

UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA

**KERANGKA MODEL LALUAN
KERJAYA BAGI PELAJAR
MADRASAH TAHFIZ PERSENDIRIAN
DI MALAYSIA**

**MUHAMMAD SAIFULLAH BIN
SAMSUL**

MA

Mac 2026

UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA

**KERANGKA MODEL LALUAN
KERJAYA BAGI PELAJAR
MADRASAH TAHFIZ PERSENDIRIAN
DI MALAYSIA**

MUHAMMAD SAIFULLAH BIN SAMSUL

Tesis dikemukakan bagi memenuhi keperluan untuk
ijazah

Sarjana Pengajian Islam Kontemporari

Akademi Pengajian Islam Kontemporari

Mac 2026

PENGESAHAN OLEH PANEL PEMERIKSA

Saya sahkan bahawa Panel Pemeriksa yang telah bermesyuarat pada 5 Dec 2025 untuk mengendalikan peperiksaan akhir Muhammad Saifullah bin Samsul bagi tesis Sarjana yang bertajuk "Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian Di Malaysia" berdasarkan Akta Universiti Teknologi MARA 1976 (Akta 173). Panel Pemeriksa telah mencadangkan pelajar tersebut layak dianugerahkan ijazah yang tersebut. Panel Pemeriksa adalah seperti berikut

Norazmi Anas, PhD
Profesor Madya
Akademi Pengajian Islam Kontemporari
Universiti Teknologi MARA
(Pengerusi)

Izzah Nur Aida Zur Raffar, PhD
Pensyarah Kanan
Akademi Pengajian Islam Kontemporari
Universiti Teknologi MARA
(Pemeriksa Dalam)

Abu Zarrin Selamat, PhD
Pensyarah
Jabatan Fakulti Sains Kemanusiaan,
Universiti Pendidikan Sultan Idris
(Pemeriksa Luar)

**PROFESSOR DR HJH ZURAEDA
IBRAHIM**
Dekan
Institut Pengajian Siswazah
Universiti Teknologi MARA
Tarikh: 13 Mac 2026

DEKLARASIPENULIS

Saya mengakui bahawa penghasilan tesis ini dilakukan mengikut peraturan Universiti Teknologi MARA. Ia adalah asli dan dapatan hasil usaha saya sendiri, melainkan dinyatakan sebaliknya atau diberikan penghargaan sebagai hasil rujukan. Tesis ini tidak pernah diserahkan kepada mana-mana institusi akademik atau bukan akademik untuk apa-apa ijazah atau kelayakan.

Saya, dengan ini, menyatakan bahawa saya telah mengikuti Kaedah dan Peraturan Akademik bagi Pasca Siswazah, Universiti Teknologi MARA, sepanjang melakukan pengajian dan penyelidikan saya.

NamaPelajar	Muhammad Saifullah bin Samsul
No. Pelajar	2023437602
Program	Sarjana Pengajian Islam Kontemporari - IC780
Fakulti	Akademi Pengajian Islam Kontemporari
Tajuk Tesis	Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian Di Malaysia

Tandatangan Pelajar

Tarikh 13 Mac 2026

ABSTRAK

Islam meletakkan kedudukan yang tinggi terhadap usaha mencari rezeki yang halal sebagai satu tuntutan ibadah demi kelangsungan hidup diri, keluarga, dan masyarakat. Walau bagaimanapun, pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) di Malaysia sering berhadapan dengan isu kekurangan pendedahan kerjaya, jurang kemahiran, dan ketidaksediaan dalam merancang masa depan secara sistematik. Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk menganalisis keperluan tersebut dan menyediakan panduan kerjaya yang holistik. Kajian ini digerakkan oleh tiga objektif utama iaitu: (1) mengenal pasti indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP, (2) meneroka faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP, dan (3) membangunkan kerangka model laluan kerjaya yang komprehensif bagi pelajar MTP. Dari aspek metodologi, kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif menerusi reka bentuk kajian kes berbilang. Pengumpulan data melibatkan tiga fasa iaitu tinjauan literatur, temu bual mendalam bersama 15 orang alumni MTP, serta sesi Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD) melibatkan empat orang pakar akademik dan dua orang alumni MTP. Data dianalisis menggunakan analisis tematik berbantuan perisian NVivo 14 menerusi integrasi Teori Perkembangan Kerjaya Super dan pemikiran Ibnu Khaldun. Dapatan kajian bagi objektif pertama, kedua dan ketiga berjaya mengenal pasti enam tema utama (termasuk tema baharu 'Nilai Tambah' dan 'Kemahiran Insaniah') serta 30 faktor kritikal yang mempengaruhi perkembangan kerjaya pelajar, merangkumi elemen *Ruh*, *Akal Tamyizi*, *Akal Tajribi*, *Akal Nazari*, dan *Haqiqah al-Insaniyyah*. Berdasarkan dapatan ini, satu Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia telah berjaya dibangunkan dan disahkan pakar, yang menggabungkan teori kerjaya Barat dengan falsafah nilai Islam. Berdasarkan dapatan tersebut, kajian mencadangkan agar pembangunan kerjaya pelajar MTP dilaksanakan secara lebih seimbang antara keperluan duniawi dan pembentukan spiritual, serta menyarankan institusi tahfiz (MTP) mengintegrasikan elemen kemahiran teknikal dan insaniah dalam kurikulum bagi meningkatkan kebolehpasaran lepasan MTP dalam pasaran kerja yang kompetitif

ABSTRACT

Islam places a great emphasis on the pursuit of a halal livelihood as a religious obligation for the survival of individuals, families, and society. However, students of Private Tahfiz Institutions (PTI) in Malaysia are often faced with issues such as a lack of career exposure, skills gaps, and unpreparedness in systematically planning for the future. Hence, this study was conducted to analyze these needs and provide holistic career guidance. This study is driven by three main objectives: (1) to identify career path indicators for the career development of PTI students, (2) to explore the critical career path factors for PTI students, and (3) to develop a comprehensive career path model framework for PTI students. Methodologically, this study employed a qualitative approach through a multiple case study design. The data collection involved three phases, namely a literature review, in-depth interviews with 15 PTI alumni, and a Focus Group Discussion (FGD) session involving four academic experts and two PTI alumni. The data were analyzed using thematic analysis assisted by NVivo 14 software through the integration of Super's Career Development Theory and Ibn Khaldun's thought. The findings corresponding to the first, second, and third objectives successfully identified six main themes (including the new themes of 'Added Value' and 'Soft Skills') as well as 30 critical factors that influence students' career development, encompassing the elements of *Ruh*, *Akal Tamyizi*, *Akal Tajribi*, *Akal Nazari*, and *Haqiqah al-Insaniyyah*. Based on these findings, a Career Path Model Framework for Private Tahfiz Institution Students in Malaysia was successfully developed and validated by experts, integrating Western career theory with Islamic philosophical values. Consequently, the study suggests that the career development of PTI students should be carried out in a more balanced manner between worldly needs and spiritual formation, and recommends that tahfiz institutions (PTI) integrate technical and soft skills elements into the curriculum to enhance the employability of PTI graduates in a competitive job market.

PENGHARGAAN

Dengan nama Pencipta sekalian alam yang Maha Pengasih lagi Maha Pemberi rezeki. Setinggi rasa syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang Maha Esa di atas limpahan kasih sayang dan rahmat-Nya, selawat serta salam buat Baginda Rasulullah SAW tercinta, serta keluarga Baginda, para Sahabat Baginda, para pengikut Sahabat dan seterusnya kepada Ulama pewaris Nabi. Saya bersyukur kepada Allah SWT kerana mengurniakan kepada saya ilham yang baik dalam menyiapkan tesis Sarjana ini.

Saya mengucapkan jutaan terima kasih kepada pihak Universiti Teknologi MARA terutamanya Akademi Pengajian Islam Kontemporari (ACIS) kerana sudi menerima saya menjadi salah seorang pelajar Sarjana Pengajian Islam Kontemporari bagi menyelesaikan kajian ini serta menjadikan saya salah seorang penyumbang dalam bidang pengkajian. Sekalung penghargaan kepada penyelia saya, Dr. Ahmad Rosli Mohd Nor dan Dr. Dziauddin Sharif atas segala tunjuk ajar, bimbingan, khidmat nasihat, motivasi serta dorongan sepanjang menjalani proses menyiapkan tesis ini. Hanya Allah SWT yang mampu membalas jasa baik mereka atas segala yang dicurahkan kepada saya.

Ucapan terima kasih dan penghargaan tulus ikhlas turut ditujukan kepada YBrs. Dekan ACIS, Profesor Dr. S. Salahudin Suyurno, serta mantan Dekan, Profesor Dr. Mohd Afandi Mat Rani dan Profesor Dr. Rahimi Osman. Penghargaan juga dipanjangkan kepada mantan Timbalan Dekan Akademik, Profesor Madya Dr. Huzaimah Ismail, dan Ketua Pusat Pengajian Pasca Siswazah ACIS, Profesor Madya Datin Dr. Rafeah Saidon atas sokongan pentadbiran yang diberikan. Jutaan terima kasih juga diucapkan kepada ACIS Postgraduate Society (APS) atas inisiatif penganjuran pelbagai program ilmiah yang telah banyak membantu memperkasakan kemahiran penyelidikan saya.

Setinggi-tinggi terima kasih juga diucapkan kepada ahli kumpulan penyelidikan Skim Geran Penyelidikan Fundamental (*Fundamental Research Grant Scheme - FRGS*) kerana kajian ini telah ditaja sepenuhnya di bawah kod rujukan FRGS/1/2023/SS09/UITM/02/2 yang bertajuk 'Reka Bentuk Model Pendidikan dan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia'. Jutaan terima kasih juga didedikasikan kepada sahabat-sahabat seperjuangan di Universiti Teknologi MARA (UiTM) Cawangan Melaka, Kampus Bandaraya Melaka atas sokongan moral dan semangat yang tidak berbelah bahagi.

Sekalung kasih dan penghargaan tulus ikhlas didedikasikan kepada ahli keluarga tercinta, khususnya ayahanda Encik Samsul Mohd Sharip, bonda Puan

, serta Aida Natasha Nur Ismady. Terima kasih atas segala pengorbanan, doa restu yang tidak putus-putus, serta sokongan jitu kalian yang sentiasa menjadi tulang belakang kekuatan saya dalam menyempurnakan tesis ini. Akhir sekali, tesis ini didedikasikan buat penyeri hidup, anakanda Hana Sofea, yang kehadirannya sentiasa menjadi penyuntik semangat dan sumber inspirasi untuk saya terus berusaha menamatkan perjuangan ini.

ISI KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGESAHAN OLEH PANEL PEMERIKSA	ii
DEKLARASI PENULIS	iii
ABSTRAK	iv
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
JADUAL TRANSLITERASI	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Masalah Kajian	8
1.4 Objektif Kajian	10
1.5 Persoalan Kajian	11
1.6 Definisi Operasional	11
1.6.1 Kerangka Model	11
1.6.2 Laluan Kerjaya	12
1.6.3 Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian	12
1.7 Skop Kajian	12
1.8 Batasan Kajian	13
1.9 Kepentingan Kajian	14
1.9.1 Kepentingan Kajian Kepada Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	14
1.9.2 Kepentingan Kajian kepada Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	15
1.9.2.1 Perancangan Kerjaya yang Terancang	15
1.9.2.2 Keserasian Minat dan Pencapaian	15

1.9.2.3	Informasi Kerjaya yang Betul dan Terkini	16
1.9.2.4	Mengambil Kira Pelbagai Faktor	16
1.9.2.5	Meningkatkan Peluang Kejayaan	16
1.9.2.6	Integrasi Nilai-Nilai Islam	17
1.9.3	Sumbangan kepada Agenda Pendidikan Tahfiz Negara	17
1.9.4	Kesedaran Pelajar MTP Terhadap Revolusi Industri 4.0	17
1.10	Kesimpulan	18
BAB 2 SOROTAN LITERATUR		19
2.1	Pengenalan	19
2.1.1	Falsafah Pendidikan Kebangsaan Malaysia	19
2.1.2	Dasar Pendidikan Tahfiz Negara	20
2.1.3	Falsafah Pendidikan Tahfiz	20
2.1.4	Statistik Tahfiz Swasta di Malaysia	20
2.1.5	Penubuhan Awal Institusi Tahfiz Kerajaan dan Persendirian di Malaysia	21
2.2	Kesedaran dan Kepentingan Pendidikan al-Quran dalam Masyarakat Malaysia	23
2.3	Sistem Pengurusan Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	24
2.4	Kaedah Pembelajaran Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	24
2.5	Proses Pelajar Tahfiz dalam Menghafaz al-Quran	27
2.5.1	Saba'	27
2.5.2	SabqT	27
2.5.3	Manzil	28
2.5.4	Syahadah	28
2.6	Kekuatan dan Kelemahan Sistem Hafazan <i>Deobandi</i>	29
2.6.1	Kekuatan	29
2.6.2	Kelemahan	29
2.7	Panduan Perancangan Kerjaya untuk Pelajar: Langkah-langkah Bijak untuk Mencapai Matlamat Peribadi dan Profesional	30
2.8	Keperluan Pelajar Tahfiz dalam Soal Memilih Kerjaya	31
2.9	Sorotan Model-model Pembangunan Laluan Kerjaya	34
2.9.1	Model Kesedaran Kerjaya FOCUS	34
2.9.2	Model Kelab Kejayaan Kerjaya	34

2.9.3	Model Pemilihan Kerjaya DISCOVER	35
2.9.4	Model Pembangunan Kerjaya Sekolah-ke-Kerja	35
2.9.5	Modul Pembangunan Kerjaya Bersepadu	36
2.9.6	Modul Perancangan Kerjaya Berdasarkan Teori Pemilihan Kerjaya Holland	36
2.9.7	Model Penerokaan Kerjaya Pelbagai Budaya	36
2.9.8	Pembangunan Pembelajaran Kerjaya CLD (<i>Career Learning Development</i>)	37
2.9.9	Model Kerjaya ROSS	37
2.10	Analisis dan Sintesis Model-model Kajian Lepas	38
2.11	Kerangka Konseptual Kajian	38
2.12	Kesimpulan	42
 BAB 3 METODOLOGI KAJIAN		44
3.1	Pengenalan	44
3.2	Reka Bentuk Kajian	44
3.3	Kaedah Pengumpulan Data	47
3.3.1	Peringkat Pertama: Kajian Perpustakaan dan Tinjauan Literatur	47
3.3.2	Peringkat Kedua: Temu Bual Mendalam (<i>In-depth Interview</i>)	48
3.3.3	Peringkat Ketiga: Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)	48
3.4	Kaedah Persampelan	50
3.4.1	Pemilihan Peserta Kajian Temu Bual Mendalam	51
3.4.2	Saiz Peserta Kajian Temu Bual Mendalam	51
3.4.3	Kriteria Peserta Kajian Temu Bual Mendalam	52
3.4.4	Senarai Profil Peserta Kajian Temu Bual Mendalam	53
3.4.5	Pemilihan Panel Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)	54
3.5	Kaedah Analisis Data	56
3.5.1	Peringkat Pertama: Analisis Kandungan (Membina Kerangka Konseptual)	56
3.5.2	Peringkat Kedua: Analisis Tematik (Temu Bual Mendalam)	57
3.5.2.1	Pusingan Pertama: Mengenal Pasti Indikator	58
3.5.2.2	Pusingan Kedua: Meneroka Faktor Kritikal	59
3.5.3	Peringkat Ketiga: Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)	60
3.6	Kesahan Kajian	61

3.7	Kesimpulan	62
BAB 4 DAPATAN KAJIAN		64
4.1	Pengenalan	64
4.2	Profil Demografi Peserta Kajian	64
4.2.1	Peserta Kajian Teknik Temu Bual Mendalam	65
4.2.2	Peserta Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)	67
4.3	Analisis Peringkat Kedua: Mengenal Pasti Indikator dan Meneroka Faktor Kritikal	69
4.3.1	Objektif 1: Mengenal Pasti Indikator Laluan bagi Perkembangan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	69
4.3.1.1	Membiasakan Diri dengan Data	70
4.3.1.2	Menjana Kod Awal	71
4.3.1.3	Mencari Tema	76
4.3.1.4	Menyemak Semula Tema	81
4.3.1.5	Mendefinisikan Tema	83
4.3.1.6	Menghasilkan Laporan	85
4.3.2	Objektif 2: Meneroka Faktor Kritikal Laluan bagi Perkembangan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	90
4.3.2.1	Membiasakan Diri dengan Data	91
4.3.2.2	Menjana Kod-kod Awal	91
4.3.2.3	Mencari Tema	96
4.3.2.4	Menyemak Semula Tema	101
4.3.2.5	Mendefinisikan Tema	103
4.3.2.6	Menghasilkan Laporan	107
4.4	Analisis Peringkat Ketiga: Pembangunan dan Pengesahan Kerangka Model Laluan Kerjaya	125
4.4.1	Objektif 3: Membangunkan Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	126
4.4.2	Dapatan Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)	126
4.4.2.1	Perancangan Kerjaya	127
4.4.2.2	Penerokaan Kerjaya	130
4.4.2.3	Maklumat Kerjaya	131
4.4.2.4	Keputusan Kerjaya	133

4.4.2.5	Nilai Tambah	134
4.4.2.6	Kemahiran Insaniah	135
4.5	Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian	138
4.5.1	Tunjang Utama: Tenia Kerjaya	140
4.5.2	PasakFilosofi: Sub-tema Pemikiran Ibnu Khaldun	140
4.5.3	Pembentukan 30 Faktor Kritikal menerusi Integrasi Sistemik	141
4.5.4	Kod Visual dan Taksonomi Warna	141
4.5.5	Justifikasi Pemetaan Tema dan Sub-tema	142
4.6	Kesimpulan	142
BAB 5 PERBINCANGAN		144
5.1	Pengenalan	144
5.2	Analisis Kandungan: Asas Pembentukan Kerangka Konseptual	145
5.3	Perbincangan Objektif 1: Analisis Indikator Utama Laluan Perkembangan Kerjaya	146
5.3.1	Perancangan Kerjaya	147
5.3.2	Penerokaan Kerjaya	147
5.3.3	Maklumat Kerjaya	149
5.3.4	Keputusan Kerjaya	150
5.3.5	Nilai Tambah	150
5.4	Perbincangan Objektif 2: Meneroka Faktor Kritikal Laluan Perkembangan Kerjaya Menerusi Integrasi Pemikiran Ibnu Khaldun	152
5.4.1	Faktor Kritikal dalam Perancangan Kerjaya	152
5.4.1.1	Ruh: Perancangan Seimbang	153
5.4.1.2	Akal Tamyizi: Prioriti Kerjaya	154
5.4.1.3	Akal Tajribi: Dorongan Sosial	154
5.4.1.4	Akal Nazari: Penilaian Diri dan Target Kerjaya	155
5.4.1.5	Haqlqah al-Insaniyyah: Matlamat Perancangan	156
5.4.2	Faktor Kritikal dalam Penerokaan Kerjaya	156
5.4.2.1	Ruh: Penerokaan Menyeluruh	157
5.4.2.2	Akal Tamyizi: Keutamaan Kerjaya	157
5.4.2.3	Akal Tajribi: Eksplorasi Kerjaya dan Sokongan Dinamik	157
5.4.2.4	Akal Nazari: Analisis Mendalam	158

5.4.2.5	Haqlqah al-Insaniyyah: Prinsip Kerjaya	159
5.4.3	Faktor Kritikal dalam Maklumat Kerjaya	159
5.4.3.1	Ruh: DataBerimbang	160
5.4.3.2	Akal Tamyizi: Kerjaya Tepat	161
5.4.3.3	Akal Tajribi: Sumber Kerjaya	162
5.4.3.4	Akal Nazari: Kepuasan Maklumat dan Sumber Berintegriti	162
5.4.4	Faktor Kritikal dalam Keputusan Kerjaya	163
5.4.4.1	Ruh: Kerjaya Barakah	164
5.4.4.2	Akal Tamyizi: Pertimbangan Keputusan	165
5.4.4.3	Akal Taj ribi: Sokongan Keputusan	166
5.4.4.4	Akal Nazari: Keselarasan Kerjaya	167
5.4.4.5	Haqlqah al-Insaniyyah: Kesedaran Keputusan	168
5.4.5	Faktor Kritikal dalam Nilai Tambah: Integrasi Kemahiran Holistik	169
5.4.5.1	Ruh: Integrasi Dunia-Akhirat	169
5.4.5.2	Akal Nazari: Kemahiran Holistik dan Pengiktirafan Badan Autoriti	170
5.5	Perbincangan Objektif 3: Pembangunan Kerangka Model Laluan Perkembangan Kerjaya Menerusi Kesepakatan Pakar	172
5.5.1	Perancangan Kerjaya	172
5.5.1.1	Ruh: Perancangan Seimbang	173
5.5.1.2	Akal Tamyizi: Prioriti Kerjaya	173
5.5.1.3	Akal Taj ribi: Dorongan Sosial	174
5.5.1.4	Akal Nazari: Penilaian Diri	175
5.5.1.5	Akal Nazari: Target Kerjaya	175
5.5.1.6	Haqlqah al-Insaniyyah: Matlamat Perancangan	176
5.5.2	Penerokaan Kerjaya	176
5.5.2.1	Ruh: Penerokaan Menyeluruh	177
5.5.2.2	Akal Tamyizi: Keutamaan Kerjaya	177
5.5.2.3	Akal Tajribi: Eksplorasi Kerjaya	178
5.5.2.4	Akal Tajribi: Sokongan Dinamik	178
5.5.2.5	Akal Nazari: Analisis Mendalam	179
5.5.2.6	Haqlqah al-Insaniyyah: Prinsip Kerjaya	180

5.5.3	Maklumat Kerjaya	180
5.5.3.1	Ruh: DataBerimbang	180
5.5.3.2	Akal Tamyizi: Kerjaya Tepat	181
5.5.3.3	Akal Tajribi: Sumber Kerjaya	182
5.5.3.4	Akal Nazari: Kepuasan Maklumat	182
5.5.3.5	Akal Nazari: Sumber Berintegriti	183
5.5.4	Keputusan Kerjaya	183
5.5.4.1	Ruh: Kerjaya Barakah	184
5.5.4.2	Akal Tamyizi: Pertimbangan Keputusan	184
5.5.4.3	Akal Taj ribi: Sokongan Keputusan	185
5.5.4.4	Akal Nazari: Keselarasan Kerjaya	186
5.5.4.5	Haqiqah al-Insaniyyah: Kesedaran Keputusan	186
5.5.5	Nilai Tambah	187
5.5.5.1	Ruh: Integrasi Dunia-Akhirat	187
5.5.5.2	Akal Nazari: Kemahiran Holistik	188
5.5.5.3	Akal Nazari: Pengiktirafan Badan Autoriti	189
5.5.6	Kemahiran Insaniah	189
5.5.6.1	Akal Taj ribi: Komunikasi Interpersonal	190
5.5.6.2	Akal Tajribi: KerjaBerpasukan	190
5.5.6.3	Akal Tajribi: Keusahawanan	191
5.5.6.4	Akal Nazari: Kemahiran Kepimpinan	191
5.5.6.5	Akal Nazari: Pemikiran Kritis	192
5.6	Kesimpulan	193
BAB 6 KESIMPULAN DAN CADANGAN		195
6.1	Pengenalan	195
6.2	Kesimpulan Kajian	195
6.3	Sumbangan Kajian	196
6.3.1	Sumbangan Teori	197
6.3.2	Sumbangan Praktikal	197
6.3.3	Sumbangan Metodologi	198
6.3.4	Sumbangan Dasar dan Polisi	198
6.4	Implikasi Kajian	199
6.4.1	Implikasi Terhadap Bidang Ilmu dan Teori Kerjaya	199

6.4.2	Implikasi Terhadap Institusi Madrasah Tahfiz Persendirian	199
6.4.3	Implikasi Terhadap Pembangunan Modal Insan Pelajar MTP	200
6.4.4	Implikasi Terhadap Dasar dan Komuniti	200
6.5	Cadangan Kajian Masa Hadapan	201
6.6	Kesimpulan	202
RUJUKAN		204
LAMPIRAN		229
PROFIL PENULIS		262

SENARAI JADUAL

Jadual	Tajuk	Muka Surat
Jadual 1.1	Pelaburan Diluluskan Mengikut Sektor, Malaysia (Januari-September 2022-2023)	2
Jadual 1.2	Statistik Tenaga Buruh dan Sasaran Peluang Pekerjaan di Malaysia (2011-2025)	3
Jadual 1.3	Statistik Pengangguran Mengikut Kumpulan Umur, Malaysia, 2024	5
Jadual 2.1	Statistik Pusat tahfiz di Malaysia	20
Jadual 2.2	Kaedah Hafazan di Selangor	26
Jadual 3.1	Rumusan Pemilihan Peserta Kajian Temu Bual Mendalam	53
Jadual 3.2	Senarai Profil Peserta Kajian Temu Bual Mendalam	54
Jadual 3.3	Senarai Panel Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)	56
Jadual 4.1	Senarai Profil Peserta Kajian Temu Bual Mendalam	66
Jadual 4.2	Panel FGD bagi Pembangunan Kerangka Model Laluan Kerjaya	68
Jadual 4.3	Kod-Kod Awal Data Temu Bual	72
Jadual 4.4	Tema-tema Awal Berdasarkan Indikator Career Development Inventory (CDI) Super	77
Jadual 4.5	Definisi Sub-tema Berasaskan Pemikiran Ibnu Khaldun	78
Jadual 4.6	Pembentukan Tema Baharu Nilai Tambah dan Sub-tema Berkaitan	80
Jadual 4.7	Semakan Semula Struktur Tema dan Sub-tema	82
Jadual 4.8	Definisi Operasional Tema Berasaskan Integrasi Teori Perkembangan Kerjaya Super dan Pemikiran Ibnu Khaldun	84
Jadual 4.9	Janaan Kod Awal Faktor Kritikal Hasil Analisis Pengekodan Terbuka	93
Jadual 4.10	Pengelasan Faktor Kritikal Awal Mengikut Tema dan Sub-tema	98
Jadual 4.11	Pengelasan Faktor Kritikal Awal Mengikut Tema dan Sub-tema (Perincian)	99

Jadual 4.12	Pemurnian Struktur Tema, Sub-Tema dan Faktor Kritikal	101
Jadual 4.13	Definisi Operasi Faktor Kritikal Laluan Perkembangan Kerjaya Berasaskan Integrasi Pemikiran Ibnu Khaldun	104

SENARAI RAJAH

Rajah	Tajuk	Muka Surat
Rajah 2.1	Kerangka Konseptual Kajian	40
Rajah 3.1	Reka Bentuk Kajian	46
Rajah 4.1	Analisis Pengekoden Terbuka (<i>Open Coding</i>)	72
Rajah 4.2	Analisis Pengekoden Terpilih (<i>Selective Coding</i>)	77
Rajah 4.3	Peta Projek (<i>Project Map</i>) bagi Analisis Pengekoden Terpilih (<i>Selective Coding</i>)	97
Rajah 4.4	Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi Aspek Perancangan Kerjaya	129
Rajah 4.5	Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi Aspek Penerokaan Kerjaya	131
Rajah 4.6	Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi Aspek Maklumat Kerjaya	132
Rajah 4.7	Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi Aspek Keputusan Kerjaya	134
Rajah 4.8	Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi Aspek Nilai Tambah	135
Rajah 4.9	Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi Aspek Kemahiran Insaniah	137
Rajah 4.10	Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia	139

SENARAI SINGKATAN

Singkatan	Kenyataan
ACIS	Akademi Pengajian Islam Kontemporari
CDI	Career Development Inventory
CLD	Career Learning Development
DOSM	Department of Statistics Malaysia (Jabatan Perangkaan Malaysia)
DPTN	Dasar Pendidikan Tahfiz Negara
FGD	Focus Group Discussion (Perbincangan Kumpulan Berfokus)
FRGS	Fundamental Research Grant Scheme (Skim Geran Penyelidikan Fundamental)
IPT	Institusi Pengajian Tinggi
JAKIM	Jabatan Kemajuan Islam Malaysia
MIDA	Malaysian Investment Development Authority
MTP	Madrasah Tahfiz Persendirian
NGO	Pertubuhan Bukan Kerajaan
PK	Peserta Kajian
REC	Research Ethics Committee (Jawatankuasa Etika Penyelidikan)
RM	Ringgit Malaysia
SEM	Structural Equation Modeling
SMKA	Sekolah Menengah Kebangsaan Agama
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STM	Sijil Tahfiz Malaysia

TMUA	Tahfiz Model Ulul Albab
TVET	Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional
UiTM	Universiti Teknologi MARA
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
UNISEL	Universiti Selangor
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris
YAPIS	Yayasan Pendidikan Islam Selangor

JADUAL TRANSLITERASI

Transliterasi berikut digunakan untuk mengeja perkataan Arab di dalam huruf-huruf Latin:

1. Konsonan

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ء	'	ج	z	ي	q
ب	b	س	s	ك	k
ت	t	ش	sh	ل	l
ث	th	س	s	م	m
ج	J	ل	(l	ن	n
ح	h	ط	t	ه	h
خ	kh	ج	z	و	w
ي	(l	ع	i	ي	y
ز	z	غ	gh		
ر	r	ج	f		

2. Vokal

Vokal Panjang	Vokal Pendek	Diftong	
i/ ft / </ : a	('): a	jf: aw	3: aww
^ : i	(!) = i	s ^f : ay	s [?] : ayy
j : u	CO: u	</: I/y	£: iyy

Pengecualian

- Huruf Arab (ff) "hamzah" pada awal perkataan ditransliterasikan kepada (a) bukan ('a).
- Huruf Arab (s) ("ta' marbutah" ditransliterasikan kepada (t), kecuali jika berada pada perkataan terakhir akan ditransliterasikan kepada (h).

Sumber: Garis Panduan Penulisan Disertasi/Tesis Pasca Siswazah Akademi Pengajian Kontemporari (ACIS), Universiti Teknologi MARA (UiTM).

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Islam melihat pekerjaan sebagai suatu keperluan yang amat penting dalam kehidupan manusia di dunia yang fana dan berperanan juga menentukan nasib manusia di akhirat kelak. Hal yang demikian kerana ianya merupakan sumber pendapatan untuk menyara diri dan keluarga. Pelbagai kesan buruk akan muncul akibat daripada tiada pekerjaan atau mempunyai kerjaya yang berunsur maksiat. Pekerjaan yang tidak halal atau malas bekerja akan mengundang pelbagai masalah terhadap individu, keluarga dan masyarakat. Sarifudin dan Mahmud (2022) menegaskan bahawa pengangguran akan mendatangkan pelbagai kesan negatif seperti tiada sumber kewangan untuk memenuhi keperluan asas manusia seperti sumber makanan, rawatan kesihatan, serta membayar bil utiliti dan lain-lain. Ini kerana fitrah manusia untuk memenuhi semua kehendak duniawi mereka yang pastinya memerlukan wang untuk dilangsaikan. Tentunya tanpa pekerjaan tiada wang yang mampu dijana dan manusia yang terdesak untuk memenuhi tuntutan dunia berisiko untuk melakukan perkara yang bertentangan dengan ajaran agama demi melunaskan tuntutan duniawi mereka.

Islam sangat menekankan pentingnya kerja keras dan usaha yang gigih untuk mendapatkan rezeki yang halal dalam menjalani kehidupan di dunia agar mereka selamat di akhirat mereka nanti. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surah al-Mulk ayat 15:

Maksudnya:

Dialah yang menjadikan bumi mudah bagi kamu untuk dimanfaatkan, maka berjalanlah di merata-rata ceruk rantaunya, serta makanlah daripada rezeki yang dikurniakan Allah, dan ingatlah kepada Allah sebagai tempat kembalimu sesudah dibangkitkan semula. Maka hargailah nikmatnya dan takutilah kemurkaannya.

(al-Mulk: 15)

Selaras dengan tuntutan tersebut, peluang untuk meneroka rezeki di muka bumi ini sememangnya terbuka luas di Malaysia, memandangkan negara telah berkembang pesat sebagai sebuah kuasa ekonomi terutamanya di rantau Asia Tenggara sejak mencapai kemerdekaan. Dasar keterbukaan kerajaan kepada pelabur asing telah merancakkan pertumbuhan ekonomi negara, sekali gus membuka peluang kerjaya yang luas dalam pelbagai bidang. Berdasarkan Jadual 1.1, perkembangan positif ini dapat dilihat apabila Kerajaan Malaysia berjaya meraih pelaburan yang diluluskan bernilai RM225 bilion dalam sektor utama, perkilangan dan perkhidmatan bagi tempoh Januari sehingga September 2023. Angka ini menunjukkan peningkatan sebanyak 6.6 peratus berbanding RM211 bilion yang dicatatkan pada tempoh yang sama tahun sebelumnya. Pertumbuhan ekonomi yang memberangsangkan ini secara langsung telah mewujudkan sebanyak 89,495 peluang pekerjaan baharu di Malaysia pada tahun 2023 (Malaysian Investment Development Authority, 2023).

Jadual 1.1
Pelaburan Diluluskan Mengikut Sektor, Malaysia (Januari-September 2022-2023)

Tahun	Pelaburan Yang Diluluskan	Jumlah
2022 (Januari-September)	Sektor utama, sektor perkilangan dan sektor perkhidmatan.	RM 211 bilion
2023 (Januari-September)	Sektor utama, sektor perkilangan dan sektor perkhidmatan.	RM 225 bilion

Sumber: Malaysian Investment Development Authority (MIDA) 2023

Sehubungan itu, dapat difahami bahawa peningkatan pelaburan telah membawa kesan yang positif kepada peningkatan peluang pekerjaan. Ini bermakna lebih ramai pekerja diperlukan untuk memenuhi keperluan industri yang berkembang pesat ini. Oleh itu, berdasarkan statistik pekerjaan dan perburuhan yang diterbitkan oleh Kementerian Sumber Manusia pada tahun 2022, terdapat peningkatan jumlah tenaga buruh yang terlibat dalam sektor pertanian, perlombongan, pengkuarian, pembuatan, pembinaan dan perkhidmatan bagi tempoh setiap lima tahun. Perkara ini boleh dilihat pada tahun 2015 terdapat seramai 14,518 ribu orang, manakala pada tahun 2020 jumlah tenaga buruh meningkat kepada 15,668 ribu orang dan seterusnya pada tahun 2025 disasarkan ianya akan terus meningkat melibatkan seramai 16,151 ribu orang. Berdasarkan Rancangan Malaysia Ke-12 iaitu pada tahun 2021 sehingga 2025, kerajaan menyasarkan akan mewujudkan sebanyak 1,055 ribu peluang pekerjaan di Malaysia (Kementerian Sumber Manusia, 2022).

Jadual 1.2
Statistik Tenaga Buruh dan Sasaran Peluang Pekerjaan di Malaysia (2011-2025)

Tahun	Tenaga Buruh	Jumlah Tenaga Buruh (Ribu)	Sasaran Peluang Pekerjaan (Ribu)
2011-2015	Sektor pertanian, perlombongan, pengkuarian, pembuatan pembinaan dan perkhidmatan.	14,518 (sebenar)	
2016-2020	Sektor utama, sektor perkilangan dan sektor perkhidmatan.	15,668 (sebenar)	
2021-2025	Sektor pertanian, perlombongan, pengkuarian, pembuatan pembinaan dan perkhidmatan.	16,151 (sasaran)	1,055 (sasaran)

Sumber: Kementerian Sumber Manusia (2022)

Secara keseluruhannya, kedua-dua jadual tersebut memberikan gambaran empirikal yang jelas mengenai perkembangan positif ekonomi negara dan implikasinya terhadap pasaran kerja Malaysia. Jadual 1.1 menunjukkan peningkatan ketara pelaburan yang diluluskan dalam sektor utama, perkilangan dan perkhidmatan pada tahun 2023, yang bukan sahaja mencerminkan tahap kepercayaan pelabur terhadap daya saing ekonomi negara, tetapi turut mendorong penciptaan peluang pekerjaan baharu dalam

pelbagai industri strategik. Perkembangan ini selari dengan pola peningkatan tenaga buruh seperti yang digambarkan dalam Jadual 1.2, yang menunjukkan peningkatan konsisten jumlah tenaga kerja dalam tempoh lima tahun serta sasaran kerajaan untuk terus memperluas peluang pekerjaan sehingga tahun 2025 melalui Rancangan Malaysia Ke-12. Secara kolektif, dapatan daripada kedua-dua jadual ini mengesahkan bahawa struktur ekonomi Malaysia sedang berkembang ke arah memerlukan tenaga kerja yang lebih pelbagai, berkemahiran dan mampu memenuhi kehendak sektor industri yang dinamik.

Dalam konteks pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP), perkembangan ekonomi yang positif ini memberikan implikasi signifikan terhadap keperluan pembangunan kerjaya mereka. Peningkatan peluang pekerjaan hasil daripada pertumbuhan pelaburan (seperti ditunjukkan dalam Jadual 1.1) serta pertambahan permintaan tenaga buruh negara (seperti yang dijelaskan dalam Jadual 1.2) membuktikan bahawa pasaran kerja Malaysia menawarkan ruang penyertaan yang luas kepada semua golongan, termasuk pelajar MTP yang memiliki latar pendidikan agama. Sehubungan itu, mereka tidak seharusnya terikat dengan laluan kerjaya tradisional semata-mata, sebaliknya berpotensi untuk diterapkan ke dalam pelbagai sektor pekerjaan yang halal dan sesuai melalui pendedahan, pembangunan kemahiran dan bimbingan kerjaya yang sistematik. Oleh itu, keseluruhan dapatan ini mengukuhkan rasional keperluan mewujudkan satu kerangka laluan kerjaya yang komprehensif dan berstruktur bagi pelajar MTP, agar mereka berupaya memanfaatkan peluang ekonomi semasa serta menyumbang secara bermakna kepada keperluan tenaga kerja negara.

1.2 Latar Belakang Kajian

Walaupun pertumbuhan ekonomi negara mencatatkan prestasi memberangsangkan, namun senario semasa di Malaysia menunjukkan masalah pengangguran masih wujud, khususnya dalam kalangan belia yang sedang bergelut untuk menempatkan diri dalam pasaran kerja yang kompetitif. Isu ini dapat dilihat dengan lebih terperinci melalui data statistik yang menunjukkan golongan belia berumur 15 hingga 24 tahun mencatatkan jumlah pengangguran seramai 292.9 ribu orang pada tahun 2024. Angka ini adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan jumlah pengangguran dewasa berumur 25 hingga 64 tahun yang mencatatkan sebanyak 268.2

ribu orang (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2024). Berdasarkan jurang perbezaan data ini, kadar pengangguran belia yang ketara lebih tinggi berbanding dewasa menekankan kepentingan mendesak untuk membangunkan strategi perancangan kerjaya dan pemeraksanaan kemahiran yang lebih relevan dalam kalangan golongan muda, termasuklah pelajar MTP.

Jadual 1.3

Statistik Pengangguran Mengikut Kumpulan Umur, Malaysia, 2024

Kumpulan Umur	Jumlah Pengangguran (Ribu)
15-24tahun(Belia)	292.9
25 - 64 tahun (Dewasa)	268.2

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), Labour Force Survey 2024.

Seiring dengan itu, kerjaya bukan sahaja dilihat sebagai alat untuk mencapai kestabilan ekonomi, tetapi juga sebagai platform untuk membentuk peranan sosial dan moral dalam masyarakat. Penguasaan kemahiran sosial dan pengurusan kehidupan merupakan elemen penting bagi golongan muda dalam menghadapi cabaran pengangguran serta berjaya menyertai dan memberi sumbangan kepada tenaga kerja (Atkinson et al., 2022). Hal ini relevan bagi pelajar MTP, yang dapat memanfaatkan pendidikan dan latihan tambahan untuk membangunkan kemahiran sesuai dengan kehendak pasaran kerja.

Di samping keperluan menguasai kemahiran tersebut, aset utama pelajar MTP sebenarnya terletak pada latar belakang pendidikan tahfiz yang memainkan peranan penting dalam membentuk individu yang bukan sahaja berkemahiran tinggi dalam hafazan al-Quran, tetapi juga mempunyai nilai moral dan akhlak yang tinggi. Pelajar tahfiz sering dipandang tinggi oleh masyarakat, sekali gus menjadi model teladan kepada remaja lain (Syed Aziz et al., 2022). Fakta ini menunjukkan bahawa pelajar MTP berpotensi memberi impak positif bukan sahaja dalam aspek kerohanian, tetapi juga dalam kehidupan sosial dan masyarakat.

Meskipun dihormati, pelajar MTP menghadapi cabaran dalam pemilihan kerjaya yang sesuai. Proses ini melibatkan penilaian terhadap minat, kemahiran, dan faktor psikologi seperti efikasi sendiri kerjaya, iaitu keyakinan individu terhadap kebolehan membuat keputusan berkaitan kerjaya, termasuk penetapan matlamat,

perancangan, dan penyelesaian masalah (Rahayu et al., 2024). Pelajar yang mempunyai efikasi sendiri kerjaya tinggi lebih cenderung membuat keputusan kerjaya yang tepat, manakala mereka yang rendah menghadapi kesukaran dan tekanan (Ibrahim et al., 2023; Yahya & Mahmud, 2022). Oleh itu, pembangunan keberkesanan diri dalam membuat keputusan kerjaya merupakan faktor kritikal bagi pelajar MTP untuk menghadapi cabaran pasaran kerja yang dinamik.

Selain itu, aspek agama Islam memberikan panduan penting dalam membuat keputusan kerjaya. Pelajar MTP perlu memastikan pilihan kerjaya selaras dengan prinsip Islam, menyeimbangkan antara urusan dunia dan akhirat (Azizah et al., 2024; Azimi, 2024). Konsep keseimbangan ini mencerminkan keharmonian antara pencapaian material dan spiritual. Pelajar MTP tidak hanya fokus pada pengajian al-Quran, tetapi juga bertanggungjawab dalam urusan duniawi seperti menyara diri dan keluarga serta memberi sumbangan kepada masyarakat. Sehubungan itu, perancangan kerjaya awal dapat membantu mereka mencapai kejayaan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Islam amat menekankan keseimbangan dunia dan akhirat sebagaimana firman Allah SWT dalam surah al-Qasas ayat 77:

Maksudnya:

Dan tuntutanlah dengan harta kekayaan yang telah dikurniakan Allah kepadamu akan pahala dan kebahagiaan hari akhirat dan janganlah engkau melupakan bahagianmu (keperluan dan bekalanmu) dari dunia dan berbuat baiklah (kepada hamba-hamba Allah) sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu (dengan pemberian nikmatnya yang melimpah-limpah) dan janganlah engkau melakukan kerosakan di muka bumi sesungguhnya Allah tidak suka kepada orang-orang yang berbuat kerosakan.

al-Qasas: 77

Seterusnya, kewajipan mencari rezeki turut ditegaskan dalam Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam surah al-Jumu'ah ayat 10:

•£& f^p A)Jl Uy^Ij A)Jl J-S^ (V ^*^(3 u^J*^ <^ UjJuxJli S"iC^jl c^Ljsi tali

Maksudnya:

Maka apabila setelah selesai solat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi (untuk menjalankan urusan masing-masing), dan carilah apa yang kamu hajati dari limpah kurniaan Allah.

al-Jumu'ah: 10

Dalam konteks ini, Resa et al. (2018) menjelaskan bahawa umat Islam percaya kehidupan abadi selepas kematian, iaitu akhirat, akan menjadi tempat setiap amalan manusia dipertanggungjawabkan. Walau bagaimanapun, terdapat sebahagian umat Islam yang hanya menumpukan perhatian kepada pencapaian duniawi sehingga mengabaikan tanggungjawab terhadap akhirat, manakala sebahagian lain terlalu fokus kepada akhirat sehingga mengabaikan kewajipan di dunia. Ketidakseimbangan antara urusan dunia dan akhirat ini berpotensi menyebabkan segala usaha yang dilakukan menjadi sia-sia.

Secara keseluruhannya, tuntutan untuk menyeimbangkan kewajipan agama dan keperluan duniawi ini menjadi semakin kritikal apabila melihat kepada realiti ekonomi semasa. Statistik pengangguran yang tinggi dalam kalangan belia di Malaysia menuntut satu anjakan paradigma dalam perancangan kerjaya yang lebih strategik. Bagi pelajar MTP, walaupun mereka memiliki kelebihan dari aspek hafazan dan akhlak, mereka tidak terkecuali daripada menghadapi cabaran persaingan pasaran kerja ini. Justeru, ketiadaan panduan yang jelas sering menyebabkan mereka tersepit antara aspirasi menjadi agamawan semata-mata atau menyertai tenaga kerja profesional (Rahayu et al., 2024; Yahya & Mahmud, 2022). Oleh yang demikian, kajian ini amat penting bagi membentuk satu kerangka laluan kerjaya yang bukan sahaja menyelesaikan isu kebolehpasaran pelajar tahfiz, malah memastikan mereka mampu menyumbang kepada

ekonomi negara tanpa menggadaikan prinsip keseimbangan dunia dan akhirat yang dituntut oleh Islam.

1.3 Masalah Kajian

Dalam perspektif Islam, kehidupan berkerjaya bukan sekadar dilihat sebagai medium memperoleh pendapatan, bahkan merupakan suatu bentuk ibadah yang mempunyai nilai rohani dan moral. Islam menekankan bahawa setiap pekerjaan perlu dilaksanakan dengan niat yang ikhlas bagi memperoleh keredhaan Allah SWT, di samping memenuhi tanggungjawab individu terhadap diri, keluarga dan masyarakat. Pandangan ini selaras dengan Hidayatulloh (2020) dan Azimi (2024), yang menegaskan bahawa pekerjaan dalam Islam bukan hanya bersifat duniawi, malah merupakan ibadah yang menuntut keikhlasan, integriti dan dedikasi. Selain itu, Islam turut menekankan keseimbangan antara urusan duniawi dan ukhrawi, di mana pekerjaan berfungsi sebagai wahana untuk mencapai kesejahteraan hidup di dunia dan kebahagiaan di akhirat (Shalawati & Sofa, 2024).

Bagi menterjemahkan tuntutan keseimbangan ini kepada realiti kehidupan, perancangan kerjaya merupakan elemen penting dalam membantu individu menguruskan aspirasi duniawi dan ukhrawi secara sistematik. Ia bukan sekadar satu proses pemilihan pekerjaan, malah berperanan sebagai mekanisme awal dalam mengurangkan risiko pengangguran melalui penyediaan pendedahan laluan kerjaya yang bersesuaian dengan potensi individu. Menurut Jaikumar (2023) serta Thurgate dan Jackson (2011), perancangan kerjaya ialah suatu proses pembelajaran sepanjang hayat yang melibatkan penilaian sendiri, penerokaan peluang dan penyesuaian berterusan terhadap perubahan dunia pekerjaan. Namun demikian, keberkesanan proses ini bergantung kepada tahap kesedaran, kematangan serta akses individu terhadap maklumat kerjaya yang relevan.

Walaupun perancangan kerjaya yang sistematik berpotensi mengurangkan kadar pengangguran, realiti semasa menunjukkan bahawa isu ini masih kritikal. Statistik terkini Jabatan Perangkaan Malaysia (2024) menunjukkan pengangguran dalam kalangan belia masih berada pada tahap yang membimbangkan. Kajian terdahulu mendapati bahawa situasi ini berkait rapat dengan kekurangan pendedahan terhadap maklumat kerjaya dan bimbingan yang sistematik di peringkat sekolah (Haron et al.,

2022). Berdasarkan senario ini, kajian ini mengenal pasti tiga masalah utama yang memerlukan perhatian khusus.

Masalah pertama ialah kelemahan dalam perancangan kerjaya serta kekurangan pendedahan terhadap maklumat kerjaya dalam kalangan belia dan lepasan sekolah. Hal ini mengakibatkan kesukaran membuat keputusan kerjaya secara matang dan berinformasi. Kajian Zairoslawanee (2014) menunjukkan bahawa pelajar lepasan sekolah menengah sering menghadapi kesukaran dalam memilih kerjaya akibat ketidakmampuan membuat keputusan, kekurangan maklumat mengenai diri, serta ketidakpastian tentang pilihan masa depan. Dapatan ini turut disokong oleh Yudiana et al. (2021) serta Boye dan Nyarko-Sampson (2023) yang menegaskan bahawa halangan utama dalam membuat keputusan kerjaya adalah ketiadaan akses kepada kaunseling kerjaya atau sumber panduan yang komprehensif.

Masalah kedua pula berkaitan dengan ketidaksesuaian kemahiran dan tahap kebolehpasaran dalam kalangan pelajar MTP, yang menyebabkan peluang kerjaya mereka menjadi terhad berbanding lepasan sistem pendidikan arus perdana. Gan et al. (2024) dan Yen et al. (2023) menyatakan bahawa punca utama pengangguran belia adalah ketidakpadanan (*mismatch*) antara kemahiran yang diperoleh dengan keperluan industri, seperti penguasaan Bahasa Inggeris dan pemikiran kritis. Situasi ini lebih ketara dalam konteks MTP yang umumnya menumpukan kepada hafazan al-Quran semata-mata. Menurut Azmil et al. (2019) dan Abdullah et al. (2024), ketiadaan integrasi mata pelajaran akademik dalam kurikulum tahfiz menyukarkan pelajar untuk beralih ke persekitaran arus perdana, sekaligus menghadkan peluang kerjaya mereka kepada bidang keagamaan sahaja (Samsul et al., 2025). Oleh itu, Muhammad et al. (2022) menegaskan bahawa institusi tahfiz (MTP) perlu mengintegrasikan elemen akademik dan perancangan kerjaya bagi memudahkan urusan duniawi pelajar mereka.

Masalah ketiga yang dikenal pasti ialah kelemahan dari aspek pengurusan pendidikan dan keseragaman kurikulum di institusi madrasah tahfiz persendirian. Kewujudan pelbagai institusi tahfiz yang beroperasi tanpa garis panduan kurikulum yang seragam telah mengakibatkan perbezaan ketara dari segi kualiti lulusan dan hala tuju pendidikan (Taat et al., 2021). Walaupun inisiatif seperti Program Fast-Track SPM oleh Yayasan Pendidikan Islam Selangor-Universiti Selangor (YAPIS-UNISEL) telah diperkenalkan, keberkesanan usaha ini masih bergantung kepada pengukuhan aspek pengurusan dan penyelarasan kurikulum secara menyeluruh (Rahim, 2017; Arif et al.,

2024). Tanpa pendekatan yang sistematik, pelajar MTP berisiko terus terpinggir daripada arus perdana pendidikan dan pasaran pekerjaan.

Bagi menangani permasalahan tersebut, pelajar MTP memerlukan satu panduan kerjaya yang khusus. Walaupun model perancangan kerjaya konvensional seperti *Holland's Career Typology* (Holland, 1997), *Super's Career Development Model* (Super et al., 1990), dan *Savickas' Career Construction Theory* (Savickas, 2000) telah digunakan secara meluas, model-model ini kurang mengambil kira konteks unik pelajar tahfiz yang berpaksikan hafazan al-Quran. Pelajar MTP memerlukan panduan yang bukan sahaja relevan dengan pasaran kerja, tetapi juga selari dengan nilai spiritual mereka.

Secara keseluruhannya, ketiadaan kerangka laluan kerjaya yang holistik menyebabkan pelajar MTP tersepit dalam dilema kerjaya. Isu ini dirumitkan lagi dengan kekangan integrasi akademik, ketidaksesuaian kemahiran, serta kelemahan pengurusan institusi. Oleh yang demikian, pembangunan satu kerangka model laluan kerjaya khusus bagi pelajar MTP adalah amat kritikal untuk menyediakan panduan yang bersepadu, bagi memastikan mereka mampu menyumbang kepada pembangunan negara tanpa mengadaikan prinsip keseimbangan dunia dan akhirat yang dijunjung.

1.4 Objektif Kajian

Matlamat utama kajian ini adalah untuk membangunkan satu kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) di Malaysia bagi meningkatkan kebolehpasaran mereka dalam pasaran kerja. Secara khususnya, kajian ini digariskan bagi mencapai objektif-objektif berikut:

- i) Menenal pasti indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
- ii) Meneroka faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
- iii) Membangunkan kerangka model laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar madrasah tahfiz persendirian ke arah mencapai masa depan yang berjaya dan berdaya saing di Malaysia.

1.5 Persoalan Kajian

Selaras dengan objektif kajian yang telah digariskan, kajian ini akan menjawab persoalan-persoalan berikut:

- i) Apakah indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia?
- ii) Apakah faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia?
- iii) Bagaimanakah kerangka model laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia dapat dibangunkan untuk menyokong pencapaian kerjaya masa depan mereka?

1.6 Definisi Operasional

Bahagian ini bertujuan memperjelas kata kunci yang tersirat dalam tajuk kajian bagi memastikan pembaca memahami maksud dan skop istilah mengikut konteks penggunaannya oleh pengkaji. Penerangan ini turut membantu mengelakkan kekeliruan tafsiran serta memastikan setiap kata kunci tersebut difahami secara konsisten sepanjang kajian dijalankan. Kata kunci yang dijelaskan meliputi Kerangka, Laluan Kerjaya dan Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian.

1.6.1 Kerangka Model

Kerangka model ialah satu struktur konseptual yang mengenal pasti elemen atau pemboleh ubah utama dalam sesuatu kajian dan menunjukkan bagaimana elemen tersebut saling mempengaruhi antara satu sama lain. Kerangka ini membantu menerangkan fenomena yang dikaji serta membimbing pembaca atau penyelidik kajian dalam merangka soalan kajian, hipotesis dan metodologi. Ia biasanya digambarkan secara grafik atau peta bagi memvisualisasikan hubungan antara elemen utama kajian (Mbengue et al., 2014). Dalam kajian ini, istilah "kerangka model" merujuk kepada struktur panduan khusus yang dibangunkan, iaitu Kerangka Model Laluan Kerjaya, yang berfungsi sebagai rujukan strategik bagi pelajar MTP di Malaysia untuk merancang masa depan mereka.

1.6.2 Laluan Kerjaya

Laluan kerjaya ditakrifkan sebagai rangkaian proses, pilihan serta pengalaman kerjaya yang dilalui individu, bermula daripada peringkat pendidikan hingga memasuki alam pekerjaan. Konsep ini disokong oleh Olszewski (1981) yang menekankan laluan kerjaya sebagai proses dinamik sepanjang hayat, di mana individu memperoleh pendidikan dan latihan bagi membangunkan kemahiran yang diperlukan sebelum menelusuri jalan kerjaya mereka dalam dunia pekerjaan. Selain itu, Kalchik dan Oertle (2010) menekankan bahawa laluan kerjaya merupakan proses berterusan yang dipengaruhi oleh pelbagai faktor termasuk ekonomi, sosiologi, psikologi dan pendidikan, serta melibatkan peningkatan kesedaran kerjaya, penerokaan, pilihan, persiapan, dan pengurusan kerjaya sepanjang hayat. Dalam konteks kajian ini, laluan kerjaya merujuk kepada trajektori pendidikan dan pekerjaan yang telah dilalui oleh alumni Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP), yang mana pengalaman ini dijadikan asas empirikal untuk membangunkan kerangka model bagi kegunaan pelajar MTP semasa.

1.6.3 Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian

Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian merujuk kepada individu yang mengikuti pengajian tahfiz di institusi tahfiz swasta di Malaysia, yang menekankan hafazan al-Quran serta pembentukan sahsiah dan disiplin rohani (Zakaria et al., 2018). Dalam konteks kajian ini, definisi ini merujuk kepada kumpulan sasaran utama yang akan menerima manfaat daripada kerangka model yang dibangunkan. Walaupun data kajian diperoleh daripada alumni MTP yang telah berjaya, istilah "Pelajar MTP" di sini memfokuskan kepada generasi pelajar semasa yang memerlukan panduan kerjaya yang sistematik hasil daripada adaptasi pengalaman alumni MTP tersebut.

1.7 Skop Kajian

Skop kajian ini merujuk kepada batasan khusus yang ditetapkan oleh pengkaji bagi memastikan kajian kekal fokus dan mendalam. Skop kajian dibahagikan kepada tiga aspek utama seperti berikut:

- i) Skop Geografi: Kajian ini dijalankan melibatkan institusi Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) yang beroperasi di Semenanjung Malaysia sahaja.
- ii) Skop Peserta Kajian: Fokus kajian tertumpu kepada alumni MTP yang telah berjaya membina kerjaya dalam pelbagai bidang profesional. Mereka dipilih sebagai peserta kajian bagi mendapatkan input empirikal mengenai laluan kerjaya.
- iii) Skop Fokus: Kajian ini membataskan tumpuan kepada pembangunan Kerangka Model Laluan Kerjaya sebagai panduan masa depan untuk meningkatkan kebolehpasaran pelajar MTP, dan tidak menyentuh aspek kurikulum hafazan secara teknikal.

1.8 Batasan Kajian

Batasan kajian merupakan kekangan atau had yang dikenal pasti semasa pelaksanaan kajian ini. Batasan kajian adalah seperti berikut:

- i) Batasan Lokasi: Kajian ini hanya melibatkan Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) di Semenanjung Malaysia sahaja. Kekangan ini disebabkan oleh faktor logistik, masa dan kos yang membataskan pengkaji untuk meluaskan skop kajian ke Sabah dan Sarawak.
- ii) Batasan Sumber Data: Keabsahan dapatan kajian bergantung sepenuhnya kepada ketelusan dan kejujuran alumni MTP (peserta kajian) dalam memberikan maklum balas berdasarkan pengalaman peribadi mereka. Memandangkan data bersifat retrospektif (mengimbuai pengalaman lepas), wujud risiko bias ingatan (*recall bias*) dalam maklumat yang dikongsikan.
- iii) Batasan Generalisasi: Kajian ini memfokuskan secara spesifik kepada konteks Madrasah Tahfiz Persendirian yang mempunyai struktur kurikulum yang pelbagai dan unik. Oleh itu, dapatan kajian ini mungkin tidak boleh digeneralisasikan sepenuhnya kepada institusi tahfiz bantuan kerajaan atau aliran perdana yang mempunyai sistem pentadbiran yang berbeza.

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan kepada pelbagai pihak berkepentingan dalam ekosistem pendidikan tahfiz, khususnya dalam memperkasakan agenda kerjaya pelajar MTP di Malaysia. Perincian kepentingan kajian ini dibahagikan mengikut aspek-aspek utama seperti di bawah.

1.9.1 Kepentingan Kajian Kepada Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Kajian ini penting bagi membantu pihak pengurusan Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) memperkasakan elemen nilai tambah dalam kurikulum sedia ada dengan mengintegrasikan pendidikan kerjaya untuk keperluan masa hadapan. Dapatan kajian ini berpotensi dijadikan panduan asas dalam pembangunan modul kerjaya yang sistematik bagi menyokong kebolehpasaran pelajar MTP tanpa mengeneipkan fokus utama hafazan al-Quran.

Menurut Abd Khalim Kasmuri et al. (2023), kajian-kajian lepas menunjukkan wujud keperluan mendesak untuk menambah baik pendekatan pembelajaran di institusi tahfiz memandangkan landskap pekerjaan masa kini lebih berorientasikan teknologi dan industri. Oleh yang demikian, dapatan kajian ini dapat memberi panduan kepada MTP untuk memperkukuh program mereka dengan elemen sains dan teknikal serta menaik taraf standard persijilan agar kekal relevan dengan keperluan Revolusi Industri 4.0.

Selain itu, kajian ini menekankan kepentingan penguasaan kemahiran insaniah (*soft skills*) dalam kalangan pelajar MTP. Ibrahim dan Mahbob (2021) menegaskan bahawa pencapaian akademik semata-mata tidak lagi mencukupi untuk bersaing dalam pasaran kerjaya yang kompetitif. Justeru, hasil kajian ini akan menyedarkan pihak institusi tentang perlunya mempergiat aktiviti kokurikulum bagi membentuk kemahiran komunikasi, kepimpinan, dan kerja berpasukan. Hal ini selari dengan pandangan Mohamed (2014) yang menyatakan bahawa majikan kini mengutamakan calon yang memiliki pakej lengkap yang bukan sahaja mahir agama, tetapi juga berdaya saing, berfikiran kritis, dan mampu berkomunikasi dengan baik dalam persekitaran profesional.

1.9.2 Kepentingan Kajian kepada Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Perancangan kerjaya merupakan aspek kritikal yang perlu disusun dengan teliti bermula dari peringkat awal persekolahan bagi memastikan masa depan pelajar selari dengan minat, keperibadian, dan potensi akademik mereka. Bagi pelajar MTP khususnya, kajian ini amat signifikan kerana ia menyediakan satu panduan yang jelas dalam menentukan hala tuju pendidikan dan kerjaya yang seimbang antara tuntutan agama dan realiti semasa.

Proses merangka masa depan memerlukan sokongan maklumat yang sahih dan terkini. Tanpa pendedahan yang betul, pelajar sering berdepan kesukaran membuat pilihan yang tepat. Oleh itu, hasil kajian ini bakal menjadi rujukan utama kepada pelajar MTP untuk memahami peluang pekerjaan, imbuhan, serta kelayakan yang diperlukan dalam pasaran kerja moden. Secara khususnya, kepentingan kajian ini kepada pelajar MTP dapat dilihat melalui perincian aspek-aspek utama di bawah.

1.9.2.1 Perancangan Kerjaya yang Terancang

Proses perancangan kerjaya yang berkesan perlu dimulakan sejak peringkat sekolah rendah dan diteruskan sehingga peringkat pengajian tinggi. Bagi pelajar MTP, adalah penting untuk memulakan perancangan hala tuju kerjaya sejak awal bagi memastikan kejayaan di masa hadapan. Menurut Yulianti et al. (2023) dan Nneka (2013), bimbingan kerjaya yang diberikan pada peringkat awal dapat membantu pelajar membangunkan kesedaran tentang diri mereka, serta memahami minat dan potensi yang dimiliki. Langkah ini penting supaya mereka dapat membuat keputusan kerjaya yang tepat, selaras dengan minat, keperibadian dan pencapaian akademik masing-masing.

1.9.2.2 Keserasian Minat dan Pencapaian

Perancangan kerjaya merupakan langkah penting untuk memastikan pilihan kerjaya seseorang selari dengan minat dan keperibadian mereka. Bagi pelajar MTP, hal ini amat relevan kerana mereka mempunyai latar belakang pendidikan agama yang mendalam, yang cenderung mempengaruhi pilihan kerjaya dalam bidang tersebut. Namun, dengan perancangan kerjaya yang tepat, mereka juga berpeluang meneroka

bidang lain yang sesuai dengan minat, keperibadian dan potensi diri. Menurut Hanafi et al. (2021), perancangan kerjaya bermula dengan penilaian diri, di mana pelajar menilai minat, kekuatan dan nilai peribadi mereka. Bagi pelajar MTP, keputusan kerjaya turut dipengaruhi oleh identiti peribadi dan nilai sosial, yang kedua-duanya memainkan peranan penting dalam konteks pendidikan Islam.

1.9.2.3 Informasi Kerjaya yang Betul dan Terkini

Perancangan kerjaya memerlukan akses kepada maklumat yang tepat dan terkini, termasuk peluang pekerjaan, syarat kelayakan, serta prospek masa depan dalam pelbagai bidang. Bagi pelajar MTP, maklumat ini amat penting untuk membolehkan mereka membuat keputusan kerjaya yang tepat dan berasaskan pengetahuan yang sah. Menurut Sarzhanova et al. (2022), salah satu cabaran utama pelajar ialah kesukaran mendapatkan maklumat kerjaya yang boleh dipercayai, yang sering menghalang mereka daripada membuat pilihan yang sesuai dengan potensi dan minat diri.

1.9.2.4 Mengambil Kira Pelbagai Faktor

Dalam merancang kerjaya, pelbagai faktor perlu dipertimbangkan, termasuk peluang pekerjaan, ganjaran, dan kemampuan diri. Pelajar MTP perlu memahami keadaan pasaran kerja semasa serta menyesuaikan diri dengan kehendak industri. Mereka juga perlu menilai kebolehan diri dalam mengejar kerjaya tertentu dan memahami imbuhan yang ditawarkan dalam pelbagai bidang. Menurut Nurul Hidayati Ade dan Marvel Maloti (2024), pemahaman terhadap keadaan ekonomi dan keperluan pasaran kerja adalah penting, termasuk mengenal pasti sektor yang sedang berkembang dan menyelaraskan matlamat kerjaya dengan peluang yang tersedia.

1.9.2.5 Meningkatkan Peluang Kejayaan

Melalui perancangan yang rapi dan kajian yang mendalam, pelajar MTP dapat meningkatkan peluang mereka untuk mencapai kejayaan dalam kerjaya yang mereka pilih. Kajian yang dilakukan akan memberi panduan yang jelas dan membantu mereka untuk melangkah dengan lebih yakin dalam perjalanan pendidikan dan kerjaya mereka. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Zhang (2023), mengintegrasikan perancangan

kerjaya dan pendidikan dalam kurikulum bukan sahaja akan memudahkan pelajar dalam mengharungi pasaran pekerjaan yang kompleks, tetapi juga membantu mereka merancang strategi kerjaya yang lebih sistematik, yang akhirnya meningkatkan peluang mereka untuk berjaya dalam bidang yang dipilih.

1.9.2.6 Integrasi Nilai-Nilai Islam

Integrasi nilai-nilai Islam dalam perancangan kerjaya juga dapat membantu pelajar MTP untuk membuat keputusan yang berlandaskan etika dan prinsip moral yang kuat. Dengan mengamalkan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggungjawab, dan kesederhanaan dalam perjalanan kerjaya mereka, pelajar MTP bukan sahaja berjaya dalam kerjaya profesional, tetapi juga berpegang kepada prinsip yang membentuk akhlak mulia dalam kehidupan mereka. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Hayatunnisa et al. (2024), mengintegrasikan etika dan moral dalam pendidikan Islam membolehkan pelajar untuk memahami serta mengamalkan nilai-nilai ini dalam kehidupan mereka, yang sangat penting dalam membuat keputusan etika, terutamanya dalam perancangan kerjaya.

1.9.3 Sumbangan kepada Agenda Pendidikan Tahfiz Negara

Kajian ini menyokong usaha memperkukuh pendidikan tahfiz selaras dengan aspirasi Dasar Pendidikan Tahfiz Negara (DPTN), yang bertindak sebagai panduan utama dalam pengurusan pendidikan tahfiz di seluruh negara (Jabatan Kemajuan Islam Malaysia, 2021). Melalui dapatan yang dihasilkan, kajian ini menyokong penambahbaikan kualiti institusi tahfiz serta menyediakan hala tuju yang lebih komprehensif dalam pembangunan pelajar sebagai penghafal al-Quran yang berkemahiran tinggi. Secara tidak langsung, impak kajian ini turut memperkukuh usaha negara dalam membentuk modal insan tahfiz yang berkualiti dan berdaya saing bagi memenuhi keperluan pembangunan masa depan.

1.9.4 Kesedaran Pelajar MTP Terhadap Revolusi Industri 4.0

Kajian ini penting kerana ia dapat meningkatkan kesedaran pelajar MTP mengenai revolusi industri 4.0, yang menekankan transformasi digital dalam pelbagai

aspek kehidupan dan pekerjaan. Pemahaman terhadap teknologi, automasi, dan inovasi digital membolehkan pelajar bersedia menghadapi cabaran serta peluang dalam dunia yang semakin berasaskan teknologi. Selain itu, kesedaran ini membantu pelajar MTP mengaplikasikan kemahiran digital dalam pengurusan masa, pembelajaran, dan perancangan kerjaya secara lebih berkesan.

1.10 Kesimpulan

Dalam bab pengenalan ini, pengkaji membincangkan latar belakang, konteks, dan rasional kajian mengenai pembangunan kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP di Malaysia. Pengenalan menekankan kepentingan pekerjaan dalam perspektif Islam serta keseimbangan antara aspirasi dunia dan tanggungjawab akhirat. Statistik terkini menunjukkan bahawa perkembangan ekonomi negara membuka peluang luas bagi pelajar MTP yang dilengkapi kemahiran, pendedahan, dan panduan kerjaya yang relevan.

