaan mereka memberikan kerjasama sepenuhnya bagi menjawab setiap soalan yang diajukan dengan baik dan mengemukakan idea-idea bernas.

Selain itu, ucapan terima kasih ini juga khas untuk ahli keluarga saya di atas sokongan dan limpahan kasih sayang yang tidak ternilai supaya saya terus berusaha untuk menyiapkan projek tahun akhir ini.

Akhir sekali, rakaman terima kasih untuk rakan-rakan saya dan individu lain yang terlibat secara langsung atau tidak di atas idea, sokongan, bantuan dan tenaga yang diberikan semasa menjalankan projek tahun akhir ini.

Sekian terima kasih. Bantuan anda semua tidak ternilai dan tidak mungkin akan saya lupakan.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Rajah	vi
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii
1. Pengenalan	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latarbelakang kajian	2
1.3 Latarbelakang organisasi	4
1.4 Kenyataan masalah	4
1.5 Objektif kajian	6
1.5.1 Objektif umum	6
1.5.2 Objektif khusus	6
1.6 Kerangka konseptual	6
1.7 Kepentingan kajian	8
1.8 Definisi istilah	9
1.9 Limitasi kajian	12
1.10 Kesimpulan	12
2. Sorotan Kajian Lepas	13
2.1 Pengenalan	13
2.2 Perkembangan kerjaya	13
2.2.1 Konsep perkembangan kerjaya	15
2.3 Faktor dalaman yang mempengaruhi perkembangan kerjaya	19
2.4 Faktor luaran yang mempengaruhi perkembangan kerjaya	28
2.5 Faktor demografi terpilih dengan perkembangan kerjaya	30
2.6 Teori kerjaya	34
2.6.1 Teori Trait dan Faktor	35
2.6.2 Teori Pemilihan Kerjaya Holland	38
2.6.3 Teori Perkembangan Kerjaya Super	40

2.7	Kesimpulan	43
3.	Metodologi Kajian	44
3.1	Pengenalan	44
3.2	Reka bentuk kajian	44
3.3	Sampel kajian	44
3.4	Instrumen	45
3.5	Pengumpulan data	46
3.6	Analisa data	46
4.	Dapatan Kajian	48
4.1	Pengenalan	48
4.2	Profil responden	49
4.3	Hasil kajian	53
5.	Rumusan, Kesimpulan dan Cadangan	84
5.1	Pengenalan	84
5.2	Kesimpulan	84
5.3	Implikasi kajian	86
5.3.1	Implikasi kepada bidang akademik	87
5.3.2	Implikasi kepada teori	88
5.4	Cadangan kajian	89
5.4.1	Cadangan kepada pihak pengurusan	89
5.4.2	Cadangan kepada pengkaji akan datang	90
5.5	Rumusan	92
	BIBLIOGRAFI	94
	LAMPIRAN	104

SENARAI JADUAL

		Muka surat
Jadual 1	Teori Aslin & Pisoni	33
Jadual 2	Jumlah sampel mengikut kategori jawatan dan Jabatan	45
Jadual 3	Senarai responden yang ditemubual	49

ABSTRAK

FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERKEMBANGAN KERJAYA DI KALANGAN PROFESOR DAN PROFESOR MADYA DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Mahnorlina Basir

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya samada faktor dalaman, luaran dan aspek demografi terpilih. Kajian ini menekankan kepada faktor utama yang mempengaruhi perkembangan kerjaya di kalangan Profesor dan Profesor Madya di Universiti Malaysia Sarawak. Responden kajian ini terdiri daripada 14 orang Profesor dan Profesor Madya di beberapa fakulti di UNIMAS. Walau bagaimanapun, hanya 10 orang berjaya ditemubual. Hasil kajian menunjukkan bahawa minat merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan kerjaya. Selain itu, didapati faktor dalaman yang mempengaruhi perkembangan kerjaya adalah sikap positif, kebolehan, motivasi diri, ciri personaliti, keinginan dan semangat ingin maju. Walaupun faktor luaran dilihat sebagai pengaruh sampingan, namun ia turut memberi kesan kepada perkembangan kerjaya seseorang. Antaranya faktor dorongan keluarga, persekitaran kerja dan organisasi. Manakala dari aspek demografi umur, jantina dan bangsa didapati tidak mempengaruhi perkembangan kerjaya seseorang. Akan tetapi, tempoh perkhidmatan yang lama dengan sesebuah organisasi membolehkan responden memperolehi pengetahuan, kemahiran dan pengalaman dalam tugas mereka. Tambahan lagi dapat memotivasikan responden untuk meningkatkan prestasi kerja ke arah perkembangan kerjaya. Oleh yang demikian, responden perlu sentiasa peka terhadap faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi perkembangan kerjayanya. Penyelidik juga telah memberi cadangan supaya kajian pada masa akan datang lebih meluas serta melibatkan faktor atau pengaruh lain selain daripada perkara yang telah dikaji. Penggunaan pelbagai kaedah yang lebih baik dan berkesan juga perlu untuk kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya.