Selain itu, kajian ini menyoroti permasalahan kritikal yang dihadapi pelajar MTP seperti kekurangan panduan kerjaya, integrasi antara elemen kurikulum agama dan akademik yang terbatas, serta kesukaran mengakses maklumat kerjaya yang tepat. Faktor psikologi seperti efikasi sendiri dan penilaian diri turut dikenal pasti sebagai elemen utama yang mempengaruhi pilihan kerjaya mereka. Bab ini juga telah menjelaskan objektif kajian, persoalan kajian, definisi operasional, skop, dan batasan kajian secara terperinci.

Secara keseluruhan, bab pengenalan ini menyediakan asas teori dan empirikal, menekankan kepentingan perancangan kerjaya yang holistik dan bersepadu, serta menetapkan konteks cabaran dan peluang pembangunan laluan kerjaya pelajar MTP di Malaysia.

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Kajian kepustakaan merupakan elemen penting yang tidak boleh diabaikan dalam setiap kajian. Ia bertujuan membimbing pengkaji dalam menghuraikan kajian secara terperinci serta menyediakan asas kepada perbincangan bagi meningkatkan atau menambahbaik ilmu dalam bidang yang dikaji. Kajian kepustakaan merujuk kepada pemilihan dokumen yang tersedia mengenai sesuatu topik, sama ada diterbitkan atau tidak, yang mengandungi maklumat, idea, data, dan bukti bertulis dari sudut pandang tertentu. Tujuannya adalah untuk membentuk pandangan khusus mengenai sifat topik tersebut, menilai cara ia dikaji, dan menilai keberkesanan dokumen berkaitan (Hart, 1998). Fraenkel dan Wallen (1996) menegaskan bahawa tinjauan literatur membantu pengkaji mengamati idea yang telah dibangkitkan oleh pengkaji lain serta memperolehi hasil dapatan kajian yang relevan dengan persoalan kajian yang sama.

2.1.1 Falsafah Pendidikan Kebangsaan Malaysia

Berdasarkan portal rasmi Kementerian Pendidikan Malaysia, Falsafah Pendidikan Kebangsaan Malaysia adalah sebuah panduan prinsip-prinsip asas yang membentuk sistem pendidikan negara ini, ini bertujuan untuk mengembangkan potensi individu secara menyeluruh dan seimbang, baik dari segi intelek, rohani, emosi, mahupun jasmani, dengan berlandaskan kepercayaan dan ketaatan kepada Tuhan. Matlamat usaha ini adalah untuk menghasilkan rakyat Malaysia yang berilmu, berkemahiran, berakhlak mulia, bertanggungjawab, dan mampu mencapai kesejahteraan diri. Di samping itu, ia juga bertujuan untuk menyumbang kepada keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat, dan negara. Falsafah Pendidikan Kebangsaan ini juga telah menyediakan peluang yang mencukupi untuk perkembangan kurikulum agar kedua-dua aspek intelek dan etika dapat dibina secara menyeluruh dengan tujuan untuk melahirkan pelajar yang seimbang dari segi akhlak dan ilmu (Jamaluddin et al., 2017).

2.1.2 Dasar Pendidikan Tahfiz Negara

Dasar Pendidikan Tahfiz Negara (DPTN) merupakan usaha penyelarasan pengurusan pendidikan tahfiz, iaitu pengurusan hafazan al-Quran secara berseragam di seluruh Malaysia. Dasar ini mengambil kira Dasar Pendidikan Kebangsaan serta peraturan sedia ada di negeri-negeri, dan bertujuan menjadi garis panduan dalam pengurusan pendidikan tahfiz di seluruh negara (Jabatan Kemajuan Islam Malaysia, 2021).

2.1.3 Falsafah Pendidikan Tahfiz

Pendidikan tahfiz merupakan usaha berterusan untuk memperkembangkan potensi individu dalam membaca, menghafaz, dan memahami al-Quran. Ia menekankan penggabungan ilmu naqli dan aqli serta pengaplikasiannya dalam kehidupan melalui pendidikan yang seimbang dari segi intelek, rohani, emosi, dan jasmani, berasaskan keimanan kepada Allah SWT. Matlamatnya adalah untuk melahirkan generasi al-Quran yang dapat menyumbang kepada pembangunan negara dan kesejahteraan ummah (Jabatan Kemajuan Islam Malaysia, 2021).

2.1.4 Statistik Tahfiz Swasta di Malaysia

Adnan et al. (2023) menyatakan bahawa, menurut data yang diterbitkan oleh Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM) pada 23 Ogos 2021, terdapat sebanyak 1,245 institusi pengajian tahfiz di Malaysia. Angka ini merangkumi Maahad Tahfiz Negeri, Maahad Tahfiz Swasta (Rendah), Maahad Tahfiz Swasta (Menengah), serta Maahad Tahfiz Swasta (Rendah dan Menengah). Statistik bagi pusat pengajian tahfiz swasta berdaftar dengan JAKIM mengikut negeri ditunjukkan dalam Jadual 2.1..

Jadual 2.1

Statistik Pusat tahfiz di Malaysia

Bil.	Negeri	Bilangan Pusat Tahfiz (Daftar JAKIM)
1.	Johor	152
2.	Kedah	91
3.	Kelantan	54
4.	Melaka	61

5.	Negeri Sembilan	54
6.	Pahang	82
7.	Perak	111
8.	Perlis	17
9.	Pulau Pinang	46
10.	Sabah	38
11.	Sarawak	31
12.	Selangor	385
13.	Terengganu	71
14.	Wilayah Persekutuan	32
	Jumlah Keseluruhan	1,225 buah

Sumber: Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM, 2021)

2.1.5 Penubuhan Awal Institusi Tahfiz Kerajaan dan Persendirian di Malaysia

Kewujudan institusi pengajian tahfiz telah lama bertapak di Malaysia. Pengajian tahfiz dipercayai telah wujud sejak sebelum kedatangan penjajah dan seterusnya berkembang dengan penubuhan pusat-pusat pengajian tahfiz selepas Tanah Melayu diisytiharkan sebagai Persekutuan Tanah Melayu yang merdeka. Pengajian tahfiz juga mengalami revolusi sebagaimana pengajian bahasa Arab. Pada peringkat awal, ia dilaksanakan melalui sistem pendidikan tidak formal seperti pengajian di pondok-pondok dan masjid-masjid. Namun demikian, hasil usaha berterusan pelbagai pihak telah membawa kepada suatu perubahan yang positif, sekali gus menghasilkan kemajuan dalam sistem pendidikan tahfiz di Malaysia (Ulwan et al., 2021).

Usaha memartabatkan pendidikan tahfiz ini dilaksanakan berlandaskan amanah yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia untuk memelihara al-Quran. Antara usaha memelihara kesucian al-Quran ialah melalui pengulangan cetakan, penelitian terhadap penulisannya, serta penghafazannya (Abdul Majid et al., 2022). Perkara ini mencerminkan tanggungjawab besar umat Islam dalam memastikan keaslian teks suci tersebut terus terpelihara. Melalui pengulangan cetakan, pemeriksaan penulisan secara terperinci, dan penghafazan al-Quran, umat Islam bukan sahaja menjaga kesucian teksnya, malah mempertahankan warisan budaya dan spiritual yang bernilai tinggi. Hal ini sekali gus menegaskan kepentingan usaha berterusan dalam menghormati dan memastikan kelangsungan ajaran al-Quran sebagai pedoman hidup..

Selain itu, Solahudin Ismail (2018) menyatakan bahawa pendidikan tahfiz mula diinstitusikan oleh kerajaan dan dimasukkan secara formal ke dalam sistem pendidikan

arus perdana negara pada tahun 1960. Perkembangan ini bermula dengan penganjuran Ujian Tilawah al-Quran Kebangsaan yang telah mendorong usaha untuk menyusun pendidikan tahfiz secara lebih sistematik dan berstruktur. Enam tahun kemudian, iaitu pada tahun 1966, selepas melalui perdebatan yang panjang, pendidikan tahfiz telah diangkat secara rasmi oleh kerajaan Persekutuan melalui penubuhan Program Pengajian Tahfiz al-Quran di Masjid Negara, Kuala Lumpur.

Perkembangan ini telah membuka jalan kepada kerajaan negeri untuk menubuhkan institusi pengajian tahfiz masing-masing seperti di Kelantan pada tahun 1979, Terengganu, Perak, Kedah, Perlis, dan Selangor pada tahun 1980, Negeri Sembilan, Melaka, Pahang, dan Sabah pada awal tahun 1990, serta Johor dan Pulau Pinang pada tahun 1996.

Walau bagaimanapun, pada peringkat awal, institusi tahfiz yang dikendalikan oleh kerajaan sama ada di peringkat Persekutuan mahupun negeri hanya menerima pelajar pada peringkat pengajian tinggi, iaitu lepasan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan ke atas. Selain itu, calon pelajar juga dikehendaki memiliki pencapaian akademik yang cemerlang. Keadaan ini disebabkan oleh kekangan kewangan kerajaan pada ketika itu, khususnya dalam menyediakan biasiswa kepada bakal huffaz.

Situasi tersebut telah membuka ruang kepada pihak swasta, termasuk individu dan pertubuhan bukan kerajaan, untuk menubuhkan institusi tahfiz sebagai alternatif kepada mereka yang berhasrat menjadi hafiz tanpa terikat dengan syarat kelayakan yang ketat seperti yang ditetapkan oleh institusi tahfiz kerajaan. Di samping itu, institusi tahfiz persendirian turut menawarkan peluang pengajian tahfiz pada peringkat pendidikan yang lebih awal.

Sejarah mencatatkan bahawa institusi tahfiz persendirian pertama di Malaysia ialah Maahad Tahfiz wal Qiraat di Jeram, Selangor yang ditubuhkan pada tahun 1981M, diikuti oleh Madrasatul Quran Kubang Bujuk, Terengganu pada tahun 1982M. Penubuhan madrasah tahfiz persendirian ini didorong oleh penglibatan ahli Jamaah Tabligh yang sering ke luar negara, khususnya ke India dan Pakistan, bagi menjalankan aktiviti dakwah. Pendedahan mereka terhadap kaedah serta model hafazan al-Quran di negara-negara tersebut telah mencetuskan minat dan kesungguhan untuk menubuhkan institusi tahfiz secara persendirian di Malaysia.

2.2 Kesedaran dan Kepentingan Pendidikan al-Quran dalam Masyarakat Malaysia

Perkembangan pendidikan agama Islam, khususnya pendidikan al-Quran, semakin mendapat sambutan yang menggalakkan dalam kalangan masyarakat di Malaysia. Perkara ini dapat diperhatikan apabila sejak kebelakangan ini usaha untuk mempelajari dan menghafal al-Quran semakin giat dilaksanakan. Fenomena ini berlaku selari dengan peningkatan kesedaran masyarakat terhadap kepentingan penguasaan ilmu agama. Sehubungan itu, ibu bapa mula menghantar anak-anak mereka untuk menghafaz dan mendalami ilmu al-Quran bagi memenuhi tuntutan mempelajari ilmu agama (Kasmuri, 2023).

Selain itu, pengajian dan penghafazan al-Quran juga dianggap sebagai antara kaedah terbaik untuk menanamkan nilai-nilai keagamaan yang mendalam dalam diri anak-anak. Usaha ini diyakini mampu membentuk sahsiah anak-anak agar lebih berdisiplin, berakhlak mulia dan mempunyai wawasan yang tinggi dalam kehidupan. Jamaluddin et al. (2017) berpandangan bahawa pengajian serta pembacaan al-Quran berupaya menyemai sifat takwa dalam diri seseorang, sekali gus membantu menangani masalah gejala sosial dalam kalangan pelajar.

Dalam konteks kepercayaan agama pula, menghafal al-Quran dianggap sebagai suatu amalan yang menjanjikan ganjaran besar di akhirat. Menurut Ismail et al. (2017) menyatakan bahawa antara kelebihan bagi individu yang menghafaz al-Quran ialah mereka sentiasa berada dalam perlindungan Allah SWT, tergolong dalam kalangan umat Nabi Muhammad SAW yang dimuliakan, tidak merasa takut pada hari kiamat, serta doa mereka berpotensi dimakbulkan oleh Allah SWT. Tambahan lagi, golongan ini dikurniakan kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT, diberikan keistimewaan sebagai pemimpin dalam kalangan ahli syurga, bersama para malaikat, serta diangkat darjat mereka di dalam syurga kelak.

Justeru, peningkatan kesedaran masyarakat terhadap kepentingan mempelajari dan menghafaz al-Quran, di samping keistimewaan menjadi seorang hafiz al-Quran, telah mendorong ramai ibu bapa menghantar anak-anak mereka ke institusi tahfiz. Mohammad dan Akhir Mohamad (2023) menjelaskan bahawa kesan daripada permintaan masyarakat yang tinggi ini telah membawa kepada kewujudan dua kategori institusi tahfiz di Malaysia, iaitu institusi tahfiz milik kerajaan dan institusi tahfiz swasta. Institusi-institusi ini pula ditawarkan pada pelbagai peringkat pendidikan,

merangkumi prasekolah, sekolah rendah, sekolah menengah dan institusi pengajian tinggi.

2.3 Sistem Pengurusan Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Institusi tahfiz persendirian yang wujud di Malaysia dikenali dengan pelbagai nama seperti madrasah, maahad, pondok dan sekolah tahfiz, sama ada pada peringkat pendidikan rendah mahupun menengah. Perbezaan antara sekolah swasta dan sekolah kerajaan lazimnya dapat dikenal pasti melalui penggunaan perkataan "kebangsaan", yang hanya digunakan bagi sekolah kerajaan dan sekolah bantuan kerajaan sahaja (Zaidi & Ja'afar, 2023).

Husna dan Noornajihan (2023) menjelaskan bahawa institusi tahfiz persendirian lazimnya ditubuhkan oleh pertubuhan bukan kerajaan (NGO), individu persendirian atau syarikat. Kebanyakan institusi tahfiz swasta mengamalkan kaedah pembelajaran yang dibentuk berdasarkan pengalaman serta latar belakang pendidikan guru-guru terdahulu. Institusi-institusi ini ditubuhkan dan diuruskan oleh pengusaha masing-masing tanpa terikat dengan mana-mana pihak berkuasa tertentu. Sehubungan itu, pembiayaan operasi institusi tahfiz persendirian lazimnya ditanggung sepenuhnya oleh pengasas atau pengusaha institusi berkenaan tanpa menerima bantuan kewangan secara langsung daripada kerajaan negeri atau Persekutuan. Selain itu, latar belakang pendidikan serta pengalaman hidup pengasas institusi tahfiz turut mempengaruhi penubuhan maahad tahfiz dan corak pengurusan serta kaedah pembelajaran yang diamalkan di institusi tersebut.

2.4 Kaedah Pembelajaran Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Terdapat pelbagai kaedah pembelajaran yang digunakan oleh institusi tahfiz persendirian di Malaysia dalam usaha melahirkan para *huffaz* yang berkualiti. Antara kaedah yang paling banyak diamalkan ialah kaedah *Deobandi*. Berdasarkan kajian lepas, antara institusi tahfiz yang menggunakan kaedah ini ialah Madrasah Tahfiz al-Quran Darul Ta'Alim, Kampung Tengah, Kluang (Hj. Abdullah & Maksom, 2020), Maahad Tahfiz al-Quran An-Najihah, Nilai (Khairul Anuar et al., 2023), Madrasah al-Quran Kubang Bujuk, Terengganu, serta Madrasah Miftahul Ulum Seri Petaling, Kuala Lumpur (Adi & Sayyaf Sohaimi, 2019).

Khairul Anuar et al. (2023) menyatakan bahawa kaedah *Deobandi* telah wujud di Malaysia sejak penubuhan institusi tahfiz persendirian yang terawal, iaitu sekitar tahun 1981. Sehubungan itu, kaedah ini telah digunakan secara meluas oleh institusi tahfiz persendirian sebagai salah satu pendekatan utama dalam sistem pembelajaran tahfiz. Istilah *Deobandi* merujuk kepada sebuah wilayah di India, iaitu Deoband yang terletak di negeri Uttar Pradesh. Walau bagaimanapun, timbul persoalan tentang bagaimana kaedah *Deobandi* dari India dapat berkembang di Malaysia serta pihak yang bertanggungjawab memperkenalkannya.

Berdasarkan kajian Adi dan Sayyaf Sohaimi (2019), kaedah *Deobandi* telah diperkenalkan di Malaysia oleh jemaah tabligh. Guru-guru dari India telah dibawa masuk oleh jemaah tabligh untuk mengajar pengajian tahfiz di Malaysia. Sehingga kini, kaedah Deobandi terus berkembang dan diamalkan di beberapa institusi tahfiz seperti Madrasatul Quran Kubang Bujuk dan Maahad Tahfiz Seri Petaling. Kebanyakan institusi tahfiz yang mengamalkan kaedah ini juga ditadbir oleh jemaah tabligh.

Kepelbagaian kaedah pembelajaran tahfiz yang wujud di Malaysia mencerminkan usaha berterusan dalam melahirkan para huffaz yang berkualiti. Hal ini demikian kerana tahap kebolehan dan keupayaan menghafaz al-Quran adalah berbeza antara individu, justeru kepelbagaian kaedah pembelajaran diperlukan bagi memenuhi keperluan dan keupayaan pelajar yang pelbagai.

Muhammad Haneefa et al. (2023) pula melaporkan bahawa terdapat tujuh kaedah pembelajaran tahfiz yang diamalkan oleh institusi tahfiz di negeri Selangor. Menurut kajian tersebut, kaedah hafazan *Deobandi* merupakan kaedah yang paling dominan, iaitu digunakan oleh 44.8% institusi tahfiz, bersamaan dengan 103 buah institusi. Perincian lanjut mengenai dapatan ini boleh dirujuk dalam Jadual 2.2.

Jadual 2.2
Kaedah Hafazan di Selangor

Kaedah Hafazan	Peratus	Bilangan
Deobandi	44.8	103
Darul Quran (Model Malaysia)	24.3	56
Al-Huffaz	19.6	45
Panipati	3.5	8
Turki	2.6	6
Stiffin	2.2	5
Karantina	1.7	4

Berdasarkan statistik kaedah hafazan yang digunakan di institusi tahfiz di Negeri Selangor, dapat diperhatikan bahawa kaedah *Deobandi* merupakan kaedah yang paling dominan. Sebanyak 44.8% institusi tahfiz, iaitu 103 buah institusi, mengamalkan kaedah ini. Seterusnya, kaedah Darul Quran (Model Malaysia) digunakan oleh 24.3% institusi tahfiz, diikuti oleh kaedah *al-Huffaz* sebanyak 19.6%. Selain itu, terdapat juga beberapa kaedah lain yang diamalkan, seperti *Panipati*, *Turki*, *Stiffin* dan *Karantina*, namun penggunaannya adalah pada peratusan yang lebih kecil.

Secara keseluruhannya, kepelbagaian kaedah hafazan yang diterapkan di institusi tahfiz di Malaysia mencerminkan usaha yang berterusan dalam melahirkan para huffaz yang berkualiti. Dominasi kaedah *Deobandi*, khususnya di Negeri Selangor, menunjukkan pengaruh dan peranannya yang signifikan dalam sistem pembelajaran tahfiz. Walaupun kaedah ini banyak diamalkan oleh institusi tahfiz yang ditadbir oleh jemaah tabligh, kewujudan pelbagai kaedah hafazan lain menggambarkan tahap fleksibiliti dalam pendekatan pendidikan tahfiz bagi memenuhi keperluan pelajar yang mempunyai kebolehan dan latar belakang yang berbeza. Setiap kaedah mempunyai kekuatan tersendiri, dan usaha berterusan untuk menambah baik serta mempelbagaikan pendekatan hafazan ini dijangka dapat menyumbang secara signifikan kepada pembentukan *huffaz* yang cemerlang dari segi penguasaan al-Quran dan akhlak.

2.5 Proses Pelajar Tahfiz dalam Menghafaz al-Quran

Berdasarkan beberapa kajian lepas oleh Adi dan Sayyaf Sohaimi (2019), Khairul Anuar et al. (2023) serta Hj. Abdullah dan Maksom (2020) terdapat empat elemen utama dalam sistem hafazan kaedah *Deobandi* yang diamalkan di kebanyakan institusi tahfiz persendirian berasaskan model tahfiz sepenuh masa. Elemen tersebut ialah *saba'*, *sabql*, *manzil* dan *syahddah* 30 juzuk.

2.5.1 Saba'

Saba' merujuk kepada hafazan baharu, iaitu proses pelajar menghafaz ayat-ayat al-Quran yang belum dihafal untuk diperdengarkan kepada guru. Kebiasaannya, sesi memperdengarkan hafazan baharu ini dilaksanakan selepas waktu Subuh. Jumlah hafazan yang perlu disiapkan bergantung kepada kemampuan individu pelajar, namun secara umumnya ditetapkan minimum setengah muka surat.

Sebelum memperdengarkan hafazan baharu kepada guru, pelajar diwajibkan menyemak hafazan tersebut bersama rakan semasa sesi pengajian. Tujuan amalan ini adalah untuk memastikan kelancaran dan ketepatan bacaan. Setelah bersedia, pelajar akan duduk berhadapan dengan guru untuk proses *tasmi'*. Selepas selesai, guru akan merekodkan pencapaian hafazan pelajar tersebut dalam buku rekod khas..

2.5.2 Sabql

Peringkat seterusnya dikenali sebagai *Sabql* atau nama lain *Para Saba'*. Peringkat ini lazimnya dijalankan selepas waktu sarapan pagi sehingga sebelum masuk waktu Zuhur. *Sabql* merujuk kepada pengulangan hafazan terdahulu yang berada dalam juzuk yang sama dengan hafazan baharu (*Saba'*).

Dalam pelaksanaan kaedah ini, guru akan membahagikan pelajar kepada beberapa pasangan berdasarkan tahap hafazan yang hampir sama bagi membina keserasian antara mereka. Pelajar kemudiannya akan saling menyemak bacaan pasangan masing-masing. Seterusnya, pasangan pelajar tersebut akan dipanggil ke hadapan guru untuk melaporkan kesalahan bacaan yang dikesan. Dalam sesetengah institusi, hukuman berbentuk disiplin seperti rotan digunakan sebagai langkah mendidik bagi memperbaiki kelemahan hafazan pelajar.

2.5.3 Manzil

Peringkat seterusnya ialah *Manzil* atau dikenali juga sebagai *Amukhtar*. Peringkat ini kebiasaannya dilaksanakan selepas waktu Zuhur. *Manzil* merujuk kepada hafazan juzuk-juzuk terdahulu, iaitu juzuk yang berada sebelum juzuk hafazan terkini.

Dalam kaedah ini, pelajar dikehendaki membaca semula satu juzuk setiap hari daripada keseluruhan hafazan terdahulu mengikut turutan. Pelajar juga digandingkan secara berpasangan berdasarkan tahap hafazan yang setara. Tujuan utama amalan ini adalah untuk memastikan pelajar tidak melupakan ayat-ayat al-Quran yang telah dihafal serta mengekalkan kelancaran bacaan..

Selain itu, bagi memantapkan persediaan hafazan harian, para pelajar akan berkumpul dalam satu halaqah selepas solat Maghrib yang dipantau oleh guru. Dalam sesi ini, pelajar akan membuat persediaan hafazan baharu (*saba'*) serta mengulang bacaan *sabqi* dan *manzil* secara individu sebagai persediaan untuk hari berikutnya. Proses ini dilaksanakan secara berterusan sehingga pelajar berjaya menamatkan hafazan 30 juzuk al-Quran.

2.5.4 Syahadah

Peringkat terakhir dalam kaedah *Deobandi* ialah Syahadah. Peringkat ini dijalankan setelah seseorang pelajar berjaya menghafaz keseluruhan 30 juzuk al-Quran dan para guru berpuas hati terhadap tahap penguasaan hafazan pelajar tersebut.

Terdapat tiga tahap pelaksanaan *Syahadah* bergantung kepada kemampuan pelajar. Tahap pertama melibatkan tasmik 30 juzuk dalam tempoh satu hari. Tahap kedua pula ialah tasmik 15 juzuk sehari, manakala tahap ketiga melibatkan tasmik 10 juzuk sehari. Proses penilaian ini dilaksanakan oleh beberapa orang guru yang bertindak sebagai pemeriksa. Pelajar dianggap lulus sekiranya jumlah kesalahan bacaan tidak melebihi had yang telah ditetapkan.

2.6 Kekuatan dan Kelemahan Sistem Hafazan *Deobandi*

2.6.1 Kekuatan

Salah satu kekuatan sistem ini ialah hafalan pelajar lebih terjaga kerana kaedah ini menekankan pengulangan bacaan yang kerap melalui kaedah *sabqi* dan *manzil*. Dengan amalan ini, hafalan pelajar lebih kukuh dan tidak mudah hilang daripada ingatan.

2.6.2 Kelemahan

Sistem ini mempunyai beberapa kelemahan. Antaranya ialah jadual pembelajaran yang padat kerana proses hafazan mengambil masa sehingga malam. Hal ini memberi cabaran kepada pelajar yang lemah dalam hafalan kerana perlu menepati tempoh masa yang ditetapkan dalam kaedah ini. Menurut Mohamad et al. (2021) menghafaz dan mengekalkan hafalan al-Quran memerlukan disiplin yang tinggi. Setiap hari, pelajar perlu mengatur masa untuk menghafal hafalan baharu serta mengulang hafalan lama.

Jadual yang padat menyebabkan pelajar menghabiskan hampir seluruh hari mereka untuk hafazan semata-mata. Ismail (2018) menekankan bahawa dunia moden menekankan persijilan yang diiktiraf oleh badan berkeleyakan. Kekurangan pengiktirafan bagi sijil tahfiz persendirian menimbulkan kebimbangan di kalangan pengusaha institusi dan ibu bapa. Hanya institusi yang mengikuti program persijilan Darul Quran dan JAKIM mendapat pengiktirafan rasmi.

Oleh itu, institusi tahfiz persendirian perlu menitikberatkan pengiktirafan sijil, menyediakan pembelajaran akademik serta kemahiran khusus bagi memastikan pelajar dapat bersaing dalam dunia kerjaya pada masa hadapan. Nor Azira Ayob et al. (2020) menyatakan bahawa dunia kerjaya menuntut golongan belia untuk berdaya saing, memiliki kemahiran serta kelulusan akademik. Kualiti pendidikan mempengaruhi peluang pekerjaan, dan kekurangan pengalaman, kemahiran komunikasi, penguasaan bahasa Inggeris, atau kemahiran berfikir aras tinggi boleh menyukarkan pelajar mendapatkan pekerjaan. Majikan pada masa kini juga mengutamakan pekerja yang memiliki kemahiran menyelesaikan masalah, pengurusan diri yang baik, kejujuran, disiplin, kawalan emosi, kemampuan bekerja berpasukan, dan keyakinan diri.

Sekiranya aspek-aspek ini tidak ditangani, pelajar tahfiz persendirian mungkin sukar bersaing dengan pelajar aliran lain untuk mendapatkan pekerjaan yang setimpal dan berdaya saing.

2.7 Panduan Perancangan Kerjaya untuk Pelajar: Langkah-langkah Bijak untuk Mencapai Matlamat Peribadi dan Profesional

Perancangan kerjaya yang dirancang dengan baik dapat membantu pelajar mencapai matlamat peribadi dan profesional secara lebih berkesan. Melalui perancangan kerjaya, pelajar dapat mengenal pasti bidang minat mereka, mengatur langkah-langkah yang perlu diambil, dan mengembangkan kemahiran yang relevan. Hal ini selaras dengan kenyataan Ismayilli (2024) yang menyatakan bahawa perancangan kerjaya yang teratur memberikan pelajar pemahaman yang lebih jelas mengenai perjalanan kerjaya mereka, seterusnya meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam pekerjaan. Perancangan yang matang juga membolehkan pelajar mengasah kemahiran membuat keputusan, yang penting dalam memilih laluan kerjaya yang tepat serta membuat pilihan pendidikan yang sesuai.

Seiring dengan itu, Izwana Ismail (2023) menekankan bahawa bagi merancang kerjaya secara bijak, pelajar perlu mengambil langkah yang betul untuk mencapai matlamat kerjaya dan memastikan kehidupan yang lebih baik pada masa depan. Setiap pelajar disarankan untuk membuat perancangan kerjaya yang jelas bagi memastikan masa depan yang lebih teratur dan berdaya saing.

Berikut adalah beberapa panduan yang boleh dijadikan rujukan untuk pelajar dalam perancangan kerjaya mereka:

1. **Tentukan matlamat kerjaya jangka pendek dan panjang:** Pelajar perlu mempertimbangkan apa yang ingin dicapai dalam tempoh satu hingga lima tahun, serta matlamat jangka panjang dalam tempoh lebih lama. Matlamat jangka pendek mungkin termasuk memperoleh pengalaman kerja dalam bidang tertentu, manakala matlamat jangka panjang boleh melibatkan jawatan pengurusan atau memulakan perniagaan sendiri.
2. **Kenali diri sendiri:** Pelajar perlu menilai minat, kekuatan, kelemahan, dan personaliti untuk menentukan bidang kerjaya yang paling sesuai.

Ujian kerjaya dan personaliti boleh digunakan untuk mengenal pasti potensi diri dan memandu keputusan kerjaya.

3. **Ketahui syarat dan keperluan bidang kerja yang diminati:** Pelajar harus menyemak kelayakan akademik, pengalaman kerja, dan kemahiran yang diperlukan bagi memasuki bidang pilihan mereka.
4. **Tingkatkan kemahiran diri:** Selain memenuhi syarat asas, pelajar perlu membangunkan kemahiran tambahan yang relevan dengan bidang kerjaya yang diminati, termasuk kemahiran teknikal, komunikasi, dan pengurusan masa, bagi meningkatkan daya saing dalam pasaran kerja.
5. **Cari mentor:** Pelajar disarankan mencari individu yang berpengalaman dalam bidang pilihan mereka. Mentor dapat memberikan bimbingan, nasihat, dan perkongsian pengalaman yang berharga untuk membantu pelajar mencapai matlamat kerjaya.
6. **Sentiasa menambah ilmu dan kemahiran baru:** Pelajar perlu sentiasa peka terhadap keperluan semasa pasaran kerja dan mengembangkan kemahiran baru secara berterusan untuk memastikan relevansi dan daya saing.
7. **Tinjau dan nilai rancangan kerjaya:** Pelajar disyorkan menilai semula rancangan kerjaya secara berkala, dan membuat penyesuaian jika perlu. Fleksibiliti dan keterbukaan terhadap peluang baru adalah kunci untuk mencapai matlamat jangka panjang.

Dengan mengikuti panduan ini, pelajar dapat merancang laluan kerjaya secara sistematik dan bijak, meningkatkan peluang untuk berjaya dalam kehidupan profesional dan mencapai matlamat peribadi mereka.

2.8 Keperluan Pelajar Tahfiz dalam Soal Memilih Kerjaya

Keperluan pelajar tahfiz dalam memilih kerjaya agak berbeza daripada pelajar aliran lain kerana mereka telah meluangkan waktu yang panjang untuk menghafaz al-Quran. Beberapa keperluan yang perlu dititikberatkan oleh pelajar tahfiz dalam memilih kerjaya adalah seperti berikut:

1. **Memilih kerjaya yang sumber pendapatannya halal:** Pelajar perlu memastikan bahawa pendapatan yang diperoleh adalah sah dan halal bagi menjamin kestabilan kewangan dan kebahagiaan keluarga. Shaary dan Wan Harun (2020) menyatakan bahawa dalam pelbagai budaya dan agama, terutamanya dalam Islam, pendapatan yang sah amat dititikberatkan. Hal ini selaras dengan konsep Islam *halalan tayyiban*, yang menekankan kepentingan memperoleh rezeki melalui cara yang halal untuk memelihara kesejahteraan hidup seseorang.
2. **Memilih kerjaya yang tidak mengganggu waktu ibadah:** Pelajar perlu memastikan kerjaya yang dipilih membolehkan mereka menunaikan ibadah secara tetap, terutamanya solat fardhu lima waktu. Hidayatulloh (2020) menegaskan bahawa kerja dianggap sebagai ibadah dalam etika kerja Islam, namun ia tidak seharusnya menghalang kewajipan agama. Selain itu, Sathish dan Masa Divya (2024) menambah bahawa agama memainkan peranan penting dalam membantu individu mencari keseimbangan antara kerja dan kehidupan peribadi, dengan menekankan kewajipan rohani tanpa mengabaikan tanggungjawab profesional.
3. **Memilih kerjaya yang membolehkan pengamalan ilmu agama:** Pelajar tahfiz sebaiknya memilih kerjaya yang memberi peluang untuk terus mengamalkan ilmu agama yang dipelajari semasa di tahfiz. Amri et al. (2020) dan Arlina et al. (2024) menyatakan bahawa graduan tahfiz boleh meneruskan kerjaya sebagai pendidik agama, imam, atau kaunselor, di mana mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan al-Quran dan ajaran Islam untuk membimbing serta memberi panduan kepada masyarakat.
4. **Memilih kerjaya yang membolehkan penggunaan kemahiran tahfiz:** Pelajar tahfiz boleh memilih kerjaya yang membolehkan mereka menggunakan kemahiran membaca dan menghafal al-Quran secara langsung. Fauziah et al. (2022) serta Nasution dan Siregar (2024) menyatakan bahawa mengajar al-Quran di sekolah atau institusi agama adalah salah satu cara pelajar tahfiz menyumbang melalui kemahiran yang dimiliki, sekali gus membimbing generasi hafiz yang baru.

5. Memilih kerjaya yang memberi manfaat kepada masyarakat:

Pelajar tahfiz disarankan memilih bidang kerja yang membolehkan mereka menyumbang kepada kesejahteraan masyarakat, seperti dalam perkhidmatan sosial, pendidikan, atau kebajikan. Tuncer (2020) serta Susanto dan Muhaidori (2024) menyatakan bahawa individu yang menerima latihan tahfiz boleh berkhidmat sebagai imam atau pemimpin agama, memberikan bimbingan rohani dan memimpin masyarakat dalam mengamalkan ajaran Islam dengan berkesan.

Sehubungan dengan itu, hal ini selaras dengan hadis Nabi SAW yang diriwayatkan oleh al-Baihaqi dan al-Tabarani, yang menekankan kepentingan mencari pekerjaan yang baik dan halal bagi menyara diri serta keluarga. Sabda Nabi SAW:

jw|jl AJLI) JLajIS 4-gj>-ii ^^pl ?H s^r

Maksudnya:

Barangsiapa yang mencari rezeki halal untuk menjaga diri daripada meminta-minta, bertujuan memenuhi nafkah keluarga, serta membantu jirannya, maka dia akan datang pada hari kiamat dengan wajah yang berseri-seri seperti bulan purnama

(Riwayat al-Baihaqi, 2003; al-Tabarani, 1984).

Justeru, pelajar MTP mempunyai keperluan yang sama seperti pelajar aliran lain dalam memilih kerjaya. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa perkara tambahan yang perlu diberi perhatian, termasuk memastikan sumber pendapatan halal, membolehkan pelaksanaan ibadah secara tetap, mengamalkan ilmu agama, menggunakan kemahiran yang dimiliki, dan berkhidmat kepada masyarakat. Dalam

dunia moden, pelaksanaan semua matlamat ini memerlukan perancangan yang teliti bagi memastikan kejayaan dalam mencapai setiap objektif yang ditetapkan.

2.9 Sorotan Model-model Pembangunan Laluan Kerjaya

Bahagian ini membincangkan beberapa model pembangunan dan laluan kerjaya yang telah dibangunkan oleh pengkaji terdahulu. Perbincangan ini bertujuan untuk mengenal pasti fokus utama, elemen teras serta sumbangan setiap model dalam membentuk perancangan, penerokaan dan perkembangan kerjaya individu. Sorotan terhadap model-model ini menjadi asas penting bagi memahami pendekatan sedia ada sebelum pembinaan kerangka konseptual kajian.

2.9.1 Model Kesedaran Kerjaya FOCUS

Model Kesedaran Kerjaya FOCUS, yang dibangunkan oleh Tammy Smith dan diperhalusi bersama Cathy Jacobs, Jennifer Levine, Lyn Mason, dan Barbara Terracina (Din et al., 2008), menggabungkan teori perkembangan psikososial Erik Erikson. Model ini menekankan penerokaan peluang pekerjaan selaras dengan perkembangan psikologi individu. Elemen utama model ini termasuk penilaian minat profesional dan penilaian personaliti yang relevan untuk membantu individu mengenal pasti laluan kerjaya sesuai dengan personaliti mereka.

Model ini relevan untuk pelajar MTP kerana menekankan kesesuaian kerjaya dengan personaliti, minat, dan nilai individu, sekali gus menyokong pembangunan trajektori kerjaya yang holistik.

2.9.2 Model Kelab Kejayaan Kerjaya

Model Kelab Kejayaan Kerjaya bertujuan meningkatkan pemahaman profesional pelajar melalui intervensi kerjaya, termasuk pelan kejayaan profesional, perkhidmatan nasihat, dan buletin berkala (Wessel et al., 2003). Model ini digerakkan melalui enam fasa utama iaitu: (i) pengenalpastian potensi diri, kecekapan, dan minat kerjaya; (ii) penerokaan pilihan kerjaya serta disiplin akademik; (iii) pemantapan kemahiran bagi tujuan kebolehpasaran; (iv) pemerolehan pengalaman berkaitan

kerjaya; (v) persediaan ke arah alam pekerjaan sepenuh masa; dan (vi) pengurusan kerjaya sepanjang hayat.

Pendekatan sistematik ini dilihat sangat relevan bagi pelajar MTP kerana ia menyokong pembentukan kemahiran insaniah, penerapan nilai sendiri, serta persediaan menghadapi dunia pekerjaan secara lebih teratur.

2.9.3 Model Pemilihan Kerjaya DISCOVER

Model Pemilihan Kerjaya DISCOVER, yang dibangunkan oleh Kurikulum Ujian Kolej Amerika pada tahun 1995, menawarkan pendekatan berbantuan komputer yang merangkumi sembilan modul penting untuk membantu pelajar dalam mengembangkan kerjaya mereka. Modul-modul ini meliputi pelbagai aspek penting dalam perjalanan kerjaya individu, termasuk memulakan pencarian kerjaya, memahami landskap profesional, kesedaran diri, pemilihan pekerjaan, keputusan kerjaya yang termaklum, serta perancangan masa depan.

Kajian oleh Maples dan Luzzo (2005), menunjukkan bahawa pelajar yang menggunakan model DISCOVER lebih cenderung untuk mencapai kejayaan yang lebih tinggi berbanding mereka yang hanya menerima perkhidmatan kaunseling kerjaya konvensional. Setiap modul dalam model ini dibina dengan teliti untuk memastikan pengguna dapat memperoleh manfaat maksimum dari setiap fasa pembangunan kerjaya mereka (Walker-Staggs, 1998; Snipes & Kemple, 2000).

Model ini relevan untuk pelajar MTP kerana ia menyediakan struktur yang sistematik dalam penerokaan kerjaya, pengumpulan maklumat, dan pemilihan laluan kerjaya yang bersesuaian dengan minat dan bakat individu.

2.9.4 Model Pembangunan Kerjaya Sekolah-ke-Kerja

Model Pembangunan Kerjaya Sekolah-ke-Kerja yang dibangunkan oleh Hughes dan Karp (2004) memberi tumpuan kepada peralihan pelajar dari pendidikan formal ke dunia pekerjaan. Melalui model ini, pelajar digalakkan untuk menyertai latihan vokasional, latihan amali, serta program pembangunan kemahiran yang berkaitan, yang membolehkan mereka mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi cabaran di tempat kerja.

Pendekatan ini amat penting dalam membantu pelajar MTP menguasai kemahiran praktikal dan teknikal yang diperlukan dalam kerjaya mereka.

2.9.5 Modul Pembangunan Kerjaya Bersepadu

Modul Pembangunan Kerjaya Bersepadu, yang dibangunkan oleh Sidek Mohd Noah (2011), bertujuan untuk mempertingkatkan kebolehan pelajar dalam membuat keputusan kerjaya dan merancang masa depan mereka dengan menyelaraskan kualiti peribadi individu dengan keperluan sektor pekerjaan tertentu. Bagi pelajar MTP, pendekatan ini membolehkan mereka mengenal pasti minat, bakat, dan nilai rohani yang dimiliki, serta menyesuaikan dengan peluang kerjaya yang bersesuaian. Dengan demikian, modul ini bukan sahaja menyokong perancangan kerjaya yang berstruktur, tetapi juga membolehkan penerokaan kerjaya yang holistik, selaras dengan pembangunan personaliti dan nilai spiritual pelajar.

2.9.6 Modul Perancangan Kerjaya Berdasarkan Teori Pemilihan Kerjaya Holland

Modul Perancangan Kerjaya berasaskan Teori Pemilihan Kerjaya Holland, seperti yang dibincangkan oleh Amla Mohd Salleh (2010) dan Salleh et al. (2008), menekankan penyelarasan pilihan kerjaya berdasarkan minat dan bakat individu. Bagi pelajar MTP, modul ini amat relevan kerana ia membimbing mereka dalam menentukan laluan kerjaya yang sesuai dengan potensi diri, sambil mengekalkan pendekatan pendidikan yang holistik dan bersepadu.

2.9.7 Model Penerokaan Kerjaya Pelbagai Budaya

Model Penerokaan Kerjaya Pelbagai Budaya yang dirancang khusus untuk remaja wanita. Model ini diwujudkan untuk memudahkan penerokaan kerjaya pada peringkat pendidikan menengah, dengan fokus terhadap demografi sasaran yang mengambil kira faktor jantina dan kaum, bertujuan untuk meningkatkan keyakinan diri mereka dalam pemilihan profesion.

Model Penerokaan Kerjaya Pelbagai Budaya ini diasaskan pada Sistem Profesional Penerokaan Remaja (Model TECS), yang membolehkan remaja perempuan

menavigasi dan menyiast fasa pembangunan kerjaya mereka. Pendekatan ini memberi sokongan kepada individu untuk meneroka peluang kerjaya mereka, dengan mengintegrasikan aspek personaliti, kemahiran sosial, dan pembentukan objektif kerjaya yang relevan dengan perkembangan peribadi mereka (Craigh et al., 2000).

Bagi pelajar MTP, model ini amat relevan kerana menekankan penerokaan kerjaya yang inklusif dan sensitif terhadap latar belakang individu, seterusnya membantu mereka membuat keputusan kerjaya yang bijak dan selaras dengan potensi diri.

2.9.8 Pembangunan Pembelajaran Kerjaya CLD (*Career Learning Development*)

Bassot (2012) memperkenalkan konsep Pembangunan Pembelajaran Kerjaya (*Career Learning Development*) yang memandang kerjaya sebagai satu proses pembelajaran sepanjang hayat. Pendekatan ini menekankan kepentingan fleksibiliti, keupayaan menyesuaikan diri, dan pembelajaran berterusan dalam menghadapi perubahan dinamik dunia pekerjaan. Model ini relevan untuk pelajar MTP kerana ia menyediakan asas bagi membina daya tahan, meningkatkan keupayaan adaptasi, serta membangunkan strategi pembelajaran berterusan yang menyokong perkembangan kerjaya secara holistik.

2.9.9 Model Kerjaya ROSS

Model Kerjaya ROSS yang diperkenalkan oleh Ahmad Rosli (2016) di Malaysia, yang bertujuan untuk membantu pelajar TVET (Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional) dalam membina kerjaya mereka sejak awal pendidikan mereka. Model ini diasaskan pada Teori Perkembangan Super Profesional, yang memberi tumpuan kepada pemahaman, penerokaan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk membuat keputusan kerjaya. Kajian menunjukkan bahawa strategi dalam Model ROSS berkesan dalam membantu pelajar TVET merancang laluan kerjaya mereka secara sistematik, teratur, dan fleksibel. Nor et al. (2023) juga menegaskan bahawa pendekatan ini memberi impak positif dalam memperkukuhkan perancangan kerjaya pelajar, menjadikan mereka lebih bersedia untuk menghadapi cabaran dunia pekerjaan. Model ini juga relevan untuk pelajar MTP kerana prinsip perancangan kerjaya yang

tersusun dan fleksibel boleh diaplikasikan untuk membimbing mereka dalam mengenal pasti dan menilai laluan kerjaya yang sesuai dengan potensi dan minat mereka..

2.10 Analisis dan Sintesis Model-model Kajian Lepas

Sorotan terhadap model-model pembangunan laluan kerjaya terdahulu, seperti Model Kesedaran Kerjaya FOCUS, Model Pemilihan Kerjaya DISCOVER, Model Pembangunan Kerjaya Sekolah-ke-Kerja, dan Model Kerjaya ROSS, menunjukkan pelbagai pendekatan dan strategi yang digunakan untuk membimbing individu dalam perancangan dan penerokaan kerjaya mereka (Salleh et al., 2008; Sharf, 2013). Secara keseluruhannya, model-model ini menekankan beberapa elemen utama yang signifikan, termasuk perancangan kerjaya, penerokaan peluang kerjaya, penyediaan maklumat kerjaya, serta penguasaan kemahiran yang menyokong pembangunan personaliti dan profesionalisme.

Walau bagaimanapun, analisis mendapati bahawa kebanyakan model ini dibangunkan dalam konteks pendidikan arus perdana, vokasional atau teknikal, dan kurang mengambil kira dimensi nilai kerohanian serta pembangunan spiritual pelajar.

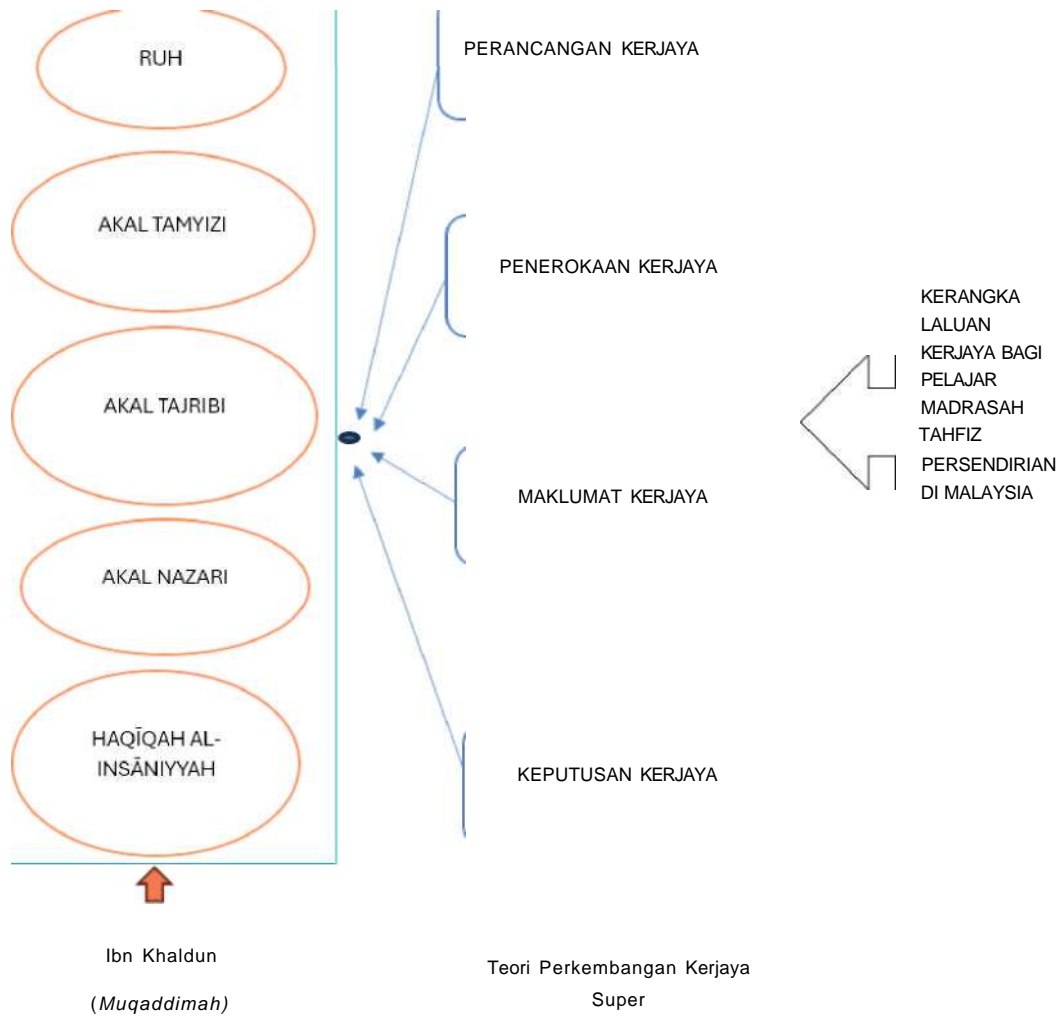
Analisis ini menunjukkan bahawa terdapat jurang penting dalam literatur semasa, khususnya berkaitan keperluan untuk satu model laluan kerjaya yang sesuai dengan konteks pendidikan berteraskan nilai dan etika, seperti yang diamalkan dalam institusi Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) di Malaysia. Oleh itu, sintesis model-model terdahulu menjadi asas untuk merangka kerangka konseptual yang mengambil kira keunikan latar pendidikan, minat, nilai, dan potensi pelajar MTP, bagi membolehkan perancangan dan penerokaan kerjaya yang lebih holistik dan relevan dengan kehendak mereka.

2.11 Kerangka Konseptual Kajian

Dunia pekerjaan kini semakin kompetitif, dinamik dan sukar dijangka. Oleh itu kemampuan untuk memahami dan merancang kerjaya sejak awal adalah langkah penting yang perlu diberi perhatian oleh setiap pelajar MTP bagi memastikan kerjaya masa depan dapat digapai bersesuaian dengan personaliti. Ini sejajar dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 yang ingin menghasilkan lulusan

berkualiti untuk pasaran pekerjaan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2016). Rosli et al. (2021) menyatakan bahawa perancangan kerjaya yang efektif merupakan kunci utama untuk mencapai kejayaan dalam membangunkan karier yang cemerlang pada masa hadapan.

Bagi merealisasikan hasrat tersebut, Teori Perkembangan Kerjaya Super dipilih sebagai kerangka asas kajian ini kerana ia diiktiraf sebagai teori yang komprehensif dalam aspek perancangan kerjaya bermula dari peringkat awal pembelajaran manusia lagi (Mohd Salleh, 2010). Walau bagaimanapun, teori ini didapati mempunyai keterbatasan dari aspek spiritualiti, sedangkan elemen tersebut merupakan nadi utama dalam ekosistem pembelajaran pelajar MTP. Menyedari kelompongan tersebut, pemikiran Ibnu Khaldun menerusi kitab *Muqaddimah* telah diintegrasikan bagi melengkapkan kekurangan teori sedia ada. Sinergi antara pemikiran Ibnu Khaldun dan Teori Perkembangan Kerjaya Super ini dilihat mampu membentuk satu kerangka konseptual yang holistik bagi pembangunan laluan kerjaya pelajar MTP di Malaysia.



Rajah 2.1 Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan rajah di atas, pemikiran Ibnu Khaldun digabungkan dengan Teori Perkembangan Kerjaya Super bagi membentuk kerangka konseptual yang holistik, bukan sahaja menekankan kejayaan kerjaya tetapi juga unsur spiritual. Pemikiran Ibnu Khaldun merangkumi lima elemen utama:

1. **Ruh** - merujuk kepada dimensi dalaman manusia yang terbahagi kepada dua bentuk, iaitu *Ruh Rububiyyah* (ketuhanan) dan *Ruh Hayawaniyyah* (kehaiwanan). *Ruh rububiyyah* berfungsi membimbing manusia ke arah tujuan hidup yang benar melalui nilai ketuhanan dan spiritual, manakala ruh hayawaniyyah berkaitan dengan keperluan asas biologi seperti

makan, minum dan kelangsungan fizikal. Pembahagian ini menjadi asas kepada keseimbangan antara tuntutan material dan spiritual dalam pembentukan kehidupan dan perancangan kerjaya insan.

2. *Akal Tamyizi* - kebolehan membezakan perkara yang bermanfaat dan merugikan, membolehkan individu membuat pilihan awal yang bijak
3. *Akal Tajribi* - kemampuan berfikir berdasarkan pengalaman praktikal dan interaksi sosial untuk menghasilkan idea dan tindakan yang sesuai.
4. *AkalNazari* - kemahiran menilai, menganalisis, dan membuat spekulasi berdasarkan pengamatan dan pemerhatian untuk mendapatkan pengetahuan yang ilmiah.
5. *HaqTqah al-Insaniyyah* - tahap paling tinggi dalam pemikiran, membolehkan pemahaman mendalam, penilaian holistik, dan kesedaran terhadap implikasi luas sesuatu keputusan (Borhan & Sa'ari, 2009; Othman et al., 2017; Ibnu Khaldun, 2024).

Sementara itu, Teori Perkembangan Kerjaya Super terdiri daripada empat konstruk utama:

1. **Perancangan Kerjaya** - menentukan hala tuju kerjaya yang bersesuaian dengan minat, bakat, dan nilai individu.
2. **Penerokaan Kerjaya** - aktiviti mencari dan menilai peluang kerjaya melalui pengalaman dan maklumat yang relevan.
3. **Maklumat Kerjaya** - memperoleh data tentang profesion, pasaran pekerjaan, dan keperluan kompetensi.
4. **Keputusan Kerjaya** - membuat pilihan kerjaya yang tepat berdasarkan penilaian diri dan peluang sedia ada (Super, 1957).

Gabungan ini membentuk kerangka konsep laluan kerjaya bagi pelajar MTP yang holistik, di mana pemikiran Ibnu Khaldun berfungsi merentasi setiap proses dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super, iaitu perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, maklumat kerjaya dan keputusan kerjaya, seperti berikut:

- **Ruh** berperanan sebagai asas spiritual yang memastikan setiap proses perkembangan kerjaya dilaksanakan secara seimbang antara keperluan

duniawi dan keredhaan tuhan, selaras dengan nilai dan matlamat pendidikan tahfiz

- *Akal Tamyizi* membantu pelajar membezakan dan menilai pilihan kerjaya yang bermanfaat dan memudaratkan sepanjang proses perancangan, penerokaan, pengumpulan maklumat dan pembuatan keputusan kerjaya.
- *Akal Tajribi* menyokong pelajar memperoleh kefahaman melalui pengalaman sebenar, perbincangan dan pendedahan persekitaran, khususnya dalam proses penerokaan dan pengumpulan maklumat kerjaya, serta memperkukuh pertimbangan dalam membuat keputusan.
- *Akal Nazari* membolehkan pelajar menilai, menganalisis dan mensintesis maklumat kerjaya secara kritikal dan menyeluruh bagi menyokong pertimbangan rasional dalam semua fasa perkembangan kerjaya.
- *HaqTqah al-Insaniyyah* membantu pelajar mencapai tahap kefahaman yang lebih mendalam dan holistik, seterusnya membolehkan pengambilan keputusan kerjaya yang matang, bermakna dan berorientasikan tujuan kehidupan.

Dengan struktur ini, kerangka konseptual kajian bukan sahaja menjelaskan hubungan antara perancangan, penerokaan, pengumpulan maklumat, dan keputusan kerjaya seperti yang digariskan dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super, malah diperkukuh dengan pemikiran dan nilai spiritual Ibnu Khaldun. Justeru, kerangka konseptual ini menjadi asas kepada pembentukan kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP di Malaysia yang bersifat holistik, seimbang antara keperluan duniawi dan spiritual.

2.12 Kesimpulan

Sorotan literatur dalam bab ini memperincikan dinamika pendidikan tahfiz, merangkumi sistem pengurusan dan metodologi pembelajaran di Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP), serta keperluan kritikal pelajar dalam penentuan trajektori kerjaya. Perbincangan turut mengangkat isu kesedaran masyarakat serta cabaran realiti yang dihadapi oleh lepasan MTP dalam menembusi pasaran kerja.

Penelitian terhadap model pembangunan kerjaya terdahulu mendedahkan wujudnya kelompangan pada integrasi elemen kerohanian khusus untuk pendidikan tahfiz. Justeru, satu kerangka konseptual dibangunkan menerusi sintesis gagasan pemikiran Ibnu Khaldun dan Teori Perkembangan Kerjaya Super. Pendekatan integratif ini bermatlamat membentuk laluan kerjaya yang holistik, menyeimbangkan aspirasi duniawi dan tuntutan ukhrawi.

Secara tuntasnya, bab ini meletakkan landasan teoritikal dan konseptual yang ampuh bagi memandu reka bentuk kajian serta interpretasi dapatan pada bab seterusnya.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan secara terperinci mengenai metodologi dan prosedur kajian yang telah diaplikasikan bagi mencapai objektif kajian yang ditetapkan. Penjelasan dalam bab ini amat penting bagi memastikan setiap langkah kajian dilaksanakan secara sistematik dan berstruktur bagi menjawab persoalan-persoalan kajian yang telah dikemukakan.

Secara keseluruhannya, perbincangan dalam bab ini merangkumi huraian mengenai reka bentuk kajian kualitatif yang dipilih serta rasional di sebalik pemilihan kaedah kajian kes berbilang. Selain itu, bab ini turut memperincikan prosedur persampelan bertujuan, kriteria pemilihan peserta kajian, serta pembinaan protokol pengumpulan data yang melibatkan teknik temu bual mendalam dan sesi perbincangan kumpulan berfokus (FGD). Seterusnya, penekanan juga diberikan kepada teknik analisis data kualitatif yang sistematik serta langkah-langkah yang diambil bagi menjamin tahap kesahan dan kebolehpercayaan sepanjang proses kajian dijalankan.

3.2 Reka Bentuk Kajian

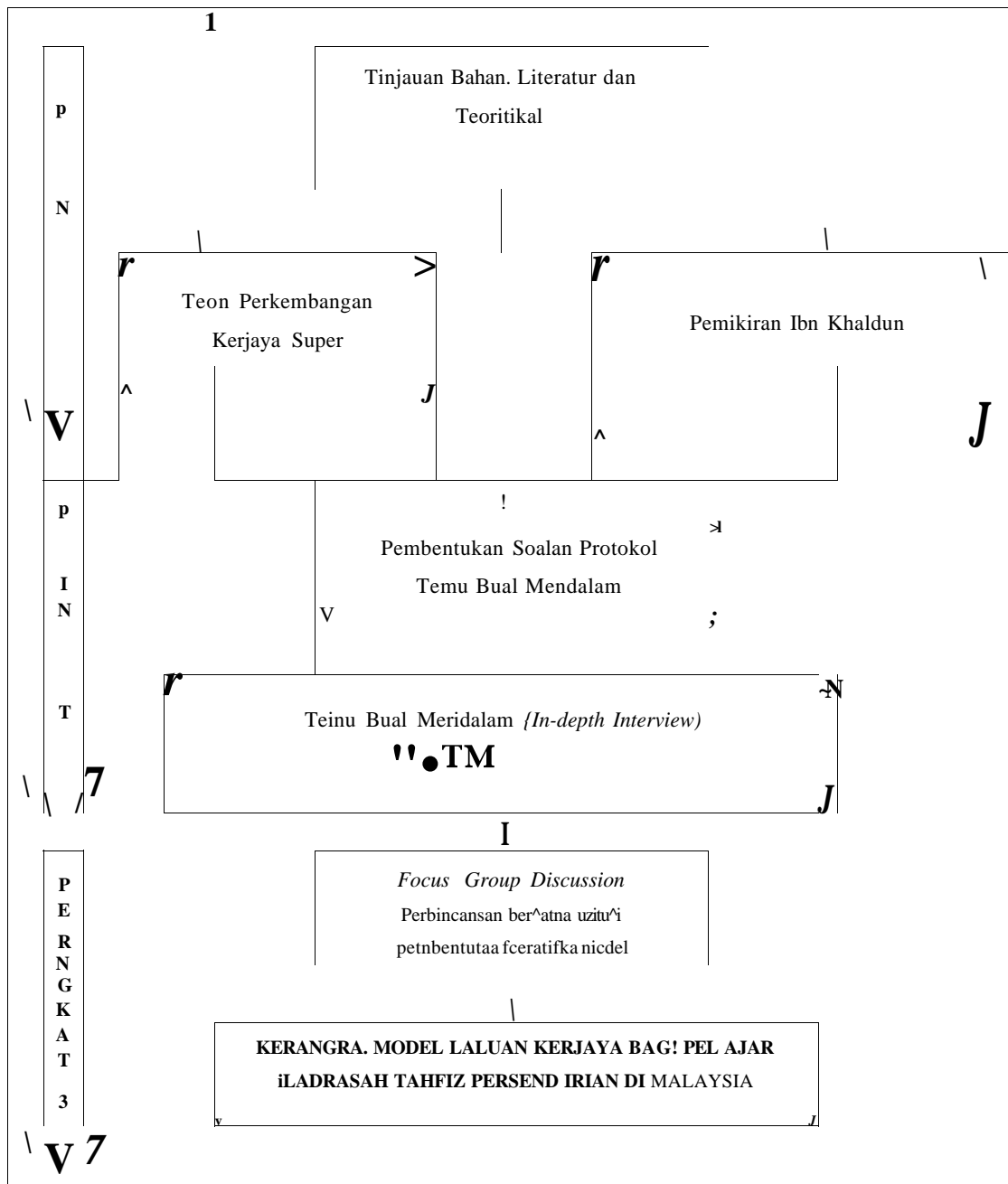
Reka bentuk kajian merujuk kepada strategi, kaedah, dan teknik yang diguna pakai untuk memperolehi maklumat yang diperlukan bagi mencapai objektif kajian serta menjawab persoalan kajian melalui proses yang sistematik. Pemilihan reka bentuk yang tepat adalah kritikal bagi memastikan kelancaran proses pengumpulan dan analisis data. Kajian ini telah menggunakan pendekatan kualitatif dengan reka bentuk kajian kes berbilang (*multiple case study*).

Pemilihan pendekatan kualitatif ini adalah selaras dengan pandangan Merriam (2009) yang menyatakan bahawa tunjang utama kajian kualitatif berteraskan kepada tiga elemen utama, iaitu: (1) interpretasi manusia terhadap pengalaman mereka, (2) cara mereka membangun dunia mereka, dan (3) kesan daripada pengalaman hidup mereka adalah merupakan tunjang kepada kajian kualitatif. Selain itu, Yin (2009) menegaskan bahawa sesebuah kajian kualitatif diklasifikasikan sebagai kajian kes apabila kajian

tersebut dilaksanakan dalam satu sistem yang sama dan tersendiri. Justeru, pendekatan kajian kes berbilang telah dipilih bagi meneroka fenomena laluan kerjaya pelajar MTP secara mendalam daripada pelbagai perspektif peserta kajian dalam konteks yang sama.

Bagi mendapatkan data yang komprehensif, pengkaji telah menggunakan teknik temu bual mendalam (*in-depth interview*) dan perbincangan kumpulan berfokus (*focus group discussion* - FGD) sebagai instrumen utama pengutipan data. Secara amnya, pelaksanaan kajian ini telah dilaksanakan melalui tiga peringkat utama seperti yang digambarkan dalam Rajah 3.1:

1. **Peringkat Pertama:** Melibatkan tinjauan bahan literatur dan teoritikal yang mendalam bagi membina kerangka konseptual kajian yang kukuh.
2. **Peringkat Kedua:** Pelaksanaan sesi temu bual mendalam bersama 15 orang alumni MTP bagi mengenal pasti indikator laluan serta meneroka faktor-faktor kritikal yang mempengaruhi laluan bagi perkembangan kerjaya mereka.
3. **Peringkat Ketiga:** Pelaksanaan sesi FGD bersama panel pakar dan alumni bagi tujuan pengesahan, pemurnian, serta pembangunan akhir kerangka model laluan kerjaya yang dicadangkan.



Rajah 3.1 Reka bentuk kajian (adaptasi daripada Rosli Mohd Nor 2016)

Rajah 3.1 menggambarkan reka bentuk kajian yang dijalankan bagi mengenal pasti indikator, meneroka faktor kritikal, serta membangunkan kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP di Malaysia. Pelaksanaan kajian ini dibahagikan kepada tiga peringkat utama. Peringkat pertama bermula dengan tinjauan bahan literatur dan teoritikal sebagai langkah fundamental untuk menyediakan landasan teori yang kukuh. Peringkat kedua melibatkan penggunaan kaedah temu bual mendalam (*in-depth interview*) bagi mengenal pasti indikator-indikator penting dan meneroka faktor-faktor kritikal yang mempengaruhi perkembangan kerjaya. Akhir sekali, kajian ini

melaksanakan sesi FGD bagi tujuan pengesahan dan pemurnian untuk membangunkan kerangka model laluan kerjaya yang dicadangkan. Integrasi pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan dapatan yang lebih holistik, tepat, dan praktikal mengenai laluan kerjaya yang sesuai bagi pelajar MTP.

3.3 Kaedah Pengumpulan Data

Bagi memastikan data yang diperoleh adalah relevan, autentik, dan menjawab persoalan kajian, pengkaji telah menggunakan kaedah pengumpulan data yang sistematik dan berperingkat.

3.3.1 Peringkat Pertama: Kajian Perpustakaan dan Tinjauan Literatur

Kajian perpustakaan merupakan langkah fundamental yang telah dijalankan pada peringkat awal kajian ini. Berdasarkan fokus kajian, pengkaji telah meneliti sumber-sumber primer yang berautoriti, termasuk al-Quran, tafsir, hadis, dan kitab *Muqaddimah* karya Ibnu Khaldun, serta literatur akademik yang berkaitan dengan Teori Perkembangan Kerjaya Super.

Selain itu, sorotan kajian lepas yang relevan turut diteliti secara mendalam bagi memperkukuh asas teoritikal dan menyokong pembinaan kerangka konseptual. Dapatan daripada kajian perpustakaan ini telah dijadikan asas utama dalam pembinaan protokol soalan temu bual .

Instrumen temu bual yang dibangunkan kemudiannya telah melalui proses pemurnian dengan bantuan pakar yang berkelayakan tinggi dalam bidang pendidikan kerjaya. Pendekatan ini adalah selaras dengan pandangan Gay dan Airasian (2000) serta Rubin dan Babbie (2001) yang menyatakan bahawa instrumen yang dibangunkan dengan bantuan kepakaran individu atau kumpulan mempunyai tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Segala komen dan ulasan daripada panel pakar telah diambil kira bagi tujuan penambahbaikan instrumen sebelum digunakan dalam kajian lapangan.

3.3.2 Peringkat Kedua: Temu Bual Mendalam (*In-depth Interview*)

Pada peringkat kedua, teknik temu bual mendalam telah dijalankan bagi mendapatkan data empirikal untuk menjawab persoalan kajian. Kaedah ini dipilih kerana sifatnya yang fleksibel, terbuka, dan tidak berstruktur, yang membolehkan pengkaji memahami perspektif, pengalaman, dan makna yang dibentuk oleh peserta kajian secara menyeluruh .

Soalan-soalan temu bual telah dibina berpandukan kerangka konseptual bagi mencapai objektif pertama dan kedua, iaitu mengenal pasti indikator dan meneroka faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya . Sesi ini telah melibatkan 15 orang alumni MTP yang memenuhi kriteria pemilihan, iaitu mempunyai pekerjaan tetap dan pendapatan yang stabil. Fokus utama sesi ini adalah untuk meneroka pengalaman hidup peserta, proses perancangan kerjaya, serta strategi mereka dalam mengatasi cabaran kerjaya .

Menurut Kamarul (2012), pelaksanaan temu bual mendalam merangkumi tiga tujuan utama: (a) mengetahui kisah hidup dan pengalaman penting peserta kajian; (b) mempelajari isu yang sedang dikaji melalui perspektif peserta kajian yang berada dalam lingkungan sosial tersebut; dan (c) mendapatkan pemahaman yang menyeluruh mengenai fenomena yang tidak dapat diperhatikan secara langsung.

3.3.3 Peringkat Ketiga: Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

Pada peringkat ketiga, teknik perbincangan kumpulan berfokus (FGD) telah digunakan bagi tujuan pengesahan dan pembangunan kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP. Kaedah ini turut berfungsi sebagai teknik pengesahan melalui triangulasi kaedah (*triangulation of method*) bagi mempelbagaikan pendekatan kualitatif dalam kajian, seperti yang disarankan oleh Patton (2002).

Penggunaan FGD ini adalah selaras dengan saranan Morgan (1996), Bloor et al. (2002) dan Barbour (2007) yang mencadangkan kombinasi temu bual dan FGD bagi memperoleh dapatan yang lebih tepat dan berkualiti . Dalam konteks kajian ini, dapatan awal daripada temu bual mendalam telah dibentangkan dan dinilai semula oleh panel pakar untuk menentukan kesesuaiannya dalam kerangka model akhir.

Morgan (1996) mentakrifkan FGD sebagai teknik kajian yang menggunakan interaksi kumpulan sebagai kaedah utama pengumpulan data. Berg (2004) pula

mendefinisikan FGD sebagai kaedah temu bual yang dijalankan dalam kumpulan kecil, manakala Thornton dan Faisandier (1998) menyatakan bahawa FGD dikategorikan sebagai kaedah "fokus" kerana bentuk persoalan yang dikemukakan adalah terarah dan khusus kepada isu yang dikaji.

Walaupun bagaimanapun, FGD tidak bertujuan untuk menghasilkan data yang mewakili populasi secara statistik, sebaliknya bertujuan untuk menjana perbincangan yang mendalam bagi mendapatkan maklumat yang bernilai untuk kajian lanjut atau pengembangan dasar (Mayr et al., 2018); Inoue et al., 2024). Sebagai contoh, kajian oleh Kitzinger berkaitan kesedaran AIDS di United Kingdom menggunakan peserta daripada pelbagai kumpulan seperti pengawal penjara, penagih dadah, keluarga pembawa HIV dan jurnalis berkaitan AIDS bagi mendapatkan pandangan yang pelbagai dan mendalam (Miller et al., 1998). Pendekatan yang sama diaplikasikan dalam kajian ini, di mana pembinaan kerangka model laluan kerjaya dibincangkan bersama panel yang terdiri daripada pakar bidang kerjaya dan alumni MTP yang berjaya dan berpengalaman.

Selain itu, FGD menyediakan ruang yang kondusif kepada peserta untuk berkongsi pandangan dan pengalaman secara terbuka. Melalui perbincangan yang dinamik, pakar dalam bidang kerjaya dapat memberikan input yang lebih relevan serta gambaran yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan laluan kerjaya yang sesuai bagi pelajar MTP. Pendekatan ini juga membantu dalam mengesahkan dan memurnikan konsep yang telah dibangunkan, di samping meningkatkan kebolehpercayaan dan kesahihan cadangan model laluan kerjaya yang dicadangkan. Oleh itu, gabungan FGD dengan kaedah temu bual mendalam berupaya memperkayakan dapatan kajian dan menjamin ketepatan maklumat yang diperolehi.

Dalam kajian ini, sesi FGD telah melibatkan enam orang panel, iaitu empat orang pakar yang berkompeten dalam bidang berkaitan dan dua orang alumni MTP. Sepanjang sesi perbincangan, hasil analisis sistematik daripada temu bual mendalam akan dikaji semula, diperhalusi dan dicadangkan penambahbaikan oleh panel pakar. Perkongsian pengalaman dan pandangan daripada alumni turut diberi perhatian bagi memperkukuh perspektif yang lebih holistik dan mendalam dalam proses pengesahan dapatan kajian.

Proses FGD ini adalah penting kerana ia bertujuan untuk mencapai objektif ketiga kajian, iaitu membangunkan kerangka model laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP. Sehubungan itu, kerangka model yang dibangunkan adalah berasaskan

gabungan pemikiran Ibnu Khaldun dan Teori Perkembangan Kerjaya Super, di mana pendekatan ini dipilih kerana dianggap sebagai kaedah yang paling sesuai untuk merumuskan penyelesaian secara kolaboratif dalam menangani isu kajian (Liamputtong, 2012).

3.4 Kaedah Persampelan

Penentuan populasi dan kaedah persampelan merupakan langkah kritikal yang telah dilaksanakan bagi memastikan data yang dikumpul adalah relevan serta selari dengan objektif kajian. Persampelan memainkan peranan utama dalam memastikan dapatan kajian dapat menggambarkan fenomena yang dikaji secara tepat tanpa perlu melibatkan keseluruhan populasi.

Menurut Das et al. (2023) dan Hazari (2023), persampelan merujuk kepada proses pemilihan sebahagian individu atau data daripada populasi yang lebih besar bagi membolehkan pengkaji membuat kesimpulan terhadap keseluruhan populasi. Pendekatan ini lazim digunakan bagi menjimatkan masa, kos dan tenaga, khususnya apabila pelaksanaan kajian terhadap keseluruhan populasi adalah tidak praktikal.

Dalam konteks kajian ini, pendekatan persampelan bertujuan (*purposive sampling*) telah dipilih bagi memastikan peserta yang terlibat benar-benar relevan dengan fokus kajian. Pendekatan ini amat bersesuaian dengan reka bentuk kajian kualitatif yang menekankan pemahaman mendalam terhadap pengalaman, pandangan, dan konteks kehidupan peserta. Melalui kaedah ini, pengkaji dapat menentukan skop kajian secara lebih tepat, mengenal pasti isu utama yang perlu diterokai, serta mengumpul data yang kaya dan bermakna.

Populasi kajian ini terdiri daripada alumni MTP di Malaysia yang telah berjaya memperoleh pekerjaan dan membina laluan kerjaya masing-masing. Pengalaman dan strategi yang digunakan oleh alumni ini telah dianalisis dengan meneliti kembali perjalanan kerjaya mereka bagi mengenal pasti indikator serta meneroka faktor kritikal yang seterusnya digunakan dalam membangunkan kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP di Malaysia. Pemilihan peserta kajian telah dibuat berdasarkan kriteria tertentu bagi memastikan data yang diperoleh berkualiti dan mampu menyumbang kepada pencapaian objektif kajian.

3.4.1 Pemilihan Peserta Kajian Temu Bual Mendalam

Pemilihan peserta kajian bagi sesi temu bual mendalam telah dilaksanakan menggunakan kaedah persampelan bertujuan (*purposive sampling*). Proses ini melibatkan seramai 15 orang alumni MTP yang telah berjaya membina kerjaya masing-masing.

Pemilihan peserta yang tepat adalah kritikal bagi memastikan fenomena yang dikaji dapat diterokai secara menyeluruh. Hal ini adalah selari dengan pandangan Wills (2007) yang menegaskan bahawa pemilihan peserta yang relevan adalah elemen penting untuk menggambarkan fenomena kajian dengan lebih mendalam.

Selain itu, Yin (2009) turut menekankan bahawa peserta kajian perlulah mempunyai keupayaan untuk menyumbang kepada pembangunan teori yang berkaitan. Dalam konteks kajian kualitatif yang lazimnya melibatkan saiz sampel yang terhad, pemilihan peserta yang benar-benar sesuai dan berpengalaman adalah prasyarat utama bagi memperoleh data yang kaya dan bermakna (Merriam, 2009).

3.4.2 Saiz Peserta Kajian Temu Bual Mendalam

Penentuan saiz sampel dalam kajian kualitatif tidak bergantung kepada bilangan statistik yang spesifik, sebaliknya ditentukan berdasarkan pencapaian objektif kajian dan prinsip ketepuan data (*data saturation*). Menurut Muhammad Faizal et al. (2014), tiada jumlah khusus yang ditetapkan bagi saiz sampel dalam kajian kualitatif selagi objektif kajian dapat dicapai sepenuhnya.

Namun begitu, saiz sampel yang terlalu besar boleh menyukarkan proses pengurusan dan analisis data. Pandangan ini disokong oleh Linstone dan Turoff (2002) yang menyatakan bahawa jumlah sampel yang terlalu ramai akan merumitkan proses kajian. Mereka mencadangkan saiz sampel antara 5 hingga 10 orang sebagai memadai, manakala saiz 3 hingga 5 orang dianggap terlalu kecil.

Bagi memenuhi keperluan kajian ini dan memastikan data yang diperoleh adalah mencukupi serta mempunyai variasi yang pelbagai, seramai 15 orang peserta telah dipilih. Jumlah ini melebihi julat minimum yang dicadangkan bagi menjamin kekukuhan data. Proses pengumpulan data telah dihentikan pada jumlah ini setelah pengkaji mendapati berlakunya ketepuan data, di mana tiada lagi maklumat baharu yang signifikan muncul untuk menjawab persoalan kajian.

3.4.3 Kriteria Peserta Kajian Temu Bual Mendalam

Pemilihan peserta kajian adalah berlandaskan etika kajian yang menekankan prinsip kerelaan dan kesediaan individu untuk terlibat secara sukarela. Selari dengan pandangan Gay dan Airasian (2000), Patton (2002) serta Fraenkel dan Wallen (2006), peserta kajian mestilah bersetuju secara peribadi dan berminat untuk mengambil bahagian dalam kajian ini tanpa sebarang paksaan.

Kaedah kajian kualitatif menerusi pendekatan kajian kes menuntut pengambilan peserta secara bertujuan mengikut kriteria pemilihan yang telah ditetapkan (Cresswell, 1998; Merriam, 2009). Sehubungan itu, alumni MTP yang telah berjaya menjadi pilihan utama dalam kajian ini kerana mereka memiliki pengalaman yang signifikan dalam merancang dan mengembangkan laluan kerjaya. Status mereka sebagai individu yang telah menamatkan pengajian di MTP dan berjaya dalam pelbagai bidang menjadi bukti nyata bagaimana cabaran kehidupan dapat diatasi serta peluang dimanfaatkan untuk mencapai kejayaan.

Analisis terhadap pengalaman ini membolehkan pengkaji merangka cadangan yang lebih praktikal dan berkesan untuk membantu pelajar MTP merancang kerjaya masa depan. Hal ini bertepatan dengan pandangan Bandura (1977) yang menyatakan bahawa mempelajari dan memerhati pengalaman model yang berpengalaman merupakan kaedah yang efektif dalam membina potensi masa depan seseorang.

Bagi memastikan data yang dikumpul adalah kaya, bermakna, dan relevan dengan objektif kajian, peserta kajian telah dipilih berdasarkan dua kriteria utama, iaitu:

1. Merupakan alumni MTP di Malaysia.
2. Mempunyai pekerjaan tetap dengan pendapatan bulanan yang stabil serta mencukupi.

Ringkasan mengenai proses pemilihan peserta kajian ini diperincikan dalam Jadual 3.1 di bawah.

Jadual 3.1

Rumusan Pemilihan Peserta Kajian baei Temu Bual Mendalam

Aspek Kajian	Butiran
Kaedah Persampelan	Persampelan Bertujuan (<i>purposive sampling</i>)
Pemilihan/Bilangan Sampel	15 orang alumni madrasah tahfiz persendirian
Kriteria Pemilihan	Berminat, alumni MTP, mempunyai pekerjaan tetap & pendapatan stabil
Teknik Temu Bual	Temu bual mendalam (<i>in-depth interview</i>)
Etika Kajian	Kerelaan dan kesediaan peserta

3.4.4 Senarai Profil Peserta Kajian Temu Bual Mendalam

Bagi memenuhi etika kajian dan menjamin kerahsiaan maklumat (*confidentiality*), identiti sebenar peserta kajian tidak didedahkan dalam penulisan ini. Sebaliknya, setiap peserta diwakili oleh kod pengenalan khusus bermula dari PK-1 hingga PK1-5. Penggunaan kod huruf 'PK' ini dipilih sebagai singkatan kepada istilah 'Peserta Kajian'.

Kesemua 15 orang peserta ini telah dipilih berdasarkan kriteria persampelan bertujuan yang telah ditetapkan dalam subtopik 3.4.3, iaitu merupakan alumni MTP, mempunyai pekerjaan tetap, dan berpendapatan stabil. Profil ringkas peserta berdasarkan latar belakang pekerjaan mereka dipaparkan dalam Jadual 3.2 di bawah.

Jadual 3.2
Senarai Profil Peserta Kaiian Temu Bual Mendalam

Bil	Kod Peserta	Pekerjaan Semasa
1	PK-1	Guru al-Quran
2	PK-2	Guru al-Quran
3	PK-3	Guru Hafazan
4	PK-4	Guru Tahfiz
5	PK-5	Guru al-Quran
6	PK-6	Guru Hafazan
7	PK-7	Imam
8	PK-8	Guru Hafazan
9	PK-9	Guru al-Quran
10	PK-10	Peniaga
11	PK-11	Penyampai Radio
12	PK-12	Guru Hafazan
13	PK-13	Guru al-Quran
14	PK-14	Peniaga
15	PK-15	Peniaga

Sumber: Data Kajian Lapangan, 2025

3.4.5 Pemilihan Panel Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

Pemilihan peserta bagi sesi FGD melibatkan individu yang mempunyai ciri dan latar belakang yang relevan dengan isu yang dibincangkan. Kesamaan ciri ini membolehkan perbincangan yang lebih terarah dan mendalam dapat dijalankan, di samping mendedahkan pandangan serta perspektif yang mungkin tidak disedari semasa interaksi biasa (Semenova et al., 2013).

Bagi kajian ini, seramai enam (6) orang panel telah dilibatkan, yang terdiri daripada dua kategori utama:

1. **Empat (4) orang Pakar Akademik:** Terdiri daripada pensyarah dalam bidang Bimbingan & Kaunseling, Syariah, Pengajian Islam, dan Tahfiz

dari institusi seperti Universiti Teknologi Mara (UiTM), Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), dan Politeknik.

2. **Dua (2) orang Alumni MTP:** Alumni yang telah berjaya dalam kerjaya dipilih untuk memberikan perspektif praktikal dan berkongsi pengalaman sebenar dari lapangan.

Pemilihan panel yang tepat adalah kritikal untuk memastikan kejayaan sesi perbincangan dan kesahan dapatan. Justeru, pemilihan panel FGD dalam kajian ini adalah berasaskan lapan kriteria utama berikut:

1. **Kepakaran dan Pengalaman:** Panel mempunyai kepakaran mendalam dalam bidang yang dibincangkan bagi memastikan pandangan yang diberikan adalah berinformasi dan relevan.
2. **Latar Belakang Pelbagai:** Kombinasi latar belakang yang berbeza (seperti institusi dan industri) memberikan perspektif yang lebih luas dan holistik.
3. **Kemahiran Komunikasi:** Panel mampu berkomunikasi dengan baik, menyampaikan idea dengan jelas, serta menjawab persoalan dengan bijaksana.
4. **Relevansi dengan Topik:** Panel mempunyai hubungan yang jelas dengan bidang kajian bagi memastikan perbincangan kekal fokus.
5. **Kredibiliti Tinggi:** Panel mempunyai reputasi yang baik dalam bidang masing-masing untuk meningkatkan keyakinan terhadap hasil perbincangan.
6. **Interaksi Dinamik:** Panel berupaya berinteraksi dengan moderator dan panelis lain dengan baik bagi menjadikan perbincangan lebih hidup dan menjana idea baharu.
7. **Komitmen:** Panel benar-benar komited, mempunyai jadual yang fleksibel, dan bersedia meluangkan masa untuk sesi ini.
8. **Integriti dan Etika:** Panel mematuhi etika profesional, serta bersikap jujur dan adil dalam memberikan pandangan.

Berdasarkan kriteria tersebut, Jadual 3.3 memaparkan senarai panel FGD yang terlibat dalam membangunkan kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP di Malaysia.

Jadual 3.3
Senarai Panel Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

No	Nama Panel	Jawatan	Latar Belakang Pendidikan	Kepakaran /Pengalaman	Status
1	Mohd Izwan bin Mahmud	Pensyarah	Bimbingan & Kaunseling	Bimbingan & Kaunseling	Pakar
2	Khairul Azhar bin Meerangani	Pensyarah	Syariah	Maqasid Syariah	Pakar
3	Yusni Mohamad Yusak	Pensyarah	Pengajian Islam	Pengajian Islam	Pakar
4	Mohamad Fahmi bin Abdul Hamid	Pensyarah	Tahfiz	Al-Quran & Hadith	Pakar
5	Khalil bin Ahmad	Guru	Tahfiz	Al-Quran	Alumni
6	Muhammad Afif bin Zulkefly	Imam	Tahfiz	Imam	Alumni

3.5 Kaedah Analisis Data

Prosedur analisis data dalam kajian ini telah dijalankan secara sistematik dan berperingkat bagi memastikan setiap dapatan mempunyai sandaran empirikal yang kukuh. Data kualitatif yang diperolehi menerusi analisis dokumen, temu bual mendalam, dan FGD telah dianalisis secara terperinci.

Selaras dengan reka bentuk kajian, proses analisis data ini dibahagikan kepada tiga peringkat bagi menjawab ketiga-tiga objektif kajian yang telah digariskan.

3.5.1 Peringkat Pertama: Analisis Kandungan (Membina Kerangka Konseptual)

Pada peringkat pertama, pengkaji telah mengaplikasikan kaedah Analisis Kandungan (*Content Analysis*) terhadap sumber data sekunder yang merangkumi bahan literatur dan dokumen teoritikal. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Surahman

et al. (2020) yang menyatakan bahawa kajian teori sering bergantung pada analisis kandungan untuk mengkaji semula literatur bagi memahami pengetahuan semasa dan mengenal pasti jurang kajian. Oleh itu, analisis ini dijalankan secara kritikal sebagai langkah fundamental untuk membina asas teoritikal yang kukuh sebelum pengkaji dapat menjawab objektif kajian di peringkat lapangan..

Fokus utama analisis kandungan pada peringkat ini adalah untuk mensintesis dua perspektif utama iaitu Teori Pembangunan Kerjaya Super (Super et al., 1990) dan pemikiran Ibnu Khaldun (Ibnu Khaldun, 2024). Berdasarkan sorotan literatur dalam Bab 2, analisis mendapati bahawa Teori Perkembangan Kerjaya Super adalah model yang paling komprehensif dalam aspek perancangan teknikal kerjaya. Walau bagaimanapun, analisis pengkaji mengenal pasti wujudnya kekurangan dari aspek spiritualiti dalam teori tersebut, yang mana aspek ini merupakan nadi utama kepada sistem pendidikan pelajar MTP.

Justeru, melalui analisis kandungan terhadap karya *Muqaddimah*, pengkaji telah mengintegrasikan elemen pemikiran Ibnu Khaldun bagi mengisi kelompongan tersebut. Proses analisis ini melibatkan pemetaan lima elemen utama pemikiran Ibnu Khaldun iaitu *Ruh*, *Akal Tamyizi*, *Akal Tajribi*, *Akal Nazari*, dan *Haqiqah al-Insdniyyah* ke dalam setiap fasa perkembangan kerjaya Super (Borhan & Sa'ari, 2009; Othman et al., 2017; Ibnu Khaldun, 2024).

Hasil daripada analisis dan sintesis ini telah membentuk kerangka konseptual (rujuk Rajah 2.1) yang bersifat holistik. Kerangka ini bukan sahaja berfungsi sebagai landasan teori, malah tema-tema dasar yang terhasil daripadanya telah dijadikan panduan asas dalam pembinaan protokol temu bual bagi pengumpulan data di peringkat kedua.

3.5.2 Peringkat Kedua: Analisis Tematik (Temu Bual Mendalam)

Pada peringkat kedua, data kualitatif yang diperoleh menerusi temu bual mendalam bersama 15 orang alumni MTP (peserta kajian) dianalisis menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*) dengan berbantuan perisian NVivo 14.

Penggunaan aplikasi komputer dalam analisis data kualitatif adalah sangat membantu, terutamanya dalam mengendalikan data yang kompleks, besar, dan tidak berstruktur dengan menyusunnya secara lebih sistematik (Woods & Roberts, 2001;

Chandra & Shang, 2019). Secara spesifiknya, proses analisis ini mengadaptasi enam langkah yang disarankan oleh Braun dan Clarke (2006).

Langkah-langkah ini diaplikasikan secara berulang dalam dua pusingan analisis (*two cycles*) yang berbeza bagi mencapai objektif kajian pertama dan objektif kajian kedua.

3.5.2.1 Pusingan Pertama: Mengenal Pasti Indikator

Analisis pusingan pertama dijalankan khusus bagi mencapai objektif kajian pertama, iaitu mengenal pasti indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP di Malaysia. Proses ini telah dilaksanakan dengan mengadaptasi enam langkah analisis tematik seperti berikut:

1. **Membiasakan diri dengan data:** Pengkaji memulakan proses dengan melakukan transkripsi verbatim terhadap rakaman temu bual 15 peserta kajian dan membaca transkrip berulang kali untuk memahami konteks menyeluruh.
2. **Menjana kod awal:** Pengkaji telah melakukan pengkodan terbuka (*open coding*) terhadap data mentah. Hasilnya, sebanyak 151 kod awal telah berjaya dijana yang mewakili pelbagai aspek kerjaya yang dibincangkan oleh peserta kajian.
3. **Mencari tema:** Kod-kod tersebut dikelompokkan dan dipadankan dengan empat tema awal yang telah digariskan dalam kerangka konseptual (Perancangan Kerjaya, Penerokaan Kerjaya, Maklumat Kerjaya, Keputusan Kerjaya). Pada fasa inilah pengkaji mendapati wujudnya kelompok kod yang signifikan yang tidak termasuk dalam tema sedia ada, lalu membawa kepada penemuan dan pembentukan satu tema baharu iaitu "Nilai Tambah".
4. **Menyemak semula tema:** Pada peringkat ini, pengkaji menyemak semula kesesuaian tema-tema awal dengan data lapangan. Hasil analisis mendapati bahawa tema-tema tersebut adalah relevan dan dikekalkan kerana disokong oleh data peserta kajian. Pengkaji turut membuat keputusan untuk mengekalkan kesemua sub-tema (*Ruh, Akal Tamyiz,*

Akal Tajribi, Akal Nazari, Haqiqah al-Insaniyyah) di bawah setiap tema utama.

* Justifikasi: Pengekalan sub-tema ini adalah penting bagi memastikan kerangka konseptual (Teori Perkembangan Kerjaya Super dan pemikiran Ibnu Khaldun) dapat diuji sepenuhnya terhadap data empirikal sebelum sebarang penyingkiran dibuat.

5. **Mendefinisikan tema:** Pengkaji memuktamadkan definisi bagi 5 tema utama iaitu Perancangan Kerjaya, Penerokaan Kerjaya, Maklumat Kerjaya, Keputusan Kerjaya, dan Nilai Tambah.
6. **Menghasilkan laporan:** Dapatan daripada analisis pusingan pertama ini didokumentasikan sebagai indikator awal bagi laluan kerjaya pelajar MTP sebelum dibawa ke peringkat seterusnya.

3.5.2.2 Pusingan Kedua: Meneroka Faktor Kritikal

Bagi mencapai objektif kajian kedua iaitu meneroka faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP di Malaysia, pengkaji telah mengaplikasikan semula enam langkah analisis tematik Braun dan Clarke (2006) ke atas set data yang sama dengan fokus yang lebih mendalam:

1. **Membiasakan diri dengan data:** Pengkaji meneliti semula transkrip dengan fokus khusus untuk mencari elemen-elemen yang menjadi penentu atau faktor kritikal kepada kejayaan kerjaya alumni.
2. **Menjana kod awal (Semula):** Pengkaji melakukan pengekodan terbuka sekali lagi. Kod-kod baharu digabungkan dengan kod pusingan pertama, menjadikan jumlah keseluruhan kod meningkat kepada 156 kod.
3. **Mencari tema:** Kod-kod ini disusun semula ke dalam struktur tema dan sub-tema sedia ada (*Ruh, Akal Tamyizi, Akal Tajribi, Akal Nazari, Haqiqah al-Insaniyyah*) untuk melihat pola faktor kritikal yang muncul.
4. **Menyemak semula tema:** Fasa ini melibatkan proses penyaringan yang ketat untuk menentukan faktor kritikal. Daripada 156 kod, pengkaji telah menyaring kod yang paling dominan. Sebanyak 46 kod awal dinilai, namun setelah disemak, 21 kod telah disingkirkan kerana tidak koheren dengan sub-tema. Hasilnya, baki 25 kod dikekalkan sebagai faktor kritikal. Pada peringkat ini juga, sub-tema (pemikiran Ibnu Khaldun)

yang tidak mempunyai kod sokongan (faktor kritikal) telah dikeluarkan daripada kerangka.

5. **Mendefinisikan tema:** Pengkaji memperhalusi definisi bagi 25 faktor kritikal tersebut dan mengelaskannya secara sistematik di bawah lima tema utama.
6. **Menghasilkan laporan:** Dapatan pusingan kedua ini dilaporkan sebagai 25 Faktor Kritikal awal sebelum dibawa ke peringkat FGD.

3.5.3 Peringkat Ketiga: Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

Peringkat akhir analisis melibatkan proses pengesahan (*validation*) dan penambahbaikan melalui sesi FGD bagi merealisasikan objektif kajian ketiga, iaitu membangunkan kerangka model laluan bagi perkembangan kerjaya yang komprehensif.

Dapatan awal yang diperoleh daripada analisis pusingan pertama (5 tema) dan pusingan kedua (25 faktor kritikal) telah dibentangkan kepada panel pakar untuk dinilai kesesuaian dan ketepatannya. Hasil perbincangan mendapati panel pakar telah bersetuju dan mengesahkan tema serta faktor kritikal sedia ada. Walau bagaimanapun, panel turut mencadangkan penambahan satu tema baharu yang dianggap signifikan untuk melengkapkan kerangka model, iaitu "Kemahiran Insaniah" (*Soft Skills*).

Susulan daripada pembentukan tema baharu tersebut, panel FGD turut menyumbang kepada penambahan lima (5) faktor kritikal lagi di bawah tema Kemahiran Insaniah. Melihat kepada keselarasan makna antara faktor baharu ini dengan dapatan pengekodan terbuka (*open coding*) yang diperoleh pada peringkat kedua analisis data, kelima-lima faktor ini turut diintegrasikan dengan elemen pemikiran Ibnu Khaldun bagi memastikan keseragaman struktur model. Penambahan ini menjadikan jumlah keseluruhan faktor kritikal yang muktamad meningkat daripada 25 kepada 30 faktor kritikal.

Dapatan akhir daripada ketiga-tiga peringkat analisis ini kemudiannya diintegrasikan bagi membentuk kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP yang lengkap.

3.6 Kesahan Kajian

Bagi memantapkan kesahan dan kebolehpercayaan dapatan kajian, beberapa strategi telah dilaksanakan secara sistematik:

1. **Triangulasi Kaedah:** Menurut Noble dan Heale (2019) serta Meydan dan Akkas. (2024), beberapa kaedah triangulasi boleh dilakukan untuk meningkatkan kesahan. Sehubungan itu, pengkaji telah menggunakan kaedah teknik temu bual mendalam dan FGD. Penggunaan teknik temu bual mendalam membolehkan pengkaji mendapatkan maklumat yang lebih terperinci dan mendalam mengenai pengalaman, pandangan, serta perspektif individu, yang mungkin sukar diperolehi melalui kaedah lain. Melalui sesi temu bual yang bersifat satu lawan satu, pengkaji dapat menggali pemahaman yang lebih mendalam dan memperoleh nuansa yang lebih jelas mengenai topik yang dikaji. Sementara itu, penggunaan FGD membolehkan pengkaji mendapatkan pandangan yang lebih luas dan pelbagai melalui interaksi antara peserta. Teknik ini dapat menghasilkan perbincangan yang lebih dinamik dan memberi peluang kepada peserta untuk berkongsi idea serta pengalaman mereka, yang dapat memperkaya data yang diperolehi. Gabungan kedua-dua teknik ini memberi pelbagai sudut pandang yang membantu memperkukuhkan kesahan dan kedalaman hasil kajian.
2. **Pengesahan Pakar:** Soalan-soalan temu bual telah melalui proses semakan dan pengesahan terlebih dahulu oleh penyelia dan pakar dalam bidang yang relevan sebelum ia dibawa ke lapangan untuk pelaksanaan kajian. Perundingan dengan pakar dalam merumuskan soalan temu bual adalah langkah yang penting untuk memastikan bahawa soalan yang dibentuk jelas dan relevan dengan kajian yang dijalankan. Proses ini dapat mengelakkan kesilapan umum yang sering berlaku akibat soalan yang tidak dibina dengan baik, yang boleh membawa kepada jawapan yang kabur atau mengelirukan. Sebagai ilustrasi, Jonsson (1964) menekankan bahawa merumuskan soalan dengan tepat adalah kunci untuk mengelakkan masalah yang biasa ditemui dalam kaedah sosiologi. Selain itu, ketepatan dan kebolehpercayaan soalan dapat ditingkatkan

dengan berunding terlebih dahulu dengan pakar, kerana langkah ini memastikan bahawa soalan yang diajukan mampu memperoleh maklumat yang sah dan boleh dipercayai, seperti yang dinyatakan oleh Akca (2023) dalam konteks wawancara penyiasatan.

3. **Semakan Peserta (*Member Checking*):** Transkrip temu bual telah dikembalikan kepada peserta kajian untuk disahkan ketepatannya bagi mengelakkan salah tafsir fakta dan memastikan keabsahan data. Langkah ini memastikan bahawa maklumat yang dikumpul benar-benar mencerminkan pandangan dan pengalaman peserta kajian secara tepat (Costa et al., 2023; Jayawardena et al., 2024).
4. **Jejak Audit & Perekodan Digital:** Kesemua data mentah, rakaman audio, dan transkrip temu bual disimpan secara sistematik sebagai bukti jejak audit. Penggunaan perakam digital semasa sesi temu bual memastikan tiada data penting yang tertinggal, di samping membolehkan proses semakan semula dilakukan pada bila-bila masa bagi tujuan verifikasi data. Hal ini selari dengan pandangan Young et al. (2021) bahawa rakaman digital amat bermanfaat dalam kajian kualitatif untuk menangkap nuansa perbualan yang penting bagi tafsiran dan verifikasi data.

3.7 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, Bab 3 ini telah memperincikan kerangka metodologi yang kukuh dan sistematik bagi menjayakan kajian pembangunan kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP di Malaysia. Pengaplikasian pendekatan kualitatif menerusi reka bentuk kajian kes berbilang (*multiple case study*) telah membolehkan pengkaji meneroka fenomena ini secara mendalam melalui perspektif alumni yang telah berjaya dalam kerjaya masing-masing.

Prosedur pengumpulan data yang melibatkan tiga peringkat utama, iaitu tinjauan literatur, temu bual mendalam bersama 15 orang peserta kajian, dan FGD bersama panel pakar, telah memastikan data yang diperoleh adalah kaya, autentik, dan mempunyai kesahan yang tinggi. Keunikan prosedur analisis data dalam kajian ini, yang dilaksanakan menerusi dua pusingan analisis tematik (*double-cycle analysis*)

berbantuan perisian NVivo 14, telah menjamin ketepatan dalam mengenal pasti 30 faktor kritikal yang akhirnya membentuk kerangka model akhir.

Keseluruhan prosedur yang diambil, bermula daripada pemilihan peserta secara bertujuan sehinggalah kepada penerapan strategi kesahan seperti triangulasi kaedah dan semakan peserta (*member checking*), telah dilaksanakan dengan teliti bagi memenuhi piawaian kajian akademik yang kukuh. Metodologi yang dihuraikan dalam bab ini menjadi asas fundamental dalam menghasilkan dapatan kajian yang signifikan. Segala penemuan daripada pusingan analisis dan sesi FGD ini akan diperincikan secara naratif dan visual dalam Bab 4 bagi menjawab segala persoalan kajian yang telah digariskan.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti indikator dan meneroka faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP, serta membangunkan satu kerangka model laluan kerjaya bagi pelajar MTP di Malaysia sebagai panduan kepada pelajar lepasan MTP.

Seperti yang diperincikan dalam Bab 3 (Metodologi Kajian), proses analisis data kajian ini terbahagi kepada tiga peringkat. Peringkat pertama iaitu analisis kandungan (*content analysis*) telah pun selesai dijalankan pada peringkat awal kajian dan hasilnya telah membentuk kerangka konseptual yang dibincangkan secara terperinci dalam Bab 2 (Sorotan Literatur). Oleh itu, pembentangan dapatan dalam bab ini akan menumpukan sepenuhnya kepada dapatan lapangan daripada peringkat kedua dan peringkat ketiga.

Bagi merealisasikan hasrat tersebut, data empirikal yang diperoleh menerusi teknik temu bual mendalam dan sesi FGD telah dianalisis secara sistematik. Secara keseluruhannya, bab ini disusun untuk menjawab soalan-soalan kajian berikut:

- i) Apakah indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia
- ii) Apakah faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia
- iii) Bagaimanakah kerangka model laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia dapat dibangunkan untuk menyokong pencapaian kerjaya masa depan mereka?

4.2 Profil Demografi Peserta Kajian

Bahagian ini memperincikan latar belakang peserta kajian yang terlibat dalam kajian, merangkumi maklumat demografi serta lokasi kajian dijalankan. Analisis profil ini adalah penting bagi memberikan gambaran jelas mengenai kesesuaian dan kredibiliti peserta kajian yang menyumbang kepada dapatan kajian.

4.2.1 Peserta Kajian Teknik Temu Bual Mendalam

Seramai 15 orang peserta kajian telah memberikan komitmen sepenuhnya dalam sesi temu bual mendalam yang dijalankan. Kesemua peserta ini dipilih melalui teknik persampelan bertujuan (*purposive sampling*) berdasarkan kriteria yang ketat, iaitu mereka merupakan alumni MTP yang telah berjaya dan mempunyai pendapatan yang stabil.

Pemilihan alumni sebagai peserta kajian utama adalah sangat kritikal dan relevan bagi menjawab persoalan kajian pertama (menenal pasti indikator) dan persoalan kajian kedua (meneroka faktor kritikal). Hal ini kerana input reflektif daripada mereka merangkumi empat aspek utama yang diperlukan dalam analisis kajian ini, iaitu:

1. **Pandangan dan Pengalaman:** Mendapatkan perspektif mendalam peserta berkaitan realiti sebenar dunia kerjaya selepas tamat pengajian tahfiz.
2. **Isu, Cabaran dan Keperluan:** Menenal pasti masalah spesifik atau keperluan kemahiran yang dihadapi semasa fasa transisi dari madrasah ke alam pekerjaan.
3. **Konteks Budaya dan Sosial:** Memahami faktor persekitaran, stigma masyarakat, dan norma sosial yang mempengaruhi pemilihan serta penerimaan kerjaya mereka.
4. **Tema dan Corak:** Mengesan pola kejayaan yang konsisten daripada jawapan peserta bagi menyokong pembinaan indikator dalam dapatan kajian.

Justeru, penglibatan mereka membolehkan pengkaji memperoleh pemahaman menyeluruh untuk membangunkan kerangka model laluan kerjaya yang realistik, bukannya sekadar berlandaskan teori semata-mata. Senarai profil ringkas 15 orang peserta kajian yang terlibat adalah seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4.1.

JaduaU.1
Senarai Profil Peserta Kaiian Temu Bual Mendalam

Bil	Kod Peserta	Pekerjaan Semasa
1	PK-1	Guru al-Quran
2	PK-2	Guru al-Quran
3	PK-3	Guru Hafazan
4	PK-4	Guru Tahfiz
5	PK-5	Guru al-Quran
6	PK-6	Guru Hafazan
7	PK-7	Imam
8	PK-8	Guru Hafazan
9	PK-9	Guru al-Quran
10	PK-10	Peniaga
11	PK-11	Penyampai Radio
12	PK-12	Guru Hafazan
13	PK-13	Guru al-Quran
14	PK-14	Peniaga
15	PK-15	Peniaga

Berdasarkan Jadual 4.1, data menunjukkan majoriti peserta kajian iaitu seramai 11 orang memilih untuk berkhidmat dalam bidang pendidikan dan keagamaan. Ini termasuklah kerjaya sebagai guru al-Quran, guru hafazan, guru tahfiz dan imam. Hal ini memperlihatkan bahawa bidang ini kekal menjadi tumpuan utama dalam kalangan alumni MTP.

Di samping itu, terdapat juga empat orang peserta yang menceburi bidang lain seperti perniagaan dan penyiaran radio. Gabungan kedua-dua kumpulan ini penting bagi membantu pengkaji mendapatkan gambaran yang lebih luas dan seimbang tentang situasi sebenar kerjaya alumni MTP masa kini.

4.2.2 Peserta Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

Sesi FGD telah dijalankan dengan melibatkan enam orang ahli panel yang dipilih berdasarkan kepakaran dan pengalaman masing-masing. Pemilihan panel pakar ini adalah signifikan bagi menjawab persoalan kajian ketiga, iaitu berkaitan dengan prosedur pembangunan dan pengesahan kerangka model laluan kerjaya tersebut.

Komposisi panel ini terdiri daripada empat orang pakar akademik (dua pensyarah UiTM, seorang pensyarah UKM, dan seorang pensyarah politeknik) serta dua orang wakil alumni Madrasah Tahfiz Persendirian yang berjaya. Senarai lengkap profil ahli panel FGD dipaparkan dalam Jadual 4.2.

Penglibatan wakil alumni dalam sesi ini bertujuan untuk memberikan input dari aspek praktikaliti. Berdasarkan pengalaman realistik mereka, pandangan ini amat kritikal bagi memastikan elemen dalam kerangka yang dibangunkan adalah boleh diaplikasikan (*feasible*) dan bukan sekadar teori semata-mata.

Manakala, kumpulan pakar akademik pula berperanan menilai kesahan kandungan dan struktur kerangka model. Input mereka penting bagi menjamin model yang dicadangkan mempunyai nilai akademik yang tinggi serta memenuhi piawaian kerangka yang standard.

Bagi melancarkan perjalanan sesi, pengkaji bertindak sebagai moderator untuk memudah cara perbincangan agar fokus interaksi kekal terarah kepada matlamat pembangunan model. Sesi ini turut dipantau oleh penyelia kajian bagi memastikan setiap prosedur mematuhi etika kajian dan mencapai objektif yang ditetapkan.

Jadual 4.2
 Panel FGD bagi Pembangunan Kerangka Model Laluan Kerjaya

No	Nama Panel	Jawatan	Latar Belakang Pendidikan	Kepakaran ^engalaman	Status
1	Mohd Izwan bin Mahmud	Pensyarah	Bimbingan & Kaunseling	Bimbingan & Kaunseling	Pakar
2	Khairul Azhar bin Meerangani	Pensyarah	Syariah	Maqasid Syariah	Pakar
3	Yusni Mohamad Yusak	Pensyarah	Pengajian Islam	Pengajian Islam	Pakar
4	Mohamad Fahmi bin Abdul Hamid	Pensyarah	Tahfiz	Al-Quran & Hadith	Pakar
5	Khalil bin Ahmad	Guru	Tahfiz	Al-Quran	Alumni
6	Muhammad Afif bin Zulkefly	Imam	Tahfiz	Imam	Alumni

Berdasarkan Jadual 4.2, komposisi panel FGD memperlihatkan keseimbangan yang strategik antara kepakaran akademik dan pengalaman praktikal. Seramai empat orang ahli panel dikategorikan sebagai pakar akademik yang memiliki latar belakang pendidikan khusus dalam bidang bimbingan & kaunseling, syariah, pengajian islam, serta al-Quran & hadith. Kehadiran pakar-pakar ini adalah penting bagi memastikan kerangka yang dibina mempunyai sandaran teori yang kukuh dan memenuhi piawaian akademik.

Di samping itu, penglibatan dua orang ahli panel berstatus alumni, memberikan dimensi realistik kepada perbincangan. Latar belakang mereka sebagai guru dan imam yang lahir daripada sistem tahfiz membuktikan keberhasilan pendidikan tersebut, sekali gus membolehkan mereka berkongsi cabaran serta peluang sebenar dalam laluan kerjaya bagi lepasan tahfiz (MTP). Gabungan perspektif antara teori akademik dan realiti lapangan ini dijangka mampu menghasilkan satu kerangka model laluan kerjaya yang bukan sahaja komprehensif, malah praktikal untuk dilaksanakan.

4.3 Analisis Peringkat Kedua: Mengenal Pasti Indikator dan Meneroka Faktor Kritikal

Bahagian ini memperincikan proses analisis data kualitatif yang dilaksanakan secara sistematik dalam dua pusingan berasingan dengan mengadaptasi pendekatan analisis tematik Braun dan Clarke (2006).

Pada pusingan pertama (subtopik 4.3.1), analisis dijalankan khusus bagi menjawab persoalan kajian pertama, iaitu bagi mengenal pasti indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP di Malaysia.

Seterusnya, pada pusingan kedua (subtopik 4.3.2), analisis dilakukan dengan lebih mendalam bagi menjawab persoalan kajian kedua, iaitu meneroka faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar tersebut.

Dapatan daripada kedua-dua pusingan analisis ini kemudiannya disepadukan bagi membentuk asas kepada pembangunan kerangka model laluan kerjaya yang komprehensif sebelum disahkan melalui sesi FGD.

4.3.1 Objektif 1: Mengenal Pasti Indikator Laluan bagi Perkembangan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Analisis pada pusingan pertama ini dijalankan secara khusus bagi menjawab persoalan kajian pertama, iaitu:

- i. Apakah indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia?

Bagi merungkai persoalan ini, pengkaji telah melaksanakan proses analisis data ke atas transkrip temu bual melibatkan 15 orang peserta kajian. Fokus utama pada pusingan pertama ini adalah untuk mengekstrak data yang mendalam dan bermakna bagi membentuk indikator yang relevan dengan konteks kajian.

Setelah proses pengumpulan data dan penyediaan transkrip verbatim selesai, pengkaji telah menjalankan analisis tema secara individu bagi kesemua 15 transkrip tersebut. Prosedur analisis ini dilaksanakan secara sistematik dengan mematuhi enam langkah analisis tematik yang digariskan oleh Braun dan Clarke (2006), iaitu:

1. Membiasakan diri dengan data
2. Menjana kod awal
3. Mencari tema
4. Menyemak semula tema
5. Mendefinisikan tema
6. Menghasilkan laporan

Perincian pelaksanaan bagi setiap langkah analisis tersebut dihuraikan secara mendalam dalam subtopik-subtopik seterusnya.

4.3.1.1 Membiasakan Diri dengan Data

Data mentah yang diperoleh melalui rakaman audio sesi temu bual telah ditranskripsikan sepenuhnya dalam bentuk verbatim berbantuan perisian penyunting audio digital. Langkah ini diambil bagi memastikan setiap butiran percakapan disalin dengan teliti bagi menjamin ketulenan data.

Setelah transkrip siap disediakan, proses pengesahan (*member checking*) dilaksanakan dengan menyerahkan kembali dokumen tersebut kepada peserta kajian untuk disemak. Proses ini penting bagi memastikan tiada sebarang percanggahan fakta atau salah tafsir terhadap maklumat yang disampaikan. Pada peringkat ini, peserta kajian diberikan peluang untuk membuat pembetulan atau penambahan sekiranya perlu bagi mengesahkan ketepatan data sebelum analisis dimulakan.

Seterusnya, pengkaji telah melaksanakan pembacaan intensif dengan meneliti setiap transkrip secara berulang kali, iaitu sebanyak dua hingga tiga pusingan. Proses ini bertujuan untuk membolehkan pengkaji benar-benar mendalami dan membiasakan diri (*familiarise*) dengan konteks data secara menyeluruh. Melalui pendekatan ini, pengkaji dapat memperoleh gambaran awal mengenai perspektif peserta serta mengesan corak atau idea penting yang berpotensi untuk diangkat sebagai kod dan tema dalam peringkat analisis seterusnya.

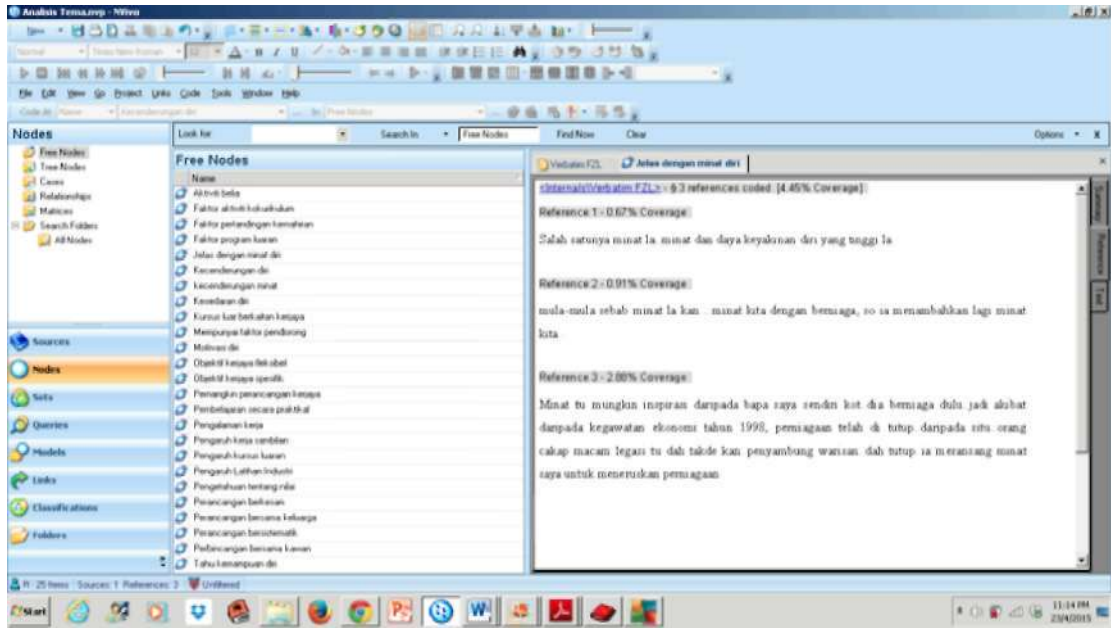
4.3.1.2 Menjana Kod Awal

Proses analisis bagi mengenal pasti indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP ini dijalankan secara teliti terhadap transkrip temu bual 15 orang peserta kajian. Pada peringkat permulaan ini, pengkaji melaksanakan proses pengekodan terbuka (*open coding*) untuk memperoleh kod-kod awal berdasarkan penterjemahan langsung terhadap data. Pengekodan terbuka ini bertujuan untuk mengenal pasti segmen data yang relevan yang seterusnya membantu dalam pembentukan tema utama kajian.

Kod-kod yang diperoleh kemudiannya disusun di dalam *free node* menggunakan perisian NVivo 14. *Free node* didefinisikan sebagai kumpulan konsep yang masih belum ditentukan temanya. Pada tahap ini, pengkaji melakukan pengekodan dengan meletakkan kod-kod ke dalam *free node* berdasarkan pemahaman daripada data itu sendiri serta tinjauan literatur terdahulu. Pengkaji berusaha untuk menghasilkan sebanyak mungkin kod yang relevan, seperti yang disarankan oleh Braun dan Clarke (2006), bagi memastikan setiap elemen signifikan daripada data dapat dikategorikan dengan tepat.

Kod-kod yang dihasilkan ini merupakan hasil pemerhatian pengkaji terhadap ciri-ciri data yang terpendam atau kata-kata yang dianggap menarik untuk dianalisis. Kod-kod tersebut merujuk kepada segmen atau elemen asas daripada data mentah yang dapat dihuraikan maknanya berdasarkan fenomena yang sedang dikaji, seperti yang dijelaskan oleh Boyatzis (1998).

Rajah 4.1 memaparkan contoh proses analisis pengekodan terbuka yang dijalankan menggunakan perisian NVivo 14, di mana kod-kod diletakkan di dalam *free node* untuk penyusunan awal. Pendekatan ini memberi kebebasan kepada pengkaji untuk tidak terikat dengan tema yang ditetapkan pada peringkat awal, namun memudahkan proses mengenal pasti indikator laluan bagi perkembangan kerjaya yang relevan.



Rajah 4.1: Analisis pengkodan terbuka (*open coding*)

Hasil daripada proses analisis yang dijalankan, sejumlah 151 kod awal telah berjaya dijana daripada data temu bual peserta kajian. Pada peringkat ini, definisi bagi setiap kod ditetapkan secara sementara dan akan melalui proses pemurnian pada tahap seterusnya. Kod-kod awal ini disemak semula dan diperhalusi bagi mengelakkan keaburan serta memastikan kesesuaiannya dengan tema yang bakal dibentuk. Senarai lengkap 151 kod awal tersebut dipaparkan dalam Jadual 4.3.

Jadual 4.3
Kod-Kod Awal Data Temu Bual

Bil.	Kod Awal	Bil.	Kod Awal
1.	Eksplorasi Kerjaya	20.	Kekurangan Pendedahan
2.	Faktor Dalaman	21.	Pengalaman Praktikal
3.	Hala Tuju	22.	Pengaruh Positif
4.	Kemampuan Diri	23.	Persekitaran
5.	Kepuasan Kerjaya	24.	Sokongan Sosial
6.	Kesedaran dan Tanggungjawab	25.	Inisiatif Peribadi
7.	Keseimbangan Kerjaya	26.	Komitmen Diri

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 8. Keterbatasan Peluang | 27. Perancangan Fleksibel |
| 9. Keterbatasan Perspektif | 28. Pertimbangan |
| 10. Manfaat | 29. Prioriti |
| 11. Pengurusan Masa Efektif | 30. Usaha |
| 12. Penilaian Diri | 31. Visi Kerjaya |
| 13. Peningkatan Kemahiran | 32. Matlamat Hidup |
| 14. Perancangan Awal | 33. Keperluan |
| 15. Persediaan Kerjaya | 34. Akhirat |
| 16. Target Kerjaya | 35. Niat |
| 17. Time Frame | 36. Takwa |
| 18. Bimbingan Kerjaya | 37. Aspirasi Kerjaya |
| 19. Ekplorasi Maklumat | 38. Ketiadaan Penerokaan |
| 39. Keupayaan Diri | 62. Keutamaan Kerohanian |
| 40. Pemahaman Manfaat | 63. Pemahaman Mendalam |
| 41. Pendidikan | 64. Mengenali Kemampuan |
| 42. Pendidikan Berterusan | 65. Penilaian Sumber |
| 43. Teliti | 66. Verifikasi Pekerjaan |
| 44. Dorongan | 67. Pendedahan Realiti |
| 45. Tinjauan Opsyen | 68. Pengetahuan Kerjaya |
| 46. Eksplorasi maklumat | 69. Sokongan Sosial |
| 47. Pembangunan Kerjaya | 70. Sumber Maklumat |
| 48. Pengalaman Kerjaya | 71. Adaptasi Suasana |
| 49. Praktikum Kerjaya | 72. Bidang Pengajian |

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 50. Tiada Galakan | 73. Jarak |
| 51. Daya Kendiri | 74. Kekurangan Maklumat |
| 52. Langkah Pro-aktif | 75. Ketepatan Maklumat |
| 53. Mengambil Peluang | 76. Minat Kerjaya |
| 54. Penilaian Kendiri | 77. Suasana Kondusif |
| 55. Penilaian Kerjaya | 78. Desakan Ekonomi |
| 56. Penyesuaian Laluan Kerjaya | 79. Kerohanian |
| 57. Usaha | 80. Kejelasan Kerjaya Awal |
| 58. Pemantapan Kemahiran | 81. Ekosistem Kerja |
| 59. Penghayatan Agama | 82. Tanggungjawab Kerjaya |
| 60. Tanggungjawab Sosial | 83. Tujuan Hidup |
| 61. Tuntutan Hidup | 84. Kemampuan Keputusan |
| 85. Keputusan Kendiri | 108. Alternatif |
| 86. Ketepatan Pilihan | 109. Integrasi |
| 87. Persediaan | 110. Keperluan Masa Kini |
| 88. Pilihan Kerjaya | 111. Kesedaran |
| 89. Bimbingan Kerjaya | 112. Laluan Kerjaya |
| 90. Keputusan Pasca Pengajian | 113. Penambahbaikan Sistem |
| 91. Penyelidikan Kerjaya | 114. Pengiktirafan Autoriti |
| 92. Sokongan Sosial | 115. Pengiktirafan Individu |
| 93. Sumber maklumat Terhad | 116. Pengukuhan Silibus |
| 94. Bakat | 117. Profesionalisme Pengajaran |
| 95. Faktor Gaji | 118. Saluran Bantuan |

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 96. Faktor Jarak | 119. Target |
| 97. Faktor Kemampuan Diri | 120. Jaringan Industri Pendidikan |
| 98. Faktor Minat | 121. Pendedahan |
| 99. Faktor Risiko | 122. Latihan Industri |
| 100. Kesesuaian Kerjaya | 123. Bakat |
| 101. Keterbatasan Keputusan Kerjaya | 124. Kenali Minat |
| 102. Kompromi Keputusan | 125. Pengurusan Masa |
| 103. Masa | 126. Tingkatkan Kemahiran |
| 104. Penggunaan Masa Efektif | 127. Akhirat |
| 105. Perbandingan pilihan | 128. Keseimbangan |
| 106. Keperluan Hidup | 129. Tawakkal |
| 107. Nilai Agama | 130. Perancangan Seimbang |
| 131. Prioriti Kerjaya | 143. Data Berimbang |
| 132. Dorongan Sosial | 144. Keselarasan Kerjaya |
| 133. Penilaian Diri | 145. Sumber Kerjaya |
| 134. Target Kerjaya | 146. Kepuasan Maklumat |
| 135. Matlamat Perancangan | 147. Sumber Berintegriti |
| 136. Penerokaan Menyeluruh | 148. Kerjaya Barakah |
| 137. Keutamaan Kerjaya | 149. Pertimbangan Keputusan |
| 138. Inisiatif Mencari | 150. Sokongan Keputusan |
| 139. Sokongan Dinamik | 151. Kesedaran Keputusan |
| 140. Analisis Mendalam | |
| 141. Prinsip Kerjaya | |

Jadual 4.3 di atas menyenaraikan kesemua 151 kod awal yang berjaya dijana hasil daripada proses pengekodan terbuka (*open coding*). Kod-kod ini merupakan data mentah yang mewakili pelbagai perspektif peserta kajian. Memandangkan senarai ini masih bersifat meluas dan belum berstruktur, proses analisis seterusnya akan diteruskan ke langkah "mencari tema". Pada langkah tersebut, kod-kod ini akan disaring, digabungkan, dan dikelompokkan ke dalam tema-tema yang lebih bermakna bagi menjawab persoalan kajian.

4.3.1.3 Mencari Tema

Susulan daripada proses pengekodan terbuka, pengkaji meneruskan analisis dengan melaksanakan pengekodan terpilih (*selective coding*). Langkah ini merupakan fasa kritikal yang bertujuan untuk mengintegrasikan kod-kod awal yang pelbagai ke dalam kategori yang lebih berstruktur. Melalui proses ini, kod-kod yang mempunyai kaitan langsung dikelompokkan semula bagi membentuk tema dan sub-tema yang jelas, seterusnya menyumbang kepada pemahaman mendalam mengenai indikator laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP.

Proses penyusunan ini dilaksanakan berbantuan perisian NVivo 14, di mana kod-kod yang relevan dipadankan dan dimasukkan ke dalam struktur *tree node*. Pendekatan ini adalah selari dengan saranan Braun dan Clarke (2006) yang menegaskan bahawa pembentukan tema mestilah berasaskan hubungan yang koheren antara kod dan data. Bagi kod-kod yang didapati tidak menepati kriteria tema yang ditetapkan, ia telah dinilai semula sama ada untuk digabungkan atau digugurkan bagi memastikan fokus analisis kekal jitu.

Panduan utama dalam pengelompokan kod ini adalah berdasarkan struktur *Career Development Inventory* (CDI), iaitu instrumen pengukuran yang dibangunkan oleh Super et al. (1990) bagi mengoperasikan Teori Perkembangan Kerjaya Super secara praktikal. Hasil integrasi indikator CDI ini bersama elemen pemikiran Ibnu Khaldun, sebanyak 4 tema utama dan 20 sub-tema awal telah berjaya dibentuk.

- | | | |
|----|-------------------|---|
| 3. | Maklumat Kerjaya | Segala bentuk maklumat yang berkaitan dengan pekerjaan, sama ada merupakan bahan cetak atau atas talian yang berupaya memberi maklumat. |
| 4. | Keputusan Kerjaya | Kemampuan individu untuk menggunakan kefahaman dan pemahamannya untuk membuat keputusan dalam perancangan kerjayanya. |

Manakala bagi sub-tema, pengkaji mengadaptasi lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun bagi melengkapkan perspektif kerjaya dari sudut pandang Islam. Perincian sub-tema tersebut dijelaskan dalam Jadual 4.4.

Jadual 4.5

Definisi Sub-tema Berasaskan Pemikiran Ibnu Khaldun

Bil.	Sub-tema	Definisi
1.	<i>Ruh</i>	<p><i>Haiwaniyyah</i>: merujuk kepada aspek kehidupan yang berkaitan dengan naluri dan keperluan fizikal manusia, seperti makan, minum, tidur, dan keinginan untuk memenuhi keperluan asas. Ibnu Khaldun mengaitkan <i>ruh haiwaniyyah</i> dengan sifat semula jadi manusia yang cenderung kepada kepuasan keperluan duniawi dan naluri haiwan yang mendominasi kehidupan awal manusia.</p> <p><i>Rububiyyah</i>: adalah <i>ruh</i> yang mengarahkan seseorang untuk mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Ia berkaitan dengan penghayatan terhadap aspek spiritual dan keimanan yang memandu individu untuk hidup selaras dengan kehendak Ilahi. Ibnu Khaldun menggambarkan <i>ruh rububiyyah</i> sebagai kekuatan dalam diri manusia yang mendorongnya untuk menjalani kehidupan dengan kesedaran rohani dan tanggungjawab moral terhadap Tuhan.</p>
2.	<i>Akal Tamyizi</i>	Merujuk kepada kemampuan akal manusia untuk membezakan antara perkara yang baik dan buruk, benar dan salah. Menurut Ibnu Khaldun, akal ini membolehkan seseorang membuat keputusan berasaskan pemahaman dan pertimbangan moral. Ia melibatkan kesedaran etika yang membantu individu dalam membuat pilihan yang tepat dalam kehidupan sosial dan peribadi.
3.	<i>Akal Tajribi</i>	Merujuk kepada akal yang diperoleh melalui pengalaman dan pemerhatian. Ibnu Khaldun menegaskan bahawa <i>akal tajribi</i> adalah

asas kepada pengetahuan praktikal dan kebijaksanaan yang diperoleh melalui percubaan dan kesilapan. Ia menggalakkan pembelajaran berterasan melalui pengalaman yang memberi manfaat dalam kehidupan seharian dan perkembangan ilmu.

Akal Nazari

Merupakan akal yang digunakan dalam membuat pemikiran abstrak dan teori. Ia berkaitan dengan kemampuan untuk berfikir secara logik dan rasional tentang konsep-konsep yang tidak kelihatan atau tidak langsung dapat dibuktikan melalui pengalaman. Ibnu Khaldun menganggap *akal nazari* sebagai suatu bentuk pemikiran yang mendalam dan lebih bersifat spekulatif, yang mengarah kepada pencarian ilmu yang lebih tinggi.

Haqiqah al-Insaniyyah

Merujuk kepada pemahaman menyeluruh tentang hakikat manusia yang melibatkan aspek fizikal, rohani, intelektual, dan sosial. Ia mencerminkan sifat asli manusia yang meliputi interaksi antara tubuh, akal, dan jiwa, serta bagaimana ketiga-tiga elemen ini berfungsi dalam kehidupan individu dan masyarakat. Dalam konteks ini, *Haqiqah al-Insaniyyah* menggambarkan identiti manusia secara keseluruhan, yang bukan hanya dilihat dari segi keperluan fizikal atau jasmani, tetapi juga dimensi rohani dan intelektual yang membentuk tingkah laku dan pemikiran manusia dalam kehidupan sosial mereka.

Meskipun pemikiran Ibnu Khaldun dijadikan sebagai sub-tema dalam kajian ini, ia sebenarnya merupakan tonggak utama yang menyokong keseluruhan kajian. Pemilihan pemikiran Ibnu Khaldun sebagai sub-tema adalah kerana konsep-konsep yang diutarakan tidak terhad atau spesifik kepada aspek kerjaya sahaja, melainkan merangkumi dimensi yang lebih luas tentang pemikiran, tingkah laku, dan interaksi sosial manusia. Oleh itu, Teori Perkembangan Kerjaya Super dipilih sebagai tema utama kajian ini, kerana ia lebih tertumpu dan relevan dengan aspek kerjaya serta pembangunan profesional individu.

Gabungan antara kedua-dua konsep ini adalah penting, kerana ia membolehkan kajian ini melihat perhubungan antara pemikiran yang menyeluruh dan pemahaman lebih mendalam mengenai peranan kerjaya dalam kehidupan individu, menjadikan kajian ini lebih holistik dan komprehensif. Selain itu, gabungan ini juga memperkukuhkan perancangan yang lebih baik dengan mengelakkan tumpuan sempit kepada materialistik semata-mata, dan sebaliknya mengarah kepada perancangan yang

lebih seimbang, yang melibatkan dimensi mental, rohani, dan sosial dalam membentuk perkembangan kerjaya yang lebih bermakna.

Susulan daripada penetapan defmisi tema dan sub-tema tersebut, proses pemetaan secara sistematik dilaksanakan ke atas 151 kod awal yang telah dijana. Kesemua kod ini dianalisis dan dikategorikan mengikut empat tema utama Teori Super dan sub-tema pemikiran Ibnu Khaldun berdasarkan kesesuaian defmisi masing-masing. Langkah penyesuaian ini adalah selari dengan pendekatan Braun dan Clarke (2006) yang menyarankan agar penyusunan kod dibuat berlandaskan hubungan yang jelas antara data dan tema dalam kerangka konseptual. Manakala bagi kod-kod yang didapati tidak memenuhi kriteria tema sedia ada, ia telah diasingkan dan ditempatkan semula di dalam free node untuk penilaian lanjut bagi memastikan ketepatan pengkategorian.

Pengkaji seterusnya telah menjalankan analisis yang lebih mendalam dan teliti terhadap kod-kod yang diperoleh, di mana satu tema baharu telah dikenal pasti hasil daripada proses pengkodan terpilih. Tema baharu ini, seperti yang diperincikan dalam Jadual 4.6, mengintegrasikan beberapa sub-tema yang diadaptasi daripada kajian literatur. Penyusunan ini dilakukan pada peringkat awal dan akan dinilai semula bagi memastikan kesesuaian serta relevansi data.

Jadual 4.6
Pembentukan Tema Baharu 'Nilai Tambah' dan Sub-tema Berkaitan

Bil.	Tema	Sub-tema	Keterangan
1.	Nilai Tambah	<i>Ruh</i>	Tema Baru: Merujuk kepada kemahiran lain yang boleh memberikan kelebihan kepada pelajar (seperti TVET dan sebagainya) serta elemen pemikiran yang mendasarinya.
		<i>Akal Tamyizi</i>	
		<i>Akal Taj ribi</i>	
		<i>Akal Nazari</i>	
		<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	

Berdasarkan Jadual 4.6, kemunculan "Nilai Tambah" sebagai tema kelima merupakan dapatan signifikan yang diperoleh hasil daripada analisis data secara induktif. Walaupun tema ini tidak terkandung secara eksplisit dalam kerangka asal CDI

Super, naratif peserta kajian secara konsisten menekankan keperluan penguasaan kemahiran tambahan (seperti TVET dan keusahawanan) sebagai elemen pelengkap yang kritikal untuk bersaing dalam pasaran kerja semasa.

Pengintegrasian tema ini dengan kerangka pemikiran Ibnu Khaldun membuktikan bahawa dalam konteks pelajar tahfiz, nilai tambah bukan sekadar kemahiran teknikal yang bersifat mekanikal. Sebaliknya, ia adalah satu proses pemerksaan diri yang didasari oleh kekuatan spiritual (*Ruh*), ketajaman intelektual yang merangkumi pertimbangan baikburuk (*Akal Tamyizi*), pengalaman praktikal (*Akal Tajribi*), dan analisis teori (*Akal Nazari*), serta kefahaman terhadap fitrah kejadian manusia (*Haqiqah al-Insaniyyah*).

Dengan penambahan tema baharu ini, struktur pengkodan dianggap lebih komprehensif dan bersedia untuk melalui proses pemurnian dalam fasa analisis seterusnya, iaitu langkah "menyemak tema".

4.3.1.4 Menyemak Semula Tema

Dalam proses penyemakan semula tema, pengkaji telah meneliti dan menilai semula kesesuaian tema-tema yang dibangunkan berdasarkan kerangka konseptual (Teori Perkembangan Kerjaya Super dan pemikiran Ibnu Khaldun) dengan data empirikal yang dikumpulkan daripada peserta kajian.

Berdasarkan analisis tersebut, pengkaji mendapati bahawa tema-tema awal yang diperoleh daripada kajian literatur adalah relevan dan wajar dikekalkan. Hal ini disokong oleh data temu bual di mana majoriti peserta kajian memberikan maklum balas yang selari dengan struktur tema tersebut. Selain itu, penemuan tema baharu iaitu "Nilai Tambah" turut dikekalkan kerana sebahagian besar peserta menekankan kepentingannya dalam perbincangan, sekali gus membuktikan bahawa kerangka yang digariskan mempunyai kaitan yang signifikan dengan realiti pengalaman mereka. Oleh itu, pengkaji merumuskan bahawa tema-tema ini bukan sahaja konsisten dengan literatur sedia ada, tetapi juga mewakili suara peserta kajian dengan tepat.

Seterusnya, pada peringkat semakan ini, pengkaji memutuskan untuk mengekalkan integrasi sub-tema berasaskan pemikiran Ibnu Khaldun dalam setiap tema utama. Keputusan ini dibuat berdasarkan rasional bahawa Teori Perkembangan Kerjaya Super berfungsi menjelaskan fasa-fasa teknikal dalam perkembangan kerjaya, manakala konsep Ibnu Khaldun mengisi aspek dalaman yang melibatkan

kebijaksanaan, spiritual, dan pertimbangan strategik dalam setiap fasa tersebut. Oleh yang demikian, setiap tema utama (Super) perlu didasari oleh kelima-lima sub-tema (Ibnu Khaldun) kerana kedua-dua perspektif ini saling melengkapi dalam membentuk pemahaman yang holistik mengenai laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP.

Walau bagaimanapun, struktur ini bersifat dinamik. Proses penambahan atau pengguguran sub-tema secara spesifik akan dilakukan selepas fasa meneroka faktor kritikal (Subtopik 4.3.2) dijalankan. Langkah ini penting bagi memberi ruang kepada pengkaji untuk menilai sama ada faktor-faktor kritikal yang muncul daripada data kelak benar-benar memetakan kesemua sub-tema yang telah ditetapkan atau sebaliknya. Dengan kata lain, pengkaji ingin memastikan sama ada data analisis mendalam nanti menyokong penuh atau memerlukan pengubahsuaian terhadap struktur sub-tema tersebut. Pendekatan ini membolehkan pengkaji membuat keputusan yang lebih tepat dan berasaskan bukti (*evidence-based*) dalam memfinalkan model akhir.

Susulan daripada penilaian ini, kod-kod awal yang telah disemak akan dibawa ke fasa seterusnya untuk analisis penerokaan faktor kritikal yang lebih mendalam. Proses ini melibatkan pemeriksaan teliti terhadap setiap kod dan sub-tema bagi mengesan sebarang hubungan atau corak tersembunyi yang mungkin tidak kelihatan pada peringkat awal. Melalui proses ini, pengkaji berharap dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP berdasarkan data empirikal yang kukuh.

Ringkasan struktur semakan tema dan sub-tema yang dimuktamadkan pada pusingan ini dipaparkan dalam Jadual 4.7.