ABSTRACT

FACTORS INFLUENCING CAREER DEVELOPMENT BETWEEN PROFESOR AND PROFESOR MADYA OF UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Mahnorlina Basir

Basically, this research aims to study the factors that influence career development, which are internal factors, external factors and selected demography. This study emphasize on the main factor that affect career development among Professor and Professors Madya of Universiti Malaysia Sarawak. Respondents are 14 Professor and Professor Madya from several faculty in UNIMAS. However, only 10 respondents succeed for interview. The finding showed that the main factor that influences career development is interest. It is also showed that the internal factors, which affect career development, are positive attitude, aptitude, motivation, personality, needs and determination. Although internal factors are seen as peripheral influence, it is also affect individual career development. Among them are, family support, work environment and organization. However the factors of age, gender and race did not show any influence on individual career development. Nevertheless, as the length of service with organization increases, it enables respondents to get more knowledge, skills and experiences in their job. In addition, it enables to motivate the respondents to improve their job performance toward career development. The researcher thus, suggests that respondent should be aware of factors that might influence their career development. Also, future studies should be expanded to more factors rather than the ones discussed in this research. Besides, it is better too diverse the method in order to gain a good feedback especially in this research.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Kebanyakan organisasi pada masa kini memerlukan tenaga kerja yang berkemahiran, berpengetahuan tinggi serta berkebolehan dalam melaksanakan pelbagai tugas. Keadaan ini bersesuaian dengan objektif utama dalam Rancangan Malaysia ke Tujuh (RM7) yang memberikan perhatian ke atas penggunaan dan pembangunan sumber manusia yang cekap serta berterusan, Rancangan Malaysia ke Tujuh (1996) dalam Rahayu (1999).

Perkembangan kerjaya merupakan satu proses yang berterusan terhadap individu yang bekerjaya. Setiap pekerja berkeinginan untuk mencapai tahap yang terbaik dalam bidang pekerjaan mereka. Kerjaya secara tradisinya dikatakan sebagai perkembangan yang sangat perlu menerusi beberapa peringkat kerja yang berkaitan, White (1995) dalam Dayang Norelia (2001). Ia dianggap sebagai pembangunan oleh individu selaras dengan prestasi yang ditunjukkan.

Menurut Isaacson dan Brown (1993), perkembangan kerjaya boleh dikatakan sebagai *“a long life process of fostering and cultivating the shape of the individual’s working life so as to make best use of inherent talents, skills, knowledge and interests for that person’s and (if there is one) the employer’s benefit and also to match it as closely as possible to the other aspects of the person’s life”*. Ia merupakan aktiviti yang memandang ke hadapan (*forward looking*) .

Perancangan dan perkembangan kerjaya merupakan pusat kepada *self-actualization*. Hierarki keperluan Maslow meletakkan *self-actualization* di kemuncak piramid sebagai matlamat yang mana semua memberi keutamaan kepada keperluan asas dan keinginan. Ianya akan melibatkan tahap kerja yang paling efektif, motivasi dan memenuhi kehendak peribadi.

1.2 Latar belakang kajian

Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya di kalangan Profesor dan Profesor Madya iaitu samada faktor dalaman seperti minat, sikap, keupayaan diri dan personaliti berupaya mempengaruhi perkembangan kerjaya seseorang. Faktor-faktor ini dipilih kerana ia merupakan aspek dalaman individu yang boleh mendorong kepada perkembangan kerjaya. Malcom (1992) dalam Harry (2001), Keupayaan dan personaliti individu itu sendiri adalah merupakan sumber yang paling penting untuk perkembangan kerjaya di samping sumber-sumber lain.

Selain itu, kajian ini turut mengenalpasti antara faktor lain yang mempengaruhi perkembangan kerjaya di kalangan Profesor dan Profesor Madya di Universiti Malaysia Sarawak. Antara faktor yang diambil kira adalah faktor dalam (sikap, minat dan personaliti), faktor luaran seperti persekitaran kerja, keluarga, organisasi dan rakan sekerja di samping beberapa aspek demografi iaitu umur, tempoh perkhidmatan, bangsa dan jantina. Kajian ini juga melihat mengenai matlamat yang ingin dicapai oleh responden dalam bidang tugas mereka serta peluang perkembangan kerjaya mereka untuk jangkamasa 5 tahun akan datang.

Kesesuaian kerja individu dilihat sebagai faktor dominan yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap perkembangan kerjaya. Ini kerana kesesuaian kerja mempengaruhi perkembangan kerjaya individu. Ini dinyatakan oleh Mondy dan Noe (1996) yang menyatakan kesesuaian kerja adalah antara faktor utama yang mempengaruhi perkembangan kerjaya individu. Ciri-ciri demografi individu pekerja seperti umur, jantina, bangsa, dan tempoh perkhidmatan juga dilihat sebagai aspek yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seseorang pekerja. Ini kerana setiap pekerja mempunyai ciri-ciri demografi yang berbeza. Oleh yang demikian, persepsi mereka juga akan berbeza-beza berdasarkan ciri-ciri demografi responden tersebut.

Gutteridge (1986) dalam Dayang Norlila (2001), berkata perkembangan kerjaya lahir daripada perancangan ke atas kerjaya hasil usaha individu dan juga organisasi. Antara yang diharapkan oleh organisasi adalah kejayaan memadankan pekerja dengan kerja atau tugas yang betul, manakala bagi individu pula mereka mengharapkan ada kesesuaian antara sikap, minat dan juga personaliti dirinya dengan pekerjaan yang dilakukan. Malahan teori Trait dan Faktor turut menekankan kepada kesepadanan ciri-ciri seseorang dengan sesuatu kerjaya.(Zunker, 1998).

Tiga faktor utama dalam pemilihan kerjaya yang menyumbang kepada perkembangan kerjaya ialah pertama, kefahaman yang jelas mengenai diri, sikap, kebolehan, minat,cita-cita dan sumber lain dalam diri. Kedua, pengetahuan mengenai syarat sesuatu jenis pekerjaan, bagaimana cara untuk berjaya, apa kelebihan dan kekurangan sesuatu kerjaya. Ketiga, kefahaman dan pengetahuan yang memudahkan individu mengenali sesuatu bidang kerjaya serta perhubungan dan perkaitan antara dua faktor di atas, Parsons (1909) dalam Sidek Mohd Noah (2002).

1.3 Latar belakang organisasi

Kajian ini dijalankan di Universiti Malaysia Sarawak. Walaupun universiti ini baru mencapai usia 11 tahun penubuhannya, namun telah ramai para cendekiawan dan bijak pandai dapat dilahirkan. Ini adalah disebabkan kredibiliti dan kemampuan para pensyarah yang tidak dapat disangkal lagi kebijaksanaan serta keberkesanan pengajaran mereka. Oleh yang demikian, pengkaji telah memilih para profesor madya dan profesor di Universiti Malaysia Sarawak untuk mengkaji pandangan mereka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya mereka.

1.4 Kenyataan masalah

Banyak organisasi pada masa kini yang menyediakan pelbagai kaedah perkembangan kerjaya untuk kakitangan mereka. Tetapi adakah para pekerja menyedari keadaan ini dan mengambil peluang untuk mengembangkan kerjaya mereka.

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya di kalangan Profesor dan Profesor Madya di beberapa fakulti di Universiti Malaysia Sarawak. Beberapa faktor yang hendak dikaji adalah faktor dalaman seperti sikap, minat dan personaliti diri di samping faktor luaran iaitu persekitaran kerja, keluarga, organisasi dan rakan sekerja yang banyak mempengaruhi perkembangan diri individu tersebut dalam bidang kerjayanya.

Kajian ini juga akan melihat mengenai pandangan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya berdasarkan aspek demografi terpilih iaitu umur, jantina, bangsa, dan tempoh perkhidmatan.