Jadual 4.7

Semakan Semula Struktur Tema dan Sub-tema

Bil.	Tema Utama	Sub-tema (Integrasi Pemikiran Ibnu Khaldun)
1.	Perancangan Kerjaya	<i>Ruh</i> <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Taj rib i</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>
2.	Penerokaan Kerjaya	<i>Ruh</i> <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Taj rib i</i> <i>Akal Nazari</i>

3. Maklumat Kerjaya	Ruh <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Taj rib i</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>
4. Keputusan Kerjaya	Ruh <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Taj rib i</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>
5. Nilai Tambah	Ruh <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Taj rib i</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>

Jadual 4.7 di atas memaparkan tenia utama yang telah dimuktamadkan pada pusingan ini, manakala pemetaan sub-tema masih bersifat dinamik untuk disahkan pada pusingan kedua seterusnya. Justeru, proses diteruskan ke langkah "mendefinisikan tema" bagi memperincikan definisi operasi bagi setiap elemen tersebut.

4.3.1.5 Mendefinisikan Tema

Langkah seterusnya melibatkan proses penghalusan definisi bagi setiap tema yang telah dikenal pasti untuk memastikan kejelasan dan ketepatan fokus analisis. Pada peringkat ini, pengkaji menetapkan definisi operasional bagi kelima-lima tema utama supaya ia bukan sahaja mencerminkan kerangka teori asal, tetapi juga merangkumi nuansa data yang diperoleh daripada peserta kajian.

Penghalusan definisi ini kritikal bagi memastikan setiap tema tidak hanya dilihat dari sudut teknikal semata-mata, sebaliknya diperluas untuk merangkumi aspek dalaman yang lebih holistik. Berdasarkan integrasi kerangka konseptual, definisi setiap tema dibentuk berasaskan dua dimensi utama secara menyeluruh.

Pertama, Dimensi Fungsional: Dimensi ini merujuk kepada aspek teknikal kerjaya berdasarkan indikator *Career Development Inventory* (CDI) Super. Ia

memfokuskan kepada "apa" tindakan fizikal dan kognitif yang perlu dilakukan oleh pelajar MTP dalam merancang masa depan mereka.

Kedua, Dimensi Nilai: Dimensi ini merujuk kepada pengisian kesemua lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun (*Ruh, Akal Tamyiz, Akal Tajribi, Akal Nazari, dan Haqiqah al-Insaniyyah*) ke dalam setiap tema tersebut tanpa terkecuali. Ia memfokuskan kepada "bagaimana" tindakan kerjaya tersebut didasari oleh kekuatan dalaman, kebijaksanaan akal, dan kesedaran spiritual.

Sebagai contoh, tema "Perancangan Kerjaya" tidak hanya didefinisikan sebagai penyediaan jadual atau pelan tindakan semata-mata. Sebaliknya, ia diperhalusi sebagai satu proses holistik di mana pelajar merancang masa depan dengan menggabungkan kesemua elemen dalaman, bermula daripada niat yang jelas (*Ruh*), pertimbangan baik buruk (*Akal Tamyiz*), penggunaan pengalaman (*Akal Tajribi*), visi masa depan (*Akal Nazari*), sehinggalah kepada pemahaman fitrah diri (*Haqiqah al-Insaniyyah*).

Begitu juga dengan tema-tema lain seperti Penerokaan Kerjaya, Maklumat Kerjaya, Keputusan Kerjaya, dan Nilai Tambah. Kesemua tema ini didefinisikan berlandaskan prinsip bahawa setiap tindakan luaran kerjaya mestilah didasari oleh kelima-lima kerangka pemikiran Ibnu Khaldun secara serentak bagi membentuk indikator laluan bagi perkembangan kerjaya yang seimbang dunia dan akhirat.

Ringkasan definisi operasional akhir bagi kesemua tema yang telah dimurnikan dipaparkan dalam Jadual 4.8

Jadual 4.8

Definisi Operasional Tema Berasaskan Integrasi Teori Perkembangan Kerjaya Super dan Pemikiran Ibnu Khaldun

Bil.	Tema Utama	Definisi Operasional
1.	Perancangan Kerjaya	Proses merangka strategi masa depan yang melibatkan penetapan matlamat yang jelas, yang didasari oleh gabungan holistik elemen spiritual (<i>Ruh</i>), ketajaman intelektual (ketiga-tiga <i>jems Akal</i>), dan kefahaman fitrah manusia (<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>).
2.	Penerokaan Kerjaya	Usaha proaktif individu untuk menyelidik peluang kerjaya, yang dipandu sepenuhnya oleh kesedaran dalaman merangkumi aspek niat, pertimbangan rasional, pengalaman, visi, dan jati diri (kesemua 5 elemen Ibnu Khaldun).
3.	Maklumat Kerjaya	Penguasaan pengetahuan tentang dunia pekerjaan dan sumber maklumat yang sah, yang diproses dan ditapis menggunakan

neraca pertimbangan agama (*Ruh*), kebijaksanaan akal (*Akal*), dan kesesuaian fitrah (*Haqiqah al-Insaniyyah*).

4. Keputusan Kerjaya Kemampuan membuat pilihan kerjaya muktamad yang bukan sahaja berasaskan fakta, tetapi merupakan manifestasi daripada integrasi penuh antara kekuatan rohani, kematangan akal fikiran, dan pemahaman hakikat diri manusia.
5. Nilai Tambah Penguasaan kemahiran tambahan (teknikal & insaniah) yang memberi kelebihan kompetitif, namun pelaksanaannya tetap berakar umbi pada kelima-lima prinsip pemikiran Ibnu Khaldun bagi membentuk graduan yang kompeten dan berakhlak.

Secara tuntasnya, definisi operasional yang dipaparkan dalam Jadual 4.8 di atas membuktikan bahawa pembentukan faktor kritikal laluan kerjaya dalam kajian ini tidak bersifat satu dimensi. Sebaliknya, ia merupakan manifestasi integrasi yang padu antara kerangka profesional Barat (Teori Perkembangan Kerjaya Super) dan nilai falsafah Islam (Ibnu Khaldun). Penetapan definisi yang jelas dan holistik ini menjadi garis panduan utama bagi pengkaji dalam menginterpretasi data pada peringkat seterusnya, sekali gus memastikan hasil dapatan yang diperoleh benar-benar menepati objektif pembentukan model insan yang seimbang. Dengan termaktubnya definisi-definisi ini, proses analisis diteruskan ke fasa terakhir iaitu fasa keenam (Menghasilkan Laporan) bagi memperincikan dapatan kajian secara naratif dan sistematik.

4.3.1.6 Menghasilkan Laporan

Langkah keenam dan terakhir dalam analisis tematik Braun dan Clarke (2006) adalah menghasilkan laporan. Pada peringkat ini, pengkaji menyusun naratif yang koheren bagi menerangkan dapatan kajian berdasarkan tema-tema yang telah dikenal pasti. Laporan ini bertujuan untuk membuktikan kesahihan tema-tema tersebut melalui sokongan data empirik yang diperoleh daripada temu bual peserta kajian.

Bahagian ini akan memperincikan bagaimana setiap tema, bermula daripada tema yang diadaptasi daripada literatur sehinggalah kepada tema baharu yang muncul hasil pengkodan terbuka, beroperasi dalam konteks sebenar pengalaman pelajar MTP. Laporan ini disusun mengikut struktur lima tema utama yang telah dimurnikan seperti berikut:

Tema 1: Perancangan Kerjaya

Perancangan kerjaya adalah satu proses yang melibatkan pembuatan keputusan berkaitan pilihan kerjaya, penentuan laluan pendidikan dan latihan yang diperlukan, serta pemilihan strategi untuk mencapai matlamat (Salleh et al., 2008).

Dapatan kajian menunjukkan peserta kajian mempunyai kesedaran tinggi untuk merancang masa depan. Menurut PK-5, perancangan kerjayanya bermula seawal pengajian di peringkat IPT dengan menetapkan matlamat jelas dalam bidang pendidikan. Beliau mengambil langkah proaktif dengan menyertai pelbagai kursus dan memperoleh sijil berkaitan sebelum tamat belajar. Hal ini dinyatakan oleh beliau:

"Perancangan kerjaya? Perancangan kerjaya saya sejak bermula pengajian di peringkat IPT. Saya dah tetapkan kerjaya selepas belajar ini saya akan teruskan dalam bidang pendidikan. Sebelum pengajian itu pun ada kursus-kursus dan juga sijil-sijil yang saya telah ambil untuk melayakkan saya meneruskan dalam bidang kerjaya (pendidikan) sekarang." (PK-5)

Tindakan ini membuktikan bahawa beliau tidak hanya bergantung kepada pengajian formal, sebaliknya mengutamakan persediaan holistik bagi meningkatkan kelayakan kerjayanya.

Senada dengan itu, PK-10 turut menjelaskan bahawa walaupun tidak mempunyai cita-cita yang terlalu tinggi di peringkat awal, beliau mempunyai hala tuju yang jelas untuk berkhidmat kepada masyarakat. Fokus beliau adalah menjadi pendidik yang mengajar al-Quran dan kitab agama. Beliau menjelaskan:

"Semasa di madrasah eh... hmm saya tak bercita-cita tinggi pun sebenarnya. Apa yang saya nampak sebenarnya bila dah habis madrasah, apa tujuan atau perjalanan hidup saya selepas tu adalah mengajar, berkhidmat kepada masyarakat. Maksudnya mengajar al-Quran, mengajar kitab-kitab yang telah dipelajari... Sebenarnya untuk berada di maahad tahfiz ni pun ialah satu benda mengajar dan ianya perkara yang sama, cuma dia lebih sikit daripada mengajar tuh." (PK-10)

Ini menggambarkan bahawa perancangan kerjaya beliau didasari oleh nilai sosial dan agama yang kukuh, di mana kerjaya dilihat sebagai satu bentuk khidmat kepada ummah.

Tema 2: Penerokaan Kerjaya

Penerokaan kerjaya, dalam konteks kesediaan membuat keputusan, merujuk kepada keupayaan individu untuk mencari dan mendapatkan maklumat yang berkaitan dengan pilihan kerjaya mereka (Sharf, 2013).

PK-4 menjelaskan bahawa beliau menggunakan teknologi sebagai alat utama dengan mencari maklumat di internet seperti Google. Walau bagaimanapun, beliau mengambil langkah berjaga-jaga dengan merujuk kepada rakan-rakan bagi mengelakkan risiko penipuan pekerjaan (*scam*):

"Hmm... mula-mula kita cari sendiri lah dekat internet sebab sekarang banyakje iklan-iklan yang naik kan, kalau kita buka Google tu dekat bawah tu dah naik... lepas tu tanyajuga rujukkawan ke, sebab sekarang pun macam banyak scammer kerja kan." (PK-4)

Pendekatan ini menunjukkan bahawa beliau menggabungkan pencarian digital dengan pengesahan melalui jaringan sosial untuk memastikan keselamatan maklumat.

Hal yang sama dikongsikan oleh PK-8 yang menggunakan media sosial seperti Facebook untuk meneroka peluang, namun menyedari risiko maklumat palsu. Sebagai langkah keselamatan, beliau menyarankan penggunaan platform profesional yang sah seperti LinkedIn. Beliau menyatakan:

"Macam saya, dulu saya banyak tengok melalui facebook lah kan. Tapi kadang-kadang dekat Facebook ni, kadang-kadang ada yang scam apa semua kan. Jadi, apa yang saya boleh bagi pendapat, carilah sumber kerja itu dari yang memang kita tahu benda itu betul, sumber yang betul. Contoh, kita ada LinkedIn. Lepas tu, kita ada banyak apps yang boleh kita cari kerja. Jadi, carilah sumber yang betul supaya kita tak ditipu lah." (PK-8)

Pendekatan beliau menggambarkan sikap kewaspadaan yang tinggi dan kemahiran menyaring maklumat bagi memastikan penerokaan kerjaya dilakukan melalui saluran yang selamat.

Tema 3: Maklumat Kerjaya

Maklumat kerjaya merujuk kepada segala jenis informasi yang berkaitan dengan dunia pekerjaan, sama ada dalam bentuk bahan cetakan atau media audiovisual yang mampu memberikan panduan dan pengetahuan tentang kerjaya (Sidek, 2006).

PK-2 menegaskan bahawa maklumat kerjaya tidak seharusnya diterima secara membuta tuli. Beliau menekankan kepentingan melakukan kajian (*research*) terhadap latar belakang syarikat sebelum menerima sebarang tawaran bagi mengelakkan penipuan:

"Bagi saya dua-dua itu penting, maksudnya mana-mana sumber kita boleh ambil... Cuma kita tak boleh terlampau gelojoh untuk terus terima bulat-bulat which is itu tanggungjawab kita untuk make research sebelum kita jump into it... Contohkan kita dapat maklumat daripada internet pun, kita still kena buat research betul ke tak company tu menawarkan jawatan tersebut..." (PK-2)

Ini menunjukkan bahawa penguasaan maklumat kerjaya perlu diiringi dengan kemahiran analisis untuk mengesahkan kesahihan data tersebut.

Pandangan ini disokong oleh PK-1 yang menyarankan gabungan antara sumber internet dan sumber manusia. Menurut beliau, internet menyediakan variasi maklumat yang pantas, manakala individu yang berpengalaman dapat memberikan perspektif realiti sebenar:

"Bagi saya kedua-duanya sekali sebab bila ada gabungan keduanya itu, dia akan jadikan maklumat itu lebih lengkaplah insyaAllah. Sebab bagi saya, di internet tu kita dapat, dia senang dapat maklumat... dan dia dikukuhkan lagi dengan orang yang berpengalaman bekerja di tempat itu. Jadi bila mereka ada pengalaman tu, kita boleh tahu sama tak dengan apa yang kita dapat di internet dan orang yang berpengalaman tu lagi kita rasa trust lah." (PK-1)

Dengan menggabungkan kedua-dua sumber ini, beliau percaya keputusan kerjaya dapat dibuat dengan lebih tepat dan berinformasi.

Tema 4: Keputusan Kerjaya

Keputusan kerjaya dianggap sebagai elemen utama dalam perancangan kerjaya, dan banyak pakar menganggapnya sebagai tugas yang paling penting dalam proses bimbingan kerjaya (Crites, 1974); Savickas, 2000; Super, 1983).

PK-6 menyatakan bahawa keputusan beliau memilih kerjaya sebagai pendidik didorong oleh dua faktor utama: minat yang mendalam dan keinginan mencari keredhaan Allah. Beliau melihat kerjaya bukan sekadar profesion, tetapi satu jalan ibadah:

"Say a membuat keputusan tu yang pertama sebab say a minat, yang kedua sebab redha Allah ni memang kita waktu belajar, kita dititikberatkan untuk mencari kerdhaan Allah dalam kehidupan. Jadi saya buat kesinambungan antara kerjaya saya sebagai seorang pendidik dan dalam masa yang sama saya dapat redha Allah daripada apa ilmu yang kita sampaikan." (PK-6)

Ini menunjukkan keputusan kerjaya beliau adalah manifestasi keseimbangan antara minat peribadi dan tuntutan agama.

Sementara itu, PK-10 meletakkan pematuhan Syariah sebagai kriteria mutlak dalam membuat keputusan. Beliau menegaskan bahawa pekerjaan yang bergaji lumayan tidak akan bermakna jika ia bertentangan dengan hukum Islam:

"Hmm... untuk ni lah, pertama sekali hmmm.. pastikan benda tu bertepatan lah dengan agama Islam. Maksudnya tidak lari daripada syariah Islam, benda tu yang paling utamalah. Contoh bila ditawarkan gaji yang lumayan pun tetapi melanggar syariah islam maka tak kemana pun sebenarnya. So itu yang saya letakkan perkara yang pertama lah." (PK-10)

Pendekatan ini membuktikan bahawa bagi peserta kajian, keberkatan dan nilai agama menjadi neraca pertimbangan utama mengatasi faktor material dalam memuktamadkan pilihan kerjaya.

Tema 5: Nilai Tambah

Nilai tambah, merupakan tema baharu yang muncul hasil analisis data (pengekodan terbuka). Ia merujuk kepada kemahiran tambahan yang perlu dimiliki oleh pelajar MTP untuk bersaing dalam pasaran kerja.

PK-8 menekankan bahawa selain hafazan al-Quran, pelajar MTP perlu melengkapkan diri dengan kemahiran insaniah (*soft skills*) dan teknikal seperti penyuntingan atau pemasaran. Beliau berpendapat:

"Okay. Pendapat saya, walaupun orang selalu tanya kan, budak-budak tahfiz ni nak kerja apa... Tapi, kita kena ingat, maksudnya semua rezeki ni daripada Allah SWT lah semuanya. Jadi, apa yang boleh saya tambah, maksudnya, apa yang budak-budak lepasan tahfiz ni boleh buat, maksudnya,

*sentiasalah cari ilmu baru untuk menambahkan dia orang punya soft skill...
Mungkin bidang editing, boleh marketing ke. Sebab itu, kita kena tengok
keperluan masa kini... Biar seimbang." (PK-8)*

Pandangan ini diperkukuhkan oleh PK-5 yang mencadangkan agar sistem pendidikan madrasah dipelbagaikan dengan memasukkan elemen kemahiran praktikal:

"Memperkukuhkan lagi, mungkin kita boleh wujudkan, maksudnya satu pembelajaran dalam bentuk lain seperti mana kemahiran-kemahiran. Yang mana apabila pelajar-pelajar madrasah ni bila mereka keluar daripada tahfiz, mereka ni bukan sahaja menguasai ilmu al-Quran tapi mereka juga ada kemahiran-kemahiran yang lain." (PK-5)

Menurut beliau, lepasan tahfiz seharusnya bukan sahaja mahir dalam ilmu al-Quran, tetapi juga memiliki nilai tambah yang menjadikan mereka kompetitif dan serba boleh dalam pelbagai bidang pekerjaan.

Kesimpulannya, penghasilan laporan bagi analisis pusingan pertama ini telah mengesahkan kewujudan lima tema utama yang menjadi landasan kepada pembangunan laluan kerjaya pelajar MTP. Walau bagaimanapun, analisis ini belum terhenti di peringkat permukaan tema semata-mata.

Bagi memahami dinamika sebenar pembentukan laluan kerjaya ini, analisis pada pusingan kedua akan memfokuskan kepada penerokaan faktor-faktor kritikal yang mendasari setiap tema tersebut. Proses ini akan menentukan sejauh mana kelima-lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun benar-benar wujud dan berperanan dalam setiap tema, sekali gus menyaring elemen yang relevan untuk dikekalkan dalam model akhir kajian.

4.3.2 Objektif 2: Meneroka Faktor Kritikal Laluan bagi Perkembangan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Analisis pada pusingan kedua ini dilaksanakan secara khusus bagi menjawab persoalan kajian kedua, iaitu:

- ii. Apakah faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia?

Bagi merungkai persoalan ini, pengkaji telah melaksanakan proses analisis data secara mendalam ke atas transkrip temu bual yang melibatkan 15 orang peserta kajian. Fokus utama pada pusingan kedua ini adalah untuk mengekstrak data yang signifikan bagi meneroka faktor-faktor kritikal yang mendasari pembentukan laluan kerjaya dalam konteks kajian ini.

Susulan daripada proses pengumpulan data dan penyediaan transkrip verbatim, pengkaji telah menjalankan analisis tema secara komprehensif terhadap kesemua 15 transkrip tersebut. Prosedur analisis ini dilaksanakan secara sistematik dengan berpandukan enam langkah analisis tematik yang digariskan oleh Braun & Clarke (2006), iaitu:

1. Membiasakan diri dengan data
2. Menjana kod awal
3. Mencari tema
4. Menyemak semula tema
5. Mendefinisikan tema
6. Menghasilkan laporan

Perincian pelaksanaan bagi setiap langkah analisis tersebut dihuraikan secara mendalam pada subtopik-subtopik seterusnya.

4.3.2.1 Membiasakan Diri dengan Data

Proses analisis tema yang dijalankan untuk meneroka faktor-faktor kritikal dalam laluan perkembangan kerjaya pelajar MTP ini telah memberikan pengkaji pemahaman yang lebih mendalam terhadap data yang diperoleh. Proses pembacaan berulang dan penelitian transkrip memudahkan analisis tema bagi kesemua 15 peserta kajian dan seterusnya membolehkan pengenalpastian faktor-faktor kritikal yang relevan untuk menggambarkan laluan perkembangan kerjaya pelajar MTP di Malaysia.

4.3.2.2 Menjana Kod-kod Awal

Analisis tema dimulakan dengan pengkaji melaksanakan pengekodan terbuka (*open coding*) untuk mendapatkan kod-kod awal berdasarkan penterjemahan langsung

terhadap data. Kod-kod yang diperoleh disusun di bawah *free node* menggunakan perisian NVivo. *Free node* didefinisikan sebagai kumpulan konsep yang masih belum ditentukan temanya.

Pada peringkat ini, pengkaji melakukan pengekodan berdasarkan pemahaman terhadap data serta berlandaskan pengetahuan dan tinjauan literatur yang dilakukan. Pengkaji berusaha menjana sebanyak mungkin kod yang relevan seperti yang disarankan oleh Braun dan Clarke (2006). Kod-kod ini terhasil daripada pemerhatian terhadap ciri data yang tersirat atau naratif yang signifikan untuk dianalisis (Boyatzis, 1998).

Seiring dengan itu, pengekodan terbuka yang baharu dilakukan akan digabungkan dengan pengekodan terbuka daripada fasa analisis sebelumnya (pusingan pertama). Langkah ini bertujuan untuk membentuk kumpulan kod yang lebih komprehensif. Gabungan kod ini disusun semula di dalam *free node* perisian NVivo 14 bagi membolehkan pengkategorian tema yang lebih jelas dan konsisten. Proses penggabungan ini diharapkan dapat memperkaya analisis tematik kajian ini dengan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang terlibat dalam laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP, serta mempermudah penentuan tema dan sub-tema yang relevan.

Jadual 4.9 memaparkan senarai kod awal yang dijana hasil analisis data temu bual menggunakan perisian NVivo 14. Walaupun pada peringkat awal pengkaji mungkin menghadapi kesukaran menentukan kedudukan tepat setiap kod, namun melalui pendekatan berterusan, persamaan antara kod berjaya dikenal pasti dan dipindahkan ke bawah tema-tema yang relevan untuk meneroka faktor-faktor kritikal dalam perkembangan kerjaya pelajar MTP di Malaysia.

Jadual 4.9

Janaan Kod Awal Faktor Kritikal Hasil Analisis Peneekodan Terbuka

Bil.	Kod Awal	Bil.	Kod Awal
1.	Eksplorasi Kerjaya	22.	Pengaruh Positif
2.	Faktor Dalaman	23.	Persekitaran
3.	Hala Tuju	24.	Sokongan Sosial
4.	Kemampuan Diri	25.	Inisiatif Peribadi
5.	Kepuasan Kerjaya	26.	Komitmen Diri
6.	Kesedaran dan Tanggungjawab	27.	Perancangan Fleksibel
7.	Keseimbangan Kerjaya	28.	Pertimbangan
8.	Keterbatasan Peluang	29.	Prioriti
9.	Keterbatasan Perspektif	30.	Usaha
10.	Manfaat	31.	Visi Kerjaya
11.	Pengurusan Masa Efektif	32.	Matlamat Hidup
12.	Penilaian Diri	33.	Keperluan
13.	Peningkatan Kemahiran	34.	Akhirat
14.	Perancangan Awal	35.	Niat
15.	Persediaan Kerjaya	36.	Takwa
16.	Target Kerjaya	37.	Aspirasi Kerjaya
17.	Time Frame	38.	Ketiadaan Penerokaan
18.	Bimbingan Kerjaya	39.	Keupayaan Diri
19.	Pencarian Maklumat	40.	Pemahaman Manfaat
20.	Kekurangan Pendedahan	41.	Pendidikan
21.	Pengalaman Praktikal	42.	Pendidikan Berterusan

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| 43. Teliti | 66. Verifikasi Pekerjaan |
| 44. Dorongan | 67. Pendedahan Realiti |
| 45. Tinjauan Opsyen | 68. Pengetahuan Kerjaya |
| 46. Eksplorasi Maklumat | 69. Sokongan Sosial |
| 47. Pembangunan Kerjaya | 70. Sumber Maklumat |
| 48. Pengalaman Kerjaya | 71. Adaptasi Suasana |
| 49. Praktikum Kerjaya | 72. Bidang Pengajian |
| 50. Tiada Galakan | 73. Jarak |
| 51. Daya Kendiri | 74. Kekurangan Maklumat |
| 52. Langkah Pro-aktif | 75. Ketepatan Maklumat |
| 53. Mengambil Peluang | 76. Minat Kerjaya |
| 54. Penilaian Kendiri | 77. Suasana Kondusif |
| 55. Penilaian Kerjaya | 78. Desakan Ekonomi |
| 56. Penyesuaian Laluan Kerjaya | 79. Kerohanian |
| 57. Usaha | 80. Kejelasan Kerjaya Awal |
| 58. Pemantapan Kemahiran | 81. Ekosistem Kerja |
| 59. Penghayatan Agama | 82. Tanggungjawab Kerjaya |
| 60. Tanggungjawab Sosial | 83. Tujuan Hidup |
| 61. Tuntutan Hidup | 84. Kemampuan Keputusan |
| 62. Keutamaan Kerohanian | 85. Keputusan Kendiri |
| 63. Pemahaman Mendalam | 86. Ketepatan Pilihan |
| 64. Mengenali Kemampuan | 87. Persediaan |
| 65. Penilaian Sumber | 88. Pilihan Kerjaya |

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 89. Bimbingan Kerjaya | 112. Laluan Kerjaya |
| 90. Keputusan Pasca Pengajian | 113. Penambahbaikan Sistem |
| 91. Penyelidikan Kerjaya | 114. Pengiktirafan Autoriti |
| 92. Sokongan Sosial | 115. Pengiktirafan Individu |
| 93. Sumber Maklumat Terhad | 116. Pengukuhan Silibus |
| 94. Bakat | 117. Profesionalisme Pengajaran |
| 95. Faktor Gaji | 118. Saluran Bantuan |
| 96. Faktor Jarak | 119. Target |
| 97. Faktor Kemampuan Diri | 120. Jaringan Industri Pendidikan |
| 98. Faktor Minat | 121. Pendedahan |
| 99. Faktor Risiko | 122. Latihan Industri |
| 100. Kesesuaian Kerjaya | 123. Bakat |
| 101. Keterbatasan Keputusan Kerjaya | 124. Kenali Minat |
| 102. Kompromi Keputusan | 125. Pengurusan Masa |
| 103. Masa | 126. Tingkatkan Kemahiran |
| 104. Penggunaan Masa Efektif | 127. Akhirat |
| 105. Perbandingan pilihan | 128. Keseimbangan |
| 106. Keperluan Hidup | 129. Tawakkal |
| 107. Nilai Agama | 130. Perancangan Seimbang |
| 108. Alternatif | 131. Prioriti Kerjaya |
| 109. Integrasi | 132. Dorongan Sosial |
| 110. Keperluan Masa Kini | 133. Penilaian Diri |
| 111. Kesedaran | 134. Target Kerjaya |

- | | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| 135. Matlamat Perancangan | 146. Kepuasan Maklumat |
| 136. Penerokaan Menyeluruh | 147. Sumber Berintegriti |
| 137. Keutamaan Kerjaya | 148. Kerjaya Barakah |
| 138. Inisiatif Mencari | 149. Pertimbangan Keputusan |
| 139. Sokongan Dinamik | 150. Sokongan Keputusan |
| 140. Analisis Mendalam | 151. Kesedaran Keputusan |
| 141. Prinsip Kerjaya | 152. Integrasi Dunia & Akhirat |
| 142. Prioriti Kerjaya | 153. Kemahiran Holistik |
| 143. Data Berimbang | 154. Pengiktirafan Badan Autoriti |
| 144. Keselarasan Kerjaya | 155. Pengiktirafan Sosial |
| 145. Sumber Kerjaya | 156. Pengiktirafan Diri |

Hasilnya, sebanyak 156 kod berjaya diekstrak daripada kesemua 15 transkrip peserta kajian. Pada peringkat ini, definisi bagi setiap kod ditetapkan secara sementara dan akan melalui proses pemurnian pada tahap seterusnya.

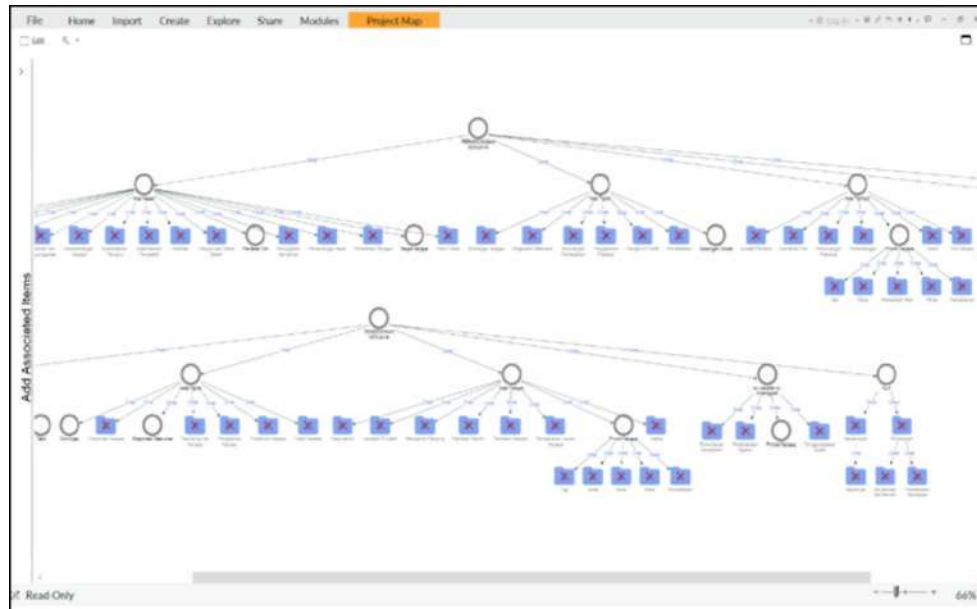
4.3.2.3 Mencari Tema

Susulan daripada langkah pengekodan terbuka, pengkaji meneruskan analisis dengan melaksanakan pengekodan terpilih (*selective coding*). Proses ini melibatkan penyusunan semula 156 kod awal yang diperoleh menerusi langkah menjana kod-kod awal (subtopik 4.3.2.2) ke dalam kumpulan tema yang lebih spesifik menggunakan perisian NVivo 14.

Bagi tujuan pengelasan ini, kod-kod tersebut dipetakan ke dalam lima tema utama yang telah dibangunkan hasil daripada analisis pada pusingan pertama. Tema-tema tersebut ialah Perancangan Kerjaya, Penerokaan Kerjaya, Maklumat Kerjaya, Keputusan Kerjaya, dan Nilai Tambah. Analisis ini diperincikan lagi dengan mengintegrasikan lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun iaitu *Ruh, Akal Tamyizi, Akal*

Tajribi, Akal Nazari, dan Haqiqah al-Insaniyyah sebagai sub-tema bagi setiap tema utama tersebut.

Paparan visual bagi proses pemetaan kod-kod ke dalam struktur tema dan sub-tema ini ditunjukkan dalam Rajah 4.3.



Rajah 4.3: Peta Projek (*ProjectMap*) bagi Analisis Pengekodan Terpilih (*Selective Coding*)

Semasa proses pemetaan ini dijalankan, pengkaji telah meneliti relevansi setiap satu daripada 156 kod awal tersebut terhadap kerangka tema yang ditetapkan. Kod-kod yang didapati mempunyai maksud yang sama telah digabungkan (*merged*), manakala kod yang bersifat umum atau tidak menepati definisi operasi faktor kritikal telah disaring keluar.

Hasil daripada proses penyaringan dan pemetaan tersebut, jumlah kod telah dikecilkan kepada 43 kod yang benar-benar relevan dan berpotensi sebagai faktor kritikal. Kesemua 43 kod ini berjaya diklasifikasikan di bawah tema dan sub-tema yang ditetapkan, manakala bakinya yang tidak signifikan telah diasingkan. Perincian taburan 43 kod yang terhasil mengikut tema adalah seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.10

Pengelasan Faktor Kritikal Awal Mengikut Tema dan Sub-tema

Bil.	Tema	Sub-tema	Bilangan Faktor Kritikal (Kod)
	Perancangan Kerjaya	<i>Ruh</i> <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Tajribi</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	
	Penerokaan Kerjaya	<i>Ruh</i> <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Tajribi</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	
	Maklumat Kerjaya	<i>Ruh</i> <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Tajribi</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	
	Keputusan Kerjaya	<i>Ruh</i> <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Tajribi</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	
	Nilai Tambah	<i>Ruh</i> <i>Akal Tamyizi</i> <i>Akal Tajribi</i> <i>Akal Nazari</i> <i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	

Susunan terperinci bagi kesemua 43 faktor kritikal awal yang telah disaring ini ditunjukkan dalam Jadual 4.11. Senarai ini memperincikan himpunan kod yang dikenal pasti daripada naratif peserta kajian sebagai faktor kritikal awal yang menyumbang kepada laluan bagi perkembangan kerjaya mereka, sebelum melalui proses pemurnian akhir.

Jadual 4.11

Pengelasan Faktor Kritikal Awal Mengikut Tema dan Sub-tema (Perincian)

Bil.	Tema	Sub-tema	Faktor Kritikal (Kod)
1.	Perancangan Kerjaya	<i>Ruh</i>	1. Perancangan Seimbang 2. Faktor Dalaman
		<i>Akal Tamyizi</i>	1. Prioriti Kerjaya 2. Pertimbangan
		<i>Akal Tajribi</i>	1. Dorongan Sosial 2. Eksplorasi Kerjaya
		<i>Akal Nazari</i>	1. Penilaian Diri 2. Target Kerjaya
		<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Matlamat Perancangan 2. Visi Kerjaya
2.	Penerokaan Kerjaya	<i>Ruh</i>	1. Penerokaan Menyelunih 2. Keutamaan Kerohanian
		<i>Akal Tamyizi</i>	1. Keutamaan Kerjaya 2. Penyesuaian Laluan
		<i>Akal Tajribi</i>	1. Eksplorasi Kerjaya 2. Sokongan Dinamik
		<i>Akal Nazari</i>	1. Analisis Mendalam 2. Teliti
		<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Prinsip Kerjaya 2. Tujuan Hidup
3.	Maklumat Kerjaya	<i>Ruh</i>	1. Data Berimbang 2. Kerohanian
		<i>Akal Tamyizi</i>	1. Kerjaya Tepat 2. Kesesuaian Kerjaya

	<i>Akal Tajribi</i>	1. Sumber Kerjaya 2. Sumber Maklumat
	<i>Akal Nazari</i>	1. Kepuasan Maklumat 2. Sumber Berintegriti
	<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	(Tiada kod)
Keputusan Kerjaya	<i>Ruh</i>	1. Kerjaya Barakah 2. Nilai Agama
	<i>Akal Tamyizi</i>	1. Pertimbangan Keputusan 2. Kompromi Keputusan
	<i>Akal Tajribi</i>	1. Sokongan Keputusan 2. Sumber Maklumat Terhad
	<i>Akal Nazari</i>	1. Keselaran Kerjaya 2. Perbandingan Pilihan
	<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Kesedaran Keputusan 2. Keperluan Hidup
Nilai Tambah	<i>Ruh</i>	1. Integrasi Dunia-Akhirat 2. Keseimbangan
	<i>Akal Tamyizi</i>	(Tiada kod)
	<i>Akal Tajribi</i>	(Tiada kod)
	<i>Akal Nazari</i>	1. Kemahiran Holistik 2. Pengiktirafan Badan Autoriti 3. Pengukuhan Silibus
	<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	(Tiada kod)

Jadual 4.11 di atas memaparkan stmktur faktor kritikal awal yang berjaya disusun. Walau bagaimanapun, senarai ini masih bersifat tentatif dan memerlukan proses pemurnian yang lebih teliti bagi memastikan ketepatan pengelasan. Oleh yang

demikian, analisis akan diteruskan ke langkah semakan semula tema (*reviewing themes*) bagi menyaring dan memuktamadkan hanya faktor-faktor yang benar-benar signifikan untuk membentuk kerangka model akhir.

4.3.2.4 Menyemak Semula Tema

Susulan daripada pengelasan awal, proses analisis diteruskan ke peringkat semakan semula tema (*reviewing themes*). Seperti yang digariskan oleh Braun dan Clarke (2006), fasa ini melibatkan dua tahap semakan bagi memastikan ketepatan dan keutuhan data yang telah dipetakan.

Semakan tahap pertama melibatkan penilaian terhadap kod-kod (faktor kritikal) di peringkat sub-tema. Pengkaji meneliti semula setiap kod untuk memastikan wujudnya koheren atau kesinambungan makna antara satu sama lain dalam kumpulan sub-tema yang sama. Kod-kod yang didapati tidak selari, bertindih, atau kurang signifikan telah digabungkan atau disaring keluar.

Hasil daripada semakan ini, jumlah faktor kritikal telah dikecilkan daripada 43 kod kepada 25 kod muktamad. Sebanyak 18 kod telah disaring keluar kerana didapati kurang relevan atau mempunyai pertindihan maksud dengan kod yang lebih dominan. Perincian proses penyaringan dalam semakan ini ditunjukkan dalam Jadual 4.12.

Jadual 4.12

Pemurnian Struktur Tema, Sub-Tema dan Faktor Kritikal

Bil.	Tema	Sub-tema	Faktor Kritikal Terpilih (Kekal)	Faktor Kritikal Disaring (Gugur)
1.	Perancangan Kerjaya	<i>Ruh</i>	1. Perancangan Seimbang	1. Faktor Dalam
		<i>Akal Tamyizi</i>	1. Prioriti Kerjaya	1. Pertimbangan
		<i>Akal Tajribi</i>	1. Dorongan Sosial	1. Eksplorasi Kerjaya
		<i>Akal Nazari</i>	1. Penilaian Diri 2. Target Kerjaya	(-)
		<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Matlamat Perancangan	1. Visi Kerjaya

2.	Penerokaan Kerjaya	Ruh	1. Penerokaan Menyeluruh	1. Keutamaan Kerohanian
		<i>Akal Tamyizi</i>	1. Keutamaan Kerjaya	1. Penyesuaian Laluan
		<i>Akal Tajribi</i>	1. Eksplorasi Kerjaya 2. Sokongan Dinamik	(-)
		<i>Akal Nazari</i>	1. Analisis Mendalam	1. Teliti
3.	Maklumat Kerjaya	Ruh	1. Data Berimbang	1. Kerohanian
		<i>Akal Tamyizi</i>	1. Kerjaya Tepat	1. Kesesuaian Kerjaya
		<i>Akal Tajribi</i>	1. Sumber Kerjaya	1. Sumber Maklumat
		<i>Akal Nazari</i>	1. Kepuasan Maklumat 2. Sumber Berintegriti	(-)
		<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	(Tiada kod)	(Sub-tema digugurkan)
4.	Keputusan Kerjaya	Ruh	1. Kerjaya Barakah	1. Nilai Agama
		<i>Akal Tamyizi</i>	1. Pertimbangan Keputusan	1. Kompromi Keputusan
		<i>Akal Tajribi</i>	1. Sokongan Keputusan	1. Sumber Maklumat Terhadap
		<i>Akal Nazari</i>	1. Keselarasan Kerjaya	1. Perbandingan Pilihan
		<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Kesedaran Keputusan	1. Keperluan Hidup
5.	Nilai Tambah	Ruh	1. Integrasi Dunia-Akhirat	1. Keseimbangan
		<i>Akal Tamyizi</i>	(Tiada kod)	(Sub-tema digugurkan)
		<i>Akal Tajribi</i>	(Tiada kod)	(Sub-tema digugurkan)

<i>Akal Nazari</i>	1. Kemahiran Holistik	1. Pengukuhan Silibus
	2. Pengiktirafan	
	Badan Autoriti	
<i>Haqiqah</i>		
<i>al-Insaniyyah</i>	(Tiada kod)	(Sub-tema digugurkan)

Semakan tahap kedua pula menumpukan kepada penilaian kesahihan peta tenia secara holistik. Pengkaji meneliti semula ketepatan hubungan antara tenia utama serta sub-tema terhadap keseluruhan set data bagi memastikan struktur analisis tersebut benar-benar mewakili naratif peserta kajian. Hasil semakan mengesahkan bahawa kelima-lima tema utama adalah kukuh dan kekal relevan tanpa sebarang penambahan atau pengurangan.

Walau bagaimanapun, beberapa sub-tema telah digugurkan secara rasmi disebabkan ketiadaan kod (*empty nodes*) atau data sokongan yang mencukupi hasil daripada semakan tahap pertama. Perkara ini jelas ditunjukkan dalam Jadual 4.12, di mana sub-tema *Haqiqah al-Insaniyyah* (di bawah tema Maklumat Kerjaya) serta sub-tema *Akal Tamyizi*, *Akal Tajribi*, dan *Haqiqah al-Insaniyyah* (di bawah tema Nilai Tambah) tidak lagi disenaraikan dalam struktur pengelasan akhir.

Secara keseluruhannya, proses analisis yang ketat ini telah berjaya memuktamadkan struktur akhir yang mengandungi 5 tema utama, 21 sub-tema, dan 25 faktor kritikal. Kesemua el em en ini dibentuk hasil integrasi Teori Perkembangan Kerjaya Super dan pendekatan pemikiran Ibnu Khaldun, yang kini sedia untuk didefinisikan secara terperinci bagi membentuk kerangka model akhir laluan kerjaya pelajar MTP di Malaysia.

4.3.2.5 Mendefinisikan Tema

Proses analisis seterusnya beralih ke fasa mendefinisikan tema, selaras dengan langkah-langkah analisis yang digariskan oleh Braun dan Clarke (2006). Walaupun langkah ini secara prinsipnya bertujuan memurnikan tema, namun dalam konteks pusingan kedua ini, tumpuan pengkaji diberikan sepenuhnya kepada usaha memberikan definisi operasi yang jelas kepada 25 faktor kritikal yang telah berjaya diteroka.

Fokus ini diberikan kerana faktor-faktor kritikal tersebut bukanlah elemen yang berdiri sendiri atauterpisah. Sebaliknya, setiap faktor kritikal adalah manifestasi khusus

hasil sintesis antara tema utama (Teori Perkembangan Kerjaya Super) dengan sub-tema (lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun). Oleh yang demikian, pendefinisian setiap faktor kritikal perlu digarap dengan teliti agar ia mencerminkan gabungan kedua-dua elemen tersebut, iaitu mengandungi aspek teknikal kerjaya (tema) dan nilai pemikiran Islam (sub-tema) yang mendasarinya.

Selaras dengan saranan Braun dan Clarke (2006) agar setiap elemen analisis mempunyai batasan makna yang jelas dan tidak bertindih, pengkaji telah memperhalusi definisi operasi bagi setiap faktor kritikal ini. Langkah ini penting bagi memastikan indikator yang terbentuk dapat difahami secara tepat dalam konteks pembinaan model akhir, sekali gus menggambarkan realiti sebenar pengalaman peserta kajian tanpa sebarang kekeliruan.

Perincian definisi operasi bagi kesemua 25 faktor kritikal, yang telah dirangka berdasarkan integrasi tema dan sub-tema tersebut, dipaparkan dalam Jadual 4.13.

Jadual 4.13

Definisi Operasi Faktor Kritikal Laluan Perkembangan Kerjaya Berasaskan Integrasi Pemikiran Ibnu Khaldun

Bil.	Tema & Sub-tema	Faktor Kritikal	Definisi Operasi dalam Konteks Kajian
1.	Perancangan Kerjaya <i>Ruh</i>	1.Perancangan Seimbang	Merancang hala tuju kerjaya dengan mengambil kira keseimbangan antara keperluan material duniawi dan tuntutan spiritual ukhrawi.
	<i>Akal Tamyizi</i>	I. Prioriti Kerjaya	Kemampuan menyusun keutamaan dalam membuat keputusan kerjaya berdasarkan kestabilan, minat, dan keseimbangan hidup.
	<i>Akal Tajribi</i>	I. Dorongan Sosial	Pengaruh dan sokongan daripada ibu bapa, keluarga, dan guru yang membentuk corak perancangan kerjaya pelajar.
	<i>Akal Nazari</i>	I. Penilaian Diri	Proses reflektif mengenal pasti kekuatan, kelemahan, dan potensi diri sebelum merangka laluan kerjaya.

	2. Target Kerjaya	Penetapan sasaran spesifik jangka pendek dan panjang yang ingin dicapai dalam tempoh masa tertentu.
<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Matlamat Perancangan	Penetapan tujuan kerjaya yang berpaksikan kesedaran sebagai khalifah untuk memberi manfaat kepada masyarakat dan agama.
Penerokaan Kerjaya		
<i>Ruh</i>	1. PenerokaanMenyelurah	Usaha memahami potensi diri dan peluang kerjaya dengan mengambil kira keseimbangan tanggungjawab rohani dan jasmani.
<i>Akal Tamyizi</i>	1. Keutamaan Kerjaya	Kebijaksanaan menilai faktor utama seperti minat dan kestabilan sebelum memilih bidang untuk diterokai.
<i>Akal Tajribi</i>	1. Eksplorasi Kerjaya	Tindakan mencari maklumat kerjaya melalui pengalaman orang lain, media sosial, dan pencarian sendiri.
	2. Sokongan Dinamik	Bantuan berterusan daripada rangkaian sosial dan mentor yang memberi dorongan semasa proses penerokaan.
<i>Akal Nazari</i>	1. Analisis Mendalam	Penilaian terperinci terhadap prospek, risiko, dan kesesuaian sesuatu bidang kerjaya berdasarkan fakta.
<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Prinsip Kerjaya	Pegangan nilai jati diri dan tanggungjawab sosial yang menjadi panduan asas semasa meneroka pilihan kerjaya.
Maklumat Kerjaya		
<i>Ruh</i>	1. Data Berimbang	Mendapatkan maklumat kerjaya yang meliputi aspek keperluan duniawi

		(gaji/pangkat) dan ukhrawi (nilai agama).
<i>Akal Tamyizi</i>	1. Kerjaya Tepat	Kemahiran menyaring maklumat untuk memilih kerjaya yang paling relevan dan sesuai dengan potensi diri.
<i>Akal Tajribi</i>	1. Sumber Kerjaya	Rujukan maklumat berdasarkan pengalaman nyata individu berpengalaman, mentor, atau praktis industri.
<i>Akal Nazari</i>	1. Kepuasan Maklumat	Tahap keyakinan pelajar terhadap kecukupan dan kejelasan data yang diperoleh hasil analisis sendiri.
	2. Sumber Berintegriti	Memastikan kesahihan, ketelusan, dan autoriti sumber maklumat yang dirujuk sebelum menerimanya.
Keputusan Kerjaya		
<i>Ruh</i>	1. Kerjaya Barakah	Memilih kerjaya yang halal dan diredhai Allah, serta memberi kebaikan kepada diri dan masyarakat.
<i>Akal Tamyizi</i>	1. Pertimbangan Keputusan	Menimbang tara baik buruk sesuatu pilihan kerjaya secara rasional dan kritis.
<i>Akal Tajribi</i>	1. Sokongan Keputusan	Keyakinan untuk memuktamadkan pilihan hasil dorongan dan validasi daripada pihak berpengalaman.
<i>Akal Nazari</i>	1. Keselarasan Kerjaya	Keputusan yang dibuat hasil analisis fakta bahawa kerjaya tersebut selaras dengan kelayakan dan minat.
<i>Haqiqah al-Insaniyyah</i>	1. Kesedaran Keputusan	Memahami implikasi keputusan yang diambil terhadap peranan sebagai hamba Allah dan ahli masyarakat.

5. Nilai Tambah

Ruh

1. Integrasi Dunia-Akhirat Memastikan kemahiran tambahan yang dikuasai memberi manfaat seimbang untuk kemajuan kerjaya dan agama.

Akal Nazari

1. Kemahiran Holistik Penguasaan pelbagai skil (teknikal & insaniah) untuk kekal relevan dan berdaya saing dalam pasaran.
2. Pengiktirafan Badan Autoriti Mendapatkan pensijilan atau akreditasi sah daripada agensi diiktiraf sebagai bukti kompetensi diri.

Pendefinisian ini membuktikan bahawa setiap faktor kritikal yang disenaraikan mempunyai asas epistemologi yang kukuh, menggabungkan teori kerjaya moden dengan falsafah pemikiran Islam. Dengan termaktubnya definisi operasi ini, struktur analisis bagi menjawab persoalan kajian kedua dianggap lengkap dan bersedia untuk dilaporkan secara terperinci dalam fasa seterusnya.

4.3.2.6 Menghasilkan Laporan

Langkah terakhir dalam prosedur analisis tematik adalah menghasilkan laporan, selaras dengan panduan yang digariskan oleh Braun dan Clarke (2006). Pada fasa kemuncak ini, tumpuan analisis terarah kepada penghuraian secara mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor kritikal tersebut beroperasi dalam mencorakkan laluan kerjaya pelajar MTP. Laporan ini membentangkan bukti empirikal bagi menyokong setiap faktor kritikal yang telah dimuktamadkan hasil integrasi antara tema utama (Teori Perkembangan Kerjaya Super) dan sub-tema (elemen pemikiran Ibnu Khaldun).

Perincian analisis bagi setiap faktor kritikal tersebut dihuraikan mengikut turutan tema utama.

Tema 1: Perancangan Kerjaya

Tema pertama yang mendasari kerangka kajian ini ialah Perancangan Kerjaya. Perancangan kerjaya merupakan suatu proses yang melibatkan penentuan hala tuju

kerjaya melalui pemilihan bidang pendidikan dan latihan yang bersesuaian, di samping merangka strategi-strategi yang menyokong pencapaian matlamat kerjaya yang telah ditetapkan (Salleh et al., 2008). Hasil analisis mendapati bahawa bagi alumni MTP, perancangan kerjaya bukanlah satu proses yang bersifat linear atau mekanikal semata-mata. Sebaliknya, ia merupakan satu proses kompleks yang dipengaruhi oleh dimensi dalaman dan luaran yang saling berkait.

Di bawah tema ini, sebanyak enam faktor kritikal telah dikenal pasti sebagai elemen penentu. Faktor-faktor ini dipetakan di bawah lima sub-tema pemikiran Ibnu Khaldun, membuktikan bahawa perancangan kerjaya peserta didasari oleh sistem nilai dan rasionaliti yang unik. Huraian lanjut mengenai analisis bagi setiap faktor kritikal tersebut dibincangkan secara terperinci dalam bahagian seterusnya.

Sub-tema *Ruh*: Perancangan Seimbang

Melalui lensa sub-tema *Ruh*, analisis mendapati wujudnya satu faktor kritikal yang dominan iaitu Perancangan Seimbang. Faktor ini merujuk kepada mekanisme dalaman peserta dalam menguruskan konflik antara keperluan material (*ruh haiwaniyyah*) dan tuntutan spiritual (*ruh rububiyah*). Dapatan menunjukkan bahawa keupayaan menyeimbangkan kedua-dua elemen ini adalah kritikal bagi memastikan kelangsungan dan ketahanan mental peserta dalam merancang kerjaya.

Berdasarkan data temu bual, elemen niat dikenal pasti sebagai pemboleh ubah utama dalam faktor ini. Peserta kajian, PK-10, menjelaskan bahawa walaupun gaji adalah keperluan hakiki, ia tidak seharusnya menjadi matlamat mutlak. Sebaliknya, meletakkan niat kerana Allah bertindak sebagai 'sauh' yang menstabilkan emosi apabila berdepan dengan cabaran kerjaya:

"Okey baik lah. Sebenarnya apa-apa saja kerjaya tak kisahlah mengajar ke even clia menjadi seorang cashier di kedai runcit sekalipun, letakkan niat yang pertama kerana Allah Ta'ala. Sebab apa, bila kita letak niat kerana Allah Ta'ala, bila ada cabaran ataupun ada apa-apa perkara yang menghalang, kita tahu bahawa kita buat ni bukan.. ya memang tak dinafikan memang kerana gaji tetapi kita ada satu lagi matlamat yang lebih besar iaitu untukmendapatredha Allah Ta'ala, jadi macam itulah.. " (PK-10)

Kewujudan faktor kritikal ini diperkukuh lagi dengan naratif daripada PK-4. Peserta ini menekankan bahawa tanpa niat yang betul, tekanan luaran seperti kos sara hidup yang tinggi boleh memesongkan fokus dan menghilangkan kepuasan kerja. Hal

ini membuktikan bahawa faktor Perancangan Seimbang berfungsi sebagai instrumen psikospiritual yang membolehkan peserta kekal rasional dan tenang dalam menghadapi realiti ekonomi:

"Haa waktu kira perancangan kerjaya? Haa bagi saya satu perancangan tuh mesti lah jelas dan niat yang betul, haa sebab haa walaupun sekarang ni orang kata kos sara hidup tinggi tapi nak tak nak kita kena betulkan niat lah kenapa nak cari kerja, haa untuk apa, haa hanya sekadar dan dan pergi dan balik sahaja ke dan untuk mendapatkan habuan bulanan ke... jadi perbetulkan niat, haa usaha sebaik mungkin lah untuk haa orang kata apa, kita rasa hasil kerjaya kita tu dapathasil kerjaya kita tu kita rasa, kitapuas, haa bukan sekadar pergi dan balik." (PK-4)

Sub-tema Akal Tamyizh Prioriti Kerjaya

Di bawah sub-tema *Akal Tamyizi*, faktor kritikal yang dikesan ialah Prioriti Kerjaya. Faktor ini menjelaskan kompetensi peserta dalam melakukan pertimbangan rasional untuk menyusun keutamaan hidup sama ada mendahulukan minat, kestabilan kewangan, atau tanggungjawab keluarga sebelum memuktamadkan sesuatu keputusan.

Analisis terhadap PK-7 mendedahkan bahawa beliau menggunakan pertimbangan *Akal Tamyizi* untuk meletakkan nilai kepuasan intrinsik dan minat di kedudukan tertinggi, mengatasi faktor ganjaran kewangan. Ini menunjukkan bahawa bagi sesetengah peserta, 'makna' dalam pekerjaan adalah prioriti utama berbanding pulangan material:

"Pertama, kalau saya secara personal, saya memang kena minatlah benda itu kalau saya nak kerja. Walau duitgaji banyak mana pun, tapi kalau benda itu kita tak minat, susahlah. Keduanya, macam benda itu memberi nilai lah dalam kehidupan kita dan juga dia memberi kepuasan kepada diri kitajuga. Itu yang faktor utama untuk saya bekerja lah... Yang faktor gaji ini mungkin yang terakhir kot kalau saya secara personal." (PK-7)

Sebaliknya, analisis terhadap PK-3 menunjukkan dinamika yang berbeza, di mana tanggungjawab terhadap keluarga diletakkan sebagai prioriti tertinggi mengatasi minat peribadi. Perbezaan pola ini membuktikan bahawa faktor Prioriti Kerjaya adalah elemen yang sangat kritikal dan bersifat kontekstual kerana ia memandu peserta membuat keputusan yang paling tepat mengikut situasi kehidupan mereka pada masa tersebut:

"Pertama ialah keperluan keadaan diri dan keluarga yang perlu kepada kerjaya. Kedua ialah minat dan kemampuan dan ketiga ialah faktor masa dan persekitaran yang positif ke arah saya mencari kerjaya." (PK-3)

Sub-tema Akal Tajribi: Dorongan Sosial

Bagi sub-tema *Akal Tajribi*, analisis data mengesahkan faktor kritikal Dorongan Sosial. Faktor ini merujuk kepada sejauh mana perancangan kerjaya peserta dipengaruhi dan dibentuk oleh pengalaman orang lain, persekitaran keluarga, serta institusi pendidikan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa peserta tidak merancang secara isolasi, sebaliknya sangat bergantung kepada input sosial untuk mengurangkan ketidakpastian.

Bukti yang menyokong faktor ini dapat dilihat pada naratif PK-6. Beliau mengakui bahawa minat kerjayanya tidak muncul secara spontan, tetapi terhasil daripada pendedahan berterusan (*experiential exposure*) terhadap kerjaya ahli keluarganya yang berlatarbelakangkan pendidikan. Ini membuktikan bahawa ekosistem keluarga berfungsi sebagai model peranan utama:

"Saya tak buat berseorangan. Saya buat bersama mak saya. Sebab dalam keluarga saya ini ramai yang berkerjaya sebagai seorang pendidik. Jadi secara overall memang mungkin itu timbul minatlah tengok kakak, abang kan. Jadi kita pun okeylah, untuk jadi pendidik." (PK-6)

Selain pengaruh keluarga, PK-1 membuktikan bahawa intervensi institusi juga merupakan elemen kritikal. Program mentor dan bimbingan yang disediakan oleh pihak madrasah dikenal pasti sebagai titik tolak yang memberikan kejelasan hala tuju kepada pelajar. Ini menegaskan bahawa faktor Dorongan Sosial adalah mustahak dalam menyediakan "peta jalan" yang lebih jelas kepada peserta sebelum mereka melangkah ke alam kerjaya sebenar:

"Perancangan kerjaya semasa di madrasah, biasanya ketika di madrasah, pihak sekolah sendiri ada menyediakan macam panggil mentor ataupun mereka yang berautoriti untuk memberitahu tentang bidang kerjaya... Jadi, saya rasa kat situlah baru kami sebagai student ni nampak di mana hala tuju yang kami boleh pergi... Biasanya parents yang akan banyak bagi cadangan adakah tempat tu baik atau bersesuaian." (PK-1)

Sub-tema Akal Nazari: Penilaian Diri & Target Kerjaya

Sub-tema *Akal Nazari* menyumbang kepada dua faktor kritikal serentak, iaitu Penilaian Diri dan Target Kerjaya. Kedua-dua faktor ini menggambarkan penggunaan daya intelektual yang kritis oleh peserta untuk menganalisis kemampuan sedia ada dan merangka strategi masa hadapan secara sistematik.

Bagi faktor Penilaian Diri, analisis terhadap PK-5 menunjukkan bahawa peserta melakukan audit sendiri (*self-audit*) yang teliti sebelum menceburi sesuatu bidang. Beliau tidak hanya melihat kepada minat, tetapi menilai secara objektif aspek persediaan ilmu dan keupayaan mental untuk memikul tanggungjawab. Ini membuktikan bahawa perancangan mereka didasari oleh realisme, bukan angan-angan kosong:

"Pada pendapat saya, yang pertamanya adalah dari segi persediaan. Persediaan bila kita nak masuk ke dalam bidang kerjaya kita. Persediaan dari segi ilmu, persediaan dari segi kitapunya ability dan juga kemampuan sama ada kita mampu atau tidak untuk menggalas tanggungjawab dalam kerjaya itu." (PK-5)

Manakala bagi faktor Target Kerjaya, PK-12 mempamerkan pemikiran strategik yang berwawasan. Beliau tidak berpuas hati dengan status diri sebagai penghafaz al-Quran semata-mata, sebaliknya merangka pelan peningkatan diri (*upskilling*) dengan menyambung pengajian dalam bidang *Usuluddin*. Tindakan ini membuktikan bahawa faktor Target Kerjaya memacu peserta untuk terus meningkatkan nilai kompetensi diri agar kekal relevan:

"Dan kalau tanya personal saya, saya tak suka semata-mata menjadi guru Quran sahaja. Maknanya, kalau tanya apa value kamu, value kamu. Saya ada Quran sahaja. Saya tak suka memadai itu sahaja. Sebab Quran ni tak cukup kita hafal. Jadi, sebab tu juga saya sambung usuluddin, belajar Ulum Quran... Jadi, perancangan saya dari sudut kerjaya tu, saya memang nak jadi guru, guru yang bukan semata-mata mengajar Quran." (PK-12)

Sub-tema HaqTqah al-Insaniyyah: Matlamat Perancangan

Akhir sekali, di bawah sub-tema *Haqiqah al-Insaniyyah*, analisis menghuraikan faktor kritikal Matlamat Perancangan. Faktor ini mengangkat perancangan kerjaya ke

tahap tertinggi, di mana peserta mengaitkan kerjaya mereka secara langsung dengan tujuan penciptaan manusia dan tanggungjawab sebagai khalifah.

Naratif PK-12 memberikan bukti yang sangat jelas mengenai hal ini. Beliau mengasaskan pemilihan kerjayanya kepada hadis Nabi SAW, sekali gus menjadikan kerjaya perguruan bukan sekadar satu profesion, tetapi satu ibadah dan jalan menuju keredhaan Allah. Ini menunjukkan bahawa faktor agama menjadi asas fundamental dalam menetapkan matlamat akhir kerjaya mereka:

"Pertama sekali, bila sebut merancang kerjaya ni, paling utama kerjaya tu, apa dia? Maksudnya, macam guru ni, dia dekatlah dengan mendidik kan. Nabi ada sebutkan sebaik-baik orang adalah orang yang belajar dan mengajar al-Quran. Jadi saya rasa tak lari lah kot apa yang guru-guru Quran, guru-guru kat sini buat. Itu jalan menuju kepada redha Allah jugak lah." (PK-12)

Senada dengan itu, PK-1 melihat peranan kerjayanya sebagai instrumen dakwah dan khidmat masyarakat. Bagi beliau, kerjaya yang baik mestilah mempunyai elemen "ukhrawi" yang dapat membantu masyarakat mendekati al-Quran. Dapatan ini menyimpulkan bahawa faktor kritikal Matlamat Perancangan memastikan kerjaya yang dipilih memberi manfaat holistik kepada diri dan ummah:

"Maksudnya, kalau dari segi itu, saya rasa kerjaya itu mestilah dia ada elemen yang berkaitan juga la dengan akhirat. Maksudnya, contoh sebagai guru tahfiz kan, jadi saya rasa benda itu berkait rapat lah, iaitu kita dapat membantu ummah itu sendiri untuk mereka lebih mendalami al-Quran... jadi kita sebagai pemudah cara untuk mereka lebih faham tentang al-Quran lah terutamanya..." (PK-1)

Tema 2: Penerokaan Kerjaya

Tema kedua yang menjadi fokus utama dalam kajian ini ialah Penerokaan Kerjaya. Dalam konteks pembangunan kerjaya, fasa penerokaan merupakan tempoh kritikal bagi individu mempersiapkan diri ke arah kematangan kerjaya, sebagaimana yang digariskan dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super (Super et al., 1960; Brown & Brooks, 1996). Sharf (2013) turut menegaskan bahawa asas kepada konsep kesediaan membuat keputusan terletak pada kesanggupan individu melaksanakan penerokaan kerjaya bagi mendapatkan maklumat yang berkaitan.

Bagi peserta kajian, proses penerokaan ini bukan sekadar aktiviti mengumpul maklumat luaran, tetapi merupakan satu usaha menyeluruh yang dipacu oleh lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun.

Di bawah tema ini, sebanyak enam faktor kritikal telah dikenal pasti sebagai elemen penentu. Faktor-faktor ini dipetakan di bawah lima sub-tema pemikiran Ibnu Khaldun, membuktikan bahawa penerokaan kerjaya peserta didasari oleh sistem nilai dan rasionaliti yang unik. Huraian lanjut mengenai analisis bagi setiap faktor kritikal tersebut dibincangkan secara terperinci dalam bahagian seterusnya.

Sub-tema *Ruh*: Penerokaan Menyeluruh.