Berdasarkan kajian yang dibuat oleh Mondy dan Noe (1990), perkembangan kerjaya dapat dinyatakan sebagai suatu perkara yang sangat penting kepada setiap pekerja. Melalui perkembangan kerjaya, pekerja dapat mengetahui bagaimana kelayakan diri untuk meneruskan kerjaya pada masa hadapan. Pekerja yang percaya bahawa mereka mempunyai masa depan yang cerah dalam organisasi terbabit biasanya lebih produktif daripada pekerja yang tidak mempunyai keyakinan dalam diri masing-masing.

Kajian ini juga bertujuan melihat matlamat kerjaya seseorang Profesor dan Profesor Madya, peluang kerjaya mereka dan juga perubahan dalam perkembangan kerjaya yang telah mereka alami. Mereka merupakan antara pekerja yang berkaliber yang akan memberi sumbangan kepada nama baik universiti serta budaya cemerlangnya, menjadi kunci kepada kejayaan masa depan Universiti Malaysia Sarawak, Laporan Universiti Malaysia Sarawak (1996) dalam Rahayu (1999). Pernyataan masalah ini diharap dapat digunakan untuk mencari kebenaran perbincangan ini.

1.5 Objektif kajian

Objektif umum:

- Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya di kalangan Profesor Madya dan Profesor di UNIMAS.

Objektif khusus:

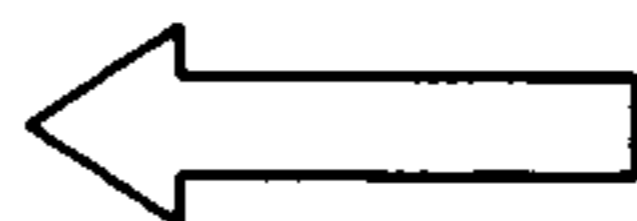
- Mengetahui faktor utama yang mempengaruhi perkembangan kerjaya.
- Mengetahui antara faktor dalaman yang mempengaruhi perkembangan kerjaya.
- Mengetahui faktor luaran yang turut mempengaruhi perkembangan kerjaya.
- Mengetahui pengaruh umur dan tempoh perkhidmatan dalam perkembangan kerjaya.
- Mengetahui pengaruh bangsa dan jantina dalam perkembangan kerjaya

1.6 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual ini telah dibentuk berdasarkan objektif kajian.

Pembolehubah bersandar

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya di kalangan Profesor Madya dan Profesor di UNIMAS.



Pembolehubah bebas

- Faktor utama
- Faktor dalaman
- Faktor luaran
- Pengaruh umur dan tempoh perkhidmatan
- Pengaruh bangsa dan jantina

Kerangka konseptual ini dibentuk untuk mengetahui apakah faktor- faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya Profesor dan Profesor Madya di UNIMAS. Malah adakah faktor dalaman seperti sikap, minat dan personaliti dikatakan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan kerjaya mereka.

Selain faktor dalaman terdapat beberapa faktor luaran yang dilihat turut memberi pengaruh kepada perkembangan kerjaya seseorang. Namun adakah faktor persekitaran kerja, organisasi, keluarga dan rakan sekerja turut memainkan peranan penting kepada perkembangan kerjaya responden.

Di samping itu, terdapat beberapa aspek lain yang dilihat memberi kesan kepada perkembangan kerjaya seseorang seperti umur, tempoh perkhidmatan, bangsa dan jantina. Namun begitu, adakah faktor-faktor ini mempengaruhi perkembangan kerjaya responden juga turut ingin dikaji.

Terdapat banyak faktor yang boleh mempengaruhi perkembangan kerjaya seseorang, akan tetapi dalam kajian ini hanya faktor-faktor yang telah disebutkan di atas sahaja yang ingin dikaji dan dilihat pengaruhnya. Oleh yang demikian, kerangka konseptual ini dirangka agar dapat membantu pengkaji memudahkan kajian serta diharap dapat memberi pemahaman kepada individu lain.

1.7 Kepentingan kajian

Kajian ini akan menyediakan satu sumber maklumat yang penting untuk para majikan berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seseorang pekerja di organisasi berkenaan. Ini kerana hasil kajian ini adalah berdasarkan pandangan pekerja itu sendiri. Segala maklumat adalah diperolehi secara terus daripada para pekerja.