Berpandukan sub-tema *Ruh*, analisis mengenal pasti faktor kritikal Penerokaan Menyeluruh. Faktor ini menjelaskan bahawa peserta tidak melihat kerjaya dari sudut material semata-mata, sebaliknya melakukan penerokaan yang menyeimbangkan keperluan duniawi (*ruh haiwaniyyah*) dengan tuntutan ukhrawi (*ruh rububiyyah*). Pendekatan ini memastikan laluan kerjaya yang dipilih bukan sahaja sesuai dengan potensi diri tetapi juga membawa keberkatan. Analisis terhadap PK-7 menunjukkan bahawa elemen 'halal' dan pematuhan syariah menjadi kriteria saringan utama semasa meneroka peluang kerjaya, mengatasi faktor minat peribadi. Ini membuktikan bahawa aspek spiritual adalah penentu sempadan dalam penerokaan mereka:

"Oh, faktor utama? Faktor utama, macam saya kata tadi, macam faktor utama, dia memang minat kita sendiri. Tapi yang pasti, benda itu kena halal lah. Kalau benda itu kena halal, kena patuh dengan syariah la." (PK-7)

Sementara itu, PK-6 memperlihatkan dimensi penerokaan yang berpandukan dalil agama. Beliau menjadikan hadis Nabi SAW sebagai kompas utama dalam meneroka bidang kerjaya, di mana matlamat kerjaya dikaitkan terus dengan manfaat sosial dan pembangunan generasi celik al-Quran. Ini mengesahkan bahawa faktor Penerokaan Menyeluruh memandu peserta mencari kerjaya yang memenuhi tuntutan fardu kifayah:

"Ya, betul. Pertama sekali, saya ada ikut satu panduan daripada hadis nabi, yang mana nabi kata sebaik baik manusia adalah orang yang belajar al-Quran dan orang yang mengajarkannya. Kemudian dari sudut agama, saya nak lihat anak bangsa kita ni celik al-Quran." (PK-6)

Sub-tema Akal Tamyizi: Keutamaan Kerjaya

Di bawah sub-tema *Akal Tamyizi*, faktor kritikal yang ditemui ialah Keutamaan Kerjaya. Faktor ini merujuk kepada keupayaan peserta menggunakan pertimbangan rasional untuk menyusun hierarki keutamaan iaitu seperti minat, ganjaran kewangan, kestabilan, dan fleksibiliti masa sebelum membuat keputusan. Analisis terhadap PK-2 mendapati bahawa beliau meletakkan fleksibiliti masa sebagai prioriti tertinggi dalam penerokaan kerjayanya, diikuti oleh gaji dan kesesuaian kekuatan diri. Ini menunjukkan penggunaan *Akal Tamyizi* dalam menimbang tara pelbagai pemboleh ubah untuk mencapai keseimbangan hidup:

"Selalunya saya akan pilih dari segi masa lah mana masa yang lagi fleksibel saya akan pilih, saya akan prioritaskan tapi ia bukan tentang masa semata, ia datang juga dari segi masa, dari segi gaji, dari segi apa kekuatan saya pada sesuatu perkara yang saya nak ajar." (PK-2)

Manakala PK-5 menggunakan pendekatan berbeza dengan meletakkan 'minat' dan 'kestabilan institusi' sebagai keutamaan. Bagi beliau, institusi yang stabil adalah indikator penting yang menjamin hasil kerja yang baik dan masa depan yang terjamin. Dapatan ini membuktikan bahawa faktor Keutamaan Kerjaya membolehkan peserta menyaring lambakan maklumat kerjaya berdasarkan kriteria yang paling relevan dengan matlamat peribadi mereka:

"Aspek yang saya tekankan semasa proses penerokaan kerjaya itu yang pertamanya adalah minat. Yang kedua adalah tempat tempat kerjaya itu sendiri. Sebabnya bagi saya, kalau tempat itu adalah tempat yang boleh menjamin kerjaya, sudah tentulah ianya boleh berikan hasil yang baik kepada saya." (PK-5)

Sub-tema Akal Tajribi: Eksplorasi Kerjaya & Sokongan Dinamik

Melalui sub-tema *Akal Tajribi*, analisis data menemukan dua faktor kritikal yang saling berkait iaitu Eksplorasi Kerjaya dan Sokongan Dinamik. Faktor Eksplorasi Kerjaya menggambarkan tindakan proaktif peserta dalam mencari maklumat secara langsung untuk memahami realiti sebenar sesuatu bidang. PK-12 menekankan kepentingan bertanya terus kepada pakar untuk mengetahui pro dan kontra sesuatu pekerjaan secara objektif:

"Proses kerjaya, ya? Pertama sekali, kena banyak bertanya... Tanya, setiap bidang kita nak ceburi... Pertama, kita nak tahu pengalaman orang. Bila kita

tanyakan, pengalaman orang dan kita nak tahu pros and cons, nak tahu manayang baik dan yang buruk " (PK-12)

Manakala faktor Sokongan Dinamik pula merujuk kepada peranan ekosistem sosial dalam memberikan dorongan dan bukti kejayaan kepada peserta. Naratif PK-6 membuktikan bahawa pengaruh ibu bapa dan kejayaan adik-beradik menjadi pendorong utama yang membentuk minat serta keyakinan beliau untuk menceburi bidang tersebut:

"Pertama sekali, faktor dia mak ayah soya. Mak ayah, mereka memberi dorongan. Mula-mula, bagi hala tuju lah... Kemudian, soya nampakpada adik-beradik yang telah berjaya dalam kerjaya. Jadi, mereka banyak kongsikan pengalaman. Daripada situ soya banyak bertanya dan timbulkan minat say a dalam kerjaya yang soya telah pilih sekarang." (PK-6)

Sub-tema Akal Nazari: Analisis Mendalam

Sub-tema *Akal Nazari* menyumbang kepada faktor kritikal Analisis Mendalam. Faktor ini melibatkan penggunaan daya intelek untuk meneliti kesahihan maklumat dan kredibiliti sumber sebelum membuat keputusan. PK-11 menegaskan kepentingan merujuk kepada sumber autoriti atau "guru yang betul" bagi mengelakkan kekeliruan dalam memilih laluan kerjaya. Sikap berhati-hati ini mencerminkan penggunaan *Akal Nazari* dalam menyaring maklumat:

"Hmm... Okey, baik. Kena rujuk dengan daripada sumber yang tepat. Berguru yang betul-betul. Guru yang betul-betul. Kita tengok ilmu dia betul-betul tepat lah... Masih lagi ada dalam laluan yang insyaAllah dekat Malaysia ni daripada apa yang saya ambil ni, masih lagi ada dalam laluan yang insyaallah masih baik lagi." (PK-11)

Sementara itu, PK-4 menunjukkan kemahiran analisis kritikal dalam menghadapi lambakan maklumat di internet. Walaupun menggunakan Google untuk mencari peluang kerja, beliau melakukan semakan silang (*cross-checking*) dengan rakan-rakan untuk mengelakkan risiko penipuan. Ini membuktikan bahawa faktor Analisis Mendalam melindungi peserta daripada membuat keputusan yang terburu-buru atau berisiko tinggi:

"Hmm... mula-mula kita cari sendiri lah dekat internet sebab sekarang banyak je iklan-iklan yang naik kan... lepas tu tanyajuga rujuk kawan ke, sebab sekarang pun macam banyak scammer kerja kan. " (PK-4)

Sub-tema *HaqTqah al-Insaniyyah*: Prinsip Kerjaya

Akhir sekali, sub-tema *HaqTqah al-Insaniyyah* memunculkan faktor kritikal Prinsip Kerjaya. Faktor ini merujuk kepada pegangan nilai yang menjadi teras kepada identiti kerjaya peserta bagi memastikan pilihan mereka selari dengan fitrah dan tanggungjawab sebagai khalifah. PK-12 menjelaskan bahawa prinsip kerjayanya adalah untuk menguasai al-Quran dan menyebarkannya. Beliau tidak melihat kerjaya sebagai penamat, sebaliknya sebagai *wasilah* untuk terus mendalami ilmu al-Quran dan memberi nilai tambah kepada masyarakat:

"Sejujurnya, Minat atau motivasi dorongan saya nak jadi guru lah. Bagi soya dalam bidang Qur'an ni, dia tak boleh terhenti sekadar kita belajar sahaja. Jadi, macam mana kita nak bertamakin, bertamakin ni maksudnya betul-betulpegang Qur'an tu... Sebab setakat kita menghafaz Quran, kita tak mampu untuk menyampaikan lah, menyampaikan ilmu Quran ni." (PK-12)

Senada dengan itu, PK-10 meletakkan khidmat kepada masyarakat sebagai prinsip utama kerjayanya. Walaupun mengakui tidak mempunyai cita-cita korporat yang tinggi, beliau mempunyai visi yang jelas untuk mengajar dan menyumbang ilmu yang telah dipelajari. Ini menunjukkan bahawa faktor Prinsip Kerjaya membentuk defmisi kejayaan yang berbeza bagi alumni MTP iaitu kejayaan yang diukur melalui sumbangan bakti dan keberkatan ilmu:

"Semasa di madrasah eh... hmm saya tak ber cita-cita tinggi pun sebenarnya. Apa yang saya nampak sebenarnya bila dah habis madrasah, apa tujuan atau perjalanan hidup saya selepas tu adalah mengajar, berkhidmat kepada masyarakat. Maksudnya mengajar al-Quran, mengajar kitab-kitab yang telah dipelajari. Itu sahajalah." (PK-10)

Tema 3: Maklumat Kerjaya

Tema ketiga yang menjadi fokus utama dalam kajian ini ialah Maklumat Kerjaya. Menurut Sidek (2006), maklumat kerjaya ditakrifkan sebagai segala bentuk informasi berkaitan dunia pekerjaan termasuk bahan bertulis dan media yang berupaya menyampaikan fakta tentang pelbagai aspek pekerjaan. Dalam konteks kajian ini, pengumpulan maklumat bukan sekadar proses teknikal mengenal pasti bidang kerja,

sebaliknya merupakan usaha menyeluruh untuk membina kesiapsiagaan rohani dan jasmani peserta.

Analisis mendapati bahawa proses pengumpulan maklumat kerjaya peserta dipandu oleh empat elemen pemikiran Ibnu Khaldun iaitu *Ruh*, *Akal Tamyizi*, *Akal Tajribi*, dan *Akal Nazari*. Di bawah tema ini, lima faktor kritikal telah dikenal pasti yang menekankan keseimbangan antara data praktikal dan nilai spiritual bagi membentuk keputusan yang berprinsip.

Sub-tema *Ruh*: Data Berimbang

Berpandukan sub-tema *Ruh*, analisis mengenal pasti faktor kritikal Data Berimbang. Faktor ini merujuk kepada keperluan peserta untuk memastikan maklumat yang diperoleh adalah seimbang antara tuntutan duniawi (gaji, kestabilan) dan ukhrawi (nilai, etika). Pendekatan ini memastikan keputusan tidak dibuat berdasarkan material semata-mata tetapi turut mengambil kira kesan terhadap pembangunan jiwa. PK-10 menjelaskan bahawa maklumat kerjaya yang diterima bersifat holistik tanpa mengabaikan mana-mana aspek, malah kadang-kala aspek akhirat diberi keutamaan. Ini membuktikan bahawa faktor Data Berimbang menjadi penentu kepada ketenangan peserta dalam membuat pilihan:

"Alhamdulillah lah. Semuanya seimbang lah, tak ada kurang dan tak ada lebih. Masing-masing seimbang. dunia ada, Akhirat pun ada. Bahkan kadang-kadang, akhirat lebih daripada dunia." (PK-10)

Perkara ini turut disokong oleh PK-14 yang menzahirkan kepuasan terhadap maklumat yang diperoleh kerana ia bertepatan dengan kehendak peribadi yang mementingkan keseimbangan tersebut:

"Setakat ni alhamdulillah.. Semuanya memang orang kata bertepatan lah dengan apa yang saya kehendaki." (PK-14)

Sub-tema *Akal Tamyizi*: Kerjaya Tepat

Di bawah sub-tema *Akal Tamyizi*, faktor kritikal yang ditemui ialah Kerjaya Tepat. Faktor ini menjelaskan peranan akal dalam menilai dan menyaring lambakan maklumat daripada pelbagai sumber bagi memastikan ia benar, relevan dan sahih. Melalui pertimbangan rasional, peserta dapat membezakan maklumat yang tepat dengan andaian semata-mata. Analisis terhadap PK-5 menunjukkan keyakinan beliau

terhadap ketepatan maklumat yang diperoleh melalui media sosial setelah disahkan kebenarannya. Ini mencerminkan penggunaan faktor Kerjaya Tepat dalam memproses input digital:

"Ya betul, tepat. Sebabnya untuk maklumat tu saya memperolehi daripada laman sosial lah dan bila kita datang di sini ni maklumat yang diperoleh tu adalah benar." (PK-5)

Senada dengan itu, PK-8 menyatakan rasa syukur kerana maklumat yang diterima adalah tepat dan tidak membebankan, sekali gus memenuhi jangkaan kerjayanya. Ini membuktikan bahawa saringan maklumat yang berkesan membawa kepada ketepatan pilihan:

"Alhamdulillah bagi saya tepat. Maksudnya, orang kata tak ada berat sangat. Orang kata Alhamdulillah syukur dengan apa yang ada." (PK-8)

Sub-tema Akal Tajribi: Sumber Kerjaya

Melalui sub-tema *Akal Tajribi*, analisis data mengesahkan faktor kritikal Sumber Kerjaya. Faktor ini merujuk kepada kepelbagaian saluran maklumat yang digunakan oleh peserta, merangkumi pengalaman langsung, mentor, rakan sebaya, dan platform digital. PK-1 memperincikan bagaimana pihak institusi (madrasah) memainkan peranan proaktif dengan menjemput mentor untuk memberi pendedahan kerjaya yang spesifik mengikut aliran pengajian. Ini menunjukkan bahawa faktor Sumber Kerjaya menggabungkan pengalaman institusi dan inisiatif sendiri:

"Pihak Madrasah biasanya... mereka akan panggil mentor lah akan datang ke sekolah dan bagi tahu tentang maklumat kerjaya ataupun maklumat untuk sambung pelajaran. Jadi dari situ kita dapat tahu lah kalau kita ambil aliran sekian-sekian apa peluang pekerjaan yang kita boleh dapati." (PK-1)

Sementara itu, PK-3 mengamalkan pendekatan hibrid dengan menggabungkan pembacaan sendiri di internet dan perbincangan bersama rakan berpengalaman. Dapatan ini mengesahkan bahawa penggunaan akal tajribi membolehkan peserta mengakses spektrum maklumat yang lebih luas:

"Melalui bacaan sendiri dan penerokaan sendiri di internet dan pergaulan dan perbincangan dengan rakan-rakan yang berpengalaman." (PK-3)

Sub-tema Akal Nazari: Kepuasan Maklumat & Sumber Berintegriti

Sub-tema *Akal Nazari* menyumbang kepada dua faktor kritikal yang saling melengkapi iaitu Kepuasan Maklumat dan Sumber Berintegriti. Faktor Kepuasan Maklumat merujuk kepada tahap keyakinan peserta setelah melakukan analisis mendalam terhadap data yang diterima. PK-15 secara ringkas namun padat menyatakan bahawa maklumat yang diperoleh adalah "cukup", menandakan tahap kepuasan yang tinggi hasil penilaian rasional:

"Setakat ni alhamdulillah cukup." (PK-15)

Bagi mencapai kepuasan tersebut, faktor Sumber Berintegriti memainkan peranan penting melalui proses semakan silang (*cross-checking*). PK-1 menekankan bahawa maklumat daripada internet perlu disahkan dengan pengalaman orang sebenar (*human experience*) untuk membina kepercayaan. Pendekatan analitis ini membuktikan penggunaan *Akal Nazari* dalam memastikan integriti maklumat:

"Sebab bagi saya, di internet tu kita dapat, dia senang dapat maklumat... dan dia dikukuhkan lagi dengan orang yang berpengalaman bekerja di tempat itu. Jadi bila mereka ada pengalaman tu, kita boleh tahu sama tak dengan apa yang kita dapat di internet dan orang yang berpengalaman tu lagi kita rasa trust lah." (PK-1)

Hal ini turut dipersetujui oleh PK-10 yang menyifatkan kebergantungan kepada internet semata-mata adalah berbahaya tanpa rujukan daripada sahabat yang mengetahui realiti sebenar sesuatu tempat kerja:

"Sebab kalau kita berfokus pada internet sangat-sangat lah bahaya kan. Jadi kalau kita berfokus pada internet kemudian kita tanya dengan sahabat-sahabat kita berkenaan dengan suatu tempat tu adakah mereka tahu... jadi itu sangat-sangatlah membantu kita sebenarnya." (PK-10)

Tema 4: Keputusan Kerjaya

Tema keempat kajian ini memfokuskan kepada Keputusan Kerjaya. Keputusan kerjaya diiktiraf sebagai teras dalam bimbingan dan perancangan kerjaya oleh sarjana terkemuka seperti Crites (1974), Super (1977), dan Savickas (2000). Memandangkan proses membuat keputusan bersifat dinamik dan bukannya satu tindakan tunggal yang statik, kajian ini mengaplikasikan lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun bagi

mencerakinkan bagaimana peserta membentuk keputusan kerjaya mereka melalui satu proses pemikiran yang holistik dan bersepadu.

Analisis mendapati bahawa keputusan kerjaya dalam kalangan alumni MTP didorong oleh lima faktor kritikal yang telah dipetakan mengikut elemen pemikiran Ibnu Khaldun.

Sub-tema *Ruh*: Kerjaya Barakah

Berpandukan sub-tema *Ruh*, analisis mengenal pasti faktor kritikal Kerjaya Barakah. Faktor ini menjelaskan bahawa keputusan kerjaya peserta tidak terhad kepada aspek material semata-mata, sebaliknya menekankan nilai keberkatan sebagai teras utama. PK-7 menegaskan bahawa syarat paling asas dalam memilih kerjaya adalah memastikan sumber rezeki yang halal untuk menyara keluarga, walaupun pekerjaan tersebut bukan dalam bidang agama. Ini membuktikan bahawa faktor Kerjaya Barakah menjadi penentu sempadan etika dalam keputusan mereka:

"Bagaimana saya buat keputusan untuk memilih? Yang pertama, kena pastikan kerjaya kita halal... Walaupun kerja itu bukannya dalam bidang mengajar sebab saya pun pernah bekerja macam kita kerja hantar barang. Tapi kerja itu untuk kita nak sara hidup kita dan itu pun termasuk dalam ibadat juga." (PK-7)

Sementara itu, PK-3 memperluaskan konsep ini dengan menggabungkan aspek halal dan keyakinan diri dalam melaksanakan amanah. Bagi beliau, keberkatan bukan sahaja pada sumber pendapatan, tetapi juga pada usaha memberikan yang terbaik kepada pelajar:

"Pertama memilih pekerjaan yang halal dan kita sendiri yakin kita mampu laksanakan tugas itu dan kedua kita sentiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada para pelajar." (PK-3)

Sub-tema *Akal Tamyizi*: Pertimbangan Keputusan

Di bawah sub-tema *Akal Tamyizi*, faktor kritikal yang ditemui ialah Pertimbangan Keputusan. Faktor ini merujuk kepada keupayaan peserta menggunakan pertimbangan rasional untuk menilai pelbagai pilihan kerjaya berdasarkan hierarki nilai peribadi dan syarak. PK-6 menunjukkan penggunaan *Akal Tamyizi* dalam menimbang

taraf elemen praktikal seperti minat, gaji, dan fleksibiliti masa sebelum membuat keputusan:

"Saya membuat keputusan tu yang pertama sebab soya minat... Gaji, minat, masa bekerja... Faktor utama adalah masa yang sesuai, masa yang kita boleh terima." (PK-6)

Manakala PK-10 mempamerkan pertimbangan yang lebih mendalam dengan meletakkan kepatuhan syariah sebagai penapis utama, mengatasi tawaran gaji yang lumayan. Ini membuktikan bahawa faktor Pertimbangan Keputusan berfungsi sebagai mekanisme kawalan kualiti yang membezakan antara keuntungan material dan prinsip agama:

"Hmm... untuk ni lah, pertama sekali hmmm.. pastikan benda tu bertepatan lah dengan agama Islam. Maksudnya tidak lari daripada syariah Islam, benda tu yang paling utamalah. Contoh bila ditawarkan gaji yang lumayan pun tetapi melanggar syariah islam maka tak kemana pun sebenarnya. So itu yang saya letakkan perkara yang pertama lah." (PK-10)

Sub-tema Akal Tajribi: Sokongan Keputusan

Melalui subtema *Akal Tajribi*, analisis data mengesahkan faktor kritikal Sokongan Keputusan. Faktor ini menggambarkan peranan pengalaman pihak ketiga seperti keluarga dan rakan sebagai sumber validasi yang mengukuhkan keyakinan peserta. PK-10 mengakui bahawa pada awalnya wujud perasaan takut untuk keluar dari zon selesa madrasah, namun dorongan berterusan daripada keluarga dan rakan-rakan menjadi pemangkin utama dalam memuktamadkan keputusannya:

"Okay dorongan daripada keluarga dan kawan-kawan semestinya ada. Bohong lah kalau saya cakap tak ada orang yang nak tengok kita berjaya kan... Jadi memang adalah daripada dorongan ibu bapa, kawan-kawan pun sendiri, maksudnya ada yang beri saranan dan galakan untuk teruslah berada di sini." (PK-10)

Hal yang sama diluahkan oleh PK-15, yang menyatakan bahawa sokongan bapa beliau menjadi "benteng" semangat ketika berhadapan dengan keraguan. Dapatan ini mengesahkan bahawa faktor Sokongan Keputusan adalah elemen kritikal dalam mengurangkan ketidakpastian semasa fasa transisi kerjaya:

"Disebabkan lain adalah daripada ayah saya sendiri lah. Banyak memberikan saya sokongan dan semangat lah di saat macam saya rasa ragu-ragu, kemudian dan dapat sokongan daripada ayah lah." (PK-15)

Sub-tema Akal Nazari: Keselarasan Kerjaya

Subtema Akal Nazari menyumbang kepada faktor kritikal Keselarasan Kerjaya. Faktor ini merujuk kepada keputusan yang diambil hasil daripada analisis rasional mengenai kesesuaian antara potensi diri dan realiti pasaran. PK-14 menyatakan bahawa kerjaya yang dipilih adalah tepat kerana ia menepati ciri-ciri yang dikehendaki, menandakan wujudnya keselarasan antara ekspektasi intelektual dan realiti pekerjaan:

"Setakat ni alhamdulillah tepat. Menepati lah apa yang ciri-ciri yang saya nak " (PK-14)

Sebaliknya, PK-4 menggunakan analisis logik dengan menilai kekangan kemahiran yang dimiliki. Beliau menyedari bahawa bidang perguruan adalah satu-satunya laluan yang selari dengan kompetensi dirinya berbanding bidang teknikal lain. Ini menunjukkan bahawa faktor Keselarasan Kerjaya membantu peserta membuat keputusan yang realistik dan pragmatik:

"Tepat sebab saya kadang terfikir, kalau saya takjadi guru, saya nakjadi apa. Macam saya tak ada kemahiran, contoh nak jadi engineer ke ... memang ni bidang saya, jadi nak atau tak nak saya kena teruskan lah." (PK-4)

Sub-tema HaqTqah al-Insaniyyah: Kesedaran Keputusan

Akhir sekali, sub-tema *Haqiqah al-Insaniyyah* menyumbang kepada faktor kritikal Kesedaran Keputusan. Faktor ini menekankan bahawa keputusan kerjaya adalah refleksi kepada kesedaran mengenai tujuan hidup yang sebenar dan bukan sekadar mengejar kerjaya semata-mata. PK-6 menjelaskan bahawa keputusannya didorong oleh gabungan minat dan matlamat spiritual untuk mencari keredhaan Allah. Beliau melihat kerjaya pendidik sebagai jambatan yang menghubungkan tugas profesional dengan ganj aran ukhrawi:

"Saya buat keputusan tu yang pertama sebab saya minat, yang kedua sebab redha allah ni memang kita waktu belajar, kita dititikberatkan untuk

mencari kerdhaan Allah dalam kehidupan. Jadi saya buat kesinambungan antara kerjaya saya sebagai seorang pendidik dan dalam masa yang sama saya dapat redha Allah." (PK-6)

Senada dengan itu, PK-3 menekankan keyakinan diri dan usaha memberi yang terbaik sebagai satu bentuk tanggungjawab moral. Ini membuktikan bahawa faktor Kesedaran Keputusan memastikan pilihan kerjaya peserta bukan sahaja didorong oleh faktor luaran, tetapi berakar umbi daripada kesedaran dalaman mengenai tujuan hidup yang sebenar:

"Pertama memilih pekerjaan yang halal dan kita sendiri yakin kita mampu laksanakan tugas itu dan kedua kita sentiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada para pelajar." (PK-3)

Tema 5: Nilai Tambah

Tema kelima dalam kajian ini ialah Nilai Tambah. Hasil analisis mendapati bahawa alumni MTP (peserta kajian) menekankan keperluan agar pelajar MTP dilengkapi dengan elemen nilai tambah dalam pendidikan mereka. Ini merujuk kepada pemerkasaan aspek ilmu dan kemahiran yang melangkaui kurikulum hafazan semata-mata, bagi memastikan mereka lebih bersedia dan berdaya saing dalam menempuh alam kerjaya.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa saranan terhadap nilai tambah ini berkait rapat dengan dua elemen pemikiran Ibnu Khaldun iaitu *Ruh* dan *Akal Nazari*.

Sub-tema *Ruh*: Integrasi Dunia-Akhirat

Berpandukan sub-tema *Ruh*, analisis mengenal pasti faktor kritikal Integrasi Dunia-Akhirat. Faktor ini menekankan bahawa pembentukan nilai tambah pelajar MTP mestilah berteraskan penyatuan yang harmoni antara tuntutan kerjaya dan prinsip agama. Dalam konteks ini, Integrasi Dunia-Akhirat menuntut agar penguasaan kemahiran duniawi tidak dilihat sebagai entiti asing, sebaliknya perlu disuntik sebagai pelengkap kepada asas hafazan al-Quran bagi melahirkan modal insan yang seimbang. PK-4 menegaskan bahawa usaha mengejar kemahiran kerjaya sebagai nilai tambah mestilah bergerak seiring dengan penjagaan al-Quran, membuktikan bahawa integrasi yang kukuh tidak memisahkan kedua-dua elemen ini:

"Aspek kerjaya? Tadi saya dah usik pasal kemahiran, cuma bagi saya,, macam jangan tinggalkan quran jugaklah, walaupun nak melibatkan dengan kerjaya kan." (PK-4)

Sementara itu, PK-8 memperincikan bagaimana Integrasi Dunia-Akhirat diterjemahkan melalui penguasaan kemahiran insaniah (*soft skill*) seperti pemasaran dan penyuntingan. Bagi beliau, faktor ini menuntut pelajar MTP untuk menambah ilmu duniawi ke atas asas ukhrawi yang sedia ada, menjadikan keseimbangan itu sebagai kunci utama kepada kualiti diri mereka:

"Maksudnya, sentiasalah cari ilmu baru untuk menambahkan dia orang punya soft skill... Sebab itu, kita kena tengok keperluan masa kini... Maksudnya, memang dia orang ada, dia orang ada hafazan Quran apa semua, dia orang ada. Itu, orang kata, daripada segi akhirat, daripada tuntutan dunia pun, dia orang kena belajar juga. Biar seimbang." (PK-8)

Subtema Akal Nazari: Kemahiran Holistik & Pengiktirafan Badan Autoriti

Di bawah sub-tema *Akal Nazari*, analisis data menemukan dua faktor kritikal yang saling berkait iaitu Kemahiran Holistik dan Pengiktirafan Badan Autoriti. Faktor Kemahiran Holistik merujuk kepada saranan agar potensi diri pelajar dibangunkan secara menyeluruh melangkaui hafazan semata-mata. PK-12 mengkritik kurikulum yang terlalu terhad kerana ia membataskan peluang kerjaya, lantas mencadangkan penggabungan silibus agama dengan kemahiran untuk melahirkan graduan yang lebih versatil:

"Sebab bila keterbatasan macam menghafaz quran semata-mata tapi tak ditambahkan dengan ilmu-ilmu lain... Dia akan secara tak langsung benda tu akan membataskan juga kita punya kerjaya sebenarnya. Maknanya kita hanya mampu boleh jadi guru qur'an sahaja." (PK-12)

Manakala faktor Pengiktirafan Badan Autoriti pula menekankan kepentingan legitimasi rasmi seperti sijil akademik atau tauliah bagi menjamin kebolehpasaran pelajar MTP. PK-10 menegaskan bahawa dalam realiti semasa, ilmu al-Quran perlu disokong dengan dokumen yang diiktiraf (pendidikan formal) seperti SPM atau diploma untuk membuka peluang kerjaya yang lebih lumayan:

"Kalau kita nak bina mindset pelajar dengan mendapatkan gaji yang

lumayan, takdapat tidakpertama sekali berfokus pada sijil-sijil lah... Sebab apa, kalau seseorang tu tanpa sijil untuk zaman sekarang ni memang tak kemana lah... sekarang kamu dah ada ilmu al-Quran, ilmu-ilmu akhirat jadi why not kamu terus ke arah ilmu-ilmu dunia." (PK-10)

Secara tuntasnya, penghasilan laporan ini telah berjaya mencerakinkan dapatan kajian pusingan kedua secara komprehensif. Melalui sintesis antara Teori Perkembangan Kerjaya Super dan kerangka pemikiran Ibnu Khaldun, analisis ini telah memuktamadkan 25 faktor kritikal yang bernaung di bawah lima tema utama iaitu Perancangan Kerjaya, Penerokaan Kerjaya, Maklumat Kerjaya, Keputusan Kerjaya, dan Nilai Tambah.

Dapatan yang dilaporkan menyediakan landasan empirikal yang kukuh bagi pembentukan kerangka model laluan kerjaya pelajar MTP yang bersifat holistik. Analisis menunjukkan bahawa setiap peringkat perkembangan kerjaya pelajar perlu didasari oleh keseimbangan yang harmoni antara pertimbangan rasional (*Akal*), kekuatan spiritual (*Ruh*), dan kesedaran tanggungjawab insaniah (*Haqiqah al-Insaniyyah*). Perincian faktor-faktor kritikal ini bukan sahaja menjawab persoalan kajian kedua, malah menjadi asas penting untuk dibawa ke fasa seterusnya, iaitu pengesahan pakar melalui FGD bagi memvalidasi ketepatan kerangka model yang bakal dibangunkan.

4.4 Analisis Peringkat Ketiga: Pembangunan dan Pengesahan Kerangka Model Laluan Kerjaya

Bahagian ini membentangkan dapatan bagi peringkat ketiga kajian, iaitu peringkat terakhir dalam prosedur pengumpulan dan analisis data. Analisis pada peringkat ini adalah kesinambungan daripada dapatan peringkat kedua (temu bual mendalam) yang telah berjaya mencapai dua objektif awal kajian, iaitu mengenal pasti indikator laluan kerjaya dan meneroka faktor kritikal yang mempengaruhinya.

Dalam peringkat ini, fokus beralih kepada sesi Perbincangan Kumpulan Berfokus (Focus Group Discussion - FGD) yang melibatkan panel pakar dan wakil alumni. Dapatan daripada sesi ini dianalisis bagi tujuan pemurnian, pengesahan, dan

penambahbaikan indikator serta faktor kritikal yang telah diteroka sebelum ini, bagi memuktamadkan elemen kerangka model akhir.

4.4.1 Objektif 3: Membangunkan Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Bahagian ini dikhaskan untuk merealisasikan objektif ketiga kajian, khususnya bagi menjawab persoalan:

- iii. Bagaimanakah kerangka model laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia dapat dibangunkan untuk menyokong pencapaian kerjaya masa depan mereka?

Bagi menjawab persoalan ini, hasil dapatan daripada analisis peringkat kedua yang merangkumi 5 tema utama, 21 sub-tema, dan 25 faktor kritikal telah dibentangkan kepada panel pakar. Langkah ini kritikal bagi memastikan setiap elemen model mempunyai kesahan empirikal yang kukuh serta selari dengan integrasi teori kerjaya moden dan pemikiran Ibnu Khaldun dalam konteks realiti pelajar MTP.

4.4.2 Dapatan Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

Selaras dengan hasrat untuk membangunkan kerangka model tersebut, bahagian ini memperincikan hasil kesepakatan dan maklum balas daripada sesi FGD. Perbincangan ini telah mengenal pasti elemen kekuatan dan penambahbaikan yang signifikan terhadap model awal yang dicadangkan. Hasil perbincangan dibentangkan secara naratif berserta petikan verbatim daripada panel pakar dan alumni bagi menyokong setiap hujah.

Secara keseluruhannya, konsensus panel menunjukkan bahawa integrasi laluan kerjaya dalam kurikulum MTP adalah sangat kritikal, sama ada dilaksanakan secara formal atau tidak formal. Majoriti peserta kajian mendedahkan bahawa semasa pengajian di MTP, mereka tidak mempunyai hala tuju yang jelas dan banyak bergantung kepada inisiatif sendiri atau sokongan keluarga semata-mata. Situasi ini digambarkan melalui pandangan ahli panel:

"Berdasarkan pengalaman saya, ramai pelajar tahfiz sebenarnya kurang terdedah dengan pelbagai peluang kerjaya selain daripada menjadi guru agama atau bekerja di masjid. Mereka mungkin tak tahu bahawa sebenarnya ada banyak bidang yang boleh mereka ceburi, seperti pendidikan, perundingan, atau aktiviti sosial yang melibatkan komuniti. Kerjaya-kerjaya ini memberi mereka peluang untuk menyumbang kepada masyarakat dalam pelbagai cara, selain daripada menjadi pendakwah atau guru." (Panel 4)

"Bagi kebanyakan pelajar, keputusan kerjaya mereka sering dipengaruhi oleh apa yang biasa mereka lihat dalam keluarga dan komuniti mereka. Contohnya, mereka lebih cenderung memilih untuk mengajar agama atau bekerja di institusi agama sebab itu adalah pilihan yang lebih dikenali dan diterima oleh masyarakat. Mereka bimbang untuk memilih kerjaya yang mungkin dianggap 'tidak sesuai' dengan latar belakang agama mereka." (Panel 5)

Dapatan daripada FGD ini seterusnya dibincangkan mengikut urutan tema-tema utama yang telah disahkan dan ditambah baik.

4.4.2.1 Perancangan Kerjaya

Dalam temua perancangan kerjaya, kesemua panel sebulat suara bersetuju bahawa proses ini memerlukan struktur yang jelas. Mereka berpendapat bahawa keberkesanan perancangan bergantung kepada enam faktor kritikal iaitu: Perancangan Seimbang, Prioriti Kerjaya, Dorongan Sosial, Penilaian Diri, Target Kerjaya, dan Matlamat Perancangan. Faktor-faktor ini bukan sahaja membantu membentuk pelan kerjaya yang teratur, tetapi juga berfungsi sebagai pemangkin bagi keberkesanan pelaksanaan kerjaya yang telah dirancang.

Panel 1 menegaskan kepentingan pelan yang jelas bagi mengelakkan kekeliruan pasca pengajian:

"Perancangan kerjaya ni sangat penting. Kalau pelajar tak ada pelan yang jelas, mereka akan rasa keliru selepas habis belajar dan tak tahu apa yang perlu dilakukan. Dengan adanya perancangan, mereka akan tahu matlamat mereka dan cara untuk mencapainya." (Panel 1)

Kenyataan ini mengukuhkan bahawa perancangan kerjaya memainkan peranan signifikan. Tanpa Matlamat Perancangan (*Haqiqah al-Insaniyyah*) yang jelas, pelajar

MTP berisiko hilang arah, sering kali disebabkan ketiadaan Target Kerjaya (*Akal Nazari*). Sebaliknya, dengan perancangan teratur, pelajar MTP dapat menetapkan matlamat dan langkah strategik. Melalui Penilaian Dili (*Akal Nazari*), pelajar MTP mampu memilih laluan yang sesuai dengan potensi diri, sekali gus meningkatkan keyakinan dan kepuasan profesional.

Panel 2 memperluaskan skop perancangan kerjaya sebagai satu struktur kehidupan yang holistik:

"Betul. Perancangan ni bukan hanya tentang mencari pekerjaan, tetapi juga tentang bagaimana mereka ingin menstrukturkan kehidupan mereka, bagaimana mereka nak terus belajar dan memberi sumbangan kepada masyarakat." (Panel 2)

Pandangan ini selari dengan konsep Matlamat Perancangan (*Haqiqah al-Insaniyyah*). Perancangan kerjaya bukan sekadar mencari pekerjaan, tetapi merangkumi pendidikan berterusan dan sumbangan sosial. Melalui pemahaman terhadap Perancangan Seimbang (*Ruh*) yang tepat, pelajar MTP bukan sahaja mencapai kejayaan kerjaya, tetapi keseimbangan hidup secara menyeluruh.

Sementara itu, Panel 3 menyentuh aspek pendekatan yang seimbang:

"Perancangan kerjaya sepatutnya holistik. Pelan kerjaya perlu melibatkan aspek kerohanian, sosial, dan profesional supaya pelajar dapat memanfaatkan setiap peluang yang datang." (Panel 3)

Pendekatan holistik ini mencerminkan elemen Perancangan Seimbang (*Ruh*), di mana aspek kerohanian memastikan pegangan nilai, aspek sosial membina hubungan komuniti, dan aspek profesional membuka peluang kerjaya. Gabungan ketiga-tiga aspek ini memastikan pelajar MTP mencapai kesejahteraan emosi dan impak positif kepada masyarakat selari dengan Matlamat Perancangan (*Haqiqah al-Insaniyyah*).

Panel 4 pula menekankan integrasi elemen spiritual dalam perancangan:

"Perancangan kerjaya kita perlu memastikan bahawa perancangan yang dilakukan bukan hanya untuk tujuan duniawi, tetapi juga untuk membawa keberkatan dan matlamat yang lebih tinggi, iaitu integrasi dunia-akhirat." (Panel 4)

Kenyataan ini menegaskan bahawa Perancangan Seimbang (*Ruh*) mestilah mengutamakan keberkatan. Pelajar MTP yang merancang dengan niat integrasi dunia-

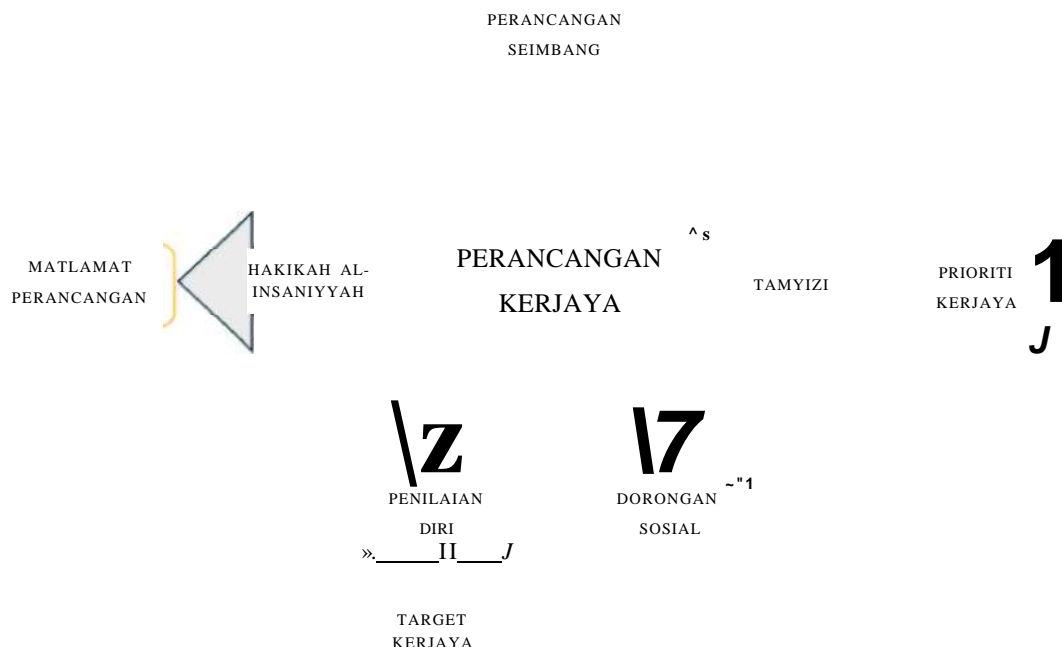
akhirat akan berusaha mencapai kejayaan kerjaya sambil memelihara etika moral, yang akhirnya membawa kepada kebahagiaan hakiki (*Haqlqah al-Insaniyyah*).

Secara kolektif, panel merumuskan bahawa keenam-enam faktor ini saling melengkapi. Panel 3 dan Panel 5 menyimpulkan sinergi antara elemen-elemen tersebut:

"Ya, perancangan kerjaya seharusnya melibatkan semua faktor yang telah dibincangkan tacli... Pelajar perlu tahu apa yang mereka ingin capai dan fokus kepada itu (Prioriti Kerjaya - Akal Tamyizi). Dengan melakukan penilaian diri (Akal Nazari), mereka dapat memahami kekuatan dan kelemahan... Dorongan sosial (Akal Tajribi) juga penting... Semua elemen ini akan memberikan pelajar peluang untuk berjaya." (Panel 3)

"Kitaperlu mengenal diri dengan lebih mendalam... perancangan seimbang (Ruh) yang melibatkan setiap aspek kehidupan perlu diambil kira... Bila ada target kerjaya (Akal Nazari) yang jelas, mereka lebih fokus dan termotivasi." (Panel 5)

Kesemua panel bersetuju dengan kerangka laluan untuk perancangan kerjaya seperti yang dipaparkan dalam Rajah 4.4.



Rajah 4.4 Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi aspek Perancangan Kerjaya

4.4.2.2 Penerokaan Kerjaya

Bagi tenia penerokaan kerjaya, dapatan FGD menunjukkan keperluan mendesak untuk memperluas pendedahan pelajar MTP terhadap pelbagai opsyen kerjaya. Panel bersetuju bahawa kekangan maklumat menyebabkan pelajar MTP hanya nampak kerjaya tradisi (guru agama/imam).

Panel 4 menekankan kepentingan Penerokaan Menyeluruh (*Ruh*) bagi membuka minda pelajar:

"Berdasarkan pengalaman saya, ramai pelajar tahfiz tidak tahu banyak peluang kerjaya yang boleh mereka ceburi selain daripada menjadi guru agama atau bekerja di masjid. Mereka tidak tahu bahawa ada bidang lain yang boleh memberi peluang kepada mereka untuk menyumbang kepada masyarakat." (Panel 4)

Kekurangan pendedahan ini menghadkan kemampuan pelajar MTP mengenal pasti Keutamaan Kerjaya (*Akal Tamyizi*). Penting untuk membina kesedaran tentang Prinsip Kerjaya berteraskan nilai insan (*Haqiqah al-Insdniyyah*), iaitu setiap pelajar MTP boleh menyumbang dalam pelbagai sektor selagi ia selari dengan etika Islam.

Panel 2 pula mencadangkan pendekatan praktikal melalui Eksplorasi Kerjaya (*Akal Tajribi*):

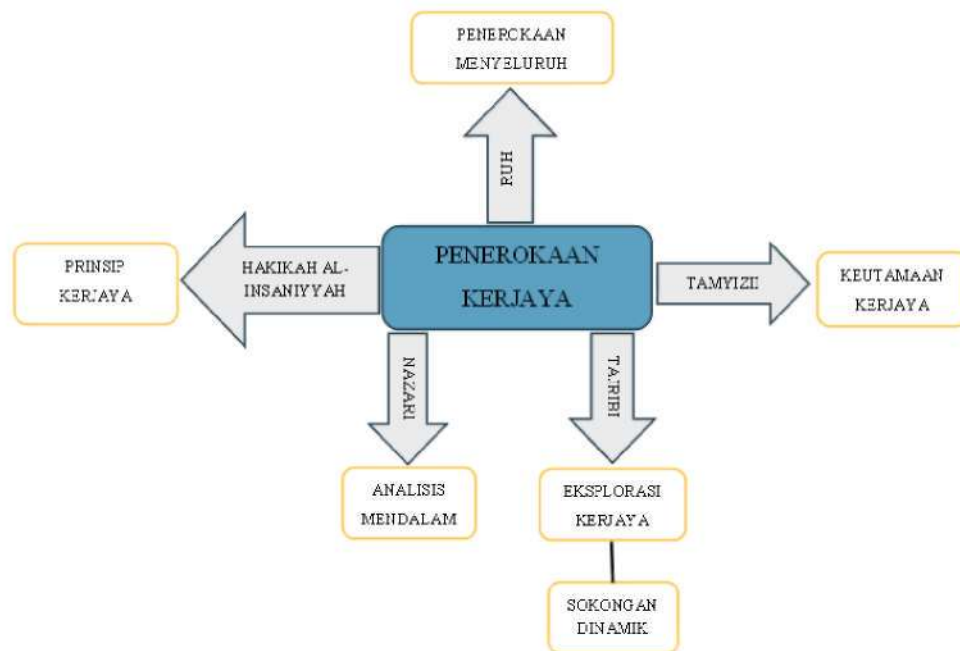
"Saya setuju dengan Panel 4. Oleh itu, penting untuk memberi mereka peluang terlibat dalam program latihan atau berkongsi pengalaman bersama profesional dari pelbagai bidang. Ini akan membantu mereka memahami dunia pekerjaan secara lebih holistik " (Panel 2)

Pendekatan ini selari dengan elemen Sokongan Dinamik (*Akal Tajribi*) yang menuntut kerjasama institusi dan industri untuk memberi pendedahan langsung kepada pelajar MTP.

Panel 1 menyentuh kepentingan analisis kritis:

"Penerokaan kerjaya harus dilihat secara menyeluruh dan berdasarkan analisis mendalam (Akal Nazari) tentang apa yang boleh dicapai. Penting untuk menyediakan sokongan dinamik agar pelajar dapat terus menggali potensi mereka... " (Panel 1)

Analisis Mendalam (*Akal Nazari*) membantu pelajar MTP menilai pilihan kerjaya secara kritikal, manakala sokongan berterusan memastikan proses penerokaan tidak terhenti. Kesemua panel bersetuju dengan kerangka laluan penerokaan kerjaya seperti dalam Rajah 4.5.



Rajah 4.5 Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi aspek Penerokaan Kerjaya

4.4.2.3 Maklumat Kerjaya

Dalam tema ini, panel menekankan bahawa akses kepada maklumat yang berkualiti, berimbang, dan berintegriti adalah asas kepada pemilihan kerjaya yang tepat.

Panel 2 mencadangkan penggunaan Sumber Kerjaya (*Akal Tajribi*) melalui interaksi manusia sebenar:

"Sistem yang menghubungkan mereka dengan profesional dalam industri sangat penting. Pelajar perlu berhubung dengan mereka yang berpengalaman untuk memahami peluang kerjaya lebih jelas." (Panel 2)

Melalui interaksi ini, pelajar MTP dapat mengenal pasti Kerjaya Tepat (*Akal Tamyizi*) berdasarkan realiti sebenar.

Manakala Panel 5 dan Panel 1 melihat potensi teknologi dalam menyampaikan Data Berimbang (Ruh):

"Saya rasa teknologi digital juga sangat membantu... Mengadakan sesi dalam talian atau webinar yang melibatkan profesional dari pelbagai industri akan memberi mereka akses kepada maklumat yang lebih mendalam dan tepat." (Panel 5)

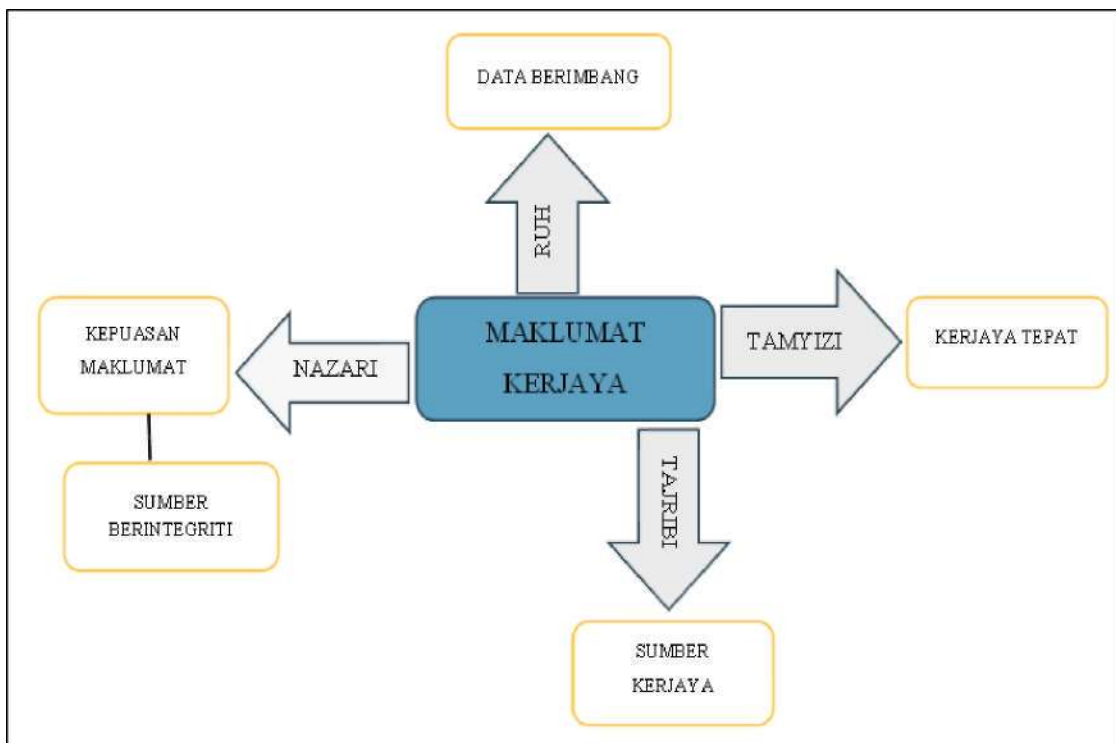
"Ya, saya juga bersetuju. Sistem dalam talian seperti sesi bimbingan... boleh membantu mereka untuk mendapatkan maklumat yang lebih relevan dan terkini." (Panel 1)

Pendekatan ini menyumbang kepada maklumat yang seimbang antara duniawi dan ukhrawi (Ruh), membolehkan pertimbangan yang menyeluruh.

Panel 3 pula menekankan aspek integriti maklumat:

"Maklumat kerjaya juga perlu datang daripada sumber yang berintegriti dan memberikan gambaran yang jujur tentang dunia pekerjaan. Ini adalah elemen yang sangat penting dalam memastikan keputusan kerjaya pelajar adalah tepat." (Panel 3)

Maklumat daripada Sumber Berintegriti (*Akal Nazari*) akan membentuk Kepuasan Maklumat (*Akal Nazari*) dalam diri pelajar MTP, memberikan keyakinan bahawa keputusan dibuat berdasarkan maklumat yang sahih. Kesemua panel bersetuju dengan kerangka laluan maklumat kerjaya seperti dalam Rajah 4.6.



Rajah 4.6 Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi aspek Maklumat Kerjaya

4.4.2.4 Keputusan Kerjaya

Keputusan kerjaya bagi pelajar MTP disepakati tidak boleh dibuat secara terburu-buru. Ia perlu melibatkan Kerjaya Barakah (*Run*), Pertimbangan Keputusan (*Akal Tamyizi*), Sokongan Keputusan (*Akal Tajribi*), dan Kesedaran Keputusan (*Haqlqah al-Insaniyyah*).

Panel 3 mendedahkan cabaran realiti pelajar MTP:

"Bagi kebanyakan pelajar MTP, keputusan mereka lebih cenderung kepada pilihan yang biasa mereka lihat dalam kalangan keluarga dan komuniti... kerana itu yang lebih dikenali dan diterima oleh masyarakat." (Panel 3)

Keterikatan kepada kebiasaan mengehendkan eksplorasi Kerjaya Barakah (*Ruh*). Pelajar MTP perlu diberi ruang menilai Keselarasan Kerjaya (*Akal Nazari*) untuk memahami bahawa sumbangan mereka boleh melangkaui bidang tradisi.

Bagi mengatasi ini, Panel 1 menyarankan pemeraksanaan Pertimbangan Keputusan (*Akal Tamyizi*):

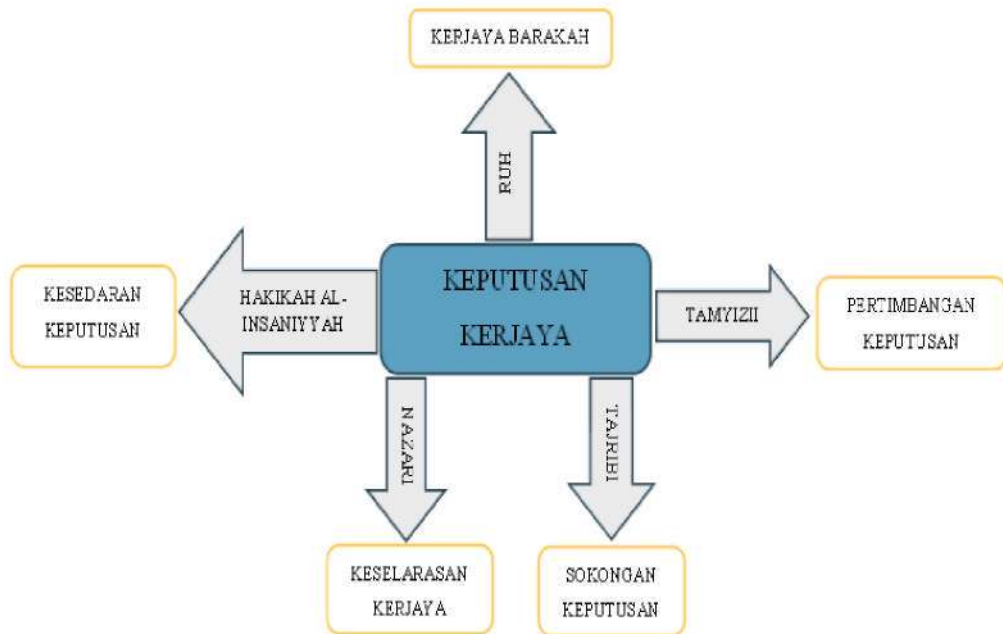
"Kita harus memberi peluang kepada mereka untuk membuat keputusan berdasarkan minat dan kelebihan diri mereka. Jangan biarkan mereka terhad hanya kepada satu laluan kerjaya sahaja... Mereka perlu diberi pendedahan lebih luas tentang pilihan yang ada." (Panel 1)

Ini akan memperkukuh Kesedaran Keputusan (*Haqlqah al-Insaniyyah*) terhadap tanggungjawab kerjaya kepada ummah.

Panel 5 pula menekankan peranan Sokongan Keputusan (*Akal Tajribi*):

"Keputusan kerjaya perlu mempertimbangkan beberapa faktor kritikal... Pelajar perlu diberi sokongan dalam bentuk maklumat yang tepat dan bimbingan untuk membantu mereka membuat pilihan yang terbaik." (Panel 5)

Kesemua panel bersetuju dengan kerangka laluan keputusan kerjaya seperti dalam Rajah 4.7.



Rajah 4.7 Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi aspek Keputusan Kerjaya

4.4.2.5 Nilai Tambah

Panel bersetuju bahawa pelajar MTP perlu dilengkapi nilai tambah yang berteraskan Integrasi Dunia-Akhirat (*Ruh*) dan disokong oleh Pengiktirafan Badan Autoriti (*Akal Nazari*).

Panel 2 menjelaskan keperluan kemahiran pasaran:

"Selain daripada ilmu agama yang mereka pelajari, pelajar perlu dilengkapi dengan kemahiran-kemahiran yang dihargai di pasaran kerja, seperti kemahiran komunikasi, kepimpinan, dan pengurusan masa." (Panel 2)

Kemahiran ini dikategorikan sebagai Kemahiran Holistik (*Akal Nazari*) yang menyumbang kepada integrasi dunia dan akhirat.

Panel 1 turut menyokong mekanisme pelaksanaannya:

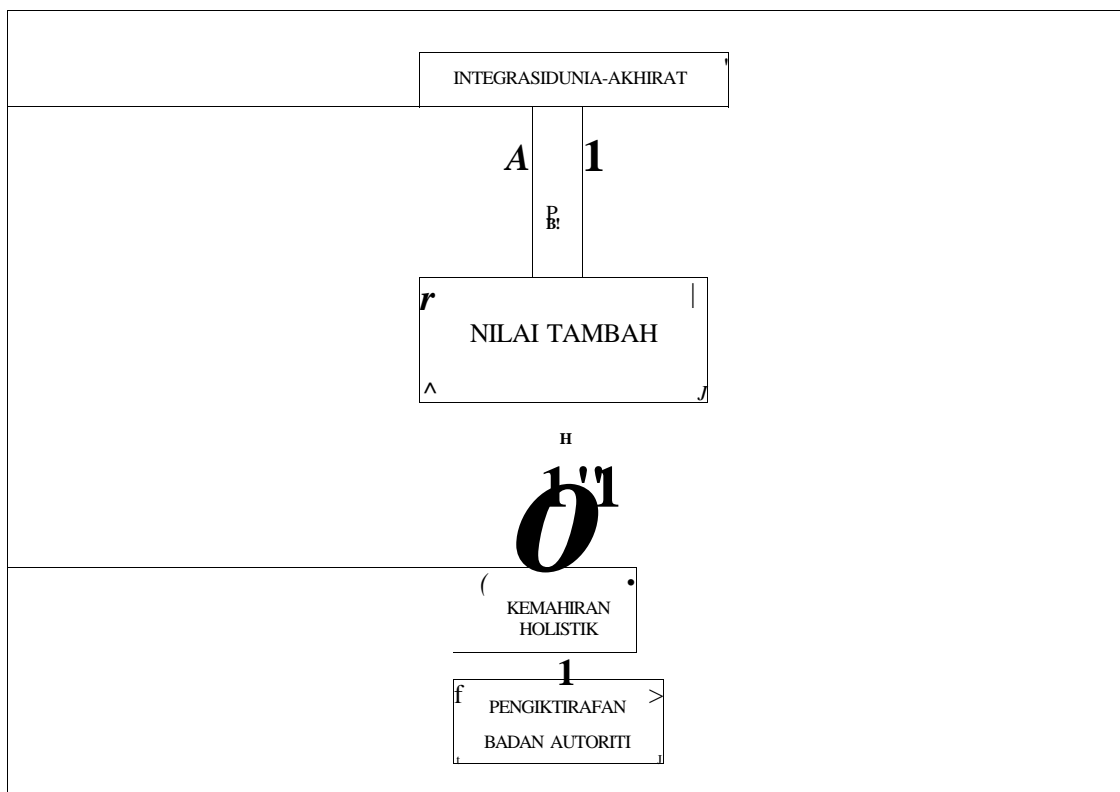
"Betul. Aktiviti kokurikulum dan program kepimpinan di madrasah dapat membantu mereka mengembangkan kemahiran tambahan ini, menjadikan mereka lebih kompetitif di dunia kerja." (Panel 1)

Nilai tambah ini perlu disertakan dengan Pengiktirafan Badan Autoriti (*Akal Nazari*) agar mempunyai nilai rasmi.

Panel 3 memperincikan aspek insaniah:

"Nilai tambah dalam kerjaya juga melibatkan kemahiran holistik yang merangkumi aspek kemahiran insaniyyah (soft skills), seperti komunikasi interpersonal kerja berpasukan, dan kemahiran kepimpinan..." (Panel 3)

Kesemua panel bersetuju dengan kerangka laluan nilai tambah seperti dalam Rajah 4.8.



Rajah 4.8 Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi aspek Nilai Tambah

4.4.2.6 Kemahiran Insaniah

Satu dapatan signifikan daripada sesi FGD adalah kemunculan tema baharu iaitu "Kemahiran Insaniah". Panel sebulat suara menegaskan bahawa kemahiran sosial dan interpersonal adalah elemen pelengkap wajib kepada kemahiran teknikal dan hafazan bagi memastikan pelajar MTP mampu beradaptasi dalam dunia profesional.

Bagi domain *Akal Tajribi*, tiga faktor kritikal dikenal pasti iaitu Komunikasi Interpersonal, Kerja Berpasukan, dan Keusahawanan.

Panel 4 menekankan kepentingan Komunikasi Interpersonal dan empati sebagai asas untuk berinteraksi dalam masyarakat:

"Kemahiran insaniyyah sangat penting. Selain kemahiran teknikal dalam agama, pelajar tahfiz juga perlu dibekalkan dengan kemahiran komunikasi, empati, dan kebolehan bekerja dalam pasukan. Tanpa kemahiran ini, mereka sukar beradaptasi dengan masyarakat yang lebih luas." (Panel 4)

Pandangan ini disokong oleh Panel 5 yang mengaitkan komunikasi dengan Kerja Berpasukan, menegaskan bahawa interaksi sosial berlaku dalam semua bidang termasuk agama:

"Saya setuju, lebih-lebih lagi dalam bidang yang memerlukan kerja berpasukan. Walaupun dalam kerjaya yang lebih berkait dengan agama, mereka tetap perlu berkomunikasi dengan orang lain, sama ada dengan masyarakat atau rakan sekerja." (Panel 5)

Selain itu, Panel 5 turut menyentuh aspek Keusahawanan sebagai satu bentuk kemahiran praktikal (*Akal Tajribi*) yang membolehkan pelajar memimpin inisiatif sendiri:

"Penguasaan kemahiran ini juga membuka peluang kepada pelajar untuk mengembangkan jiwa keusahawanan dan memimpin projek atau inisiatif yang memberi impak positif." (Panel 5)

Bagi domain *Akal Nazari*, dua faktor kritikal digariskan iaitu Pemikiran Kritis dan Kemahiran Kepimpinan.

Panel 3 menjelaskan bahawa Pemikiran Kritis diperlukan untuk penyelesaian masalah yang kompleks di tempat kerja:

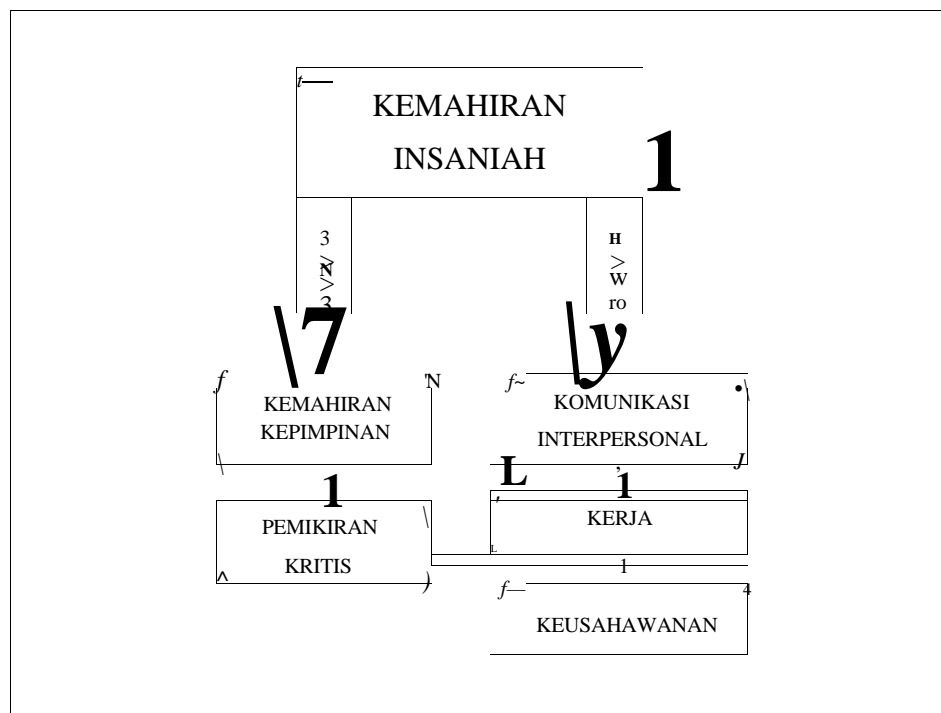
"Dunia kerja kini menilai lebih daripada kemahiran teknikal sahaja. Kemahiran insaniyyah ini penting untuk mereka berkomunikasi dan menyelesaikan masalah dalam persekitaran kerja." (Panel 3)

Manakala bagi Kemahiran Kepimpinan, Panel 3 dan Panel 5 bersetuju bahawa ia adalah elemen intelektual yang membolehkan pelajar mengemudi perubahan. Panel 3 menyatakan:

"Nilai tambah dalam kerjayajuga melibatkan kemahiran holistik... seperti kemahiran kepimpinan yang boleh membantu mereka berjaya dalam pelbagai bidang." (Panel 3)

Hasil perbincangan ini telah memetakan elemen kemahiran insaniah kepada dua domain pemikiran Ibnu Khaldun secara komprehensif. Elemen Kemahiran Kepimpinan dan Pemikiran Kritis diklasifikasikan di bawah domain *Akal Nazari*, manakala Komunikasi Interpersonal, Kerja Berpasukan, dan Keusahawanan diletakkan di bawah domain *Akal Tajribi*.

Sub-tema lain (*Ruh, Akal Tamyizi, Haqiqah al-Insaniyyah*) tidak digunakan dalam tema ini kerana tiada kod yang sepadan muncul dalam perbincangan. Kesemua panel bersetuju dengan kerangka laluan kemahiran insaniyyah seperti dalam Rajah 4.9.



Rajah 4.9 Kerangka Laluan Perkembangan Kerjaya bagi aspek Kemahiran Insaniah

Secara tuntasnya, analisis dan pemurnian menerusi fasa FGD ini telah berjaya memuktamadkan struktur jitu bagi Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar MTP

di Malaysia. Kesepakatan panel pakar mengesahkan bahawa kerangka akhir ini dipasak oleh enam tenia utama yang menyeluruh dan diperincikan melalui 23 sub-tema berasaskan pemikiran Ibnu Khaldun.

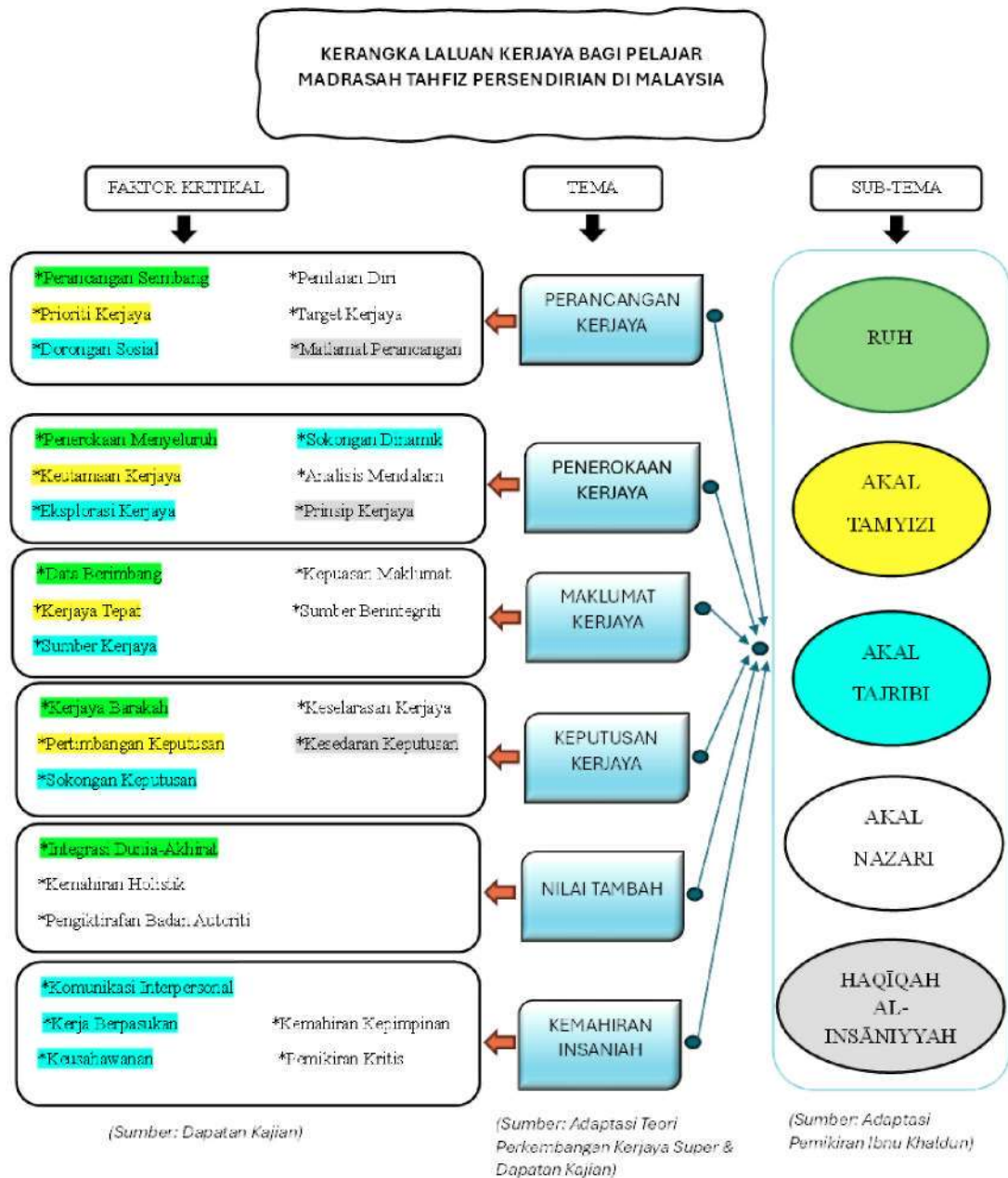
Keutuhan model ini disokong oleh 30 faktor kritikal yang bertindak sebagai langkah strategi pelaksanaan. Kesemua faktor ini telah diintegrasikan secara sistematik bagi memastikan setiap elemen kerjaya mempunyai sandaran nilai (*Ruh, Akal Tamyizi, Akal Tajribi, Akal Nazari, dan Haqiqah al-Insaniyyah*) yang kukuh. Struktur lengkap inilah yang membentuk asas kepada pembangunan kerangka model akhir yang akan dipaparkan secara visual dalam bahagian seterusnya.

4.5 Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian

Manifestasi daripada analisis yang mendalam, triangulasi data, dan pemurnian menerusi konsensus pakar dalam sesi FGD, maka terhasillah satu model muktamad yang dinamakan Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP).

Kerangka ini bukan sekadar satu carta alir, sebaliknya merupakan satu ekosistem panduan kerjaya yang komprehensif la dibina berasaskan integrasi organik antara keperluan teknikal kerjaya (Teori Perkembangan Kerjaya Super) dan pasak nilai (pemikiran Ibnu Khaldun). Seperti yang divisualkan dalam Rajah 4.10, kerangka ini direka bentuk untuk menjadi kompas strategik bagi pelajar MTP menavigasi masa depan mereka dengan mengimbangi tuntutan profesionalisme duniawi dengan aspirasi kejayaan ukhrawi.

Secara dasarnya, model ini berfungsi sebagai mekanisme intervensi yang praktikal bagi mengatasi isu ketidaktentuan hala tuju dalam kalangan pelajar tahfiz. Ia menawarkan struktur yang jelas untuk pelajar mengenal pasti potensi diri, membuat keputusan yang berinformasi, dan seterusnya membina laluan kerjaya yang signifikan kepada agama dan masyarakat.



Rajah 4.10 Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia

Berdasarkan Rajah 4.10, kerangka ini memaparkan sinergi tiga komponen utama yang disusun mengikut hierarki kepentingannya: Enam Tema Utama (tunjang), Lima Sub-tema Ibnu Khaldun (falsafah), dan 30 Faktor Kritikal (pelaksana). Perincian bagi setiap komponen adalah seperti berikut:

4.5.1 Tunjang Utama: Tema Kerjaya

Pada bahagian tengah kerangka, terdapat enam tema utama yang berfungsi sebagai tulang belakang model ini. Tema-tema ini merupakan hasil sintesis daripada dua disiplin ilmu:

1. Dimensi Proses Kerjaya (Teori Perkembangan Kerjaya Super): Empat tema iaitu Perancangan, Penerokaan, Maklumat, dan Keputusan Kerjaya. Tema-tema ini menyediakan struktur teknikal tentang bagaimana seseorang pelajar harus memulakan langkah dalam dunia kerjaya.
2. Dimensi Kontekstual (dapatan kajian): Dua tema kritikal iaitu Nilai Tambah dan Kemahiran Insaniah. Kedua-dua tema ini mengisi lompong keperluan pasaran kerja semasa, memastikan pelajar tahfiz bukan sahaja hafiz al-Quran, tetapi juga kompeten dari aspek kemahiran insaniah (*soft skills*) dan nilai komersial.