Selain itu, kajian ini penting bagi organisasi untuk dijadikan bahan rujukan di dalam menjaga kebajikan pekerja. Pihak organisasi boleh menganalisa kehendak dan keperluan pekerja di dalam kerjaya mereka, malah organisasi boleh membuka lebih ruang kepada pekerja untuk meningkatkan diri mereka.

Maklumat daripada kajian ini sedikit sebanyak boleh membantu dalam proses penyediaan program perkembangan kerjaya kepada pekerja. Organisasi seperti UNIMAS dapat mengetahui sejauh mana pekerja memahami kerjaya serta keperluan dan kehendak pekerja dalam proses membangunkan kerjaya. Ia juga dapat digunakan sebagai panduan dan rujukan kepada Bahagian Sumber Manusia dalam sesebuah organisasi, khasnya UNIMAS dalam proses perancangan dan perkembangan kerjaya yang seterusnya pengurusan prestasi kerja pegawai Kumpulan Pengurusan dan Profesional.

Kajian ini juga dijangkakan dapat dijadikan bahan kajian oleh pengkaji-pengkaji pada masa depan dengan melihat kepada sumber-sumber serta data-data yang telah dianalisa oleh pengkaji.

1.8 Definisi Istilah

Faktor demografi

Menurut Mobley (1982) dalam Rahayu (1999), aspek-aspek yang dikaji di dalam demografi adalah seperti umur, jantina, bangsa, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Dalam kajian ini, penyelidik hanya memfokus kepada 5 aspek tersebut sahaja.

Perkembangan Kerjaya

Konseptual: Satu perancangan yang dibuat untuk mengubah haluan kerjaya seseorang pada masa sekarang serta kaedah pelaksanaan perancangan tersebut melalui proses pembelajaran, latihan, pencapaian serta pengalaman pekerjaan, Beach (1980).

Operasional: Merujuk kepada proses perubahan kerjaya yang dialami oleh pekerja UNIMAS untuk menuju ke tahap paling tinggi melalui strategi yang dirancang dengan teratur dan teliti. Strategi ini termasuklah usaha yang dibuat oleh pekerja sendiri atau bantuan daripada pihak pengurusan.

Sikap

Konseptual: Sikap sebagai suatu yang menggambarkan kesediaan mental yang diatur berdasarkan pengalaman yang dilaluinya dan seterusnya mempengaruhi gerak balas individu terhadap objek dan situasi yang berkaitan, Allport (1958)

dalam Kamal Azlan (1997).

Operasional: Merujuk kepada sikap yang wujud di kalangan Profesor Madya dan Profesor di UNIMAS terhadap perkembangan kerjaya mereka berdasarkan demografi terpilih.

Minat

Konseptual: Aktiviti yang kita sukai atau aktiviti yang lebih disukai daripada aktiviti-aktiviti lain, Peterson, Reardon dan Sampson (1991).

Operasional: Dikenali sebagai perasaan suka atau perasaan mengenai kesungguhan, kerisauan, atau perasaan ingin tahu tentang sesuatu perkara. Seseorang akan cuba untuk mencapai atau mendapatkannya. Ia merupakan sesuatu yang boleh dipupuk dan menjadi halangan kepada perkara lain yang sedang dilakukan apabila minat menjadi merosot.

Ciri personaliti

Konseptual: Mischel (1993) dalam Kamaruddin (1998) merujuk personaliti sebagai perbezaan bentuk tingkah laku (termasuk pemikiran dan emosi) yang mengkriterikan adaptasi individu dengan persekitarannya. Ciri personaliti juga merujuk kepada elemen-elemen diri yang membentuk personaliti seseorang yang akan mempengaruhi tingkah laku, kepercayaan dan persepsi individu terhadap persekitarannya.

Operasional: Merujuk kepada ciri-ciri personaliti yang dimiliki oleh Profesor Madya dan Profesor di Universiti Malaysia Sarawak.

Persekitaran kerja

Konseptual: Persekitaran kerja merangkumi sumber yang boleh didapati di tempat kerja untuk melakukan sesuatu tugas seperti keadaan atau suasana tempat kerja, susunan fizikal tempat kerja serta kesesuaian atau peralatan di tempat kerja, Smith & Kearney, (1994) dalam Catherine (2001).

Operasional: Persekitaran kerja dalam kajian ini merujuk kepada keadaan kerja atau tempat kerja yang mempengaruhi pekerja untuk membuat perancangan perkembangan kerjaya seperti susun atur ruang kerja, polisi organisasi, komunikasi di organisasi atau pun persaingan di antara pekerja.

Rakan sekerja

Konseptual: Rakan sekerja merujuk kepada individu atau kumpulan di mana individu bekerja bersama-sama di dalam sesebuah organisasi, Herzberg (1991) dalam Rahayu (1999).

Operasional: Merujuk kepada majikan dan rakan sejawat samada dalam fakulti yang sama atau fakulti yang berlainan.

1.9 Limitasi kajian

- a) Kajian ini hanya melibatkan seramai 14 orang Profesor Madya dan Profesor di UNIMAS. Oleh itu, dapatan kajian nanti tidak menggambarkan secara keseluruhan situasi sebenar semua golongan staf di UNIMAS dari segi perkembangan kerjaya mereka.
- b) Kajian ini juga hanya mengkaji mengenai beberapa faktor sahaja yang mempengaruhi perkembangan kerjaya responden. Ia tidak mengambil kira faktor-faktor lain.
- c) Kajian ini mempunyai limitasi iaitu ia dilakukan di sebuah organisasi sahaja (UNIMAS) dan ini menyebabkan keputusan yang diperolehi adalah terhad. Keputusan ini tidak dapat digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai pandangan dan kefahaman individu terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya secara global. Keputusan yang diperolehi hanya dapat digunakan untuk membincangkan isu ini di UNIMAS sahaja.

1.10 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan beberapa aspek meliputi latarbelakang kajian, latarbelakang organisasi, kenyataan masalah, objektif kajian, kerangka konseptual, definisi istilah, kepentingan kajian dan limitasi dalam kajian yang dibuat. Bab yang seterusnya akan membincangkan mengenai sorotan kajian lepas bagi memberikan bukti-bukti yang dapat menyokong kajian ini.

BAB 2

SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.1 Pengenalan

Ekoran daripada pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat sejak akhir-akhir ini, secara logiknya keperluan terhadap tenaga kerja yang berkemahiran tinggi bertambah, dan peningkatan kualiti kerja serta produktiviti pekerja sedia ada perlu diperbaiki. Salah satu usaha untuk memperbaiki keadaan tersebut adalah dengan menyediakan satu prospek perkembangan kerjaya kepada para pekerja. Hal ini tidak terkecuali dengan para pekerja yang berkhidmat di Universiti Malaysia Sarawak.

Bab dua ini akan membincangkan tentang konsep-konsep dan idea-idea yang terdahulu yang telah dijalankan oleh penyelidik berkaitan dengan perkembangan kerjaya. Bagi mendapatkan penjelasan dan pemahaman lanjut mengenai perkembangan kerjaya, dengan itu rujukan mesti dibuat pada teori perkembangan kerjaya. Teori perkembangan kerjaya yang wujud banyak membincangkan tentang hubungan individu dengan kerjaya yang diceburi termasuklah pengaruh dalaman atau luaran. Contohnya *Teori Trait dan Faktor*, *Teori Super*, *Teori Holland* dan sebagainya.

2.2 Perkembangan kerjaya

Perkembangan kerjaya boleh memberi pelbagai makna kepada setiap pekerja. Sikap pekerja terhadap perkembangan kerjaya juga akan berubah, sama seperti mana kematangan mereka di

dalam organisasi. Ini bergantung kepada motivasi pekerja itu sendiri. Individu pekerja adalah bertanggungjawab untuk memulakan perancangan perkembangan kerjaya sendiri dan menilai kepuasan kerja mereka pada masa sekarang. Ini bergantung kepada mereka untuk mengenalpasti kemahiran atau kebolehan, nilai dan minat, mencari maklumat tentang pilihan kerjaya dalam usaha untuk menetapkan matlamat dan membentuk rancangan perkembangan kerjaya mereka, Leibowitz et al. (1991) dalam Kamaruddin (1998).