4.5.2 Pasak Filosofi: Sub-tema Pemikiran Ibnu Khaldun

Di bahagian kanan kerangka, terpampang lima elemen pemikiran Ibnu Khaldun yang bertindak sebagai roh atau falsafah yang mendasari setiap tindakan kerjaya pelajar. Elemen-elemen ini adalah:

- *Ruh* (spiritual): Asas etika dan niat bahawa kerjaya adalah ibadah.
- *Akal Tamyizi* (pertimbangan): Kemampuan membezakan baik buruk dalam memilih kerjaya.
- *Akal Tajribi* (pengalaman): Pembelajaran melalui pengalaman sosial dan praktikal.
- *Akal Nazari* (intelektual): Kemampuan berfikir kritis dan merancang masa depan.
- *Haqiqah al-Insaniyyah* (kemanusiaan): Kesedaran tentang peranan individu sebagai khalifah yang menyumbang kepada masyarakat.

Kehadiran elemen ini memastikan model ini tidak bersifat sekular, sebaliknya kekal berakar umbi pada nilai Islam.

4.5.3 Pembentukan 30 Faktor Kritikal menerusi Integrasi Sistemik

Kekuatan sebenar kerangka ini terletak pada integrasi sistemik yang melahirkan komponen ketiga di sebelah kiri rajah, iaitu 30 faktor kritikal. Faktor-faktor ini mewakili langkah-langkah praktikal (contohnya: Dorongan Sosial, Kerja Berpasukan, Sumber Berintegriti).

Setiap faktor ini tidak berdiri sendiri, sebaliknya ia beroperasi dalam satu sistem yang bersepadu:

1. Disalurkan melalui salah satu daripada enam tema utama (tengah).
2. Dipandu oleh nilai daripada sub-tema Ibnu Khaldun (kanan).

Sebagai contoh, faktor "Kerja Berpasukan" diletakkan di bawah tema "Kemahiran Insaniah" dan dipandu oleh nilai "Akal Tajribi". Struktur ini membuktikan bahawa setiap langkah kerjaya pelajar MTP mempunyai sandaran teori dan falsafah yang kukuh.

4.5.4 Kod Visual dan Taksonomi Warna

Bagi memudahkan pemahaman dan kebolegunaan model, strategi pengekodan warna (*color coding*) digunakan secara konsisten dalam rajah ini. Setiap warna bukan sekadar hiasan, tetapi mewakili klasifikasi domain pemikiran Ibnu Khaldun yang mampunyai faktor-faktor tersebut:

- Hijau: Melambangkan elemen *Ruh*.
- Kuning: Melambangkan elemen *Akal Tamyizi*.
- Biru: Melambangkan elemen *Akal Tajribi*.
- Putih: Melambangkan elemen *Akal Nazari*.
- Kelabu: Melambangkan elemen *Haqiqah al-Insdniyyah*.

Pendekatan visual ini membolehkan pengamal dan pelajar melihat dengan pantas keseimbangan elemen dalam setiap fasa perancangan kerjaya mereka.

4.5.5 Justifikasi Pemetaan Tema dan Sub-tema

Penyelarasan antara tema dan sub-tema dalam model ini disusun berdasarkan bukti empirikal kajian dan bukan secara rawak. Bagi memperjelaskan dinamika ini, dua contoh signifikan dapat diperhatikan dalam rajah:

Pertama, tema Perancangan Kerjaya dilihat mempunyai hubungan yang kompleks dengan kelima-lima sub-tema pemikiran Ibnu Khaldun. Ini menggambarkan betapa kritikalnya fasa permulaan ini memerlukan adunan kesemua elemen rohani, intelektual, dan sosial.

Sebaliknya, sebagai contoh kedua, tema seperti Nilai Tambah dipetakan secara spesifik kepada sub-tema *Ruh* dan *Akal Nazari* sahaja. Hal ini selaras dengan dapatan data yang menunjukkan bahawa nilai tambah bagi pelajar MTP berkisar pada kekuatan spiritual dan intelektual. Pemetaan yang selektif ini menjadikan model ini sangat realistik dan bertepatan dengan ekosistem sebenar MTP di Malaysia.

4.6 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, bab ini telah memperincikan dapatan kajian secara sistematik dan holistik bagi menjawab ketiga-tiga objektif kajian yang telah digariskan. Pelaporan bermula dengan analisis profil demografi peserta kajian yang melibatkan alumni MTP dan pakar, diikuti dengan pembentangan dapatan kualitatif menerusi sesi temu bual mendalam. Analisis peringkat ini berjaya mengenal pasti tema-tema asas berkaitan keperluan, isu, dan cabaran kerjaya yang dihadapi oleh pelajar MTP.

Dapatan daripada fasa temu bual tersebut seterusnya dijadikan asas empirikal bagi fasa pembangunan dan pengesahan model. Menerusi sesi Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD), kesepakatan pakar telah diperolehi untuk memurnikan tema-tema utama dan mengesahkan struktur akhir kerangka. Hasil triangulasi data dan konsensus pakar ini akhirnya memuktamadkan Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) seperti yang dipaparkan dalam Rajah 4.10.

Secara tuntasnya, dapatan bab ini membuktikan kejayaan pembangunan satu model integratif yang menggabungkan elemen teknikal Teori Perkembangan Kerjaya Super dengan penerapan nilai falsafah Ibnu Khaldun, disokong oleh 30 faktor kritikal pelaksana. Penemuan ini merumuskan bahawa kecemerlangan hafazan perlu dilengkapi dengan perancangan kerjaya yang strategik serta penguasaan kemahiran insaniah bagi menjamin kebolehpasaran lepasan tahfiz. Implikasi kajian, perbincangan lanjut, serta cadangan kajian masa hadapan akan dibincangkan dengan lebih mendalam dalam bab seterusnya.

BAB 5

PERBINCANGAN

5.1 Pengenalan

Penemuan kajian yang diperoleh melalui proses analisis data dalam bab empat telah membentangkan bukti empirikal yang kukuh berkenaan corak, kecenderungan, dan dinamika yang wujud dalam kalangan peserta kajian. Justeru, bab lima ini berperanan sebagai wadah wacana intelektual untuk membincangkan dapatan tersebut secara lebih mendalam, kritikal, dan analitikal. Perbincangan ini bukan sahaja bertujuan untuk memperincikan implikasi hasil analisis yang telah dibentangkan, malah turut mengaitkannya secara sinergistik dengan kerangka teori, dapatan kajian lepas, serta konteks ekosistem pendidikan tahfiz secara keseluruhan.

Melalui pendekatan perbincangan ini, kefahaman yang lebih menyeluruh dapat diperoleh berkenaan implikasi kajian, sejauh mana dapatan menyokong atau menyanggah penemuan terdahulu, serta relevansi penemuan terhadap isu kebolehpasaran graduan yang dikaji, khususnya dalam konteks pembangunan kerjaya pelajar MTP di Malaysia. Hal ini penting bagi melihat bagaimana elemen-elemen kerjaya diadaptasi dalam ekosistem pendidikan agama yang unik, di mana keseimbangan antara tuntutan duniawi dan ukhrawi menjadi pasak utama.

Bagi memastikan perbincangan ini teratur dan sistematik, struktur bab ini disusun mengikut tiga peringkat analisis data yang telah dilaksanakan dalam metodologi kajian. Pendekatan ini dipilih bagi menunjukkan evolusi dapatan kajian bermula daripada pembentukan teori, validasi lapangan, sehinggalah kepada pengesahan model akhir. Perincian struktur perbincangan adalah seperti berikut:

1. Analisis Kandungan (Peringkat Analisis Pertama): Membincangkan asas pembentukan kerangka konseptual yang menggabungkan teori kerjaya dan pemikiran Islam sebelum kajian lapangan dijalankan.
2. Perbincangan Objektif 1 (Peringkat Analisis Kedua): Membincangkan hasil pengenalpastian indikator laluan bagi perkembangan kerjaya

pelajar MTP berdasarkan dapatan temu bual mendalam bersama peserta kajian.

3. Perbincangan Objektif 2 (Peringkat Analisis Kedua): Membincangkan hasil penerokaan faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP menerusi integrasi pemikiran Ibnu Khaldun.
4. Perbincangan Objektif 3 (Peringkat Analisis Ketiga): Membincangkan pembangunan Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar MTP yang telah dimuktamadkan hasil kesepakatan pakar dalam sesi FGD.

5.2 Analisis Kandungan: Asas Pembentukan Kerangka Konseptual

Sebelum kajian lapangan dijalankan bagi menjawab objektif utama, satu analisis kandungan yang komprehensif telah dilaksanakan pada peringkat awal analisis data. Analisis ini bertujuan untuk membina satu kerangka asas yang kukuh dengan meneliti literatur sedia ada dan model-model pembangunan kerjaya terdahulu. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Surahman et al. (2020) yang menyatakan bahawa kajian teori sering bergantung pada analisis kandungan (*content analysis*) untuk mengkaji semula literatur bagi memahami pengetahuan semasa dan mengenal pasti jurang kajian.

Melalui analisis kandungan ini, pengkaji telah meneliti pelbagai model pembangunan kerjaya seperti Model Kesedaran Kerjaya FOCUS, Model Pemilihan Kerjaya DISCOVER, Model Pembangunan Kerjaya Sekolah-ke-Kerja, dan Model Kerjaya ROSS . Dapatan sintesis model-model ini mendapati bahawa walaupun ia menekankan elemen penting seperti perancangan dan penerokaan kerjaya, majoriti model tersebut dibangunkan dalam konteks pendidikan arus perdana dan vokasional, serta kurang mengambil kira dimensi nilai kerohanian yang menjadi teras pendidikan tahfiz .

Menyedari jurang tersebut, pengkaji memilih Teori Perkembangan Kerjaya Super sebagai kerangka asas kajian. Pemilihan ini dibuat kerana teori tersebut memberi penekanan yang signifikan terhadap proses perkembangan kerjaya bermula dari peringkat awal pembelajaran lagi, menjadikannya sangat relevan untuk diaplikasikan dalam konteks perancangan pelajar sekolah (Mohd Salleh, 2010).

Walau bagaimanapun, bagi melengkapkan aspek perancangan teknikal tersebut dengan nilai spiritualiti, pengkaji telah mengintegrasikan elemen pemikiran Ibnu Khaldun menerusi kitab *Muqaddimah*.

Hasil sintesis daripada analisis kandungan ini telah memetakan lima elemen utama pemikiran Ibnu Khaldun iaitu *Ruh*, *Akal Tamyiz*, *Akal Tajribi*, *Akal Nazari*, dan *Haqiqah al-Insaniyyah* ke dalam struktur teknikal Teori Perkembangan Kerjaya Super (Borhan & Sa'ari, 2009; Othman et al., 2017; Ibnu Khaldun, 2024). Gabungan ini bukan sahaja membentuk kerangka konseptual kajian, malah turut dijadikan landasan utama dalam pembinaan protokol temu bual mendalam. Langkah ini penting bagi membolehkan pengkaji menggali data secara mendalam dan terarah semasa kajian lapangan, seterusnya menjawab objektif kajian melalui indikator yang holistik dan seimbang antara duniawi dan ukhrawi.

5.3 Perbincangan Objektif 1: Analisis Indikator Utama Laluan Perkembangan Kerjaya

Bahagian ini mencerakinkan dapatan kajian bagi menjawab objektif pertama, iaitu mengenal pasti indikator utama laluan perkembangan kerjaya pelajar MTP. Berdasarkan analisis tematik yang dijalankan, lima indikator utama telah dikenal pasti sebagai pasak kepada pembentukan kerjaya pelajar MTP, iaitu Perancangan Kerjaya, Penerokaan Kerjaya, Maklumat Kerjaya, Keputusan Kerjaya, dan Nilai Tambah.

Secara dasarnya, empat indikator pertama adalah tema deduktif yang diadaptasi daripada analisis kandungan dan seterusnya disahkan kerelevanannya menerusi teknik temu bual mendalam. Walaupun tema-tema ini berakar daripada teori konvensional, dapatan empirikal menunjukkan bahawa alumni MTP mengolah indikator ini dengan dimensi yang unik, iaitu dengan menyesuaikan strategi kerjaya dengan cabaran semasa serta mengintegrasikan nilai agama sebagai kompas utama dalam pembuatan keputusan.

Dapatan kajian turut menyerlahkan "Nilai Tambah" sebagai satu tema baharu yang signifikan. Tema ini membuktikan bahawa dalam persekitaran kerja yang kompetitif, alumni MTP menyedari bahawa penguasaan ilmu agama semata-mata tidak memadai. Sebaliknya, mereka perlu melengkapkan diri dengan kompetensi pelbagai, termasuk kemahiran komunikasi, pengurusan, dan teknologi untuk kekal relevan dan berdaya saing.

Kesemua indikator ini tidak bergerak secara terasing, sebaliknya digarap bersama konsep pemikiran Ibnu Khaldun yang merangkumi *Ruh, Akal Tamyizi, Akal Tajribi, Akal Nazari, dan Haqlqah al-Insaniyyah*. Sintesis ini membentuk satu laluan kerjaya yang berstruktur, di mana perancangan yang teliti dan penerokaan maklumat yang sahih disulam dengan keseimbangan ukhrawi.

Bagi menelusuri dinamika tersebut dengan lebih tuntas, perbincangan seterusnya akan mencerakinkan intipati bagi setiap tema indikator yang telah dikenal pasti secara lebih terperinci dan menyeluruh.

5.3.1 Perancangan Kerjaya

Perancangan kerjaya diangkat sebagai tema utama kajian ini, selaras dengan literatur yang menekankan kepentingannya dalam menentukan laluan pendidikan dan latihan seawal mungkin (Salleh, Mahmud, & Ramlee, 2008). Proses ini bukan sahaja memandu pemilihan laluan yang tepat, malah melengkapkan individu dengan kemahiran membuat keputusan yang bijak bagi mencapai matlamat kerjaya secara efektif serta meningkatkan kesiapsiagaan diri (Y. Zhang & Perey, 2024).

Dapatan temu bual mengesahkan kerelevanan tema ini apabila majoriti alumni MTP didapati telah merangka hala tuju kerjaya sejak peringkat awal pengajian lagi. Sebagai manifestasi, sebahagian alumni menetapkan matlamat jelas untuk menceburi bidang pendidikan al-Quran sebelum memasuki IPT. Pendekatan sistematik ini bertepatan dengan prinsip pengurusan pendidikan Islam seperti dinyatakan oleh Harahap et al. (2023) , di mana perancangan bertindak sebagai langkah fundamental dalam membimbing individu mencapai objektif pendidikan dan kehidupan yang berkesan. Justeru, perancangan strategik yang dilakukan pada peringkat awal ini terbukti menjadi pemangkin utama kepada kejayaan alumni dalam melakari laluan kerjaya mereka.

5.3.2 Penerokaan Kerjaya

Penerokaan kerjaya merupakan tema signifikan yang merujuk kepada proses pencarian maklumat bagi memadankan pilihan kerjaya dengan minat dan kemampuan individu (Sharf, 2013). Secara spesifiknya, proses ini merangkumi dua dimensi utama iaitu penerokaan diri (penilaian minat dan nilai) dan penerokaan persekitaran (peluang

pasaran), yang bertindak sebagai mekanisme kritikal dalam membantu individu membuat keputusan masa depan yang lebih terarah (Tri Susilo et al., 2024).

Dapatan kajian lapangan memperlihatkan bahawa alumni MTP memanfaatkan sepenuhnya ekosistem digital dan media sosial sebagai medium utama penerokaan kerjaya. Pendekatan ini terbukti efektif dalam membina rangkaian strategik serta akses kepada kandungan profesional. Hal ini selari dengan kajian literatur yang mengiktiraf peranan media sosial dalam memperluas akses maklumat dan mendedahkan individu kepada peluang pekerjaan yang relevan dengan minat mereka (Laukkarinen, 2023).

Sebagai ilustrasi, alumni menyatakan ketergantungan kepada platform carian seperti Google untuk mengakses peluang pekerjaan dengan mudah. Namun, di sebalik kemudahan tersebut, wujud kesedaran yang tinggi terhadap ancaman keselamatan siber. Platform dalam talian, walaupun merevolusikan pencarian kerja, turut membawa risiko peningkatan tawaran pekerjaan palsu dan penipuan digital (Razaq et al., 2024). Modus operandi jenayah ini sering melibatkan tawaran kerja palsu, permintaan pembayaran, dan kecurian identiti yang mengakibatkan kerugian kewangan serta tekanan emosi kepada mangsa (Pavithra & Keerthana, 2024). Lebih membimbangkan, isu penyalahgunaan data peribadi dalam kekosongan jawatan bebas turut mendedahkan pencari kerja kepada eksploitasi berniat jahat (Ela Suryani & Rasji, 2025).

Bagi memitigasi risiko tersebut, alumni mengamalkan strategi verifikasi menerusi jaringan sosial (*networking*). Hubungan dengan rakan dan kenalan dijadikan sandaran utama untuk mendapatkan maklumat yang sahih. Strategi ini bertepatan dengan dapatan Maeran et al. (2021) yang menegaskan bahawa rangkaian sosial adalah kritikal dalam pemerolehan pekerjaan, terutamanya bagi mengakses peluang yang tidak diiklankan secara terbuka serta menjamin kesahihan maklumat menerusi penyebaran mulut ke mulut.

Tuntasnya, dinamika penerokaan kerjaya alumni MTP mempamerkan keseimbangan antara adaptasi teknologi dan kebijaksanaan sosial. Walaupun media sosial menjadi gerbang utama maklumat, elemen berwaspada dan penggunaan rangkaian sosial fizikal tetap menjadi benteng penting dalam memastikan keputusan kerjaya yang dibuat adalah selamat, tepat, dan berinformasi.

5.3.3 Maklumat Kerjaya

Maklumat kerjaya merujuk kepada informasi dan pandangan yang berguna bagi membantu individu membuat keputusan yang tepat dalam memilih kerjaya. Secara khususnya, ini melibatkan data tentang pelbagai pilihan kerjaya, program latihan, perkembangan dalam pasaran pekerjaan, serta kemahiran yang diperlukan untuk pelbagai jenis pekerjaan (Chan et al., 2022). Dalam konteks kajian ini, tema maklumat kerjaya dikekalkan kerana ia bertepatan dengan strategi alumni MTP yang mempelbagaikan sumber rujukan mereka yang merangkumi medium digital dan rujukan individu berpengalaman.

Walau bagaimanapun, dapatan menunjukkan bahawa alumni mengamalkan sikap kritikal terhadap maklumat yang diperolehi secara dalam talian. Mereka tidak menerima data tersebut secara membuta tuli, sebaliknya melakukan proses validasi bagi memastikan kesahihan tawaran dan legitimasi syarikat. Sikap berhati-hati ini sangat berasas memandangkan kajian mendapati bahawa majoriti iklan jawatan dalam talian adalah meragukan, dengan anggaran hanya 4 daripada 10 tawaran pekerjaan yang benar-benar boleh dipercayai (Das & Desale, 2018). Situasi ini dirumitkan lagi dengan sofistikasi penipuan pekerjaan yang meniru tawaran sah, menjadikan pencari kerja sukar membezakan antara peluang yang tulen dengan manipulasi data (Pavithra & Keerthana, 2024).

Bagi mengimbangi ketidaktentuan maklumat digital tersebut, alumni menekankan kepentingan merujuk kepada individu berpengalaman sebagai sumber verifikasi sekunder. Pendekatan ini membolehkan mereka mengakses perspektif praktikal yang lebih tepat mengenai realiti industri yang sering kali tidak dinyatakan dalam deskripsi kerja bertulis. Hal ini selari dengan pandangan Lundsteen (2017) yang menyatakan bahawa interaksi dengan individu berpengalaman membolehkan pemerolehan maklumat yang lebih mendalam, seterusnya membantu individu membuat keputusan kerjaya yang lebih bijaksana dan tepat.

Tuntasnya, gabungan antara carian maklumat digital dan rujukan orang yang berpengalaman membolehkan alumni membuat keputusan kerjaya yang lebih selamat dan tepat.

5.3.4 Keputusan Kerjaya

Keputusan kerjaya merujuk kepada kemampuan seseorang mengintegrasikan pengetahuan, emosi, dan pemikiran dalam menentukan hala tuju profesional. Proses ini mencakupi tiga dimensi utama iaitu aspek kognitif (pemahaman diri), aspek afektif (tanggungjawab emosi), dan aspek psikomotor (tindakan), yang kesemuanya boleh diperkasakan melalui intervensi yang bersesuaian (Muslimah, 2020). Dalam konteks kajian ini, tema keputusan kerjaya dikekalkan kerana ia selari dengan data lapangan yang menunjukkan bahawa keputusan alumni MTP dipacu oleh dua paksi utama iaitu minat mendalam dan kepatuhan kepada prinsip agama.

Sebagai manifestasi, sebahagian alumni menjelaskan bahawa pemilihan kerjaya dalam bidang pendidikan bukan sekadar didorong oleh minat untuk berkongsi ilmu, tetapi turut didasari oleh aspirasi untuk meraih keredhaan Allah. Dalam hal ini, pematuhan terhadap Syariah menjadi penentu mutlak dalam pembuatan keputusan mereka. Alumni menegaskan bahawa mereka tidak akan berkompromi dengan pekerjaan yang bercanggah dengan prinsip Islam walaupun ditawarkan imbuhan yang lumayan. Pendirian ini selaras dengan dapatan Siswopranoto (2022) yang mendapati bahawa ramai pendidik meletakkan kepatuhan Syariah sebagai prioriti tertinggi, memastikan rezeki yang diperoleh adalah halal walaupun terpaksa melepaskan tawaran gaji yang lebih tinggi. Selain itu, motivasi ini turut disokong oleh pandangan Farhan (2018) yang menyatakan bahawa keinginan mendapatkan keredhaan Tuhan melalui pengajaran bermanfaat dilihat sebagai satu bentuk ibadah dan pelunasan kewajipan agama.

Tuntasnya, keputusan kerjaya yang diambil oleh alumni MTP membuktikan bahawa orientasi kerjaya mereka melangkaui pencapaian material semata-mata. Kesedaran untuk mengutamakan keberkatan dalam kehidupan mencerminkan kematangan mereka dalam memilih kerjaya yang bukan sahaja memberi kepuasan peribadi, malah menjamin kesejahteraan di dunia dan akhirat.

5.3.5 Nilai Tambah

Nilai tambah muncul sebagai tema baharu hasil daripada analisis tematik terhadap data alumni MTP. Secara khususnya, tema ini merujuk kepada penguasaan kemahiran atau kompetensi tambahan yang menjadi prasyarat untuk pelajar MTP

bersaing dalam pasaran kerja yang semakin mencabar. Dalam konteks ini, elemen nilai tambah menjadi sangat relevan kerana ia melengkapkan pelajar MTP dengan kemahiran insaniah dan teknikal seperti komunikasi, pengurusan, dan kepimpinan yang berupaya melonjakkan tahap kebolehpasaran mereka.

Kepentingan elemen ini disokong oleh literatur yang mendefinisikan nilai tambah sebagai sumbangan unik individu kepada organisasi yang mampu meningkatkan prestasi keseluruhan dan daya saing syarikat. Ini merangkumi aplikasi kemahiran, pembudayaan inovasi, dan penyelarasan nilai peribadi dengan matlamat organisasi yang akhirnya menyumbang kepada pertumbuhan profesional yang mampan (de Chematony et al., 2015). Selain itu, nilai-nilai intrinsik individu seperti motivasi, orientasi pencapaian, dan kebajikan terbukti menjadi indikator penting dalam meramalkan kejayaan kerjaya. Apabila nilai-nilai ini diselaraskan dengan objektif organisasi, ia berupaya meningkatkan keberkesanan serta prestasi kerja secara menyeluruh (Arthaud-Day et al., 2023).

Dapatan lapangan turut memperlihatkan kesedaran yang tinggi dalam kalangan alumni mengenai keperluan diversifikasi kemahiran. Mereka menekankan bahawa penguasaan ilmu agama semata-mata tidak lagi memadai, sebaliknya perlu disulam dengan kemahiran industri seperti pemasaran dan teknologi. Pandangan ini selari dengan Karthikeyan (2024) yang menegaskan kepentingan pengembangan kemahiran di luar bidang pengajian utama bagi menutup jurang kebolehkerjaan (*employability gap*). Kajian tersebut menunjukkan bahawa evolusi pantas dalam industri menuntut kepakaran yang pelbagai, dan kegagalan graduan untuk mengadaptasi kemahiran relevan sering menjadi punca masalah pengangguran. Justeru, penguasaan kompetensi tambahan ini bertindak sebagai strategi mitigasi untuk memastikan graduan lebih bersiap siaga memasuki alam pekerjaan.

Tuntasnya, tema nilai tambah ini memperkenalkan paradigma baharu dalam ekosistem pendidikan tahfiz. Ia menuntut peralihan fokus daripada sekadar penguasaan ilmu *turath* kepada pembentukan modal insan yang serba boleh, memastikan alumni MTP bukan sahaja faqih dalam agama tetapi juga kompetitif dan relevan dengan keperluan profesional semasa.

5.4 Perbincangan Objektif 2: Meneroka Faktor Kritikal Laluan Perkembangan Kerjaya Menerusi Integrasi Pemikiran Ibnu Khaldun

Bahagian ini membincangkan hasil penerokaan faktor kritikal laluan bagi perkembangan kerjaya pelajar MTP menerusi integrasi pemikiran Ibnu Khaldun. Secara khususnya, pembangunan kerjaya pelajar MTP bukan sahaja melibatkan pertimbangan praktikal semata-mata, tetapi turut didasari oleh aspek spiritual dan nilai agama yang utuh. Hal ini disokong oleh Ahyar et al. (2023) yang menyatakan bahawa pelajar tahfiz memainkan peranan penting dalam masyarakat, di mana mereka membangunkan nilai rohani dan moral yang kukuh melalui amalan ibadah yang konsisten. Pendidikan mereka bukan sahaja tertumpu kepada penghafazan al-Quran, tetapi juga kepada pemahaman mendalam terhadap ajaran Islam yang memupuk perpaduan sosial dan tanggungjawab dalam komuniti.

Selain itu, trajektori kerjaya pelajar MTP bersifat unik kerana ia menuntut integrasi antara aspirasi peribadi dengan tanggungjawab sosial dan agama. Dapatan ini selaras dengan prinsip pengurusan pendidikan Islam yang digariskan oleh Alfaniah dan Fauji (2024), yang menekankan bahawa orientasi kerjaya tidak boleh terpisah daripada pembinaan akhlak mulia dan sumbangan kepada masyarakat. Pendekatan holistik ini akhirnya membimbing pelajar dalam membuat pilihan kerjaya yang bukan sahaja memenuhi keperluan duniawi, tetapi juga mencerminkan aspirasi rohani mereka.

Bagi mencerakinkan dinamika tersebut, perbincangan seterusnya akan mengupas bagaimana lima dimensi pemikiran Ibnu Khaldun iaitu *Ruh*, *Akal Tamyiz*, *Akal Tajribi*, *Akal Nazari*, dan *Haqiqah al-Insaniyyah* memainkan peranan signifikan dalam membentuk faktor kritikal bagi setiap fasa perkembangan kerjaya pelajar MTP.

5.4.1 Faktor Kritikal dalam Perancangan Kerjaya

Perancangan kerjaya bagi alumni MTP bukan sekadar satu proses pemilihan pekerjaan secara rawak, sebaliknya ia merupakan satu manifestasi strategi kehidupan yang menentukan trajektori profesional dan spiritual mereka. Dalam konteks ini, proses perancangan tersebut menuntut anjakan paradigma di mana fokus utamanya tidak boleh tertumpu kepada pencapaian material semata-mata.

Keperluan ini selari dengan pandangan Azizah et al. (2024), yang menekankan bahawa persediaan kerjaya bagi graduan aliran agama menuntut keseimbangan yang

jitu antara keperluan profesionalisme moden dengan pengekal jati diri Islam. Oleh yang demikian, perancangan kerjaya yang efektif bagi alumni MTP perlu mengintegrasikan elemen rohani sebagai pasak utama bagi memastikan kerjaya yang dipilih mampu menjadi wadah untuk meraih keredaan Allah di samping menjana pendapatan.

Pendekatan ini selaras dengan gagasan pemikiran Ibnu Khaldun (2024), yang menegaskan bahawa usaha mencari rezeki haruslah dipandu oleh nilai-nilai keagamaan dan intelektual bagi menjamin keharmonian hidup. Bertitik tolak daripada keperluan keseimbangan ini, analisis kajian telah mengenal pasti faktor-faktor kritikal yang berakar umbi daripada elemen pemikiran Ibnu Khaldun. Penemuan ini memperincikan bagaimana elemen pemikiran tersebut diaplikasikan dalam merangka strategi kerjaya yang utuh seperti yang dibincangkan seterusnya.

5.4.1.1 Ruh: Perancangan Seimbang

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, elemen *Ruh* merupakan daya penggerak utama yang terbahagi kepada dua dimensi iaitu *Ruh Haiwaniyyah* dan *Ruh Rububiyyah*. *Ruh Haiwaniyyah* merujuk kepada naluri kemanusiaan yang mendambakan keperluan biologi dan material seperti pendapatan, kestabilan kewangan, dan kelangsungan hidup. Manakala, *Ruh Rububiyyah* pula mewakili kesedaran spiritual yang mendorong individu mencari keredhaan Allah SWT dan menjadikan kerjaya sebagai wasilah ibadah (Ibnu Khaldun, 2024).

Dapatan kajian lapangan memperlihatkan bahawa integrasi kedua-dua dimensi ruh ini membentuk satu faktor kritikal yang dinamakan sebagai Perancangan Seimbang. Menerusi pendekatan ini, alumni MTP memastikan strategi kerjaya yang dirangka tidak bersifat sekular semata-mata, sebaliknya mengimbangi tuntutan duniawi dengan aspirasi ukhrawi. Hal ini selaras dengan matlamat pendidikan Islam yang digariskan oleh Azizah et al. (2024), yang menegaskan bahawa kejayaan sebenar adalah pembentukan individu yang cemerlang secara holistik, iaitu mampu memenuhi keperluan material tanpa mengabaikan tanggungjawab spiritual mereka.

5.4.1.2 Akal Tamyizi: Prioriti Kerjaya

Dalam hierarki pemikiran Ibnu Khaldun, *Akal Tamyizi* berperanan sebagai daya intelek yang membolehkan individu menimbang tara baik dan buruk serta menilai pilihan secara rasional. Aplikasi akal ini sangat signifikan dalam konteks pendidikan Islam kerana ia memacu proses refleksi sendiri bagi mengenal pasti potensi, minat, dan nilai peribadi, sekali gus memandu pemilihan kerjaya yang tepat dan bermakna (Aprima & Jamilus, 2024).

Berdasarkan dapatan kajian, aplikasi daya intelek ini memanifestasikan faktor kritikal Prioriti Kerjaya. Menerusi faktor ini, alumni MTP didapati tidak membuat keputusan secara semberono, sebaliknya menyusun keutamaan kerjaya dengan teliti bagi memastikan aspirasi peribadi selari dengan tuntutan profesional. Pendekatan ini disokong oleh Mansvelt (2024), yang menegaskan bahawa penyelarasan antara nilai diri dan matlamat kerjaya adalah prasyarat utama untuk mencapai kepuasan kerja dan kejayaan jangka panjang.

Dalam konteks alumni MTP, prioriti kerjaya mereka mempamerkan hierarki nilai yang unik. Dapatan menunjukkan mereka lebih cenderung mengutamakan kepuasan rohani, minat mendalam, dan pengembangan potensi diri berbanding imbuhan material atau status sosial semata-mata. Sebagai contoh, pemilihan kerjaya dalam sektor pendidikan al-Quran didorong oleh hasrat murni untuk menyumbang kepada kemaslahatan *ummah* dan membimbing generasi akan datang.

Pendekatan ini selari dengan prinsip pendidikan Islam yang menekankan kepentingan proses refleksi sendiri dan penemuan diri. Menurut Aprima dan Jamilus (2024), proses ini adalah penting bagi membolehkan individu mengenal pasti laluan kerjaya yang bukan sahaja sesuai dengan potensi diri, malah bertepatan dengan nilai-nilai agama yang dijunjung.

5.4.1.3 Akal Tajribi: Dorongan Sosial

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, *Akal Tajribi* didefinisikan sebagai kecerdasan yang terhasil daripada himpunan pengalaman hidup dan interaksi sosial (Ibnu Khaldun, 2024). Konsep ini selari dengan pandangan Sari et al. (2021) yang menyatakan bahawa pengetahuan empirikal yang diperoleh menerusi pengalaman

peribadi mahupun perkongsian komuniti memainkan peranan fundamental dalam memandu keputusan kerjaya yang matang dan berjaya.

Aplikasi *Akal Tajribi* dalam kajian ini diterjemahkan melalui faktor kritikal Dorongan Sosial. Dapatan lapangan menunjukkan bahawa pengaruh ekosistem sosial khususnya ibu bapa dan rakan sebaya menjadi pendorong utama dalam pembentukan laluan kerjaya alumni. Hal ini bertepatan dengan dapatan Rahmi et al. (2024) yang mendapati bahawa sokongan moral dan nasihat praktikal daripada orang terdekat membantu individu membuat pilihan kerjaya yang bukan sahaja memberi kepuasan dalaman malah membawa manfaat sosial. Kepentingan elemen ini turut diperkukuh oleh Nisa et al. (2023) yang membuktikan bahawa sokongan sosial yang komprehensif merangkumi aspek emosi dan praktikal adalah penentu signifikan dalam meningkatkan keyakinan pelajar dalam membuat keputusan kerjaya.

5.4.1.4 Akal Nazari: Penilaian Diri dan Target Kerjaya

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, *Akal Nazari* didefinisikan sebagai kapasiti intelektual untuk menilai diri secara kritis serta merancang matlamat masa depan yang jelas dan realistik (Ibnu Khaldun, 2024). Aplikasi akal ini dalam konteks kajian diterjemahkan kepada pembentukan faktor kritikal Penilaian Diri. Menerusi elemen ini, individu mampu melakukan introspeksi mendalam bagi mengenal pasti kekuatan dan kelemahan diri yang merupakan komponen penting dalam perancangan strategik. Proses ini membolehkan penilaian kompetensi yang lebih objektif serta pengenalpastian ruang penambahbaikan bagi memastikan keputusan kerjaya yang diambil adalah tepat dan berkesan (Hatt, 1999; Panadero et al., 2018).

Selain itu, *Akal Nazari* turut memmanifestasikan faktor kritikal Target Kerjaya. Pendekatan ini selaras dengan dapatan Sutu et al. (2024) yang menegaskan bahawa penetapan matlamat hidup termasuk sasaran kerjaya memainkan peranan signifikan dalam mencorak pencapaian pendidikan dan hasil pekerjaan. Sasaran yang jelas bertindak sebagai mekanisme motivasi yang memacu tingkah laku kerjaya sejak usia muda seterusnya menjamin kejayaan dalam bidang profesional pada masa hadapan.

5.4.1.5 *HaqTqah al-Insaniyyah: Matlamat Perancangan*

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, *Haqlqah al-Insaniyyah* merujuk kepada kesedaran tertinggi mengenai hakikat kejadian manusia sebagai khalifah di muka bumi (Ibnu Khaldun, 2024). Tanggungjawab ini melangkaui peranan sosial semata-mata, sebaliknya merangkumi pengabdian rohani yang menghubungkan fungsi individu dalam masyarakat dengan kepatuhan mutlak kepada Allah SWT (Satriadi, 2009; Amaly et al., 2022).

Dalam konteks kajian, kefahaman ini memanifestasikan faktor kritikal Matlamat Perancangan Kerjaya. Dapatan menunjukkan bahawa aspirasi utama alumni MTP adalah untuk mencapai keseimbangan holistik antara kejayaan duniawi dan kebahagiaan ukhrawi. Hal ini selaras dengan prinsip khalifah yang menuntut manusia mengurus dan memakmurkan alam serta masyarakat berlandaskan syariat Islam (Ibrahim, 2023; Wan Muhammad Fariq et al., 2024). Menurut Susanti (2020), kesedaran terhadap tanggungjawab ini mendidik individu untuk bertindak selari dengan kehendak Tuhan, sekali gus mengekalkan harmonisasi antara tuntutan profesional dan kewajipan spiritual.

5.4.2 **Faktor Kritikal dalam Penerokaan Kerjaya**

Penerokaan kerjaya merupakan mekanisme fundamental yang mensintesiskan dua elemen utama iaitu eksplorasi sendiri dan pemahaman terhadap persekitaran (Lee et al., 2023). Proses integrasi ini kritikal bagi membolehkan pelajar melakukan penjajaran strategik antara minat peribadi dengan realiti serta tuntutan pasaran pekerjaan semasa. Menurut Paixao dan Gamboa (2017) serta Yusran et al. (2021), keupayaan membuat penyelarasan ini akan memandu individu ke arah pembuatan keputusan yang lebihjitu dan relevan. Sehubungan itu, fasa ini diiktiraf sebagai tempoh formatif yang menjadi prasyarat utama kepada pencapaian kematangan kerjaya yang holistik (Super et al., 1960; Brown & Brooks, 1996).

Bertitik tolak daripada asas teoritikal tersebut, kajian ini mendapati bahawa proses penerokaan kerjaya dalam kalangan alumni MTP tidak berlaku secara vakum, sebaliknya didorong oleh adaptasi dimensi pemikiran Ibnu Khaldun yang memanifestasikan beberapa faktor kritikal khusus seperti yang diperincikan seterusnya.

5.4.2.1 Ruh: Penerokaan Menyeluruh

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, konsep *ruh* dibahagikan kepada dua dimensi utama iaitu *ruh haiwaniyyah* dan *ruh rububiyyah* (Ibnu Khaldun, 2024). Dalam konteks kajian ini, kefahaman tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Penerokaan Menyeluruh. Faktor ini menuntut agar proses pencarian kerjaya tidak hanya melihat peluang luaran, tetapi mesti bermula dengan penyelarasan dalaman antara aspirasi peribadi dengan prinsip agama.

Menurut Aprima dan Jamilus (2024), pendekatan integratif ini penting bagi memastikan matlamat kerjaya yang dipilih benar-benar patuh syariah dan sesuai dengan jiwa individu. Kepentingan proses ini turut ditekankan oleh Westover (2024), yang menyimpulkan bahawa keputusan kerjaya yang strategik hanya boleh dicapai melalui satu fasa penilaian yang komprehensif dan mendalam terhadap potensi diri sebelum meneroka pasaran luar.

5.4.2.2 Akal Tamyizi: Keutamaan Kerjaya

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, *Akal Tamyizi* merujuk kepada kemampuan intelektual untuk membuat pertimbangan rasional dan membezakan pilihan terbaik dalam menentukan hala tuju kehidupan (Ibnu Khaldun, 2024). Dalam konteks kajian ini, fungsi akal tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Keutamaan Kerjaya. Faktor ini bertindak sebagai mekanisme penapis yang memastikan setiap pilihan kerjaya dinilai secara bijaksana bagi menetapkan prioriti yang tepat.

Relevansi faktor ini disokong oleh Yulianti et al. (2023), yang menyatakan bahawa pendidikan Islam berperanan membimbing pelajar membuat keputusan bijak menerusi pengenalan minat dan matlamat hidup yang jelas. Hal ini diperkukuhkan lagi oleh pandangan Mansvelt (2024), yang menegaskan bahawa proses pertimbangan rasional adalah prasyarat penting untuk menyelaraskan aspirasi peribadi dengan objektif profesional, sekali gus menjamin pemilihan kerjaya yang tepat.

5.4.2.3 Akal Tajribi: Eksplorasi Kerjaya dan Sokongan Dinamik

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, *Akal Tajribi* didefinisikan sebagai kebijaksanaan intelektual yang terhasil menerusi pengalaman hidup dan interaksi sosial

(Ibnu Khaldun, 2024). Dalam konteks kajian ini, dimensi tersebut memanifestasikan dua faktor kritikal yang saling melengkapi.

Faktor pertama ialah Eksplorasi Kerjaya. Faktor ini menumpukan kepada usaha individu mencari pengalaman dan maklumat secara proaktif, terutamanya menerusi adaptasi digital. Menurut Escoffery et al. (2018), penggunaan media sosial membolehkan interaksi strategik dengan industri bagi mengesan peluang. Hal ini disokong oleh Hota (2024) yang mendapati platform seperti LinkedIn, Facebook, dan YouTube kini berfungsi sebagai instrumen utama pembangunan jenama peribadi. Tambahan pula, Supeno et al. (2022) menyatakan bahawa pemanfaatan sumber maklumat digital yang pelbagai adalah signifikan dalam proses penerokaan ini.

Faktor kedua ialah Sokongan Dinamik. Faktor ini merujuk kepada peranan ekosistem sosial dalam memberi panduan pengalaman kepada individu. Hal ini selari dengan Reid et al. (2024) yang menegaskan bahawa dalam menghadapi ketidakpastian dunia pekerjaan, sokongan moral dan nasihat terutamanya daripada keluarga dan rakan sebaya adalah sangat penting bagi memantapkan keputusan kerjaya.

Secara keseluruhannya, integrasi antara eksplorasi maklumat dan sokongan sosial inilah yang membentuk modal sosial yang kukuh, sekali gus meningkatkan kebolehpasaran graduan (Bridgstock et al., 2019; Capello et al., 2021).

5.4.2.4 Akal Nazari: Analisis Mendalam

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, *Akal Nazari* merujuk kepada kemampuan intelektual untuk menilai pilihan kerjaya secara rasional, kritis, dan mendalam (Ibnu Khaldun, 2024). Dalam konteks kajian ini, dimensi tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Analisis Mendalam, yang berfungsi sebagai mekanisme penilaian kritikal sebelum sebarang keputusan dibuat.

Bagi menterjemahkan faktor ini secara praktikal, proses analisis perlu dilaksanakan secara holistik merangkumi aspek dalaman dan luaran. Dari sudut dalaman, Westover (2024) menegaskan bahawa pemahaman jitu mengenai motivasi teras, nilai peribadi, dan kekuatan diri adalah elemen wajib bagi menjamin keputusan yang tepat. Manakala dari sudut luaran pula, Gao dan Hashim (2024) menyatakan bahawa penelitian terhadap arah aliran industri serta keperluan kemahiran semasa adalah kunci utama untuk memastikan penerokaan kerjaya tersebut relevan dengan kehendak pasaran.

5.4.2.5 *HaqTqah al-Insaniyyah: Prinsip Kerjaya*

Menerusi gagasan pemikiran Ibnu Khaldun, *Haqlqah al-Insaniyyah* merujuk kepada pemahaman mendalam mengenai fitrah kemanusiaan dan potensi sejati individu dalam kehidupan sosial serta rohani (Ibnu Khaldun, 2024). Dalam konteks kajian ini, dimensi tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Prinsip Kerjaya.

Faktor ini bertindak sebagai kompas moral semasa alumni MTP menelusuri dan meneroka pelbagai pilihan kerjaya. Dapatan menunjukkan bahawa dalam proses penilaian peluang pekerjaan, alumni MTP tidak bergantung semata-mata kepada elemen material seperti gaji atau status. Sebaliknya, mereka menyaring pilihan kerjaya tersebut berdasarkan keseimbangan dimensi rohani dan jasmani bagi memastikan jalan yang bakal dipilih mampu memenuhi potensi diri, aspirasi peribadi, dan tanggungjawab sosial.

Proses pertimbangan ini selari dengan penerapan etika kerja Islam. Menurut Ridwansyah et al. (2023) serta Fauzan et al. (2023), etika kerja Islam menjadi garis panduan penting untuk memastikan setiap pilihan kerjaya yang sedang dipertimbangkan tidak hanya selaras dengan nilai peribadi, tetapi juga wajib memberi sumbangan kepada masyarakat dan menjamin kesejahteraan sosial.

Tuntasnya, alumni MTP menjadikan prinsip ini sebagai asas utama dalam memandu arah pencarian kerjaya mereka. Hal ini bagi memastikan laluan yang diteroka menawarkan keseimbangan holistik yang memberi manfaat duniawi sekali gus mempunyai makna spiritual yang mendalam dalam kehidupan mereka.

5.4.3 **Faktor Kritikal dalam Maklumat Kerjaya**

Dalam mendepani cabaran pasaran kerja yang dinamik, penguasaan terhadap maklumat kerjaya menjadi prasyarat utama bagi memastikan keputusan yang dibuat adalah tepat. Menurut Sidek (2006), maklumat kerjaya didefinisikan sebagai segala bentuk informasi yang merangkumi spektrum dunia pekerjaan secara menyeluruh. Definisi ini menekankan bahawa akses kepada data yang tepat adalah asas kepada perancangan kerjaya yang berjaya.

Walaupun bagaimanapun, kemajuan teknologi telah merubah landskap pemerolehan maklumat secara drastik. Hal ini dijelaskan oleh Supeno et al. (2022), yang mendapati bahawa kaedah pencarian maklumat kini beralih daripada sumber

tradisional kepada penggunaan platform digital yang lebih meluas. Adaptasi terhadap perubahan ini dilihat sangat kritikal bagi memastikan maklumat dapat diakses dengan pantas dan efisien, sekali gus menjamin data yang diperoleh sentiasa terkini dan relevan dengan kehendak semasa.

Bertitik tolak daripada senario tersebut, kajian ini telah mengaplikasikan elemen pemikiran Ibnu Khaldun bagi mengenal pasti mekanisme penyaringan maklumat yang efektif. Hasil analisis mendapati wujud faktor-faktor kritikal yang terhasil daripada elemen pemikiran Ibnu Khaldun dalam konteks pengurusan maklumat yang diperincikan dalam perbincangan seterusnya.

5.4.3.1 Ruh: Data Berimbang

Dalam konteks maklumat kerjaya, elemen *Ruh* merujuk kepada kesedaran untuk memastikan setiap informasi yang diperoleh mempunyai keseimbangan antara keperluan duniawi dan ukhrawi (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Data Berimbang.

Faktor ini bertindak sebagai penapis utama semasa alumni MTP mengumpul dan menilai maklumat kerjaya. Dapatan menunjukkan bahawa mereka tidak hanya menumpukan kepada data yang berorientasikan keuntungan material semata-mata, sebaliknya memastikan maklumat tersebut selari dengan prinsip agama. Malah, terdapat alumni yang menjelaskan bahawa penilaian maklumat kerjaya mereka kadangkala lebih mengutamakan aspek ukhrawi berbanding duniawi bagi memastikan keberkatan dalam kehidupan.

Pendekatan penyaringan ini selaras dengan prinsip bimbingan kerjaya Islam yang dikemukakan oleh Peristiwa dan Nida (2022). Menurut mereka, orientasi maklumat kerjaya seharusnya memandu individu untuk memilih pekerjaan yang bukan sahaja menguntungkan diri sendiri, tetapi turut memberi manfaat kepada masyarakat demi kesejahteraan sosial.

Kepentingan mendapatkan maklumat kerjaya yang seimbang ini juga disokong oleh dapatan Danisha (2023) serta Zolkefley et al. (2023). Kajian mereka membuktikan bahawa kegagalan menyeimbangkan maklumat antara tuntutan duniawi dan ukhrawi boleh menjejaskan kesihatan mental, manakala kesepaduan kedua-dua elemen ini menjamin kesejahteraan hidup yang holistik.

Tuntasnya, alumni MTP menjadikan prinsip data berimbang ini sebagai panduan mutlak bagi memastikan keputusan kerjaya yang diambil benar-benar memenuhi tuntutan dunia dan akhirat, sekali gus membentuk individu yang bertanggungjawab kepada Tuhan dan masyarakat.

5.4.3.2 Akal Tamyizi: Kerjaya Tepat

Dalam konteks maklumat kerjaya, elemen *Akal Tamyizi* merujuk kepada kapasiti intelek untuk membezakan antara kebenaran dan kepalsuan sesuatu fakta serta menilai kesesuaiannya dengan aspirasi peribadi (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Kerjaya Tepat.

Faktor ini berfungsi sebagai mekanisme pelindung bagi alumni MTP daripada membuat keputusan yang tersasar. Dalam lambakan informasi semasa, wujud risiko memilih kerjaya berdasarkan data yang tidak tepat atau sekadar mengikut trend ("viral") tanpa asas yang kukuh. Oleh itu, alumni MTP menggunakan *Akal Tamyizi* untuk menyaring kesahihan fakta bagi memastikan pilihan kerjaya yang dibuat adalah benar-benar tepat dan selamat.

Keperluan kepada ketepatan maklumat ini disokong oleh Külcü (2020), yang menegaskan bahawa validasi data adalah prasyarat utama kepada keputusan kerjaya yang jitu. Menurut beliau, kegagalan membezakan antara maklumat yang sah dengan yang mengelirukan boleh mengakibatkan individu terjerumus ke dalam pemilihan kerjaya yang tidak sesuai.

Pandangan ini turut diperkukuh oleh Niza et al. (2022) serta Ryan (2022), yang mendapati bahawa kemahiran menilai kebolehpercayaan sumber adalah kritikal untuk menjamin keputusan jangka panjang yang tepat. Tanpa saringan yang teliti, matlamat kerjaya mungkin tersasar akibat pengaruh maklumat yang tidak berasas.

Dapatan kajian membuktikan aplikasi faktor ini apabila alumni MTP dilihat sangat berhati-hati dalam menerima maklumat. Sebagai contoh, terdapat alumni MTP yang menekankan bahawa beliau perlu mengesahkan dahulu ketulenan maklumat kerjaya di media sosial sebelum mempercayainya. Tindakan ini membuktikan bahawa prinsip Kerjaya Tepat hanya dapat dicapai melalui penilaian maklumat yang kritis dan berhati-hati.

5.4.3.3 Akal Tajribi: Sumber Kerjaya

Dalam konteks maklumat kerjaya, elemen *Akal Tajribi* merujuk kepada kematangan intelek yang terhasil melalui pengalaman peribadi serta pemerhatian terhadap pengalaman orang lain (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Sumber Kerjaya.

Faktor ini menekankan kepentingan mempelbagaikan saluran maklumat bagi mendapatkan gambaran dunia pekerjaan yang realistik. Alumni MTP didapati tidak hanya bergantung kepada satu sumber, sebaliknya memanfaatkan jaringan sosial seperti mentor madrasah, ibu bapa, dan rakan sebaya, di samping penggunaan teknologi digital untuk meneroka peluang kerjaya secara komprehensif.

Pendekatan kolaboratif dalam pencarian maklumat ini disokong oleh Kacharava (2024), yang menegaskan bahawa penglibatan institusi pendidikan dan keluarga adalah sangat kritikal. Menurut beliau, interaksi ini berfungsi merapatkan jurang antara aspirasi pelajar dengan realiti pasaran buruh, sekali gus membantu pemilihan kerjaya yang selari dengan minat dan kemahiran sebenar.

Selain itu, kepentingan mempelbagaikan rujukan turut ditekankan oleh Kathy Cook (1979) serta Yulianti et al. (2023). Kajian mereka mendapati bahawa kebergantungan kepada sumber yang terhad boleh menyempitkan pilihan kerjaya. Sebaliknya, perspektif yang pelbagai daripada mentor dan rakan-rakan membantu individu membuat keputusan yang lebih bijaksana dan mengelakkan kesilapan dalam percaturan masa depan.

Dapatan kajian membuktikan keberkesanan faktor ini melalui pengalaman alumni MTP. Sebagai contoh, seorang alumni MTP menjelaskan bahawa sesi taklimat bersama mentor madrasah memberikan pendedahan yang sangat mendalam mengenai peluang pekerjaan yang relevan dengan alirannya. Hal ini diperkukuh lagi dengan penggunaan media sosial sebagai sumber tambahan, membuktikan bahawa integrasi antara bimbingan manusia dan teknologi adalah kunci kepada penguasaan maklumat kerjaya yang efektif.

5.4.3.4 Akal Nazari: Kepuasan Maklumat dan Sumber Berintegriti

Dalam konteks maklumat kerjaya, elemen *Akal Nazari* merujuk kepada kemampuan pemikiran teoretikal dan analitis untuk mencerakin maklumat secara

mendalam bagi membentuk kefahaman yang rasional (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada dua faktor kritikal iaitu Kepuasan Maklumat dan Sumber Berintegriti.

Manifestasi pertama elemen ini dapat dilihat menerusi faktor kritikal Kepuasan Maklumat. Faktor ini terhasil apabila alumni MTP melakukan proses pembinaan makna untuk menilai ketepatan maklumat dengan aspirasi peribadi, selaras dengan pandangan Russell et al. (2024). Analisis sendiri ini penting bagi memastikan keputusan yang diambil selari dengan nilai hidup (Rosyidah & Royanto, 2024). Implikasinya, penilaian yang tuntas mewujudkan keyakinan dan kepuasan yang tinggi (Dahlan et al., 2020; Quandt et al., 2022). Dapatan kajian menyokong hal ini apabila alumni menyatakan rasa puas kerana maklumat yang diperolehi memberi gambaran jelas, manakala pengalaman kerja pula melengkapkan kefahaman mereka terhadap kerjaya yang dipilih.

Seterusnya, elemen ini turut diterjemahkan kepada faktor kritikal Sumber Berintegriti. Faktor ini menekankan keperluan alumni MTP untuk memastikan maklumat diperolehi daripada sumber yang sahih dan boleh dipercayai. Dalam era lambakan informasi dan penyebaran berita palsu di media sosial, cabaran untuk mendapatkan maklumat tepat semakin meruncing. Oleh itu, pendekatan penilaian kritikal diperlukan sebagaimana yang disarankan oleh Arman (2024), yang menekankan kepentingan perbandingan silang dan pengesahan konsistensi bukti bagi mengelakkan manipulasi fakta.

Tuntasnya, pengintegrasian antara kepuasan maklumat dan sumber yang berintegriti membolehkan alumni MTP membuat keputusan kerjaya dengan penuh keyakinan, sekali gus mengelakkan risiko kesilapan percaturan yang boleh menjejaskan masa depan mereka.

5.4.4 Faktor Kritikal dalam Keputusan Kerjaya

Keputusan kerjaya merupakan satu proses kognitif yang kompleks dan menjadi penentu utama kepada trajektori kehidupan masa depan alumni MTP. Ia bukan sekadar satu pemilihan pekerjaan semata-mata, sebaliknya merupakan manifestasi strategi yang memberi impak mendalam terhadap kesejahteraan sosial, kestabilan emosi, dan status ekonomi individu.

Signifikan proses ini disokong oleh R & Sabu (2024), yang menegaskan bahawa keputusan kerjaya adalah antara pilihan paling kritikal dalam hidup seseorang kerana

kesannya yang bersifat jangka panjang dan menyeluruh. Dalam konteks ini, kejayaan alumni MTP membuktikan bahawa keputusan mereka tidak dibuat secara semberono. Sebaliknya, ia didasari oleh pertimbangan akal yang tajam dan nilai yang utuh dalam mendepani cabaran dunia profesional.

Bertitik tolak daripada pemerhatian ini, analisis kajian telah mengenal pasti faktor-faktor kritikal yang mempengaruhi kualiti keputusan kerjaya mereka. Penemuan ini diperincikan berdasarkan integrasi elemen pemikiran Ibnu Khaldun bagi menjelaskan bagaimana strategi kerjaya tersebut dibentuk seperti yang dibincangkan seterusnya.

5.4.4.1 Ruh: Kerjaya Barakah

Dalam konteks keputusan kerjaya, elemen *Ruh* merujuk kepada kesedaran spiritual yang menghubungkan setiap tindakan manusia dengan matlamat untuk meraih keredaan Allah SWT (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Kerjaya Barakah.

Faktor ini bertindak sebagai kompas moral utama bagi alumni MTP dalam menentukan haluan kerjaya. Dapatan menunjukkan bahawa keputusan mereka tidak didorong oleh keuntungan material semata-mata, sebaliknya dipandu oleh matlamat untuk mendapatkan keberkatan. Mereka melihat pekerjaan sebagai satu bentuk ibadah, di mana setiap tugas profesional dilaksanakan bukan hanya untuk kelangsungan hidup, tetapi sebagai manifestasi pengabdian diri kepada Tuhan.

Pendekatan ini selari dengan perspektif Azimi (2024) serta Haryati et al. (2021), yang menegaskan bahawa orientasi kerjaya Islam melangkau kejayaan duniawi dan menekankan kepuasan rohani. Menurut mereka, kesepaduan antara tuntutan kerja dan niat kerana Allah menjadikan kerjaya itu bernilai ibadah.

Selain aspek spiritual dalaman, faktor ini turut menuntut pematuhan syariah yang ketat. Erdem (2021) menjelaskan bahawa pendapatan yang diperoleh melalui cara yang halal adalah prasyarat utama dalam membentuk keberkatan hidup. Hal ini turut diperluas oleh Tariq Khan et al. (2020), yang menyatakan bahawa konsep kerjaya barakah juga perlu dilihat dari sudut impak sosial, di mana pekerjaan yang dipilih harus menyumbang kepada kesejahteraan masyarakat dan bukan sekadar keuntungan peribadi.

Manifestasi faktor ini terbukti apabila alumni MTP meletakkan status 'halal' sebagai penentu mutlak dalam keputusan mereka. Sebagai contoh, seorang alumni MTP menjelaskan bahawa beliau memilih kerjaya di luar bidang keagamaan asalkan ia menjamin rezeki yang halal untuk nafkah keluarga. Ini membuktikan bahawa konsep Kerjaya Barakah difahami secara holistik; ia tidak terhad kepada sektor agama semata-mata, sebaliknya merangkumi mana-mana pekerjaan yang mematuhi syariat dan membawa kebaikan kepada ummah.

5.4.4.2 Akal Tamyizi: Pertimbangan Keputusan

Dalam konteks keputusan kerjaya, elemen *Akal Tamyizi* merujuk kepada kapasiti intelek untuk menimbang tara antara kebaikan dan keburukan sesuatu pilihan secara rasional (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Pertimbangan Keputusan.

Faktor ini memainkan peranan sentral dalam membantu alumni MTP melakukan analisis multidimensi sebelum menetapkan pilihan kerjaya. Pertimbangan mereka tidak bersifat linear (gaji semata-mata), sebaliknya merangkumi aspek keseimbangan antara kehidupan peribadi dan tuntutan kerja. Penekanan terhadap kesejahteraan holistik ini selari dengan kajian Swetha et al. (2024), yang mendapati bahawa ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan berisiko meningkatkan tekanan serta menjejaskan kesihatan mental dan produktiviti jangka panjang.

Bagi memastikan keputusan yang diambil benar-benar tepat, alumni MTP mengaplikasikan refleksi sendiri yang mendalam. Menurut Westover (2024), proses refleksi ini membolehkan individu mengenal pasti pendorong motivasi sebenar, seperti keperluan fleksibiliti masa dan kesesuaian industri dengan nilai peribadi. Hal ini terbukti apabila terdapat alumni MTP yang meletakkan faktor minat dan waktu bekerja fleksibel sebagai keutamaan mengatasi ganjaran kewangan, membuktikan berlakunya proses pertimbangan yang matang.

Selain itu, *Akal Tamyizi* turut berfungsi sebagai penapis etika. Mulyadi et al. (2024) serta Sitepu (2017) menegaskan bahawa etika kerja Islam menuntut penglibatan dalam profesion yang bukan sahaja menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga memuaskan dari sudut rohani dan bebas daripada unsur syubhah. Walau bagaimanapun, proses ini mempunyai cabarannya tersendiri. Sholihah dan Wulandari (2024) serta

Regita Putri et al. (2023) mengakui wujudnya ketegangan antara prinsip agama dengan realiti desakan ekonomi dan pasaran kerja.

Namun, dapatan kajian menunjukkan alumni MTP berjaya menguruskan dilema ini dengan bijaksana. Sebagai contoh, seorang alumni MTP menjelaskan bahawa beliau sanggup menolak tawaran gaji lumayan jika pekerjaan tersebut tidak menepati prinsip syariah. Tindakan ini membuktikan bahawa faktor Pertimbangan Keputusan membolehkan mereka mengimbangi antara keperluan duniawi (kewangan) dan tuntutan ukhrawi (agama) secara harmoni.

5.4.4.3 Akal Tajribi: Sokongan Keputusan

Dalam konteks keputusan kerjaya, elemen *Akal Tajribi* merujuk kepada kematangan intelek yang terbentuk melalui asimilasi pengalaman, sama ada pengalaman peribadi atau pemerhatian terhadap orang lain (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Sokongan Keputusan.

Faktor ini menjelaskan bahawa alumni MTP tidak membuat keputusan secara bersendirian. Sebaliknya, mereka memanfaatkan pengalaman pihak ketiga sebagai sandaran empirikal untuk mengurangkan ketidakpastian. Sokongan keputusan merujuk kepada bimbingan, dorongan, dan pengesahan yang diterima daripada ekosistem sosial mereka, yang berfungsi sebagai mekanisme pengukuhan keyakinan diri dalam memilih laluan kerjaya yang tepat.

Peranan institusi keluarga dilihat sangat dominan dalam aspek ini. Muna et al. (2023) mendapati bahawa sokongan ibu bapa mempunyai korelasi positif dengan efikasi sendiri keputusan kerjaya. Harapan dan status sosioekonomi keluarga sering menjadi penanda aras yang mempengaruhi aspirasi anak-anak, menjadikan restu ibu bapa sebagai elemen kritikal dalam proses pembuatan keputusan alumni.

Selain keluarga, peranan institusi pendidikan turut menyumbang kepada kematangan keputusan. Song et al. (2022) menegaskan bahawa guru dan mentor berfungsi memberikan maklumat kerjaya yang relevan serta sokongan emosi yang meningkatkan kebolehsuaian pelajar. Hal ini disokong oleh Choi (2024), yang mendapati bahawa penyertaan dalam program bimbingan berstruktur dapat mengurangkan ketidakpastian kerjaya secara signifikan, lantas membantu individu membuat keputusan dengan lebih yakin.

Seterusnya, pengaruh rakan sebaya bertindak sebagai sistem sokongan emosi dan moral. Menurut Offando dan Sukma (2024) serta Farhany Luthfiana Salahudin et al. (2024), rakan sebaya memberikan rasa kebersamaan dan pengesahan sosial yang menjadikan proses pemilihan kerjaya kurang menekan.

Dapatan kajian mengesahkan kepentingan faktor ini apabila alumni MTP mengakui bahawa sokongan sosial adalah penentu keberanian mereka. Sebagai contoh, seorang alumni MTP mendedahkan bahawa beliau pada awalnya berasa ragu-ragu dan takut untuk beradaptasi dengan suasana kerja di luar madrasah. Namun, dorongan berterusan daripada keluarga dan rakan-rakan berjaya menyuntik keyakinan yang diperlukan untuk beliau meneruskan keputusan tersebut. Ini membuktikan bahawa Sokongan Keputusan adalah elemen penting yang menterjemahkan pengalaman orang lain (*Akal Tajribi*) kepada keyakinan diri alumni MTP.

5.4.4.4 Akal Nazari: Keselarasan Kerjaya

Dalam konteks keputusan kerjaya, elemen *Akal Nazari* merujuk kepada kemampuan berfikir secara spekulatif dan mendalam untuk melihat hubungan antara sebab dan akibat sebelum memuktamadkan sesuatu tindakan (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Keselarasan Kerjaya.

Faktor ini merupakan manifestasi daripada proses pemikiran rasional yang teliti. Alumni MTP tidak membuat keputusan secara terburu-buru, sebaliknya mengaplikasikan pertimbangan intelektual untuk memastikan pilihan kerjaya benar-benar sepadan dengan aspirasi peribadi. Proses ini melibatkan penilaian silang antara kebolehan diri, minat, dan realiti pasaran kerja semasa bagi mencapai titik keselarasan yang optimum.

Kepentingan pendekatan ini disokong oleh Westover (2024), yang menyatakan bahawa penilaian berkala terhadap keputusan kerjaya adalah kritikal untuk memastikan ia kekal relevan dengan perubahan matlamat peribadi. Pandangan ini diperkukuh oleh Mekeko (2022), yang menegaskan bahawa keselarasan kerjaya melangkaui padanan kemahiran teknikal semata-mata; ia menuntut integrasi antara minat mendalam, motivasi dalaman, dan adaptasi terhadap trend pasaran buruh yang dinamik.

Dapatan kajian membuktikan keberkesanan pendekatan ini apabila seorang alumni MTP menyatakan bahawa kerjaya yang dipilih memenuhi kriteria dan ciri-ciri yang beliau inginkan. Hal ini menunjukkan wujudnya padanan yang harmonis antara maklumat kerjaya yang diterima dengan jangkaan individu. Tuntasnya, faktor Keselarasan Kerjaya membuktikan bahawa penggunaan *Akal Nazari* membolehkan alumni MTP membuat keputusan yang bukan sahaja tepat, tetapi juga memberikan kepuasan jangka panjang.

5.4.4.5 *HaqTqah al-Insaniyyah: Kesedaran Keputusan*

Dalam konteks keputusan kerjaya, elemen *Haqiqah al-Insaniyyah* merujuk kepada kefahaman mendalam mengenai hakikat kejadian manusia sebagai khalifah yang memikul amanah spiritual dan sosial (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Kesedaran Keputusan.

Faktor ini mencerminkan tahap kesedaran tinggi alumni MTP dalam memilih kerjaya yang bukan sahaja didorong oleh minat atau imbuhan material, tetapi berlandaskan tanggungjawab terhadap Tuhan dan masyarakat. Keputusan kerjaya dilihat sebagai satu manifestasi identiti diri yang menggabungkan dimensi rohani, akal, dan emosi. Pendekatan ini selari dengan konsep *khalq al-insdn* yang dibincangkan oleh Amaly et al. (2022), di mana tujuan utama kehidupan manusia adalah untuk merealisasikan potensi diri bagi berkhidmat kepada Pencipta.

Kesedaran ini diperkukuh oleh Dinul Kholik et al. (2024) melalui analisis tafsir Ibn Kathlr, yang menekankan bahawa sifat sementara kehidupan dunia menuntut individu membuat pilihan yang mengutamakan ketaatan kepada Allah. Menurut kajian mereka, kefahaman ini mendorong individu mencari keseimbangan antara usaha duniawi dan pengabdian ukhrawi. Hal ini turut disokong oleh Irfan et al. (2024), yang menegaskan bahawa dalam etika kerja Islam, kerjaya dianggap sebagai ibadah dan setiap keputusan profesional haruslah disertakan dengan niat yang ikhlas untuk meraih keredaan Allah.

Manifestasi faktor ini jelas kelihatan dalam dapatan kajian apabila alumni MTP meletakkan keredaan Allah sebagai teras utama keputusan mereka. Sebagai contoh, seorang alumni MTP menjelaskan bahawa pemilihan kerjayanya dibuat berdasarkan keyakinan terhadap prinsip syariah dan kemampuan diri untuk melaksanakan amanah tersebut dengan sempurna. Ini membuktikan bahawa Kesedaran Keputusan adalah hasil

paduan yang holistik antara kefahaman terhadap tuntutan agama dan penilaian terhadap potensi diri.

5.4.5 Faktor Kritikal dalam Nilai Tambah: Integrasi Kemahiran Holistik

Keperluan terhadap penerapan nilai tambah dalam kurikulum pendidikan merupakan antara aspek utama yang dikenal pasti bagi meningkatkan daya saing pelajar MTP sebelum memasuki pasaran kerja. Nilai tambah ini merujuk kepada kepentingan mengintegrasikan kemahiran praktikal ke dalam latar belakang pendidikan agama bagi membentuk profil pelajar MTP yang lebih kompetitif dan serba boleh.

Penemuan ini selaras dengan dapatan Septya et al. (2024) yang menekankan bahawa integrasi kemahiran praktikal dengan pendidikan agama dapat membantu pelajar mengembangkan perspektif yang lebih holistik. Dalam konteks ini, alumni MTP menegaskan bahawa penguasaan kemahiran tambahan merupakan strategi penting untuk memastikan pelajar MTP tidak hanya tertumpu kepada bidang keagamaan, malah mampu mengendalikan tugas profesional yang lebih teknikal pada masa hadapan.

Langkah memperkukuh kemahiran holistik ini dianggap sebagai keperluan mendesak bagi membina identiti profesional pelajar MTP yang lebih berwibawa. Berdasarkan analisis pengalaman alumni MTP, integrasi antara disiplin hafazan dengan kemahiran praktikal akan mewujudkan kelebihan unik yang sangat dicari oleh majikan. Tuntasnya, cadangan terhadap penguasaan kemahiran yang pelbagai ini bertujuan untuk memastikan pelajar MTP mempunyai kredibiliti yang tinggi serta mampu beradaptasi dengan tuntutan pelbagai sektor industri setelah tamat pengajian.

5.4.5.1 Ruh: Integrasi Dunia-Akhirat

Dalam konteks nilai tambah pelajar MTP, elemen *Ruh* merupakan tunjang utama yang memberikan keunikan kompetensi melalui keseimbangan antara dimensi *rububiyah* (aspek ketuhanan) dan *haiwaniyyah* (aspek kemanusiaan/duniawi) dalam diri manusia (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini, elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Integrasi Dunia-Akhirat. Nilai tambah ini merujuk kepada keupayaan strategik pelajar MTP untuk memastikan setiap tindakan profesional duniawi sentiasa dipandu oleh kesedaran spiritual secara seimbang, tanpa menyetepikan keperluan kemahiran teknikal yang kompetitif.

Nilai tambah dalam bentuk keseimbangan fitrah ini diperkukuh oleh Agus Samsul Nahar et al. (2024) yang menyatakan bahawa penerapan kecerdasan rohani dalam kurikulum madrasah membantu pelajar meletakkan matlamat ukhrawi sebagai kompas dalam menetapkan hala tuju hidup. Namun, bagi memperkukuh kebolehpasaran, alumni MTP menegaskan bahawa pelajar MTP tidak seharusnya hanya tertumpu kepada penguasaan al-Quran semata-mata, malah perlu melengkapkan diri dengan kemahiran fungsional seperti pengurusan, teknologi maklumat, dan komunikasi profesional. Hal ini disokong oleh Mulyadi et al. (2024) yang menyatakan bahawa etika kerja Islam menuntut kecemerlangan (*itqan*) dalam urusan duniawi, di mana penguasaan kemahiran praktikal dianggap sebagai bentuk amanah yang membawa kepada keredaan Allah.

Selain itu, Azimi (2024) berpendapat bahawa motivasi yang mengintegrasikan ketaatan agama dengan kecekapan profesional bertindak sebagai pemacu prestasi yang melampaui kepentingan peribadi. Kelebihan ini menjadikan pelajar MTP mempunyai perspektif yang lebih luas, iaitu melihat penguasaan kemahiran duniawi sebagai medium untuk memberi sumbangan yang lebih efektif kepada masyarakat. Nilai tambah inilah yang memberikan jaminan kepada majikan bahawa pelajar MTP bukan sahaja memiliki integriti yang teguh, malah mempunyai kecekapan teknikal yang relevan dengan tuntutan industri semasa.

Dapatan kajian mengesahkan keperluan nilai tambah ini menerusi pengalaman alumni MTP. Sebagai contoh, seorang alumni MTP menjelaskan bahawa walaupun hubungan dengan al-Quran adalah keutamaan, pelajar MTP harus berani meneroka kemahiran di luar bidang agama untuk memastikan mereka mampu bersaing secara profesional. Beliau menekankan bahawa integrasi antara kekuatan hafazan dengan kemahiran praktikal inilah yang akan mewujudkan lepasan tahfiz yang seimbang dan berwibawa. Tuntasnya, faktor Integrasi Dunia-Akhirat membuktikan bahawa elemen *Ruh* adalah nilai tambah strategik yang membolehkan pelajar MTP berfungsi sebagai tenaga kerja yang kompeten, seimbang, dan berintegriti.

5.4.5.2 Akal Nazari: Kemahiran Holistik dan Pengiktirafan Badan Autoriti

Dalam konteks nilai tambah, elemen *Akal Nazari* memainkan peranan kritikal dalam memacu keupayaan intelektual pelajar MTP untuk membuat penilaian rasional terhadap keperluan kemahiran semasa (Ibnu Khaldun, 2024). Bagi tujuan kajian ini,

elemen tersebut diterjemahkan kepada faktor kritikal Kemahiran Holistik dan Pengiktirafan Badan Autoriti. Nilai tambah ini merujuk kepada kesedaran strategik pelajar MTP untuk tidak hanya berpaksikan kepada penguasaan hafazan, tetapi turut menguasai kompetensi teknikal yang diiktiraf secara profesional bagi meningkatkan kebolehpasaran mereka.

Nilai tambah melalui pembangunan Kemahiran Holistik ini diperkukuh oleh Shahrudin et al. (2024) yang menjelaskan bahawa integrasi literasi digital dan komunikasi berkesan dalam kurikulum adalah langkah fundamental untuk memastikan pelajar kekal relevan. Bagi mereka, penguasaan kemahiran teknologi bukan sekadar tambahan hobi, malah ia merupakan keunggulan kompetitif untuk menyesuaikan diri dalam sektor perniagaan dan teknologi moden. Perkara ini selaras dengan pandangan Tamrakar et al. (2024) yang menyatakan bahawa kepelbagaian laluan kemahiran, termasuk latihan vokasional, adalah kunci utama kepada kebolehkerjaan dan daya saing global dalam pasaran kerja yang kompleks.

Selain itu, nilai tambah ini turut merangkumi keperluan terhadap Pengiktirafan Badan Autoriti bagi mengabsahkan kompetensi yang dimiliki oleh pelajar MTP. Gordon et al. (2024) menegaskan bahawa akreditasi profesional bertindak sebagai kunci kemajuan kerjaya yang membuka peluang kepada jawatan peringkat tinggi. Bagi pelajar MTP, sijil pengiktirafan daripada badan berkuasa memberikan kredibiliti tambahan yang membezakan mereka daripada calon lain. Hal ini disokong oleh Poudel (2024) yang menyatakan bahawa ujian kemahiran dan pengiktirafan rasmi bukan sahaja meningkatkan prospek pekerjaan, malah membina keyakinan majikan terhadap kredibiliti graduan tersebut.

Dapatan kajian mengesahkan kepentingan nilai tambah ini menerusi pengalaman alumni MTP yang menyedari bahawa penguasaan hafazan perlu disinergikan dengan kemahiran praktikal agar tidak terbatas kepada satu bidang sahaja. Sebagai contoh, seorang alumni MTP memilih untuk menceburi bidang vokasional dan mengambil sijil latihan yang diiktiraf bagi memastikan kelayakan beliau diterima dalam sektor pekerjaan yang lebih luas. Tuntasnya, faktor *Akal Nazari* terbukti menjadi nilai tambah strategik yang mendorong alumni MTP untuk melengkapkan diri dengan Kemahiran Holistik dan Pengiktirafan Badan Autoriti, sekali gus menjamin masa depan kerjaya yang lebih stabil dan kompetitif.

5.5 Perbincangan Objektif 3: Pembangunan Kerangka Model Laluan Perkembangan Kerjaya Menerusi Kesepakatan Pakar

Bahagian ini membincangkan pencapaian objektif ketiga kajian, iaitu membangunkan serta mengesahkan Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) di Malaysia. Proses pembangunan ini dilaksanakan secara sistematik menerusi kaedah Perbincangan Kumpulan Berfokus (*Focus Group Discussion - FGD*) yang melibatkan panel pakar daripada pelbagai latar belakang autoriti dan alumni MTP yang mempunyai pengalaman luas dalam industri.

Pelaksanaan FGD ini berfungsi sebagai platform validasi kritikal untuk membincangkan, menyaring, dan mengesahkan elemen-elemen utama yang mempengaruhi kelestarian kerjaya pelajar MTP. Berdasarkan konsensus yang dicapai, panel pakar bukan sahaja mengesahkan elemen-elemen sedia ada yang diperolehi daripada fasa lapangan, malah telah mengenal pasti dan menambah satu elemen baharu yang dianggap signifikan dalam memperkukuh struktur model ini. Integrasi pandangan pakar dan data empirikal ini memberikan gambaran yang lebih holistik serta dinamik mengenai strategi yang diperlukan untuk merancang masa depan kerjaya pelajar MTP secara lebih berkesan.

Penemuan ini seterusnya memperincikan setiap bahagian yang membentuk struktur kerangka model tersebut melalui analisis mendalam terhadap kesemua elemen yang telah dipersetujui oleh panel pakar. Justeru, perbincangan susulan akan menghuraikan setiap penemuan ini bagi memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai struktur akhir kerangka model yang telah disahkan.

5.5.1 Perancangan Kerjaya

Berdasarkan hasil validasi menerusi FGD, panel pakar telah mencapai kesepakatan mutlak dalam mengesahkan struktur kerangka model bagi tema Perancangan Kerjaya. Perbincangan ini bukan sekadar menumpukan kepada pelaksanaan teknikal semata-mata, sebaliknya ia mengesahkan integrasi hierarki kerangka model yang menghubungkan tema utama dengan sub-tema yang berteraskan elemen kemahiran berfikir Ibnu Khaldun. Sub-tema ini kemudiannya diterjemahkan kepada enam faktor kritikal yang bertindak sebagai pelaksana praktikal. Justeru, perbincangan berikut memperincikan bagaimana setiap sub-tema dan faktor kritikal

tersebut bersinergi dalam membentuk kerangka perancangan kerjaya yang holistik bagi pelajar MTP.

5.5.1.1 Ruh: Perancangan Seimbang

Dalam menterjemahkan sub-tema *Ruh* ke dalam kerangka model, panel pakar mengesahkan bahawa Perancangan Seimbang adalah faktor kritikal yang wajib ada. Ini bermakna, kekuatan jiwa atau *Ruh* pelajar MTP hanya dapat dioptimumkan jika perancangan kerjaya mereka tidak bersifat satu dimensi. Panel menegaskan bahawa keseimbangan antara tuntutan profesional, kerohanian, dan sosial adalah manifestasi sebenar kekuatan jiwa. Hal ini dinyatakan dengan jelas dalam sesi FGD:

"Perancangan kerjaya sepatutnya holistik. Pelan kerjaya perlu melibatkan aspek kerohanian, sosial, dan profesional supaya pelajar dapat memanfaatkan setiap peluang yang datang." (Panel 3)

Pengesahan ini membuktikan bahawa sub-tema *Ruh* bertindak sebagai pasak yang memastikan pelajar MTP tidak hanyut dalam arus materialisme. Hal ini selaras dengan pandangan Johns (2023) yang menekankan bahawa perancangan kerjaya holistik perlu memberi pemberatan serius kepada kesejahteraan rohani. Menerusi penerapan sub-tema ini, faktor Perancangan Seimbang memastikan pelajar MTP mencapai kepuasan jiwa seiring dengan kejayaan profesional, menjadikan mereka tenaga kerja yang stabil emosi dan rohaninya.

5.5.1.2 Akal Tamyizi: Prioriti Kerjaya

Penerapan *Akal Tamyizi* dalam kerangka model ini diterjemahkan secara praktikal kepada faktor kritikal Prioriti Kerjaya. Panel pakar berpendapat bahawa kemampuan intelek untuk melakukan pertimbangan (*tamyiz*) bagi membezakan pilihan yang paling tepat adalah asas fundamental kepada penetapan prioriti kerjaya. Kelemahan pelajar MTP sering kali berpunca daripada kegagalan mengaplikasikan *Akal Tamyizi* ini dalam menilai kekuatan diri sendiri secara objektif. Hujah ini disokong kuat oleh pakar:

*"Kita perlu mengenal diri dengan lebih mendalam, untuk tahu apa kekuatan dan kelemahan yang kita ada. Ini membantu diri mereka untuk menetapkan prioriti dalam memilih kerjaya yang sesuai dengan kemampuan mereka."
(Panel 5)*

Kenyataan ini mengangkat peranan sub-tema *Akal Tamyizi* sebagai instrumen saringan strategik. Walau bagaimanapun, Nur et al. (2024) mengingatkan bahawa dalam menetapkan prioriti, pelajar juga perlu memahami dinamika pasaran yang menuntut fleksibiliti. Justeru, dalam konteks kerangka model ini, *Akal Tamyizi* berfungsi sebagai alat pertimbangan yang membolehkan pelajar MTP menyelaraskan keutamaan peribadi dengan tuntutan semasa, memastikan mereka kekal relevan dan anjal (*adaptable*) tanpa tersasar daripada matlamat asal.

5.5.1.3 Akal Tajribi: Dorongan Sosial

Kedudukan *Akal Tajribi* dalam kerangka model ini diperkukuh menerusi faktor kritikal Dorongan Sosial. Panel pakar menegaskan bahawa pembentukan pengalaman dan kematangan pelajar MTP tidak berlaku secara bersendirian, sebaliknya ia adalah hasil interaksi langsung dengan persekitaran sosial mereka. Justeru, dalam konteks ini, *Akal Tajribi* diterjemahkan kepada keperluan sokongan kolektif daripada keluarga dan komuniti yang berperanan memperkaya pengalaman pelajar MTP:

*"Pelajar perlu tahu apa yang mereka ingin capai dan fokus kepada itu...
Dorongan sosial juga penting kerana sokongan dari keluarga dan komuniti boleh memberikan semangat tambahan untuk mereka." (Panel 3)*

Dapatan ini mengesahkan bahawa *Akal Tajribi* bertindak sebagai mekanisme luaran yang ampuh dalam memperkukuh motivasi dalaman pelajar MTP. Hujah ini disokong oleh Kaba et al. (2005) serta Siti Hanifah dan Dewi Rosiana (2023), yang menunjukkan korelasi positif antara sokongan sosial dengan kematangan kerjaya. Integrasi sub-tema ini dalam kerangka model memastikan wujudnya jaringan keselamatan emosi yang membolehkan pelajar MTP berani mengambil risiko untuk menimba pengalaman baharu dalam pasaran kerja.

5.5.1.4 Akal Nazari: Penilaian Diri

Akal Nazari memainkan peranan ganda dalam kerangka model ini, di mana fungsi utamanya diterjemahkan kepada faktor kritikal Penilaian Diri. Panel pakar menekankan bahawa pemikiran *nazari* diperlukan untuk proses introspeksi yang mendalam bagi mengelakkan kekeliruan hala tuju pasca graduasi. Risiko mengabaikan elemen pemikiran ini dijelaskan oleh pakar:

"Perancangan kerjaya ni sangat penting. Kalau pelajar tak ada pelan yang jelas, mereka akan rasa keliru selepas habis belajar dan tak tahu apa yang perlu dilakukan. Dengan adanya perancangan, mereka akan tahu matlamat mereka dan cara untuk mencapainya." (Panel 1)

Kenyataan ini membuktikan bahawa faktor Penilaian Diri adalah aplikasi praktikal daripada *Akal Nazari*. Sebagaimana dinyatakan oleh Kurniawan (2022) serta Muthulakshmi dan Varun (2024), proses muhasabah ini membolehkan pelajar menyelaraskan minat dengan realiti kerjaya. Tanpa penggunaan *Akal Nazari* yang tuntas, pelajar MTP berisiko tinggi mengalami ketidakpuasan kerja akibat ketiadaan panduan intelektual yang jelas.

5.5.1.5 Akal Nazari: Target Kerjaya

Selain penilaian diri, *Akal Nazari* turut diterjemahkan kepada faktor kritikal kedua iaitu Target Kerjaya. Dalam konteks ini, *Akal Nazari* digunakan untuk mengunjurkan visi masa depan yang spesifik dan terukur secara teoretikal sebelum ia dilaksanakan. Definisi sasaran ini diperluaskan melangkaui sekadar mendapatkan pekerjaan:

"Betul. Perancangan ni bukan hanya tentang mencari pekerjaan, tetapi juga tentang bagaimana mereka ingin menstrukturkan kehidupan mereka, bagaimana mereka nak terus belajar dan memberi sumbangan kepada masyarakat." (Panel 2)

Pandangan ini menunjukkan bahawa aplikasi *Akal Nazari* membantu pelajar MTP membina peta jalan (*roadmap*) kehidupan yang strategik. Chen (2024) menyokong bahawa penetapan matlamat yang jelas membantu pelajar memfokuskan pembangunan kemahiran pada kompetensi teras. Dengan ini, *Akal Nazari* dalam

kerangka model ini bertindak sebagai kompas intelektual yang memandu pelajar MTP untuk terus relevan dan berdaya saing.

5.5.1.6 *HaqTqah al-Insaniyyah: Matlamat Perancangan*

Bagi melengkapkan perbincangan tema ini, sub-tema *Haqlqah al-Insaniyyah* telah diterjemahkan kepada faktor kritikal Matlamat Perancangan. Panel pakar bersetuju bahawa elemen ini merupakan nilai pembeza yang signifikan bagi pelajar MTP, di mana matlamat kerjaya disandarkan kepada tujuan hakiki penciptaan manusia itu sendiri:

"Perancangan kerjaya kita perlu memastikan bahawa perancangan yang dilakukan bukan hanya untuk tujuan duniawi, tetapi juga untuk membawa keberkatan dan matlamat yang lebih tinggi, iaitu integrasi dunia-akhirat. "
(Panel 4)

Pengesahan ini memperjelaskan bahawa kerjaya bukanlah matlamat akhir semata-mata, sebaliknya ia berfungsi sebagai medium perantara (*wasilah*) bagi menyempurnakan tujuan penciptaan manusia. Pandangan ini sejajar dengan Brubaker et al. (2024) serta Tungjitcharoen dan Berntsen (2023), yang menegaskan bahawa konsep akhirat memainkan peranan penting dalam mempengaruhi perancangan kerjaya individu. Menurut mereka, dengan mempertimbangkan kesan jangka panjang pilihan kerjaya terhadap perjalanan rohani, individu dapat membuat keputusan yang lebih bijak dan bermakna. Kesedaran terhadap sub-tema ini menjadikan pelajar MTP lebih bertanggungjawab dan berintegriti, memastikan setiap langkah kerjaya mereka membawa kepada kejayaan (*falah*) di dunia dan akhirat.

5.5.2 Penerokaan Kerjaya

Dapatan daripada FGD menunjukkan bahawa panel pakar telah mencapai konsensus dalam mengesahkan kerangka model bagi tema Penerokaan Kerjaya. Panel menegaskan bahawa penerokaan yang berkesan merupakan asas kepada kejayaan pelajar MTP dalam merancang masa depan profesional mereka. Justeru, kerangka model ini mengintegrasikan sub-tema yang berteraskan elemen kemahiran berfikir Ibnu Khaldun, yang kemudiannya diterjemahkan kepada enam faktor kritikal. Sinergi antara

elemen ini bertujuan memastikan pelajar MTP tidak hanya terbatas kepada bidang agama semata-mata, sebaliknya mampu meneroka peluang dalam sektor lain yang relevan dengan potensi dan aspirasi mereka.

5.5.2.1 Ruh: Penerokaan Menyeluruh

Langkah pertama dalam kerangka model ini melibatkan penerapan elemen *Ruh* yang diterjemahkan kepada faktor kritikal Penerokaan Menyeluruh. Panel 4 menekankan bahawa skop penerokaan kerjaya tidak seharusnya terhad kepada perspektif sempit, tetapi perlu merangkumi keseimbangan aspek kerohanian, sosial, dan profesional. Hujah ini dinyatakan dengan jelas dalam sesi FGD:

"Berdasarkan pengalaman saya, ramai pelajar tahfiz tidak tahu banyak peluang kerjaya yang boleh mereka ceburi selain daripada menjadi guru agama atau bekerja di masjid. Mereka tidak tahu bahawa ada bidang lain yang boleh memberi peluang kepada mereka untuk menyumbang kepada masyarakat." (Panel 4)

Pengesahan ini menegaskan bahawa elemen *Ruh* (*rububiyah & haiwaniyyah*) bertindak memperluas cakerawala minda pelajar MTP untuk melihat kerjaya sebagai satu bentuk ibadah yang luas. Hal ini selaras dengan kajian Jahroni (2024), yang mendapati bahawa integrasi sains dalam kurikulum sekolah tahfiz telah membuka peluang kepada pelajar untuk melanjutkan pengajian ke peringkat lebih tinggi dan meneroka sektor kritikal seperti pendidikan, pengurusan, dan kemasyarakatan. Pendekatan holistik ini memecahkan stereotaip bahawa pendidikan tahfiz hanya terhad kepada ruang lingkup agama, sekali gus memperkasa pelajar MTP untuk menyumbang kepada masyarakat menerusi pelbagai platform profesional.

5.5.2.2 Akal Tamyizi: Keutamaan Kerjaya

Penerapan *Akal Tamyizi* dalam kerangka model ini diterjemahkan secara praktikal kepada faktor kritikal Keutamaan Kerjaya. Dalam fasa penerokaan, panel pakar bersetuju bahawa pelajar MTP memerlukan ketajaman intelek untuk melakukan pertimbangan wajar (*tamyiz*) bagi menetapkan prioriti yang benar-benar selaras dengan kemahiran dan minat peribadi. Panel 5 menggariskan kepentingan elemen ini:

"Mereka perlu mengenal diri dengan lebih mendalam, untuk tahu apa kekuatan dan kelemahan yang ada. Ini membantu mereka untuk menetapkan prioriti dalam memilih kerjaya yang sesuai dengan kemampuan mereka."
(Panel 5)

Kenyataan ini membuktikan bahawa *Akal Tamyizi* bertindak sebagai mekanisme saringan strategik yang membolehkan pelajar MTP mengecilkan skop pilihan kerjaya kepada fokus yang lebih spesifik. Pengesahan ini disokong oleh Ie et al. (2020) serta Yulianti et al. (2023), yang menyatakan bahawa penetapan prioriti membantu pelajar menyelaraskan haluan pendidikan dengan aspirasi jangka panjang. Implikasinya, aplikasi *Akal Tamyizi* dapat meminimumkan risiko kekeliruan, sekali gus memandu pelajar MTP membuat keputusan bijak yang menepati identiti dan potensi diri.

5.5.2.3 Akal Tajribi: Eksplorasi Kerjaya

Bagi sub-tema *Akal Tajribi*, elemen ini diterjemahkan secara praktikal kepada faktor kritikal Eksplorasi Kerjaya. Panel pakar menegaskan bahawa pendedahan secara langsung (*hands-on*) terhadap dunia pekerjaan adalah kaedah terbaik untuk membina kefahaman realistik pelajar MTP. Panel 2 menyokong pandangan ini:

"Saya setuju dengan Panel 4. Oleh itu, penting untuk memberi mereka peluang terlibat dalam program latihan atau berkongsi pengalaman bersama profesional dari pelbagai bidang. Ini akan membantu mereka memahami dunia pekerjaan secara lebih holistik." (Panel 2)

Dapatan ini mengesahkan bahawa *Akal Tajribi* diperkukuh menerusi pengalaman langsung seperti latihan industri dan sesi perkongsian pakar. Hal ini sejajar dengan kajian Maryamkhan dan Mohidil (2024), yang menyatakan bahawa pendedahan kepada pelbagai profesion dapat meningkatkan kesedaran kerjaya dan membangunkan kemahiran praktikal yang relevan dengan pasaran. Melalui pendekatan ini, pelajar MTP akan lebih bersedia menghadapi cabaran dunia pekerjaan dengan berbekalkan pengalaman dan pengetahuan praktikal yang kukuh.

5.5.2.4 Akal Tajribi: Sokongan Dinamik

Selain Eksplorasi Kerjaya, *Akal Tajribi* turut diterjemahkan kepada faktor kritikal kedua iaitu Sokongan Dinamik. Panel pakar menggariskan bahawa pengalaman

pelajar MTP turut dibentuk oleh sokongan ekosistem persekitaran yang terdiri daripada keluarga, komuniti, dan industri. Panel 1 menjelaskan kepentingan sokongan ini sebagai pemangkin motivasi:

"Penerokaan kerjaya harus dilihat secara menyeluruh dan berdasarkan analisis yang mendalam tentang apa yang boleh dicapai. Penting untuk menyediakan sokongan dinamik agar pelajar dapat terus menggali potensi mereka dalam bidang yang mereka minati." (Panel 1)

Pengesahan ini membuktikan bahawa kerjasama sinergi antara institusi, industri, dan keluarga menyediakan platform *Akal Tajribi* yang kondusif untuk pelajar MTP berkembang. Pandangan ini disokong oleh Yulianti et al. (2023), yang menekankan bahawa bimbingan kerjaya yang berkesan memerlukan sistem sokongan yang berterusan. Dengan adanya Sokongan Dinamik ini, pelajar MTP dapat meneroka potensi diri dengan lebih yakin, mengurangkan risiko tersalah pilih bidang, dan seterusnya membuat keputusan kerjaya yang selari dengan aspirasi mereka.

5.5.2.5 Akal Nazari: Analisis Mendalam

Akal Nazari dalam tema ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Analisis Mendalam. Panel pakar menegaskan bahawa pelajar MTP perlu dilatih untuk menilai pilihan kerjaya secara kritikal, bukan sekadar mengikut trend. Panel 1 menekankan keperluan penilaian intelektual ini:

"Penerokaan kerjaya harus dilihat secara menyeluruh dan berdasarkan analisis mendalam tentang apa yang boleh dicapai." (Panel 1)

Kenyataan ini mengangkat peranan *Akal Nazari* sebagai alat untuk memproses maklumat kerjaya secara terperinci. Hal ini selaras dengan dapatan Yulianti et al. (2023), yang menegaskan bahawa proses analisis yang kritikal terhadap minat dan bakat peribadi merupakan prasyarat utama untuk menjamin ketepatan pemilihan kerjaya. Menerusi aplikasi *Akal Nazari*, pelajar MTP dibimbing untuk melakukan analisis sendiri yang tuntas, membolehkan mereka melaksanakan penerokaan kerjaya yang lebih strategik dan bermakna demi pembangunan peribadi serta profesional.

5.5.2.6 *Haqiqah al-Insaniyyah: Prinsip Kerjaya*

Bagi melengkapkan perbincangan tenia ini, sub-tema *Haqiqah al-Insaniyyah* telah diterjemahkan kepada faktor kritikal Prinsip Kerjaya. Panel pakar bersetuju bahawa pemilihan kerjaya mestilah berlandaskan nilai kemanusiaan dan etika Islam, bukan semata-mata keuntungan material. Panel 4 menyatakan:

"Kita perlu memastikan bahawa penerokaan yang dilakukan bukan hanya untuk tujuan duniawi, tetapi juga untuk membawa keberkatan dan matlamat yang lebih tinggi, iaitu integrasi dunia-akhirat. " (Panel 4)

Pengesahan ini membuktikan bahawa Prinsip Kerjaya dalam kerangka model ini menuntut pelajar MTP untuk memilih pekerjaan yang menyumbang kepada kesejahteraan sejagat. Pandangan ini selaras dengan Sus Shalawati dan Ainur Rofiq Sofa (2024), yang menyatakan bahawa kerjaya berlandaskan nilai Islam menyumbang kepada keharmonian sosial dan kelestarian. Kesedaran terhadap sub-tema *Haqiqah al-Insaniyyah* memastikan pelajar MTP memilih laluan kerjaya yang beretika, sekali gus membawa kepada kejayaan (*falah*) yang seimbang di dunia dan akhirat.

5.5.3 Maklumat Kerjaya

Berdasarkan hasil perbincangan menerusi FGD, panel pakar telah mencapai konsensus bahawa akses kepada maklumat kerjaya yang berkualiti adalah komponen kritikal dalam membimbing pelajar MTP memilih laluan kerjaya yang tepat. Panel menegaskan bahawa maklumat yang diperoleh mestilah seimbang, berintegriti, dan selari dengan nilai-nilai kehidupan Islam bagi memberi keyakinan kepada pelajar MTP dalam merancang masa depan mereka. Justeru, kerangka model ini mengintegrasikan sub-tema yang berteraskan elemen kemahiran berfikir Ibnu Khaldun, yang kemudiannya diterjemahkan kepada lima faktor kritikal bagi memastikan pendedahan maklumat yang holistik dan berkesan.

5.5.3.1 *Ruh: Data Berimbang*

Langkah pertama dalam kerangka model ini melibatkan penerapan elemen *Ruh* yang diterjemahkan kepada faktor kritikal Data Berimbang. Panel 5 mencadangkan

penggunaan teknologi digital untuk menyampaikan maklumat yang holistik. Pandangan ini disokong oleh Panel 1 yang melihat platform dalam talian sebagai medium terbaik untuk mendedahkan pelajar MTP kepada realiti kerjaya yang sebenar:

"Sistem dalam talian seperti sesi bimbingan atau perbincangan dengan penceramah dari pelbagai bidang dapat membantu mereka memperoleh maklumat yang lebih relevan dan terkini." (Panel 1)

Kenyataan ini memperlihatkan bahawa teknologi bertindak sebagai wadah untuk menyalurkan maklumat yang komprehensif. Melalui akses kepada penceramah daripada pelbagai latar belakang, pelajar bukan sahaja menerima data teknikal kerjaya, malah turut didedahkan dengan perspektif bagaimana nilai kerohanian diintegrasikan dalam dunia profesional. Pendedahan serentak ini membentuk Data Berimbang, selaras dengan kajian Katane dan Katans (2024) yang menyatakan bahawa bimbingan kerjaya yang berkesan perlu menyuntik nilai-nilai rohani bagi memastikan pemahaman pelajar adalah menyeluruh. Pendekatan ini memastikan pelajar MTP menerima input yang membentuk individu cemerlang bukan sahaja dari sudut profesional, tetapi juga mantap dari aspek moral dan spiritual.

5.5.3.2 Akal Tamyizi: Kerjaya Tepat

Penerapan *Akal Tamyizi* dalam kerangka model ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Kerjaya Tepat. Panel 2 menekankan kepentingan menghubungkan pelajar MTP dengan profesional industri bagi membolehkan mereka menilai kesesuaian kerjaya dengan minat dan kemahiran peribadi secara tepat:

"Sistem yang menghubungkan mereka dengan profesional dalam industri sangat penting. Pelajar perlu berhubung dengan mereka yang berpengalaman untuk memahami peluang kerjaya lebih jelas." (Panel 2)

Kenyataan ini membuktikan bahawa pendedahan langsung kepada pakar industri membolehkan pelajar MTP menggunakan *Akal Tamyizi* untuk menyaring dan memilih kerjaya yang paling relevan dengan potensi diri. Pengesahan ini disokong oleh Samson et al. (2024), yang menegaskan bahawa pengalaman awal seperti latihan industri (*internship*) membolehkan pelajar menilai jangkaan kerjaya dalam suasana

berisiko rendah. Melalui proses ini, pelajar MTP dapat membuat keputusan kerjaya yang lebih tepat dan selaras dengan aspirasi mereka.

5.5.3.3 Akal Tajribi: Sumber Kerjaya

Bagi sub-tema *Akal Tajribi*, elemen ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Sumber Kerjaya. Panel pakar bersetuju bahawa maklumat kerjaya mestilah bersumberkan pengalaman yang autentik daripada mereka yang berada di lapangan. Panel 3 menegaskan:

"Maklumat kerjaya juga perlu datang daripada sumber yang berintegriti dan memberikan gambaran yang jujur tentang dunia pekerjaan. Ini adalah elemen yang sangat penting dalam memastikan keputusan kerjaya pelajar adalah tepat." (Panel 3)

Dapatan ini mengesahkan bahawa *Akal Tajribi* dapat dioptimumkan apabila pelajar MTP menerima gambaran realistik daripada sumber yang berpengalaman dan boleh dipercayai. Hal ini sejajar dengan kajian Yam (2025), yang menegaskan bahawa keaslian sumber maklumat adalah elemen kritikal dalam membantu individu menapis pengaruh luaran yang tidak tepat, sekali gus memastikan pilihan kerjaya kekal selari dengan jati diri mereka. Oleh yang demikian, akses kepada sumber kerjaya yang sah memastikan pelajar MTP membina kefahaman kerjaya di atas landasan fakta yang kukuh, bukannya sekadar persepsi atau andaian semata-mata.

5.5.3.4 Akal Nazari: Kepuasan Maklumat

Peranan *Akal Nazari* dalam kerangka model ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Kepuasan Maklumat. Panel 3 menegaskan bahawa pelajar MTP memerlukan akses kepada maklumat yang bukan sahaja jelas, malah komprehensif bagi membina keyakinan intelektual sebelum sebarang keputusan dimuktamadkan. Keperluan ini dinyatakan dengan tegas oleh pakar:

"Maklumat kerjaya mesti jelas dan tepat, kerana pelajar hanya boleh membuat keputusan yang tepat jika mereka mempunyai pemahaman yang benar dan menyeluruh tentang peluang yang ada." (Panel 3)

Pengesahan ini menunjukkan bahawa kejelasan maklumat adalah prasyarat kepada kepuasan intelektual (*intellectual satisfaction*) pelajar MTP. Keller dan Dernóczy-Polyák (2024) turut menyokong bahawa pelajar bergantung kepada sumber yang sah seperti laman web rasmi untuk mengumpul data yang boleh dipercayai.

Justeru, kebolehcapaian maklumat yang tepat membolehkan pelajar MTP menggunakan *Akal Nazari* untuk menganalisis pilihan dengan yakin, sekali gus meningkatkan kualiti keputusan kerjaya yang diambil.

5.5.3.5 Akal Nazari: Sumber Berintegriti

Sebagai elemen pelengkap kepada tema ini, peranan *Akal Nazari* diterjemahkan kepada faktor kritikal Sumber Berintegriti. Panel pakar menegaskan bahawa dalam lambakan maklumat masa kini, keupayaan intelektual untuk membezakan antara fakta yang sah dengan spekulasi adalah amat kritikal bagi mengelakkan pelajar MTP terpedaya. Panel 3 menyatakan:

"Maklumat kerjaya mestilah diperolehi daripada sumber berintegriti yang mampu memberikan gambaran sebenar tentang dunia kerjaya." (Panel 3)

Kenyataan ini memperlihatkan fungsi *Akal Nazari* sebagai mekanisme saringan untuk memastikan kesahihan fakta sebelum ia diterima. Hal ini selaras dengan kajian Dominic et al. (2023), yang menekankan bahawa kredibiliti penyampai adalah penentu utama kepada tahap kebolehpercayaan sesuatu maklumat. Justeru, penerapan elemen ini melatih pelajar MTP untuk tidak menerima maklumat secara sembarano, sebaliknya mengamalkan budaya verifikasi fakta bagi memastikan perancangan kerjaya mereka dibina di atas landasan pengetahuan yang kukuh dan bebas daripada manipulasi.

5.5.4 Keputusan Kerjaya

Dapatan daripada FGD menunjukkan bahawa kesemua panel pakar bersetuju bahawa fasa membuat keputusan kerjaya adalah detik kritikal bagi pelajar MTP. Panel menegaskan bahawa keputusan ini tidak boleh dibuat secara terburu-buru atau sekadar mengikut arus perdana, sebaliknya perlu berpaksikan kepada pemahaman mendalam mengenai potensi diri dan matlamat hidup. Justeru, kerangka model ini mengintegrasikan sub-tema yang berteraskan elemen kemahiran berfikir Ibnu Khaldun,

yang kemudiannya diterjemahkan kepada lima faktor kritikal bagi memastikan setiap keputusan yang diambil menjamin kejayaan duniawi dan keberkatan ukhrawi.

5.5.4.1 Ruh: Kerjaya Barakah

Asas utama dalam kerangka pembuatan keputusan ini adalah penerapan elemen *Ruh* yang diterjemahkan kepada faktor kritikal Kerjaya Barakah. Dalam sesi perbincangan, Panel 3 membangkitkan isu kritikal mengenai kecenderungan pelajar MTP yang sering menghadkan definisi kerjaya 'baik' atau 'selamat' hanya kepada bidang keagamaan tradisi yang biasa dilihat dalam komuniti. Pemerhatian ini dijelaskan melalui kenyataan berikut:

"Bagi kebanyakan pelajar, keputusan mereka lebih cenderung kepada pilihan yang biasa mereka lihat dalam kalangan keluarga dan komuniti. Sebagai contoh, mereka lebih suka memilih untuk mengajar agama atau bekerja di institusi agama kerana itu yang lebih dikenali dan diterima oleh masyarakat." (Panel 3)

Kenyataan ini mendedahkan realiti bahawa kefahaman pelajar MTP sering terkongkong, seolah-olah keberkatan hanya wujud dalam kerjaya berasaskan agama. Justeru, satu anjakan paradigma diperlukan supaya pelajar MTP melihat konsep *barakah* dalam konteks yang lebih luas, merentasi pelbagai sektor profesional. Hal ini selaras dengan pandangan Arif dan Darul Ilmi (2023) serta Ilhamsyah (2024), yang menyatakan bahawa pendidikan Islam seharusnya mendorong pelajar meneroka pelbagai opsyen kerjaya yang bukan sahaja selari dengan nilai agama, malah memberi impak positif kepada masyarakat. Tambahan pula, Raji (2024) menegaskan bahawa konsep *barakah* berfungsi sebagai penentu utama dalam mengharmonikan pencapaian material dan rohani. Oleh itu, pemahaman yang betul mengenai faktor ini memastikan keputusan kerjaya pelajar MTP adalah seimbang, menjamin kepuasan jiwa dan sumbangan yang bermakna kepada ummah, tidak kira dalam bidang apa jua yang diceburi.

5.5.4.2 Akal Tamyizi: Pertimbangan Keputusan

Penerapan *Akal Tamyizi* dalam kerangka model ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Pertimbangan Keputusan. Panel 1 menegaskan bahawa proses pertimbangan

pelajar MTP sering terganggu akibat stigma yang menghadkan pilihan mereka. Justeru, beliau menekankan bahawa pelajar MTP perlu diberi kebebasan intelektual untuk menilai kerjaya berdasarkan minat dan potensi sebenar, bukannya dipaksa mengikut satu laluan tradisi semata-mata:

"Kita harus memberi peluang kepada mereka untuk membuat keputusan berdasarkan minat dan kelebihan diri mereka. Jangan biarkan mereka terhad hanya kepada satu laluan kerjaya sahaja... Mereka perlu diberi pendedahan lebih luas tentang pilihan yang ada." (Panel 1)

Hujah ini memperlihatkan peranan *Akal Tamyiz* sebagai neraca pertimbangan yang membebaskan pelajar MTP daripada kepompong stereotaip. Dapatan ini disokong oleh Ndoye Upoalkpajor (2020), yang menekankan bahawa institusi perlu memainkan peranan aktif dalam menyelaraskan minat akademik pelajar dengan realiti kerjaya yang pelbagai. Oleh yang demikian, penggunaan *Akal Tamyiz* membolehkan pelajar MTP membuat keputusan yang adil terhadap diri sendiri, memastikan pilihan muktamad yang diambil benar-benar serasi dengan aspirasi serta kompetensi mereka.

5.5.4.3 Akal Tajribi: Sokongan Keputusan

Penerapan *Akal Tajribi* dalam kerangka model ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Sokongan Keputusan. Panel pakar berpandangan bahawa keterbatasan pengalaman kerjaya dalam kalangan pelajar MTP menuntut adanya bimbingan luaran bagi memastikan keputusan yang diambil adalah tepat. Panel 5 menjelaskan bahawa pengalaman pelajar MTP yang belum matang perlu disokong oleh maklumat dan panduan daripada pihak yang lebih arif:

"Pelajar perlu diberi sokongan dalam bentuk maklumat yang tepat dan bimbingan untuk membantu mereka membuat pilihan yang terbaik." (Panel 5)

Kenyataan ini membuktikan bahawa *Akal Tajribi* pelajar MTP dapat dibentuk menerusi perkongsian pengalaman daripada mentor dan pakar industri. Hal ini sejajar dengan kajian Samudra dan Wangid (2024), yang mendapati bahawa sesi mentoring memberikan panduan praktikal yang membantu pelajar menavigasi ketidakpastian dalam proses pembuatan keputusan. Tuntasnya, kewujudan sistem sokongan ini

membolehkan pelajar MTP membuat pilihan kerjaya dengan yakin, berbekalkan bimbingan dan panduan realistik daripada golongan profesional.

5.5.4.4 Akal Nazari: Keselarasan Kerjaya

Peranan *Akal Nazari* dalam kerangka model ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Keselarasan Kerjaya. Panel pakar menegaskan bahawa proses membuat keputusan menuntut penilaian kritis terhadap aspek dalaman pelajar MTP bagi memastikan pilihan kerjaya benar-benar serasi. Panel 5 secara khusus menekankan bahawa faktor pertimbangan dan kesedaran adalah asas utama yang perlu disemak:

"Keputusan kerjaya perlu mempertimbangkan beberapa faktor kritikal, seperti pertimbangan keputusan dan kesedaran keputusan." (Panel 5)

Kenyataan ini membuktikan bahawa *Akal Nazari* diperlukan untuk mencerakin faktor pertimbangan dan kesedaran ini bagi menjamin keselarasan antara tuntutan kerjaya dengan kemampuan diri. Hujah ini selari dengan pandangan Mansvelt (2024), yang menyatakan bahawa proses refleksi mendalam mengenai nilai peribadi adalah prasyarat utama untuk mengelakkan konflik antara identiti diri dengan tuntutan kerjaya. Oleh itu, aplikasi *Akal Nazari* membolehkan pelajar MTP menilai secara kritis kedua-dua faktor ini, memastikan kerjaya yang dipilih benar-benar selaras dengan aspirasi spiritual dan sosial mereka demi kepuasan jangka panjang.

5.5.4.5 HaqTqah al-Insaniyyah: Kesedaran Keputusan

Bagi melengkapkan kerangka tema ini, penerapan elemen *Haqiqah al-Insaniyyah* diterjemahkan kepada faktor kritikal Kesedaran Keputusan. Panel pakar mencapai konsensus bahawa pelajar MTP perlu memiliki kesedaran tinggi terhadap tanggungjawab sosial mereka sebagai khalifah semasa memilih kerjaya. Panel 5 mengaitkan aspek tanggungjawab ini dengan keperluan untuk membuat keputusan yang berkualiti:

"Pelajar perlu diberi sokongan... untuk membantu mereka membuat pilihan yang terbaik." (Panel 5)

Dalam konteks ini, "pilihan terbaik" dirumuskan sebagai keputusan yang memberi manfaat maksimum kepada masyarakat sejagat. Interpretasi ini selaras dengan dapatan Ilgin et al. (2017), yang menunjukkan bahawa pelajar yang mempunyai kesedaran tanggungjawab sosial yang tinggi cenderung memilih kerjaya yang menyumbang kepada pembangunan komuniti. Implikasinya, faktor kritikal Kesedaran Keputusan ini bertindak sebagai panduan moral bagi memastikan pilihan kerjaya pelajar MTP tidak terhad kepada kepentingan peribadi semata-mata, sebaliknya terarah kepada matlamat yang lebih besar iaitu menyebarkan kebaikan dan memenuhi tuntutan fardu kifayah dalam masyarakat.

5.5.5 Nilai Tambah

Hasil perbincangan menerusi FGD menunjukkan konsensus bahawa untuk kekal relevan dalam pasaran kerja yang kompetitif, pelajar MTP tidak boleh sekadar bergantung kepada hafazan al-Quran semata-mata. Sebaliknya, mereka perlu dibekalkan dengan Nilai Tambah yang strategik bagi meningkatkan daya saing. Justeru, kerangka model ini mengintegrasikan sub-tema yang berteraskan elemen kemahiran berfikir Ibnu Khaldun, yang kemudiannya diterjemahkan kepada tiga faktor kritikal bagi memastikan pelajar MTP bersedia sepenuhnya menghadapi cabaran dunia profesional yang dinamik.

5.5.5.1 Ruh: Integrasi Dunia-Akhirat

Penerapan elemen *Ruh* dalam tema ini diterjemahkan kepada faktor kritikal Integrasi Dunia-Akhirat. Panel 3 menegaskan bahawa nilai tambah yang ideal bagi pelajar MTP adalah kemampuan menggabungkan kemahiran teknikal (duniawi) dengan pegangan nilai (ukhrawi). Hujah ini didasari oleh keperluan untuk melahirkan tenaga kerja yang bukan sahaja mahir, tetapi juga memiliki kompas moral yang kukuh:

"Nilai tambah ini perlu dibangunkan atas landasan integrasi dunia dan akhirat, agar kerjaya yang diceburi nanti bukan sekadar memberi manfaat kepada diri sendiri, malah menyumbang kepada kesejahteraan masyarakat dan agama." (Panel 3)

Kenyataan ini membuktikan bahawa kerjaya yang dibina atas landasan integrasi ini membawa keseimbangan antara kejayaan material dan spiritual. Pelajar MTP perlu dilatih untuk melihat kerjaya sebagai wadah ibadah, di mana kemahiran profesional digunakan untuk memberi impak positif kepada agama dan masyarakat. Hal ini selaras dengan pandangan Arif dan Darul Ilmi (2023), yang menyatakan bahawa integrasi elemen seperti keusahawanan dalam pendidikan Islam adalah imperatif bagi mempersiapkan pelajar menghadapi realiti dunia nyata sambil kekal menjadi ejen perubahan sosial. Tambahan pula, Abdullahi Maidugu dan Adamu Tanko Isah (2024) menegaskan bahawa pendidikan yang menyatukan pengetahuan moden dengan etika moral adalah kunci utama dalam melahirkan graduan yang mampu menavigasi cabaran global tanpa menggadaikan prinsip agama. Oleh yang demikian, pendekatan integrasi ini menjamin pembentukan pelajar MTP yang holistik, di mana kecemerlangan profesional mereka bergerak seiring dengan pematuhan syariah demi kejayaan yang hakiki.

5.5.5.2 Akal Nazari: Kemahiran Holistik

Dalam konteks ini, peranan *Akal Nazari* diterjemahkan kepada faktor kritikal Kemahiran Holistik. Panel 2 menekankan bahawa selain ilmu agama, pelajar MTP wajib menguasai kemahiran insaniah (*soft skills*) bagi meningkatkan kebolehsuaian (*adaptability*) mereka dalam pelbagai persekitaran kerja. Panel pakar menyenaraikan set kemahiran khusus yang perlu dikuasai:

"Selain daripada ilmu agama yang mereka pelajari, pelajar perlu dilengkapi dengan kemahiran-kemahiran yang dihargai di pasaran kerja, seperti kemahiran komunikasi, kepimpinan, dan pengurusan masa." (Panel 2)

Hujah ini memperlihatkan fungsi *Akal Nazari* dalam memproses dan mengaplikasikan kemahiran insaniah yang bersifat abstrak tetapi kritikal untuk kelangsungan kerjaya. Penguasaan kemahiran seperti komunikasi dan kepimpinan menjadikan pelajar MTP lebih versatil dan tidak kekok apabila berada di luar lingkungan institusi agama. Dapatan ini disokong oleh Qur Rohman et al. (2025), yang mendapati bahawa sistem pendidikan yang responsif perlu menyatukan kemahiran teknikal dengan kemahiran insaniah bagi memastikan graduan bersedia mendepani

perubahan teknologi dan sosial. Implikasinya, faktor ini memastikan pelajar MTP bukan sahaja alim dari sudut pengetahuan, tetapi juga cekap dari sudut pengurusan dan interaksi sosial.

5.5.5.3 Akal Nazari: Pengiktirafan Badan Autoriti

Bagi melengkapkan tema nilai tambah ini, peranan *Akal Nazari* turut diterjemahkan kepada faktor kritikal Pengiktirafan Badan Autoriti. Panel 1 membangkitkan isu kredibiliti, di mana kemahiran yang dimiliki oleh pelajar MTP sering kali tidak dipandang serius akibat ketiadaan pensijilan formal. Oleh itu, pengiktirafan rasmi dilihat sebagai solusi utama:

"Nilai tambah ini juga perlu mendapat pengiktirafan badan autoriti supaya ia benar-benar diiktiraf dan dapat meningkatkan kebolehpasaran pelajar di dunia profesional." (Panel 1)

Kenyataan ini menegaskan bahawa pengiktirafan rasmi bertindak sebagai mekanisme jaminan kualiti (*quality assurance*) yang memberikan kredibiliti kepada kemahiran pelajar di mata majikan. Hal ini sejajar dengan Dasar Pendidikan Tahfiz Negara (DPTN) yang bertujuan mengintegrasikan pengetahuan agama dengan kemahiran teknologi yang diiktiraf (Samadi et al., 2022). Kepentingan faktor ini turut diperkukuh oleh Huang (2022), yang menyatakan bahawa pensijilan oleh badan berwibawa merupakan penanda aras utama yang menentukan tahap kebolehkerjaan (*employability*) graduan. Tuntasnya, faktor ini memastikan kemahiran pelajar MTP mempunyai nilai dagang yang sah, sekali gus membuka peluang kerjaya yang lebih luas dan profesional.

5.5.6 Kemahiran Insaniah

Hasil perbincangan menerusi FGD menunjukkan konsensus bahawa pembinaan kemahiran insaniah (*soft skills*) adalah elemen kritikal dalam pembangunan modal insan pelajar MTP. Panel pakar bersetuju bahawa pengetahuan teknikal dan hafazan semata-mata tidak mencukupi untuk menghadapi cabaran dunia kerjaya yang kompetitif. Justeru, kerangka model ini mengintegrasikan sub-tema yang berteraskan elemen kemahiran berfikir Ibnu Khaldun, yang kemudiannya diterjemahkan kepada lima faktor

kritikal. Faktor-faktor ini berfungsi sebagai pelengkap dalam mempersiapkan pelajar MTP untuk beradaptasi dan berdaya saing di luar lingkungan tradisi keagamaan.

5.5.6.1 Akal Tajribi: Komunikasi Interpersonal

Penerapan *Akal Tajribi* dalam konteks sosial diterjemahkan kepada faktor kritikal Komunikasi Interpersonal. Panel 4 menegaskan bahawa kemampuan berinteraksi secara efektif adalah asas utama bagi membolehkan pelajar MTP membina hubungan profesional yang kukuh. Kenyataan ini menekankan keperluan mendesak untuk melatih pelajar agar tidak kekok dalam situasi sosial:

"Kemahiran insaniah sangat penting. Selain kemahiran teknikal dalam agama, pelajar tahfiz juga perlu dibekalkan dengan kemahiran komunikasi, empati, dan kebolehan bekerja dalam pasukan. Tanpa kemahiran ini, mereka sukar beradaptasi dengan masyarakat yang lebih luas." (Panel 4)

Kenyataan ini membuktikan bahawa penguasaan komunikasi bukan sekadar alat penyampaian maklumat, tetapi jambatan penghubung antara pelajar MTP dengan masyarakat majmuk. Hal ini sejajar dengan pandangan Kumar et al. (2022) dan Tyschenko (2023), yang menyatakan bahawa komunikasi berkesan adalah teras kemahiran insaniah yang membolehkan idea disampaikan dengan jelas dan hubungan produktif dibina. Bagi pelajar MTP, kemahiran ini memberikan keupayaan untuk mengartikulasi pandangan agama dan profesional dengan yakin, sekali gus menjadikan mereka aset berharga dalam mana-mana organisasi.

5.5.6.2 Akal Tajribi: Kerja Berpasukan

Selain komunikasi, penerapan *Akal Tajribi* turut diterjemahkan kepada faktor kritikal Kerja Berpasukan. Panel 5 menjelaskan bahawa hampir setiap lapangan kerjaya moden menuntut kerjasama kolektif. Oleh itu, pelajar MTP perlu dilatih untuk berfungsi secara efektif dalam dinamika kumpulan, bukan sekadar bekerja secara bersendirian:

"Saya setuju, lebih-lebih lagi dalam bidang yang memerlukan kerja berpasukan. Walaupun dalam kerjaya yang lebih berkait dengan agama, mereka tetap perlu berkomunikasi dengan orang lain, sama ada dengan masyarakat atau rakan sekerja." (Panel 5)

Hujah ini disokong oleh Li (2024), yang mendapati bahawa kemahiran kerja berpasukan memberi impak langsung terhadap prestasi kerjaya menerusi pembahagian peranan yang jelas dan keputusan kolektif. Tambahan pula, Suharjo et al. (2022) menyatakan bahawa dalam konteks institusi pendidikan Islam, kerja berpasukan bukan sahaja memupuk keharmonian, tetapi juga meningkatkan keberkesanan pencapaian matlamat pendidikan. Tuntasnya, faktor ini melatih pelajar MTP untuk menghargai kepelbagaian idea dan menyumbang kepada kejayaan organisasi secara kolektif.

5.5.6.3 Akal Tajribi: Keusahawanan

Melengkapkan dimensi praktikal ini, peranan *Akal Tajribi* diterjemahkan kepada faktor kritikal Keusahawanan. Panel 5 melihat keusahawanan bukan sekadar satu kerjaya, tetapi sebagai satu set kemahiran yang membolehkan pelajar MTP memimpin inisiatif sosial dan ekonomi:

"Keusahawanan memberi peluang kepada pelajar tahfiz untuk memimpin projek yang memberi manfaat kepada masyarakat. Kemahiran ini bukan sahaja membuka ruang untuk mereka memimpin perubahan, tetapi juga memperkukuh jaringan profesional yang akan memberi kesan positif kepada pembangunan sosial." (Panel 5)

Kenyataan ini memperlihatkan potensi keusahawanan dalam memupuk minda penyelesaian masalah (*problem-solver*). Menurut Saab (2024), pendidikan keusahawanan adalah penting kerana ia menggalakkan pemikiran kritis dalam merancang strategi dan melaksanakan solusi inovatif. Pandangan ini diperkukuh oleh Wakhudin et al. (2024), yang mendapati bahawa penyepaduan elemen keusahawanan dalam pendidikan meningkatkan kreativiti pelajar dalam mengenal pasti peluang. Implikasinya, faktor ini mempersiapkan pelajar MTP untuk menjadi pemimpin yang berwawasan, mampu mencipta peluang pekerjaan dan bukan sekadar menunggunya.

5.5.6.4 Akal Nazari: Kemahiran Kepimpinan

Beralih kepada dimensi intelektual, penerapan *Akal Nazari* diterjemahkan kepada faktor kritikal Kemahiran Kepimpinan. Panel 3 menegaskan bahawa kualiti kepimpinan adalah prasyarat untuk pelajar MTP yang ingin membawa perubahan bermakna dalam organisasi dan masyarakat:

"Kemahiran kepimpinan sangat penting, bukan sahaja untuk mengurus pasukan, tetapi juga untuk membuat keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi yang kompleks. Pemimpin yang baik mampu menginspirasi orang lain dan membawa perubahan yang memberi manfaat kepada organisasi dan masyarakat." (Panel 3)

Kenyataan ini menunjukkan bahawa kepimpinan adalah lebih daripada sekadar memegang jawatan, sebaliknya ia melibatkan kemampuan membuat keputusan strategik. Alex (2024) menjelaskan bahawa program pembangunan kepimpinan adalah penting untuk membentuk sikap dan pemikiran yang daya tahan serta adaptif terhadap perubahan. Oleh yang demikian, pemeraksanaan faktor ini memastikan pelajar MTP bukan sahaja menjadi pengikut yang baik, tetapi mampu tampil sebagai nakhoda yang mengemudi organisasi dengan visi yang jelas.

5.5.6.5 Akal Nazari: Pemikiran Kritis

Sebagai komponen terakhir dalam tema ini, peranan Akal Nazari diterjemahkan kepada faktor kritikal Pemikiran Kritis. Panel 3 sekali lagi menekankan bahawa pasaran kerja kini menuntut pekerja yang mampu menganalisis masalah secara mendalam, bukan sekadar menerima arahan secara membuta tuli:

"Dunia kerja kini menilai lebih daripada kemahiran teknikal sahaja. Pemikiran kritis adalah kunci untuk memahami dan menyelesaikan masalah dengan lebih mendalam dan berkesan dalam persekitaran yang dinamik." (Panel 3)

Hujah ini selari dengan pandangan Vincent (2024), yang menyatakan bahawa pemikiran kritis adalah kemahiran asas untuk inovasi ekonomi dan kewarganegaraan aktif. Tambahan pula, Rusmin et al. (2024) menegaskan bahawa dalam abad ke-21, keupayaan menyelesaikan masalah yang kompleks adalah penentu kejayaan seseorang graduan. Tuntasnya, penerapan faktor ini melatih pelajar MTP untuk menilai isu secara objektif dan sistematik, menjadikan mereka penyelesaian masalah yang kompeten dalam menghadapi realiti dunia nyata.

5.6 Kesimpulan

Bab ini telah mengupas secara tuntas dan kritikal segala dapatan kajian bagi menjawab ketiga-tiga objektif utama kajian. Perbincangan yang dijalankan membuktikan bahawa pembangunan kerjaya bagi pelajar MTP tidak boleh lagi dilihat dalam kerangka konvensional semata-mata, sebaliknya menuntut satu anjakan paradigma yang bersifat integratif dan holistik.

Pertama, perbincangan mengenai indikator laluan kerjaya mengesahkan bahawa Teori Perkembangan Kerjaya Super masih relevan sebagai kerangka asas, namun ia perlu disuntik dengan nilai-nilai dan spiritualiti. Penemuan tema baharu iaitu "Nilai Tambah" membuktikan kesedaran tinggi dalam kalangan alumni MTP bahawa kecemerlangan hafazan perlu dilengkapi dengan kompetensi teknikal untuk kekal relevan dalam pasaran kerja yang kompetitif.

Kedua, penerokaan faktor kritikal menerusi lensa pemikiran Ibnu Khaldun telah berjaya mengisi lompong spiritual yang wujud dalam teori kerjaya Barat. Integrasi lima elemen utama iaitu *Ruh*, *Akal Tamyiz*, *Akal Tajribi*, *Akal Nazari*, dan *Haqiqah al-Insaniyyah* ke dalam setiap fasa kerjaya (tema) telah menghasilkan 30 faktor kritikal yang unik. Faktor-faktor seperti Perancangan Seimbang, Kerjaya Barakah, dan Integrasi Dunia-Akhirat membuktikan bahawa orientasi kerjaya pelajar MTP adalah berpaksi kepada keseimbangan antara pencapaian material (duniawi) dan keredhaan Allah (ukhrawi).

Ketiga, kesepakatan panel pakar menerusi sesi FGD telah mengesahkan keutuhan Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar MTP yang dibangunkan. Penambahan tema "Kemahiran Insaniah" oleh panel pakar memperkukuh lagi model ini, menjadikannya satu panduan yang komprehensif dan praktikal. Struktur model yang menggabungkan enam tema utama, lima sub-tema pemikiran Ibnu Khaldun, dan 30 faktor kritikal ini berfungsi sebagai kompas strategik yang jelas untuk membimbing pelajar, ibu bapa, dan institusi dalam merancang masa depan.

Secara tuntasnya, bab ini merumuskan bahawa kerangka model yang terhasil bukan sekadar satu dokumen akademik, tetapi satu solusi praktikal dalam menangani isu ketidakpastian hala tuju kerjaya pelajar MTP. Model ini menawarkan pendekatan wasatiyyah yang mengharmonikan tuntutan profesionalisme dengan jati diri Islam, sekali gus menyumbang kepada pembentukan modal insan *huffaz* yang bukan sahaja faqih dalam agama, tetapi juga kompeten dan berdaya saing dalam memacu

pembangunan negara. Perbincangan ini meletakkan landasan yang kukuh bagi cadangan dan implikasi kajian yang akan dibahaskan dalam bab akhir kajian.

BAB 6

KESIMPULAN DAN CADANGAN

6.1 Pengenalan

Bab ini berfungsi sebagai rumusan akhir bagi keseluruhan kajian yang dijalankan mengenai pembangunan Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) di Malaysia. Setelah hasil analisis data dibentangkan dan dibincangkan secara kritis dalam bab-bab terdahulu, bab ini bertujuan untuk menyimpulkan pencapaian kajian dalam menjawab ketiga-tiga objektif utama yang telah digariskan.

Perbincangan dalam bab ini dimulakan dengan kesimpulan kajian yang merangkumkan indikator laluan kerjaya, faktor kritikal, serta kerangka model akhir yang terbentuk hasil integrasi Teori Perkembangan Kerjaya Super dan pemikiran Ibnu Khaldun. Selain itu, bab ini turut mengetengahkan sumbangan kajian terhadap pengembangan ilmu serta implikasi dapatan kajian kepada pihak berkepentingan, termasuk institusi tahfiz dan pembuat dasar.

Akhir sekali, bab ini mengemukakan beberapa cadangan praktikal serta cadangan kajian masa hadapan bagi menambah baik ekosistem kerjaya lepasan tahfiz agar kekal relevan. Penulisan diakhiri dengan penutup yang menegaskan kembali kepentingan kajian ini dalam melahirkan modal insan huffaz yang seimbang antara tuntutan duniawi dan ukhrawi.

6.2 Kesimpulan Kajian

Secara keseluruhannya, kajian ini telah berjaya mencapai ketiga-tiga objektif yang digariskan pada awal kajian. Dapatan empirikal yang diperoleh daripada temu bual mendalam bersama alumni MTP dan disahkan melalui Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD) pakar telah merungkai dinamika laluan kerjaya pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) yang unik dan holistik. Berdasarkan objektif pertama, dapat dirumuskan bahawa indikator perkembangan kerjaya pelajar MTP adalah bersifat dinamik dan perlu berkembang selari dengan tuntutan semasa. Analisis mengesahkan bahawa Teori Perkembangan Kerjaya Super yang merangkumi Perancangan,

Penerokaan, Maklumat dan Keputusan Kerjaya kekal relevan sebagai kerangka asas. Walau bagaimanapun, kajian menemukan satu tenia baharu yang kritikal iaitu Nilai Tambah. Penemuan ini membuktikan wujudnya keperluan mendesak bagi pelajar MTP untuk melengkapkan diri dengan kompetensi tambahan seperti kemahiran teknikal dan vokasional agar mereka kekal relevan dan mampu bersaing dalam pasaran kerja tanpa menggadaikan identiti hafazan mereka.

Seterusnya bagi objektif kedua, dapatan kajian memperlihatkan bahawa laluan kerjaya alumni MTP dipengaruhi secara mendalam oleh integrasi faktor spiritual dan intelektual. Penerokaan menggunakan lensa pemikiran Ibnu Khaldun yang merangkumi elemen *Ruh*, *Akal Tamyizi*, *Akal Tajribi*, *Akal Nazari* dan *Haqiqah al-Insaniyyah* berjaya memetakan faktor-faktor kritikal yang menjadi asas kepada keputusan kerjaya mereka. Analisis mendapati bahawa orientasi kerjaya yang terbentuk adalah bersifat seimbang atau *wasatiyyah*. Hal ini membuktikan bahawa laluan kerjaya golongan ini didasari oleh sistem nilai yang mementingkan keseimbangan antara pencapaian di dunia dan tanggungjawab sebagai khalifah untuk menyumbang manfaat kepada masyarakat.

Akhir sekali berdasarkan objektif ketiga, kajian ini berjaya membangunkan satu Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) yang komprehensif dan telah divalidasi oleh pakar. Model akhir ini adalah hasil integrasi antara prosedur teknikal kerjaya moden dan falsafah pemikiran Islam. Melalui proses pengesahan pakar dalam FGD, model ini telah diperkukuh dengan penambahan tema keenam iaitu Kemahiran Insaniah. Kesimpulannya model akhir ini terbina daripada enam tema utama yang diperincikan melalui 23 sub-tema dan disokong oleh 30 faktor kritikal yang bertindak sebagai panduan strategik. Kerangka ini menawarkan satu ekosistem panduan yang praktikal bagi membantu institusi serta ibu bapa dalam membimbing pelajar MTP merancang masa depan yang berjaya di dunia profesional serta cemerlang dari aspek ukhrawi.

6.3 Sumbangan Kajian

Kajian ini telah memberikan beberapa sumbangan signifikan kepada bidang ilmu pendidikan tahfiz, pembangunan kerjaya, serta kajian kualitatif dalam konteks pendidikan Islam di Malaysia. Sumbangan tersebut merangkumi empat dimensi utama iaitu teori, praktikal, metodologi dan dasar.

6.3.1 Sumbangan Teori

Sumbangan paling utama kajian ini adalah terhadap pengembangan ilmu melalui integrasi dua tradisi keilmuan iaitu teori kerjaya moden dan pemikiran falsafah Islam. Kajian ini berjaya membina jambatan ilmu dengan menggabungkan Teori Perkembangan Kerjaya Super dari Barat dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang berteraskan pembangunan akal dan pembinaan insan. Integrasi ini menghasilkan satu kerangka teoretikal integratif yang lebih holistik dan seimbang untuk memahami dinamika perkembangan kerjaya pelajar tahfiz. Dalam konteks teori moden, kajian ini memperluas aplikasi Teori Perkembangan Kerjaya Super ke dalam persekitaran pendidikan Islam yang sebelum ini kurang diterokai secara empirikal. Dapatan kajian membuktikan bahawa konsep perancangan dan kematangan kerjaya tetap relevan dalam konteks pendidikan tahfiz namun ia perlu ditafsir melalui lensa nilai Islam. Manakala dari sudut epistemologi Islam, penggunaan konsep akal (*Tamyizi, Tajribi, Nazari*), *Ruh* dan *Haqiqah al-Insaniyyah* membuktikan bahawa pemikiran Ibnu Khaldun bersifat malar segar dan boleh diadaptasi untuk menjawab isu kontemporari kerjaya. Hasilnya, kajian ini menyumbang kepada pembentukan satu kerangka kerjaya Islamik moden yang seimbang merangkumi aspek psikologi, spiritual dan sosial.

6.3.2 Sumbangan Praktikal

Dari aspek praktikal, kajian ini berjaya menghasilkan Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian yang merupakan kerangka model pertama dibangunkan khusus untuk konteks pendidikan tahfiz swasta di Malaysia. Kerangka model ini bukan sahaja memetakan proses perkembangan kerjaya, malah turut mengenal pasti 30 faktor kritikal yang mempengaruhi kejayaan alumni MTP dalam membuat keputusan kerjaya. Dapatan ini menyediakan panduan sistematik kepada pentadbir MTP dalam membangunkan program bimbingan kerjaya yang lebih tersusun. Selain itu, kerangka model ini berfungsi sebagai rujukan strategik kepada guru dan kaunselor dalam merancang intervensi kerjaya yang bersesuaian dengan keperluan pelajar tahfiz, merangkumi aspek perancangan, maklumat kerjaya dan kemahiran insaniah. Kewujudan kerangka model ini membantu mengisi kelompongan panduan rasmi sedia ada dan membolehkan pelajar tahfiz memahami laluan kerjaya mereka secara lebih jelas, berstruktur serta selari dengan tuntutan agama. Secara langsung,

sumbangan praktikal ini memberi manfaat besar kepada kemandirian institusi, pembangunan pelajar dan kompetensi tenaga pengajar.

6.3.3 Sumbangan Metodologi

Seterusnya dari aspek metodologi, kajian ini menyumbang kepada pengkayaan literatur melalui penggunaan pendekatan kualitatif pelbagai sumber yang melibatkan temu bual mendalam alumni MTP dan sesi Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD) bersama pakar. Gabungan kedua-dua teknik ini membolehkan proses triangulasi data yang kukuh, sekali gus menghasilkan dapatan yang mempunyai kredibiliti tinggi. Di samping itu, penggunaan perisian NVivo 14 untuk analisis tema secara sistematik telah memperkukuh proses pengkodan dan pembinaan tema kajian. Pendekatan dokumentasi jejak audit, semakan peserta dan pengesahan pakar yang diaplikasikan turut menyumbang kepada peningkatan piawaian kualiti kajian kualitatif dalam bidang pendidikan Islam. Metodologi yang teliti ini boleh dijadikan rujukan dan panduan kepada pengkaji lain yang berhasrat menggunakan pendekatan kualitatif dalam meneroka isu-isu berkaitan pendidikan tahfiz pada masa hadapan.