Menurut Brett (1982) dalam Kamal Azlan (1997) menerangkan bahawa ciri-ciri perkembangan kerjaya adalah termasuk penempatan semula di dalam sesuatu kawasan geografi, kenaikan pangkat dan penurunan pangkat. Di mana ia menunjukkan perubahan dari segi kandungan tugas atau konteks tugas itu sendiri daripada kerja yang lama. Manakala menurut Schuler (1983) pula, ciri-ciri perkembangan kerjaya adalah seperti kenaikan pangkat dan kenaikan gaji. Beach (1980) pula menyatakan bahawa, ciri-ciri perkembangan kerjaya adalah meliputi kenaikan gaji, peningkatan status kerja, dan peningkatan tanggungjawab terhadap tugas, serta kenaikan pangkat. Menurut beliau lagi, peningkatan peluang untuk mengikuti kursus adalah penting bagi menjamin peningkatan dalam kemahiran dan pengetahuan pekerja.

Bagi Cascio (1995) dalam Kamal Azlan (1997) pula, ciri-ciri perkembangan kerjaya adalah seperti kenaikan pangkat, penurunan pangkat, '*derecruitment*', pertukaran mendatar dan penempatan semula, pemberhentian sementara, persaraan dan perletakan jawatan.

Secara kesimpulannya, berdasarkan kepada kenyataan oleh Brett (1982), Schuler (1983) dan Beach (1980) dalam Kamal Azlan (1997), ciri- ciri utama perkembangan kerjaya adalah seperti berikut:

1. Pertukaran atau penempatan semula
2. Kenaikan pangkat
3. Kenaikan gaji
4. Peluang penyertaan dalam kursus atau latihan
5. Peningkatan tugas atau tanggungjawab

Perkembangan kerjaya seseorang individu bukan sahaja memberikan kebaikan atau kelebihan kepada beliau, malahan kepada organisasi. Menurut Schuler (1983), kebaikan kepada organisasi adalah peningkatan dalam produktiviti, kualiti hayat kerja, fleksibiliti, dan kelebihan daya saing. Manakala kebaikan kepada individu pekerja adalah seperti peningkatan dalam keselamatan atau jaminan pekerjaan, kejayaan peribadi, penghargaan sendiri, motivasi diri, pertumbuhan dan keselesaan.

2.2.1 Konsep Perkembangan Kerjaya

Perkembangan kerjaya merupakan aktiviti yang berterusan yang melibatkan aspek perkembangan diri dan prestasi kerja dan seterusnya membawa perubahan positif terhadap perkembangan inividu dan juga perkembangan kerjaya individu tersebut.

Secara am, perkembangan kerjaya merupakan gabungan faktor-faktor sosiologi, pendidikan, fizikal, ekonomi dan juga nasib yang membentuk kerjaya seseorang individu sepanjang hayatnya, Brown & Brooks (1984). Faktor psikologi melibatkan sikap, kebolehan, minat dan personaliti seseorang manakala faktor sosiologi pula merujuk kepada pengaruh persekitaran ke atas individu tersebut. Faktor pendidikan pula merupakan kelayakan akademik yang dimiliki oleh seseorang individu. Faktor fizikal merujuk kesempurnaan atau kekurangan pada anggota badan seseorang termasuk penglihatan, pendengaran dan percakapannya. Keadaan ini akan menentukan jenis pekerjaan yang akan diceburi oleh individu tersebut. Faktor ekonomi pula merupakan kedudukan kewangan yang akan mempengaruhi sejauh mana individu tersebut boleh mencapai cita-citanya, manakala nasib adalah peluang yang membolehkan seseorang itu memperkembangkan kerjayanya.

Pemahaman mengenai perkembangan kerjaya ini juga harus dilihat dari sudut pandangan individu sebagai pekerja. Menurut Stevens (1996) dalam Rahayu (1999), kebanyakan daripada pekerja berpendapat bahawa perkembangan kerjaya hanyalah sesuatu perkara yang berkaitan dengan masa depan serta langkah-langkah ke arah kejayaan dalam kerjaya yang diceburi. Beliau turut menegaskan bahawa perkembangan kerjaya harus merangkumi kerjaya yang dipegang pada masa kini dan bukannya dilihat sebagai langkah-langkah ke arah kecemerlangan kerjaya pada masa hadapan sahaja.

Perkembangan kerjaya merupakan suatu aspek pengurusan yang memerlukan perancangan yang rapi, menyeluruh dan berterusan dalam organisasi. Selain itu, ia juga melibatkan isu-isu seperti