6.3.4 Sumbangan Dasar dan Polisi

Akhir sekali, kajian ini turut memberi sumbangan signifikan kepada aspek dasar dan polisi pendidikan negara. Dapatan kajian menyediakan data empirikal yang boleh menyokong usaha penggubalan dan pemeraksanaan Dasar Pendidikan Tahfiz Negara (DPTN), khususnya dalam aspek keperluan kerjaya pelajar tahfiz. Kerangka model yang dibangunkan berpotensi dijadikan input strategik untuk memperkukuh agenda kebolehpasaran dan pembangunan modal insan dalam sektor pendidikan tahfiz swasta. Kajian ini menyediakan asas yang kukuh kepada penyelarasan indikator kerjaya dalam kurikulum tahfiz bagi melahirkan tenaga kerja yang bukan sahaja mahir menghafaz al-Quran tetapi juga berkemahiran tinggi dan berintegriti. Selain itu, cadangan yang dikemukakan dalam kerangka model ini boleh dimanfaatkan oleh pihak berwajib seperti Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM), agensi agama negeri dan pertubuhan bukan kerajaan (NGO) dalam merangka program pembangunan kerjaya yang lebih komprehensif. Sumbangan ini menegaskan bahawa kerangka model yang dibangunkan

adalah relevan bukan sahaja di peringkat institusi, tetapi juga kritikal dalam pembentukan polisi pendidikan masa depan yang lebih inklusif.

6.4 Implikasi Kajian

Dapatan kajian ini membawa implikasi yang mendalam dan meluas terhadap ekosistem pendidikan tahfiz di Malaysia. Hasil pembangunan Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian bukan sahaja menjawab persoalan kajian, malah mencetuskan anjakan paradigma dalam cara pihak berkepentingan melihat potensi dan masa depan pelajar tahfiz. Implikasi kajian ini dapat diperincikan kepada tiga aspek utama iaitu implikasi terhadap bidang ilmu, institusi pendidikan, serta pembangunan modal insan pelajar.

6.4.1 Implikasi Terhadap Bidang Ilmu dan Teori Kerjaya

Dari sudut perspektif ilmu, kajian ini memberi implikasi besar terhadap usaha mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam bidang kaunseling kerjaya moden. Kajian ini membuktikan bahawa teori kerjaya Barat seperti Teori Perkembangan Kerjaya Super tidak semestinya ditolak secara total, sebaliknya boleh diadaptasi dan dimurnikan dengan nilai-nilai Islam. Implikasinya, kerangka ini menawarkan satu perspektif baharu bahawa elemen spiritual seperti *Ruh* dan *Haqiqah al-Insaniyyah* bukanlah elemen yang terasing, tetapi merupakan komponen kritikal yang mempengaruhi setiap fasa pembuatan keputusan kerjaya. Penemuan ini mencabar pendekatan konvensional yang sering memisahkan nilai agama daripada perancangan kerjaya profesional, sekali gus memperkaya literatur kerjaya dengan model yang lebih holistik dan sesuai dengan jiwa masyarakat Muslim.

6.4.2 Implikasi Terhadap Institusi Madrasah Tahfiz Persendirian

Dapatan kajian yang menekankan signifikansi tema Nilai Tambah dan Kemahiran Insaniah memberi isyarat jelas kepada pengurusan MTP untuk melaksanakan transformasi kurikulum. Implikasinya, institusi tahfiz (MTP) tidak lagi boleh kekal pasif dengan hanya menawarkan kurikulum hafazan semata-mata. Pihak pentadbir perlu mengambil langkah proaktif untuk mengintegrasikan elemen kemahiran

teknikal (TVET) dan kemahiran insaniah (komunikasi dan kepimpinan) ke dalam sistem pendidikan mereka. Kerangka model yang dibangunkan menuntut institusi untuk menyediakan ekosistem sokongan yang lebih kondusif, termasuk mewujudkan unit bimbingan kerjaya yang berstruktur serta menjalin kerjasama strategik dengan pihak industri bagi memberi pendedahan awal kepada pelajar. Perubahan ini adalah kritikal bagi memastikan institusi tahfiz kekal relevan dan mampu melahirkan graduan yang mempunyai nilai kebolehpasaran yang tinggi dalam mendepani cabaran kerjaya semasa.

6.4.3 Implikasi Terhadap Pembangunan Modal Insan Pelajar MTP

Secara langsung, kajian ini memberi implikasi signifikan kepada pembentukan minda dan sikap pelajar MTP. Melalui pendedahan kepada faktor-faktor kritikal seperti Penerokaan Menyeluruh dan Target Kerjaya, pelajar MTP didorong untuk keluar daripada kepompong pemikiran tradisi yang menghadkan pilihan kerjaya hanya dalam bidang keagamaan. Kerangka model ini mendidik pelajar MTP untuk melihat kerjaya sebagai satu ibadah yang luas, di mana kejayaan profesional dalam mana-mana bidang yang halal adalah satu tuntutan fardu kifayah. Kesedaran terhadap faktor Pengiktirafan Badan Autoriti juga memberi implikasi bahawa pelajar MTP perlu berusaha mendapatkan kelayakan akademik yang diiktiraf (SPM atau sijil kemahiran) sebagai pelengkap kepada hafazan mereka untuk bersaing dalam pasaran kerja arus perdana.

6.4.4 Implikasi Terhadap Dasar dan Komuniti

Akhir sekali, kajian ini memberi implikasi kepada pembuat dasar dan komuniti. Bagi pihak berwajib seperti JAKIM dan pembuat dasar pendidikan, kerangka model ini boleh dijadikan asas rujukan dalam memperkasa Dasar Pendidikan Tahfiz Negara (DPTN) dengan memasukkan elemen pembangunan kerjaya yang lebih sistematik. Bagi ibu bapa dan masyarakat pula, dapatan kajian mengenai faktor Dorongan Sosial dan Sokongan Keputusan menuntut mereka untuk memainkan peranan yang lebih menyokong dan terbuka. Masyarakat perlu mengubah stigma bahawa pelajar MTP hanya layak menjadi imam atau guru agama, sebaliknya memberi sokongan kepada mereka untuk meneroka pelbagai bidang profesional sebagai *huffaz* profesional yang menyumbang kepada pembangunan negara.

6.5 Cadangan Kajian Masa Hadapan

Dapatan kajian ini telah berjaya membangunkan satu Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) yang komprehensif menerusi integrasi Teori Perkembangan Kerjaya Super dan pemikiran Ibnu Khaldun. Walau bagaimanapun, kajian ini masih mempunyai batasan tertentu dari aspek metodologi dan skop yang membuka ruang untuk penambahbaikan pada masa hadapan. Justeru, bahagian ini mengemukakan beberapa cadangan kajian lanjutan bagi memperluas dan memperkukuh lagi korpus ilmu berkaitan pembangunan kerjaya pelajar tahfiz di Malaysia.

Cadangan pertama adalah berkaitan dengan metodologi kajian. Memandangkan kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif sepenuhnya menerusi temu bual mendalam dan Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD), kajian lanjutan dicadangkan untuk melaksanakan pendekatan kuantitatif. Pengkaji masa hadapan boleh membangunkan instrumen soal selidik berdasarkan 30 faktor kritikal yang telah dikenal pasti dalam kajian ini untuk diuji ke atas populasi pelajar MTP yang lebih besar. Pendekatan kuantitatif ini penting bagi mengukur tahap kesahan model serta membolehkan dapatan kajian digeneralisasikan ke seluruh populasi pelajar tahfiz di Malaysia secara statistik. Analisis statistik seperti Structural Equation Modeling (SEM) boleh digunakan untuk menguji hubungan antara pemboleh ubah dalam kerangka model yang telah dibangunkan.

Seterusnya, cadangan kedua melibatkan perluasan skop lokasi dan demografi kajian. Kajian ini membataskan lokasi kepada Madrasah Tahfiz Persendirian di Semenanjung Malaysia sahaja. Oleh yang demikian, kajian masa hadapan wajar diperluaskan ke negeri Sabah dan Sarawak bagi melihat sekiranya terdapat perbezaan faktor budaya atau geografi yang mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar di negeri-negeri tersebut. Selain itu, kajian perbandingan juga boleh dijalankan antara pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) dengan pelajar institusi tahfiz kerajaan seperti Maahad Tahfiz Sains atau Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) Tahfiz Model Ulul Albab (TMUA). Kajian perbandingan ini dapat mengenal pasti sama ada ekosistem pendidikan dan bantuan kerajaan memberikan impak yang berbeza terhadap corak perancangan kerjaya berbanding pelajar institusi persendirian.

Cadangan ketiga adalah memfokuskan kepada pembangunan modul aplikasi praktikal. Berdasarkan kerangka model yang terhasil, pengkaji masa hadapan atau pihak berautoriti disarankan untuk membangunkan satu Modul Latihan dan Intervensi Kerjaya yang khusus untuk kegunaan kaunselor dan guru di MTP. Modul ini harus menterjemahkan tema-tema utama seperti Perancangan, Penerokaan dan Nilai Tambah ke dalam bentuk aktiviti bimbingan yang tersusun. Pembangunan modul ini akan memberi nilai tambah yang besar kerana ia mengubah dapatan teoretikal kajian ini kepada bahan rujukan praktikal yang boleh digunakan terus dalam sesi pengajaran dan pembelajaran di madrasah.

Akhir sekali, dicadangkan agar kajian berbentuk longitudinal dilaksanakan pada masa hadapan. Kajian ini bersifat keratan rentas (*cross-sectional*) yang mengambil data pada satu masa tertentu. Kajian longitudinal yang mengikuti perkembangan kumpulan pelajar yang sama bermula dari peringkat pengajian di madrasah sehingga mereka memasuki alam pekerjaan sebenar dapat memberikan data yang lebih mendalam mengenai keberkesanan perancangan kerjaya mereka. Melalui kajian jangka panjang ini, pengkaji dapat melihat sejauh mana faktor kritikal seperti Integrasi Dunia-Akhirat dan Kemahiran Insaniah benar-benar diaplikasikan apabila pelajar berhadapan dengan realiti cabaran dunia pekerjaan yang sebenar.

6.6 Kesimpulan

Secara keseluruhan, kajian ini telah berjaya mencapai matlamat utamanya dengan membangunkan Kerangka Model Laluan Kerjaya Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian (MTP) yang holistik hasil integrasi Teori Perkembangan Kerjaya Super dan pemikiran Ibnu Khaldun. Melalui integrasi ini, kerangka model memperlihatkan bahawa kejayaan kerjaya profesional dan nilai agama mampu bergerak seiring, sekali gus memperkaya teori kerjaya sedia ada dengan menyuntik dimensi spiritual dan nilai Islam yang lebih holistik.

Dapatan kajian menuntut anjakan paradigma bagi mengubah persepsi bahawa pelajar tahfiz hanya terhad kepada kerjaya tradisi. Sebaliknya, kerangka model ini menyediakan panduan praktikal untuk melahirkan generasi huffaz yang bukan sahaja kompeten di pasaran kerja, malah seimbang dari aspek duniawi dan ukhrawi. Akhir kalam, diharapkan kerangka model ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan strategik

dalam memperkasa agenda pendidikan tahfiz negara demi melahirkan profesional huffaz yang menyumbang kepada pembangunan tamadun ummah.

RUJUKAN

- A. Adi, M. F., & Sayyaf Sohaimi, A. (2019). Program syahadah tahfiz berdasarkan teknik deobandy: kajian dia maahad tahfiz negeri pahang. *International Seminar on Islamiyyat Studies, November*, 1-9.
- Abd Khalim Kasmuri, Mohd Faizulamri Mohd Saad, & Mohd Nazir Kadir. (2023). Kajian Literatur Faktor-Faktor Kebolehpasaran Pelajar Lulusan Aliran Tahfiz. *Journal of Al-Quran and As-Sunnah*, 5(1), 86-93.
- Abdul Majid, L., Mohd Saad, M. F., Ishak, H., Abd Majid, M. N., Mohd Arif zainol, M. R. R., & Mohd Azhar, A. A. I. (2022). Kaedah Pelupusan Teks Al-Quran dan Bahan Terbitan Al- Quran. *E-Jurnal Penyelidikan Dan Inovasi*, 9(1).
- Abdullah, A., Embong, A. H., Azmi, R., Mokhtar, W. K. A. W., Alias, N. D. F., Chua, N. A., Ismail, F. A., Abdul Latif, M. N. H., Muhamad, F. H., & Ab Hamid, D. S. (2024). *Integrasi Pendidikan Tahfiz dan Akademik*. 2, 60-72. <http://jurnal.usas.edu.my/gjat/index.php/journal>
- Abdullahi Maidugu, U., & Adamu Tanko Isah. (2024). Islamic Education and its Value. *Bulletin of Islamic Research*, 2(4), 725-744. <https://doi.org/10.69526/bir.v2i4.165>
- Adnan, I., Nasir, K., & Abd Halim, I. (2023). Perkembangan Pusat Pengajian Tahfiz Swasta Pasca Pandemik Covid-19 Di Malaysia: Kesan Dan Persepsi Masyarakat. *QIRAAT: Jurnal Al-Quran Dan Isu-Isu Kontemporari*, 6(2), 61-72. <https://doi.org/10.53840/qiraat.v6i2.66>
- Afif Ab Arif, M., Abdul Hamid, M. F., Salahuddin Suyurno, S., & Meerangani, K. A. (2024). Human Resource Management Challenges and Strategies in Private Tahfiz Centers in Malaysia: An Overview. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(VII), 1984-1992. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.807155>
- Agus Samsul Nahar, Deden Kurnia Adam, Euis Komala, Badruddin, & Qiqi Zakiah Yulianti. (2024). Transformasi Kurikulum Madrasah Strategi Integrasi Kecerdasan Spritual Dalam Kurikulum Fiqih di Madrasah Tsanawiyah. *CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies*, (5(1), 15-20. <https://doi.org/10.37567/cbjis.v6il.2853>

- Ahmad Rosli, M. N. (2016). *Profiles, indicators, critical factors, and models of high-income, community-based career development among community college graduates*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Ahyar, L., Zaenuri, A., & Subhan, A. (2023). Uncovering the Key Elements and Supporting Factors of Tahfiz Houses in Shaping the Spiritual Education of the Younger Generation in Indonesia. *FWU Journal of Social Sciences*, 34-50. <https://doi.org/10.51709/19951272/Summer2023/3>
- Akca, D. (2023). Investigative interviewing. In *Forensic Psychology, Crime and Policing* (pp. 297-303). Policy Press. <https://doi.org/10.51952/9781447359418.ch048>
- Al-Baihaqi, A. bin al-H. (2003). *Syu 'ab al-Iman*. Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- al-Tabarani, S. bin A. (1984). *Musnad al-Syamiyyin*. Muassasah al-Risalah.
- Alex, S. A. (2024). *Mastering Leadership Skills for Professional Success* (pp. 191—202). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3534-5.ch009>
- Alfaniah, A., & Fauji, I. (2024). Manajemen Pendidikan Islam Menurut Al-Quran: Analisis dan Implementasi. *TSAQOFAH*, 5(1), 418-431. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4499>
- Amaly, A. M., Ahmad EQ, N., & Suhartini, A. (2022). The Idea of Khalq al-Insan as the Goal of Human Life and Its Relevance to Islamic Education. *TAJDID*, 29(1), 67. <https://doi.org/10.36667/tajdid.v29i1.762>
- Amla Mohd Salleh. (2010). *Career Education and Human Capital Development*. Bangi: UKM Publisher.
- Amri, F., Suarni, S., & Fadhilah, N. (2020). Tahfiz Al-Qur'an dalam Perspektif Mahasiswa Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir UIN Ar-Raniry Periode 2013-2015. *TAFSE: Journal of Qur'anic Studies*, 5(1), 72-83. <https://doi.org/10.22373/tafse.v5i1.12553>
- Aprima, S. G., & Jamilus, J. (2024). Perencanaan Karir dalam Pendidikan Islam (Studi Literatur). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3912-3921. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1330>
- Arif Arif, & Darul Ilmi. (2023). Pengelolaan Pendidikan Dan Kewirausahaan Dalam Pendidikan Agama Islam. *Perspektif: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Bahasa*, 7(4), 331-345. <https://doi.org/10.59059/perspektif.vli4.828>
- Arlina, A., Lestari, A., Putri, A., Rambe, A., Elsil, E. A., & Jamilah, J. (2024). Peran Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Bangsa. *El-Mujtama:*

- Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 699-709.
<https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.999>
- Arman, I. H. (2024). Why is it Important for Family Physicians to Identify Reliable Sources of Information in the Digital Age? *Eurasian Journal of Family Medicine*, 73(1), 39-40. <https://doi.org/10.33880/ejfm.2024130105>
- Arthaud-Day, M. L., Rode, J. C., Bradley, K. J., & Steed, L. B. (2023). Living a Values-Based Work Life: Individual Values as Predictors of Career Outcomes. *Academy of Management Proceedings*, 2023(1). <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.18437abstract>
- Atkinson, P., Rees, T. L., Shone, D., & Williamson, H. (2022). Social and Life Skills: The Latest Case of Compensatory Education. In *Youth Unemployment and State Intervention* (pp. 115-127). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003308591-9>
- Authority, M. I. D. (2023). *Pelaburan Swasta yang Diluluskan Dalam Pelbagai Sektor Ekonomi, Januari-September 2023 / Januari-September 2022 / Januari-Disember 2022*. <https://www.mida.gov.my/ms/kenapa-malaysia/statistik-pelaburan/>
- Ayob, N. A., Nuruddin, S. M., Mohd Zain, Z., & Khalid, N. S. M. (2020). Kajian Kebolehpasaran SiswazahFakulti Sains. *Inter nationalJournal ofSocial Science Research EISSN: 2710-6276 \ Vol. 2, No. 3, 144-155, 2020* <Http://Myjms.Moe.Gov.My/Index.Php/Ijssr>, 2(3), 144-155.
- Azimi, Z. (2024). MOTIVASI DALAM ISLAM. *Jurnal Tahqiq: Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam*, 18(1), 61-69. <https://doi.org/10.61393/tahqiq.v18il.209>
- Azmil, H., Marzuqi, R., & Ashraf, I. (2019). Kajian Integrasi Tahfiz Swasta dan Pendidikan Arus Perdana di Malaysia. *PENDIDIKANISLAMKEMENTERIAN PENDIDIKANMALAYSIA*, April, 33-35.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Barbour, R. (2007). *Doing Focus Group*. Sage Publications.
- Bassot, B. (2012). Career learning and development: a social constructivist model for the twenty-first century. *International Journal Education Vocational Guidance*, 72,31-42.
- Berg, B. L. (2004). Qualitative Research Methods for the Social Sciences. In *Qualitative Research Methods for the Social Sciences* (8th Editio). Pearson.

- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M., & Robson, K. (2002). *Focus Group in Social Research*. Sage Publication.
- Borhan, T. J., & Sa'ari, zarina C. (2009). Modal Insan dan Kependudukan dalam Pembangunan Negara. *Miqot*, 33(2), 283.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information: Thematic analysis and code development*. CA: Sage.
- Boye, J. O., & Nyarko-Sampson, E. (2023). Prevalent factors of career uncertainties among Ghanaian senior high school students. *Journal of Educational Management*, 73(1), 54-65. <https://doi.org/10.47963/jem.v13i.1129>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Bridgstock, R., Jackson, D., Lloyd, K., & Tofa, M. (2019). Social connectedness and graduate employability: exploring the professional networks of graduates from business and creative industries. In *Higher Education and the Future of Graduate Employability*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788972611.00012>
- Brown, D., & Brooks, L. (1996). *Career Choice & Development* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Brubaker, J. R., Morris, M. R., Doyle, D. T., Fiesler, C, Gibbs, M., & McGrenere, J. (2024). AI and the Afterlife. *Extended Abstracts of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1-5. <https://doi.org/10.1145/3613905.3636321>
- Capello, M. A., Howes, C. S., & Sprunt, E. (2021, September 15). Capitalizing on Mentoring, Sponsoring and Networking for your Career Success. *SPE Annual Technical Conference and Exhibition*, <https://doi.org/10.2118/206063-MS>
- Chan, A. W. Y., Chiu, D. K. W., & Ho, K. K. W. (2022). Workforce Information Needs for Vocational Guidance System Design. *International Journal of Systems and Service-Oriented Engineering*, 12(\), 1-16. <https://doi.org/10.4018/IJSSOE.297134>
- Chandra, Y., & Shang, L. (2019). Computer-Assisted Qualitative Research: An Overview. In *Qualitative Research Using R: A Systematic Approach* (pp. 21-31). Springer Nature Singapore, https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1_2
- Chen, J. (2024). Construction of career planning and employment guidance system for college students. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.2478/amns-2024-2330>

- Choi, M. (2024). The Effects of Reduced Career Uncertainty of College Students on Their Career Decision-Making Self-Efficacy : Focused on participation in career group counseling program. *The Korean Career, Entrepreneurship & Business Association*, 5(1), 117-134. <https://doi.org/10.48206/kceba.2024.8.1.117>
- Costa, K., Mpepho, K., Nolo, L. M. M., & Mokgadi, M. (2023). *Research Methodology: Paradigms, Approaches, Methods and Design*. <https://doi.org/10.31730/osf.io/56c7g>
- Craigh, M. P., Contreras, M., & Peterson, N. (2000). Career Counseling Models for Diverse Population. In R. C. Dim. Peterson, N. & Gonzalez (Ed.), *Multicultural Career Exploration With Adolescent Females*. Canada: Brooks Cole Publishing.
- Cresswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Sage Publication.
- Crites, J. O. (1974). Problems in the measurement of vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior*; 4, 25-31.
- Dahlan, S., Idris, E., & Susanto, E. (2020). Improve student career certainty using self-information. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 75(6), 1480-1494. <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i6.5292>
- Danisha, D. (2023). Konsep Sikap Keseimbangan dalam Beragama Menurut Al-Qur'an (Analisis Penafsiran Ibnu Katsir terhadap Surah Al-Maidah Ayat 77 dan Al-Hajj Ayat 78 dalam Tafsir Al-Quran Al-Azhim). *ANWARUL*, 3(4), 740-750. <https://doi.org/10.58578/anwarul.v3i4.1326>
- Das, A., & Desale, S. A. (2018). Techniques to Analyse, Identify and Verify the Online Job Offers by Fake Companies World Wide. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Volume-2(Issue-4), 2660-2663. <https://doi.org/10.31142/ijtsrdl5684>
- Das, B. K., Jha, D. N., Sahu, S. K., Yadav, A. K., Raman, R. K., & Kartikeyan, M. (2023). Concept of Sampling Methodologies and Their Applications. In *Concept Building in Fisheries Data Analysis* (pp. 17-40). Springer Nature Singapore, https://doi.org/10.1007/978-981-19-4411-6_2
- de Chematony, L., Harris, F., & Riley, F. D. (2015). *Added Value as a Source of Competitive Advantage* (pp. 174-177). https://doi.org/10.1007/978-3-319-17356-6_55

- Din, M. F. C, Amla Salleh, & Omar, R. (2008). The Influence of the Career Planning Module on the Motivation of Low-Achieving Adolescents - An Effective Socio-Work Approach for Adolescents. *Kuala Lumpur: Social Institute of Malaysia*.
- Dinul Kholik, Zulkarnaen, & Mustapa. (2024). Esensi Kehidupan Perspektif Tafsir Ibn Kathir. *Qur'anic Interpretation Journal*, 7(2), 127-146. <https://doi.org/10.25217/qij.vli2.5172>
- Dominion Dominic, E., Mahamed, M., & Uwadiegwu, I. V. (2023). Demystifying Source Credibility (SC) in Social Sciences: An Inescapable Construct towards Effective Communications. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 73(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-H2/19356>
- Dr. A.P. Muthulakshmi, & Mr. Varun K. (2024). SELF-ASSESSMENT OF ENGINEERING GRADUATES: A STEP TOWARDS CAREER GOAL. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 865-869. <https://doi.org/10.36713/epral8106>
- Dr. Muhammad Tariq Khan, Dr. Tariq Iqbal Khan, & Mr. Sheraz Ahmed. (2020). Halal Products: Not Restricted to Food and its Marketing Opportunity in the Muslim World. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review (RJSSER)*, 7(4), 101-112. [https://doi.org/10.36902/rjsser-voll-iss4-2020\(101-112\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-voll-iss4-2020(101-112))
- Ela Suryani, & Rasji. (2025). Personal Data Protection for Online Job Seekers in the Mode of Freelance Job Vacancy Fraud. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 5(2), 1154-1158. <https://doi.org/10.38035/jlph.v5i2.1171>
- Erdem, E. (2021). Principles of an Economic Life Based on Halal Gain in the Light of Prophet's Teachings. *Turkish Journal of Islamic Economics*, 5(2), 553-570. <https://doi.org/10.26414/A167>
- Escoffery, C, Kenzig, M., Hyden, C, & Hernandez, K. (2018). Capitalizing on Social Media for Career Development. *Health Promotion Practice*, 79(1), 11-15. <https://doi.org/10.1177/1524839917734522>
- Fakhrudin Siswopranoto, M. (2022). HAKIKAT PENDIDIK DALAM PENDIDIK AN ISLAM. *Ilmuna: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 88-98. <https://doi.org/10.54437/ilmuna.v4il.440>
- Farhan, M. (2018). FORMULASI KODE ETIK PENDIDIK DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.30659/jspi.vli1.2424>

- Farhany Luthfiana Salahudin, Sartika, D., & Muhamad Arif Saefudin. (2024). Pengaruh Peer Support terhadap Career Decision Self Efficacy pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(2), 1054-1060. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i2.12961>
- Fauzan, R., Hendri, I, Ridwansyah, R., Kakis, M. K. 1, & Komari, N. (2023). Work commitment based on Islamic work ethic of Madrasah teachers in the border area in Sambas Regency. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 10(2), 122-134. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v10n2.2298>
- Fauziah, F., Wati, S., & Siskaramayanti, S. (2022). Program Tahfiz Qur'an untuk Menghasilkan Peserta Didik Penghafal Al-Qur'an Yang Berkarakter Serta Menguasai Ilmu Pengetahuan dan Pandai Membaca Al-Qura'an Dengan Benar di SMPN 3 Kinali. *Indonesian Research Journal On Education*, 3(1), 856-862. <https://doi.org/10.31004/irje.v3il.374>
- Fraenkel, J., & Wallen, N. E. (1996). *How to Design and Evaluate Research in Education*. Mc Graw Hill.
- Fraenkel, J., & Wallen, N. E. (2006). *How to Design Research in Education*. Mc Graw Hill, Inc.
- Gan, K. H., Teoh, K. B., Cheah, Z. Bin, Teh, W. X., Tan, Q. Y., Ng, N., Goh, Y. L., Prerna, K., & Kanoujiya, S. D. (2024). A Study on Unemployment rate of Youth Graduates Student in Malaysia. *Journal of the Community Development in Asia*, 7(2), 1-13. <https://doi.org/10.32535/jcda.v7i2.2113>
- Gao, W., & Abdullah Hashinm, R. B. (2024). Research on Career Planning and Employment Guidance for Business Administration Major Students. *Journal of Education and Educational Research*, 9(1), 259-262. <https://doi.org/10.54097/jjbkwh91>
- Gay, L. ., & Airasian, P. (2000). Competencies for Analysis and Application. In *Educational Research*. New Jersey: Merrill.
- Gordon, H., Banks, J., & Chetan-Welsh, H. (2024). Accreditation/professional registration for technicians and the role of professional bodies in supporting the technician community. In *Technicians in Higher Education and Research* (pp. 132-144). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003296119-9>
- Hanafi, I., Sa'idah, I, & Fakhriyani, D. V. (2021). PENGEMBANGAN KARIER BERDASARKAN IDENTITAS DAN ASPIRASI KARIER SANTRI

- (Pendampingan Bimbingan Karier di Pondok Pesantren Al-Kautsar Pamekasan). *PERDIKAN (Journal of Community Engagement)*, 3(1), 20-26. <https://doi.org/10.19105/pjce.v3il.4341>
- Harahap, K. S., Rambe, A. S., & Putra, A. P. (2023). MANAGEMENT OF ISLAMIC EDUCATION: THE CONCEPT OF PLANNING REVIEWED IN THE VERSES OF THE QUR'AN. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.46576/almufida.v8il.2796>
- Haron, A. A., Juhdi, N. H., & Rahid, M. R. (2022). Program Keusahawanan dan Prospek Kerjaya Pilihan Mahasiswa: Kajian di UKM. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 10(1), 115-129. <https://doi.org/10.17687/jeb.v10il.877>
- Hart, C. (1998). *Doing a Literature Review*. Sage Publication.
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 7(1), 59-62. <https://doi.org/10.29313/jres.vli2.197>
- Hatt, S. (1999). Your Strengths and Weaknesses. In *Women, Research and Careers* (pp. 113-133). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230389090_7
- Hayatunnisa Hayatunnisa, Jenika Fejrin, Milki Salwa Nor Azizah, Muhamad Ilham, Wayan Gastiadirrijal, Syahidin Syahidin, & Muhamad Parhan. (2024). Konsep Etika Dan Moralitas Sebagai Mated Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 2(2), 77-84. <https://doi.org/10.59246/alfihris.v2i2.765>
- Hazari, A. (2023). Sampling Types and Methods, *la Research Methodology for Allied Health Professionals* (pp. 31-39). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-99-8925-6_6
- Hidayatulloh, M. K. (2020). Islamic Work Ethics: A Thematic Commentary Study. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 14(2), 158-170. <https://doi.org/10.31603/cakrawala.v14i2.3101>
- Hj. Abdullah, A. H., & Maksom, N. S. (2020). *Memperkasa Generasi Penghafaz Al Quran* (H. M. Y. Mohd Yakub Zulkifli & N. Ahmad (eds.); Issue August). Darul Quran Jakim.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*. Psychological Environment Resources.

- Hota, S. (2024). Influence of social media for competitive examinations preparedness: A thematic review. *International Journal of Applied Research*, 10(4), 24-28. <https://doi.org/10.22271/allresearch.2024.v10.i4a.11647>
- Huang, R. (2022). Employability. In *Encyclopedia of Tourism Management and Marketing* (pp. 69-73). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800377486.employability>
- Hughes, K. L., & Karp, M. M. (2004). School-based career development: A synthesis of the literature. *Institute on Education and the Economy, Teachers College, Columbia University*.
- Ibnu Khaldun. (2024). *MUKADIMAH* (Sidang penterjemah Dewan Bahasa & Pustaka (ed.); Keempat, M). The Bibilio Press Enterprise.
- Ibrahim, A. (2023). KONSEP TUJUAN HIDUP MANUSIA DALAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN. *BASRA IR: JURNAL STUDIAL-QUR AN DAN TAFSIR*, 89-97. <https://doi.org/10.47498/bashair.v3i2.2552>
- Ibrahim, F., Mahmud, M. I., Amat, S., & Kutty, F. M. (2023). The Relationship Between Career Self-Efficacy And Career Adapt Ability Among Students Of The National Youth Higher Skills Institute (Iktbn) Sepang. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 73(10). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i10/18921>
- Ibrahim, N. A. N., & Mahbob, M. H. (2021). Students' personal skills as a form of communication skills and their importance in the job market. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 37(1), 209-226. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2021-3701-12>
- Ie, K., Murata, A., Tahara, M., Komiyama, M., Ichikawa, S., Takemura, Y. C., & Onishi, H. (2020). Relationship between medical students' career priority and specialty choice: A nationwide multicenter survey. *Journal of General and Family Medicine*, 21(6), 219-225. <https://doi.org/10.1002/jgf2.349>
- ILGIN, H. O., ERTEKIN, L., & ATAMAN YENGIN, D. (2017). SOCIAL RESPONSIBILITY COGNITION IN HIGHER EDUCATION. *THE TURKISH ONLINE JOURNAL OF DESIGN, ART AND COMMUNICATION*, 7(4), 686-696. <https://doi.org/10.7456/10704100/014>
- Ilhamsyah, R. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-nilai Qurani. *Nidhomiyyah: Jurnal Manajemen*

- Inoue, M., Abe, M., & Banjo, C. (2024). Japanese Citizens' Perspectives on Advance Care Planning Discussions in Clinical Settings: A Focus Group Interview Study. *The Annals of Family Medicine*, 22(Supplement 1), 6481. <https://doi.org/10.1370/afm.22.sl.6481>
- Irfan, S., Bin Ibrahim, M. B., & Ushama, T. (2024). ISLAMIC AND CHRISTIAN WORK ETHICS: AN ANALYSIS. *Al-Shajarah: Journal of the International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC)*, 59-81. <https://doi.org/10.31436/shajarah.vi.1929>
- Ismail, I. (2023). *Perancangan Kerjaya Demi Masa Depan*. https://doi.org/https://bkupm.upm.edu.my/artikel/perancangan_kerjaya_demi_masa_depan-72585
- Ismail, M. J., Sabri, M., Tengku Puji, T. I. Z., & Yusof, N. H. (2017). Strategi Kecemerlangan Institusi Pendidikan Tahfiz Al-Quran di Malaysia. *Jurnal Islam Dan Masyarakat Kontemporari*, 2017, 55-65. https://doi.org/ISSN2289_6325
- Ismail, S. (2018). Sejarah Perkembangan dan Status Terkini Pengajian Tahfiz di Malaysia: Manhaj dan Model. *Muzakarah Institut Tahfiz Negara Wilayah Utara*, November, 1-11.
- Ismayilli, T. (2024). Career Planning. *ANCIENT LAND*, 6(10), 15-18. <https://doi.org/10.36719/2706-6185/40/15-18>
- Istiqomah Nurul Azizah, Nadzani Pramudya Ibni, Zahwa Putri Naila, Soffia Soffia, & Wismanto Wismanto. (2024). Konsep Pendidikan Islam dalam Pembentukan Kehidupan Manusia yang Seimbang. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(3), 12-28. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i3.1146>
- Jabatan Kemajuan Islam Malaysia. (2021). Dasar Pendidikan Tahfiz Negara. In *Jabatan Kemajuan Islam Malaysia* (Vol. 1, p. 20). <https://www.islam.gov.my/uploads/Dasar-Pendidikan-Tahfiz-Negara.pdf>
- Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM). (2024). *LAPORAN SURVEI TENAGA BURUH*. Mei 2024. https://doi.org/ISSN_0127_8924
- Jahroni, J. (2024). The Rise of Tahfiz Schools in Contemporary Indonesia. *Studia Islamika*, 31(2), 305-335. <https://doi.org/10.36712/sdi.v31i2.41150>
- Jaikumar, & S, S. (2023). A Study on Career Planning Towards Daily Fresh Fruits India Pvt Ltd., to Namakkal. *International Journal of Innovative Research in*

Information Security, 09(04), 228-231.
<https://doi.org/10.26562/ijiris.2023.v0904.01>

- Jamaluddin, N. A., Abdul Rahman, R. F., Mohd Noor, S. S., & Kadir, M. N. (2017). *Proceeding of 2nd International Islamic Heritage Conference (ISHEC 2017)*. Akademi Pengajian Islam Kontemporari (ACIS) Universiti Teknologi Mara Cawangan Melaka.
- Jasmi, K. A. (2012). Metodologi Pengumpulan Data dalam Penyelidikan Kualitatif *Kursus Penyelidikan Kualitatif Siri 1 2012*. http://eprints.utm.my/41091/1/KamarulAzmiJasmi2012_MetodologiPengumpulanDataPenyelidikanKualitatif.pdf
- Jayawardena, A., Kahandawa, G., Hewawasam, H., Piyathilaka, L., & Sul, J. (2024). Navigating the New Normal: Student Perspectives on Transitioning from Online to Face-to-Face Learning After COVID-19 Lockdowns. *2024 IEEE World Engineering Education Conference (EDUNINE)*, 1-6. <https://doi.org/10.1109/EDUNINE60625.2024.10500610>
- Johns, C. (2023). Holistic or Person-centred Vision for Practice. In *Holistic Practice in Healthcare* (pp. 1-18). Wiley, <https://doi.org/10.1002/9781394194742.ch1>
- Jonsson, E. (1964). On the Formulation of Questions in Medico-hygienic Interview Investigations. *Acta Sociologica*, 7(3), 193-202. <https://doi.org/10.1177/000169936400700304>
- K. Sathish, & Masa Divya. (2024). A Study on the Role of Religion in Work-Life Interface. *South Asian Journal of Engineering and Technology*, 14(3), 57-68. <https://doi.org/10.26524/sajet.2024.14.9>
- Kacharava, T. (2024). Empowering Adolescents: Professional Orientation and Career Counseling for High School Students. *Business and Legislation*. <https://doi.org/10.52340/bal/2024.02.11>
- Kalchik, S., & Oertle, K. (2010). The integral role of career development in supporting programs of study and career pathways. *Transition Highlights*, 1, 1-8. http://occr.illinois.edu/files/Highlights/Highlight_05_2010.pdf
- Karthikeyan R. (2024). SIGNIFICANCE OF EMPLOYABILITY SKILLS IN SKILL DEVELOPMENT PROGRAMMES: A REVIEW. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 68-70. <https://doi.org/10.36713/epral8055>
- Kasmuri, A. K. (2023). KAJIAN LITERATUR FAKTOR-FAKTOR KEBOLEHPASARAN PELAJAR LULUSAN ALIRAN TAHFIZ. *Journal of*

- Katane, I., & Katans, E. (2024). LIFELONG GUIDANCE AS A TOPICALITY FOR THE PROMOTION OF THE LIFELONG AND LIFEWIDE MULTIDIMENSIONAL CAREER DEVELOPMENT NOWADAYS. *Education. Innovation. Diversity*, 2(7), 83-95. <https://doi.org/10.17770/eid2023.2.7354>
- Kathy Cook, M. (1979). Career Education: A Guide to Basic Sources. *Reference Services Review*, 7(4), 45-51. <https://doi.org/10.1108/eb048669>
- Keller, V., & Dernoczy-Polyak, A. (2024, June 18). Information Accessibility and Decision-Making in Career Selection: An Examination of Influential Sources for University Students. *10th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'24)*. <https://doi.org/10.4995/HEAd24.2024.17226>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025*. <https://hep.usim.edu.my/wp-content/uploads/2020/06/Pelan-Pembangunan-Pendidikan-Malaysia-2015-2025-Pendidikan-Tinggi.pdf>
- Kementerian Sumber Manusia. (2022). *Statistik pekerjaan dan perburuhan*. September 2022. https://jtksm.mohr.gov.my/sites/default/files/2024-01/eBook_iStatistikbil3_2022.pdf
- Khairul Anuar, K. A. I., Zulkifle, A. M., Mohd Fadhil, M. F. A., & Syed Hassan, S. N. (2023). Sistem pembelajaran dan kaedah hafazan al- quran di maahad tahfiz al quran an najihah, nilai. *Fakulti Pengajian Quran Dan Sunnah, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)*, 932-939.
- KOROGLU KABA, N., BAL, B., & APAYDIN, E. (2005). The Relationship Between Perception of Social Support and Career Motivation Sosyal destek algisi ile kariyer motivasyonu arasindaki ilisjd. *Anadolu BilMeslek Yiksekokulu Dergisi*, 16(63), 173-196. https://doi.org/10.17932/IAU.ABMYOD.2006.005/abmyod_vl6i63003
- Küilcii, O. (2020). *Verification of Information and Evaluation of Approaches of Information Professionals in Accessing Accurate Information* (pp. 162-183). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-2543-2.ch007>
- Kumar, A., Singh, P. N., Ansari, S. N., & Pandey, S. (2022). Importance of Soft Skills and Its Improving Factors. *World Journal of English Language*, 12(3), 220. <https://doi.org/10.5430/wjel.vl2n3p220>

- Kurniawan, M. Z. (2022). Kenali dan Temukan Potensi dalam Diri: Penerapan Proses Pengenalan Potensi Diri pada Mahasiswa. *Jurnal Karya Untuk Masyarakat (JKuM)*, 3(2), 207-217. <https://doi.org/10.36914/jkum.v3i2.817>
- Laukkarinen, M. (2023). Social media as a place to see and be seen: Exploring factors affecting job attainment via social media. *The Information Society*, 39(4), 199-212. <https://doi.org/10.1080/01972243.2023.2199418>
- Lee, S. D., Aquino, A., Kuncel, N. R., & Hansen, J. C. (2023). Personality predictors of career exploration: A meta-analysis. *The Career Development Quarterly*, 77(1), 41-55. <https://doi.org/10.1002/cdq.12315>
- Li, L. (2024). Research on Teamwork and Communication Ability Development of College Students. *World Education Forum*, 2(3). <https://doi.org/10.18686/wef.v2i3.4304>
- Liamputtong, P. (2012). *Focus Group Methodology: Principles and Practice*. Sage Publications.
- Linstone, H. ., & Turoff, M. (2002). *Introduction. Dim. A.L Linstone & Turoff, M. (Pytg) The Delphi Method: Technique and Application*. Advanced Book Program Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Lundsteen, N. (2017). Building Your Professional Network. In *ReSearch* (pp. 139-153). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804297-7.00012-4>
- M.Erwinsyah Nasution, & Idris Siregar. (2024). Pembelajaran Tahfidz Al-Qur An dalam Membentuk Karakter Islami. *Tabsyir: Jurnal Dakwah Dan Sosial Humaniora*, 5(4), 53-65. <https://doi.org/10.59059/tabsyir.v5i4.1583>
- Maeran, R., Boccato, A., Bottecchia, D., & Ciciarella, A. (2021). Networking: una possibile strategia per gli interventi di outplacement. *RICERCHE DI PSICOLOGIA*, 3, 1-25. <https://doi.org/10.3280/rip2021oal2107>
- Mansvelt, J. (2024). Aligning personal aspirations and professional goals. In *Thriving in an Academic Career* (pp. 27-40). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003342953-4>
- Maples, M. ., & Luzzo, D. A. (2005). Evaluating DISCOVERS Effectiveness in Enhancing College Students' Social Cognitive Career Development. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 274-285.
- Maryamkhan, I., & Mohidil, I. (2024). INFORMING STUDENTS ABOUT PROFESSIONS. *International Journal of Artificial Intelligence for Digital Marketing*, 7(1), 52-55. <https://doi.org/10.61796/ijaifd.v1i1.54>

- Mayr, B., Frick, E., Hvidt, N. C, Breidenbach, T., Erbe, N., Seidel, D., & Paal, P. (2018). "What is essential is invisible to the eye." *Spiritual Care*, 7(4), 341-352. <https://doi.org/10.1515/spircare-2017-0031>
- Mbengue, A., Vandangeon-Derumez, I., & Garreau, L. (2014). Methodes de recherche en management. In *Methodes de recherche en management* (pp. 334-387). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01.0334>
- Mekeko, N. (2022). Career Strategies: Theory and Practice of Alignment. *Journal of Employment and Career*; 7(1), 4-9. <https://doi.Org/10.56414/jeac.2022.7>
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A guide to design and implementation. Rvised and Expanded from Qualitative Research and Case Study Application in Education*. Jossey-Bass.
- Meydan, C. H., & Akkaş, H. (2024). *The Role of Triangulation in Qualitative Research* (pp. 101-132). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3306-8.ch006>
- Miller, D. C, Kitzinger, J., Williams, K., & Beharrell, P. (1998). *The Circuit of Mass Communication*. Sage Publications.
- Mohamad, K. A., Ariffin, S., & Zakaria, M. Z. (2021). Sumbangan dato 'sallehudin bin omar dalam pendidikan al-quran di malaysia. *Journal of Ma 'alim Al-Quran Wa Al-Sunnah*, 77(2), 1-19.
- Mohamed, F. (2014). *Kemahiran, Penerapan Dalam, Insaniah Membina, Konteks Berkepimpinan, Insan Kalangan Pelajar, D I Aktiviti, Melalui. August*, 0-11. <https://www.researchgate.net/publication/269405582>
- Mohammad, N. H., & Mohamad Akhir, N. S. (2023). Kepelbagaian Pengurusan, Potensi Dan Cabaran Institusi Tahfiz Di Malaysia. *Asian People Journal (APJ)*, 6(1), 36-52. <https://doi.Org/10.37231/apj.2023.6.1.354>
- Mohd Azrin Abd Rahim. (2017). Program Fast-Track SPM YAPIS-UNISEL dan Kecemerlangan Pelajar Tahfiz. *Selangor Business Review*, 2(1), 63-72. <https://sbr.journals.unisel.edu.my/index.php/sbr/article/view/10%0Ahttps://sbr.journals.unisel.edu.my/index.php/sbr/article/download/10/23>
- Mohd Salleh, A. (2010). *Pendidikan Kerjaya dan Pembangunan Modal Insan*. Bangi: UKM Publisher.
- Morgan, D. . (1996). Annual Review of Sociology. In *Focus Group* (pp. 22: 129-152.).
- Ms. Pavithra B, & MS. J Sri Keerthana. (2024). A STUDY ON AWARENESS OF ONLINE EMPLOYMENT SCAM. *EPRA International Journal of*

- Muhammad Faizal A. Ghani, & Julie Williams. (2014). Harapan murid bemasalah terhadap pengajaran guru: Satu kajian awal di sebuah negara maju. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 2(1), 26-43.
- Muhammad Haneefa, M. H., Wan Abdullah, W. nasyrudin, Mohamad, S., & Mohd Saad, M. F. (2023). TINJAUAN MODEL DAN KURIKULUM TAHFIZ DI NEGERI SELANGOR. *Tinta Artikulasi Membina Ummah*, 9(1), 117-125.
- Muhammad, N., Alias, N., Jamaludin, K. A., & Zulnaidi, H. (2022). Skills-based curriculum design for culinary course in Traditional Tahfiz institutions. *Heliyon*, 5(6), e09591. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09591>
- Mulyadi, N., Reinaldo, A., & Satriadi, I. (2024). Tinjauan Al-Qur'an Dan Hadist tentang Etos Kerja (Studi Literatur). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3934-3938. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1406>
- Muna, M., Kurniadi, P., Muslim, H., & Sawitri, D. R. (2023). Association between Parental Variables and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Systematic Literature Review. *Proceedings of International Conference on Psychological Studies (ICPsyche)*, 4, 404-411. <https://doi.org/10.58959/icpsyche.v4i1.55>
- Muslimah, F. (2020). Special Career Decisions and Some Interventions Required for the Development of Decision Making. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 3. <https://doi.org/10.21070/ijccd.v3i2.150>
- Ndoye Upoalkpajor, J.-L. (2020). Career Guidance and Its Implications for Students' Career Choices: The Case of Public Senior High Schools in Ghana. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 62-69. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2020/v33i830251>
- Nisa, T. T., Dewi Sartika, & Rizka Hadian Permana. (2023). Pengaruh Social Support Pembina Asrama terhadap Career Decision Making Remaja Santri Islamic Boarding School X Cianjur. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.5408>
- Niza, I. H., Mawarpury, M., Sulistyani, A., & Rachmatan, R. (2022). Critical thinking ability and information literacy in identifying fake news on social media users. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.26555/jptp.v4i1.23357>

- Noble, H., & Heale, R. (2019). Triangulation in research, with examples. *Evidence Based Nursing*, 22(3), 67-68. <https://doi.org/10.1136/ebnurs-2019-103145>
- Nor, A. R. M., Rasul, M. S., & Hassan, M. S. (2023). An Exploratory Factor Analysis (EFA) of TVET Career Path Development Model. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 13(2), 1118-1127.
- Nur, R. A., Rusdi, H., Pongpalilu, F., Ernawati, E., Nurhidayah, N., Riyanti, R., Lestari, P. I., Amalia, N., Septiana, W., Ningsi, S. F. W., Nurwahida, N., & Zul, W. (2024). Pendampingan Dan Konseling Karir: Membantu Siswa Memahami Prospek Pendidikan Lanjutan Dan Karir Yang Tersedia Setelah Lulus. *MESTAKA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(6), 775-779. <https://doi.org/10.58184/mestaka.v3i6.542>
- Nurul Hidayati Ade, & Marvel Maloti. (2024). Bimbingan Karir dalam Perencanaan Karir Remaja Akhir. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(1), 169-179. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v3i1.3541>
- Offando, O., & Sukma, D. (2024). Contribution of Parental Support and Peer Influence to Student Career Decision Making. *Bisma The Journal of Counseling*, 8(2). <https://doi.org/10.23887/bisma.v8i2.86215>
- Olszewski, D. E. (1981). Career Paths and Vocational Education, *la Jobs and Trainings in the 1980s* (pp. 88-117). Springer Netherlands, https://doi.org/10.1007/978-94-009-8159-1_5
- Othman, M. S., Ahmad, A. K., & Kassim, A. Y. (2017). Konsep Malakah Ibnu Khaldun dalam konteks pengajaran yang menerapkan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT). *Al-Irsyad: Journal of Islamic and Contemporary Issues*, 2(2), 12-26. <https://doi.org/10.53840/alirsyad.v2i2.15>
- Paixao, O., & Gamboa, V. (2017). Motivational Profiles and Career Decision Making of High School Students. *The Career Development Quarterly*, 65(3), 207-221. <https://doi.org/10.1002/cdq.12093>
- Panadero, E., Garcia, D., & Fraile, J. (2018). Self-Assessment for Learning in Vocational Education and Training. In *Handbook of Vocational Education and Training* (pp. 1-12). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-49789-1_85-1
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Sage Publications.

- Peristiwo, H., & Nida, F. L. K. (2022). Fostering an Entrepreneurial Spirit Through Islamic Career Guidance Services Based on Noble Purpose. *KONSELING RELIGI Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 13(2), 287. <https://doi.org/10.21043/kr.v13i2.18477>
- Poudel, A. (2024). Skill Test of Workers from Informal Sectors for their Recognition and Employability: A Thematic Study. *Journal of Technical and Vocational Education and Training*, 18(1), 56-65. <https://doi.org/10.3126/tvet.v18i1.62742>
- Quandt, J., Figner, B., Holland, R. W., & Veling, H. (2022). Confidence in evaluations and value-based decisions reflects variation in experienced values. *Journal of Experimental Psychology: General*, 151(4), 820-836. <https://doi.org/10.1037/xge0001102>
- Qur Rohman, Agus Fawait, & Ahmadi Pramuja. (2025). Islamic Education Management In The Society 5.0 Era: Building A Educational System That Is Responsive To Technological And Social Changes. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(1), 107-111. <https://doi.org/10.62504/jimrll59>
- R, M. G., & Sabu, D. (2024). Career decision making, cognitive flexibility and perceived parental expectations among higher secondary students. *International Journal of Literacy and Education*, 4(1), 236-242. <https://doi.org/10.22271/27891607.2024.v4.ild.193>
- Rahayu, E., Widayanti, C. G., & Sawitri, D. R. (2024). Career Decision-Making Self-Efficacy among Undergraduate Students in Collectivistic Contexts: A Scoping Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 13(2), 358. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v13i2.27855>
- Rahmi, A., Afdal, A., Mudjiran, M., Netrawati, N., Iswari, M., & Engku Kamarudin, E. M. (2024). Optimising Career Adaptability for Post-Internship Students Islamic Religious College: The Role of Work Values and Social Support. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 32(S3), 1-19. <https://doi.org/10.47836/pjssh.32.S3.01>
- Raji, M. O. (2024). THE INVOCATION OF BARAKAH AS A POTENT FORCE OF WELL BEING AMONG THE YORUB A MUSLIMS IN NIGERIA. *Journal of Islamic Studies and Humanities*, 9(2), 176-202. <https://doi.org/10.21580/jish.v9i2.20460>
- Razaq, R. (2024). Detecting Fraudulent Job Postings: An Analysis of Machine Learning Approaches. *International Journal for Research in Applied Science and*

- Regita Putri, D., Sam'ani, S., & Arumsari, V. (2023). Analysis Of The Effect Of Financial Rewards, Religiosity, And Job Market Considerations On Student Interest In A Career In Islamic Financial Institutions (Study On Students Of The Islamic Banking Study Program, Politeknik Negeri Semarang). *Journal of Islamic Contemporary Accounting and Business*, 7(1), 43-56. <https://doi.org/10.30993/jicab.v1i1.308>
- Reid, E., Ghaedipour, F., & Obodaru, O. (2024). With or without you: Family and Career-Work in a Demanding and Precarious Profession. *Journal of Management Studies*, <https://doi.org/10.1111/joms.13073>
- Resa, N. H., Alya, F., Fauzan, M. R., Hana, M. S. S., Veladita, A., & Wilda, A. S. (2018). Keseimbangan Antara Dunia dan Akhirat Berdasarkan Teorema Limit Kanan Limit Kiri. *Prosiding Konferensi Integrasi Interkoneksi Islam Dan Sains*, / (September), 163-165.
- Ridwansyah, R., Fauzan, R., Hendri, M. I., Kalis, M. C. 1, & Rosnani, T. (2023). relationship of Islamic work ethic to work culture through innovative work behavior of Madrasah teachers. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(1), 88-97. <https://doi.org/10.53730/ijssh.v7n1.14065>
- Rosli, A., Fahmi, M., & Aizal, K. (2021). Penerapan Nilai Kerohanian Islam Dalam Perancangan Kerjaya Pelajar Tvet. *MANU Jurnal Pusat Penataran Ilmu Dan Bahasa (PPIB)*, 32(2), 111-128. <https://doi.org/10.51200/manu.vi.3614>
- Rosyidah, F. S., & Royanto, L. R. M. (2024). Pendekatan kognitif dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa. *Procedia: Studi Kasus Dan Intervensi Psikologi*, 12(2), 64-70. <https://doi.org/10.22219/procedia.v12i2.30732>
- Rubin, A., & Babbie, E. (2001). *Research Method for Social Science Work*. Wadsworth: Thomson Learning.
- Rusmin, L., Misrahayu, Y., Pongpalilu, F., Radiansyah, R., & Dwiyanto, D. (2024). Critical Thinking and Problem-Solving Skills in the 21st Century. *Join: Journal of Social Science*, 7(5), 144-162. <https://doi.org/10.59613/svhy3576>
- Russell, D. M., Koesten, L., Kittur, A., Goyal, N., & Liu, M. X. (2024). Sensemaking: What is it today? *Extended Abstracts of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1-5. <https://doi.org/10.1145/3613905.3636322>

- Ryan, J. (2022). *Information Literacy and Its Effects on Spotting Misinformation* (pp. 122-138). <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8235-0.ch007>
- S., E. N. (2013). Career Choice : A Basic Issue in Primary and Secondary School Level. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), 18-28. <https://doi.org/10.12816/0003616>
- Saab, J. (2024). *Cultivating Entrepreneurial Mindsets* (pp. 132-154). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1536-1.ch006>
- Salleh, A., Mahmud, Z., & Mustapha, R. (2008). *Mengenal Potensi Kerjaya*. Oxford FajarBakti.
- Salleh, A., Mahmud, Z., & Ramlee, M. (2008). *Getting to Know Career Potential*. Shah Alam: Oxford FajarBakti.
- Samadi, M. I., Widiantari, D., & Hashim, A. (2022). Strengthening the Tahfiz Study System in the Era of the Industrial Revolution 4.0: Directions and Challenges in Malaysia. *Religio Education*, 2(1), 34-44. <https://doi.org/10.17509/re.v2i1.46767>
- Samson, A., Oliveira, E. A., & Gupta, S. (2024). From Campus to Career. *ASCILITE Publications*, 173-179. <https://doi.org/10.14742/apubs.2024.1240>
- Samsul, M. S., Nor, A. R. M., & Sharif, D. (2025). Career Development Profile of Private Tahfiz Madrasah Graduates in Malaysia: Planning, Exploration, Information, and Career Decision-Making. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(XX), 173-181. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.90200017>
- Samudra, R., & Wangid, M. N. (2024). The Role of Guidance and Counseling in Strengthening Students' Career Preparation. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(2). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.4980>
- Sari, Y. I., Mislan Cokrohadisumarto, W. bin, Fachrunnisa, O., & Ismail, A. G. (2021). Experience-Based Knowledge in Islamic Perspective. *International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC)*, 5(2), 71-85. <https://doi.org/10.28918/ijibec.v5i2.2886>
- Sarifudin, N. S., & Mahmud, M. I. (2022). Peranan Kaunseling Kerjaya Dalam Menangani Implikasi Pengangguran Belia Ketika Transisi Pandemi Covid-19. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 345. <https://doi.org/10.55057/jdprd.2022.4.2.30>
- Sarzhanova, A., Lopes, R., Tungatarova, A., & Borankulova, G. (2022). Development of an Information and Reference Application for Vocational Guidance of

- Students. *Proceedings of the 14th International Conference on Computer Supported Education*, 631-637. <https://doi.org/10.5220/0011059500003182>
- Satriadi, I. (2009). TUJUAN PENCIPTAAN MANUSIA DAN NILAI EDUKASINYA (KAJIAN TAFSIR TEMATIS). *Ta'dib*, 77(2). <https://doi.org/10.31958/jt.v12il.153>
- Savickas, M. L. (2000). *Assessing career decision making*. Watkins & V. Campbell (Pytg) *Testing and assessment in counseling practice*. Erlbaum.
- Semenova, O., Naumova, E., & Shwartz, Y. (2013). Focus-Group as a Qualitative Method for Study of Compliance in Cardiovascular Disease Patients. *Bulgarian Comparative Education Society*, 583-588.
- Septya, J. D., Ziliwu, S., Lubis, R. H., Hasanah, S., Ritonga, A. P., Safitri, L., & Uswah, F. (2024). Bersama Masyarakat, Membangun Pendidikan Unggul: Peran Madrasah Ibtidaiyah dalam Mendorong Transformasi Sosial. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 562-569. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i3.1745>
- Shaary, K., & Wan Harun, M. A. (2020). Kepentingan Pendapatan Halal Dalam Konsep Pemakanan Halalan Tayyiban: Kajian Kepada Penerima Anugerah Keluarga Mithali (AKM) Peringkat Kebangsaan. *UMRAN - International Journal of Islamic and Civilizational Studies*, 7(3), 13-25. <https://doi.org/10.11113/umran2020.7n3.429>
- Shahrudin, M. S., Sarwan, M. Y., Mohd Ashmir Wong, M. S., Mohammad, N., Saiman, M. Z., & Suyurno, S. S. (2024). The Influence of Tahfiz Education on the Human Soul according to Al-Ghazali's Perspective. *Journal of Quran Sunnah Education & Special Needs*, 5(2), 104-112. <https://doi.org/10.33102/jqss.vol8no2.227>
- Sharf, R. S. (2013). Applying Career Development Theory to Counselling. *In Applying Career Development Theory to Counselling* (6th ed.). Brooks/Cole.
- Sholihah, A., & Wulandari, C. (2024). Pengaruh Religiusitas, Pemahaman Akuntansi Syariah, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Syariah UIN Salatiga Berkarir Di Lembaga Keuangan Syariah. *Islamic Accounting Journal*, 3(1), 25-38. <https://doi.org/10.18326/iaj.v3il.25-38>
- Sidek Mohd Noah. (2006). *Perkembangan Kerjaya: Teori dan Praktis*. UPM.
- Sidek Mohd Noah. (2011). *Career Development: Theory and Practice*. Serdang: UPM Press.

- Sitepu, N. I. (2017). ETOS KERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF ALQURAN DAN HADIS (Suatu Kajian Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik). *JURNAL PERSPEKTIF EKONOMI DARUSSALAM*, 7(2), 137-153. <https://doi.org/10.24815/jped.vli2.6550>
- Siti Hanifah, H., & Dewi Rosiana. (2023). Pengaruh Social Support terhadap Kematangan Karier Siswa Kelas XII SMAN di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 1058-1064. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.9511>
- Snipes, J. C., & Kemple, J. J. (2000). Career planning programs: An evaluation of their effectiveness. *National Center for Education Statistics*.
- Song, Y., Mu, F., Zhang, J., & Fu, M. (2022). The Relationships Between Career-Related Emotional Support From Parents and Teachers and Career Adaptability. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.823333>
- Suharjo, S., Tabrani, T., Shabri, A., & Maspan, M. (2022). Teamwork Pelaksanaan Pendidikan Islam. *Sultra Educational Journal*, 2(3), 229-236. <https://doi.org/10.54297/seduj.v2i3.421>
- Supeno, E., Dorceus, S., Rivard, G., Le Corff, Y., & Bourdon, S. (2022). Career Information Practices of Guidance Practitioners. *Canadian Journal of Career Development*, 27(1), 56-76. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2022.336>
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. Harper & Row.
- Super, D. E. (1977). Vocational Maturity in Mid-Career. In *Vocational Guidance Quartely* (pp. 25: 294-302).
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *Personal and Guidance Journal*, 61, 555-562.
- Super, D. E., Brown, D., Brooks, L., & Associates. (1990). *A life-span, life space approach to career development*. Dim. Brown, D., Brooks, L. & Associates (Pytg), *Career Choice and Development*. Jossey-Bass.
- Super, D. E., Overstreet, P. ., Morris, C. N., Dubin, W., & Heyde, M. B. (1960). *The Vocational Maturity of Ninth-Grade Boys*. Teacher College Press.
- Surahman, E., Satrio, A., & Sofyan, H. (2020). Kajian Teori Dalam Penelitian. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 3(1), 49-58. <https://doi.org/10.17977/um038v3il2019p049>
- Sus Shalawati, & Ainur Rofiq Sofa. (2024). Revitalisasi Nilai Al-Qur'an dan Hadits dalam Pembentukan Etos Kerja, Profesionalisme, Spiritualitas, Inovasi,

- Keseimbangan Sosial, dan Keberlanjutan Muslim Modern. *Jurnal Budi Pekerti Agamalslam*, 3(1), 201-214. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v3i1.886>
- Susanti, S. E. (2020). Epistemologi Manusia Sebagai Khalifah Di Alam Semesta. *HUMANISTIKA: Jurnal Keislaman*, 6(\), 85-99. <https://doi.org/10.55210/humanistika.v6i1.321>
- Susanto, S., & Muhaidori, M. A. (2024). The Role of Tahfidz Al-Quran Learning in Assisting Religious Studies. *International Journal of Language and Ubiquitous Learning*, 2(2). <https://doi.org/10.70177/ijlul.v2i2.1150>
- Sutu, A., Hoff, K. A., Chu, C., Einarsdottir, S., Rounds, J., & Damian, R. I. (2024). Life goal development, educational attainment, and occupational outcomes: A 12-year, multisample longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 126(6), 1116-1139. <https://doi.org/10.1037/pspp0000499>
- Swetha, A., Mathankumar, S., & Kumar, K. S. (2024). A study on employee work life management in knitwear with reference to Coimbatore. In *Recent Research in Management, Accounting and Economics (RRMAE)* (pp. 5-10). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003606642-2>
- Syed Aziz, N., Mastor, K. A., & Kasan, H. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHIPEMBENTUKAN SAHSIAH THE FACTORS AFFECTING PERSONALITY DEVELOPMENT AMONG*. 15(1), 259-271.
- Taat, M. S., Talip, R., & Mosin, M. (2021). The influence of curriculum and school climate on the academic attitude of tahfiz students in Malaysia. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 807-815. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i3.21275>
- Tamrakar, R., Mukti, S. K., & Kushwaha, S. K. (2024). Unveiling the Power of Skills: a Multifaceted Approach to Individual and Societal Transformation. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 75(10), e05472. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n10-046>
- Thornton, J., & Faisandier, S. (1998). Preconference workshop on focus groups. *Evaluation News and Comment*, 7 (2): 39-44.
- Thurgate, C., & Jackson, C. (2011). Understanding the importance of career planning. *British Journal of Healthcare Assistants*, 5(1), 35-37. <https://doi.org/10.12968/bjha.2011.5.1.35>

- Tri Susilo, A., Nur Wangid, M., Purwanta, E., & Salimi, M. (2024). What Influences the Success of Career Exploration in School? *Data and Metadata*, 3. <https://doi.org/10.56294/dm2024.421>
- Tuncer, M. (2020). Nitelikli Hafızlık Eğitiminde Ezberin Mana ile Biitunleştirilmesinin Önemi. *Marife Dini Arastirmalar Dergisi*, 20(2), 615-635. <https://doi.org/10.33420/marife.810584>
- Tungjitcharoen, W., & Berntsen, D. (2023). Afterlife future thinking: imagining oneself beyond death. *Memory & Cognition*, 51(1), 4-22. <https://doi.org/10.3758/s13421-022-01308-z>
- Tyschenko, O. (2023, April 28). SOFT SKILLS IN ESL TEACHING. *THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF MODERN SCIENTIFIC RESEARCH*. <https://doi.org/10.36074/logos-28.04.2023.48>
- Ulwan, J. ', Dzarif, M., Zahidi, A., Fadzil, N. A., & Norbit, A. N. (2021). Perbandingan Tahap Persepsi Pelajar Tahfiz Bestari Terhadap Pembelajaran Bahasa Arab. *Jilid*, 6, 249-260.
- Vincent-Lancrin, S. (2024). Critical thinking. In *Elgar Encyclopedia of Interdisciplinarity and Transdisciplinarity* (pp. 124-128). Edward Elgar Publishing, <https://doi.org/10.4337/9781035317967.ch27>
- Wakhudin, W., Basri, H., Wahyudi, A., & Ginanjar, M. A. (2024). Entrepreneurship-Based Education: Teaching Students to Think Creatively and Innovatively. *Journal of Pedagogi*, 7(5), 117-123. <https://doi.org/10.62872/5z2nxz92>
- Walker-Staggs, J. (1998). Computer-assisted career guidance: Using DISCOVER with high school students. *Journal of Career Assessment*, 6(4), 403-418.
- Wan Muhammad Fariq, Suci Amanda, & Dea Anggini. (2024). Humans as Noble Creatures, Caliphs, and Educators: Studies in Islam. *Kasyafa: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(2), 178-193. <https://doi.org/10.61166/kasyafa.vli2.36>
- Wessel, R. D., Christian, N. ., & Hoff, Alison, K. H. (2003). Enhancing Career development Through the Career Success Club. *Journal of Career Development*, 29(4), 265-273.
- Westover, J. (2024). Better Decisions Through Self-Reflection and Assessment. *Human Capital Leadership Review*, 12(3). <https://doi.Org/10.70175/hclreview.2020.12.3.ll>

- Wills, J. W. (2007). *Foundation of Qualitative Research: Interpretive and Critical Approaches*. Sage Publication.
- Woods, L., & Roberts, P. (2001). Generating theory and evidence from qualitative computerised software. *Nurse Researcher*, 5(2), 29-41. <https://doi.org/10.7748/nr2001.01.8.2.29.c6148>
- Yahya, N. A., & Mahmud, M. I. (2022). Hubungan Antara Minat Kerjaya Dan Efikasi Kendiri Kerjaya Dalam Pemilihan Kerjaya Pelajar Universiti Awam. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(4), 98-109. <https://doi.org/10.55057/jdpd.2022.4.4.8>
- Yam, F. C. (2025). Development and Validation of the Career Authenticity Scale (CAS). *Psychological Reports*, 128(3), 2157-2183. <https://doi.org/10.1177/00332941241298600>
- Yen, W. T. M., Yen, Y. Y., Choy, C. S., Nee, T. W., & Ming-Li, T. (2023). Perspectives of employers on graduate employability skills: A case of Malaysia. *Asian Development Policy Review*, 77(4), 229-243. <https://doi.org/10.55493/5008.vlli4.4946>
- Yin, R. K. (2009). Case Study Research: Design and Methods. In *Case Study Research: Design and Methods*. (Edisi ke-4). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Young, C, Zubrzycki, J., & Plath, D. (2021). The slow interview? Developing key principles and practices. *Qualitative Research*, 21(4), 481-497. <https://doi.org/10.1177/1468794120935300>
- Yudiana, W., Dewanti, A. L., Suherik, O. A., & Cahyadi, S. (2021). Efektifitas career decision-making course dalam upaya menanggulangi kesulitan siswa untuk mengambil keputusan karier. *Mediapsi*, 7(2), 95-106. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.02.2>
- Yulianti, Y., Finanjani, S., Sari, D. K., & Asmawati, A. (2023). Career Guidance Helps Students Choose the Right Career Path. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 3470-3474. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v7i2.6837>
- Yusran, N. A., Mohd Puad, M. H., & Omar, M. K. (2021). Role of Career Exploration in Influencing Career Choice among Pre-University Student. *Pertanika Journal of Science and Technology*, 29(SI). <https://doi.org/10.47836/pjssh.29.sl.05>
- Zaidi, F. H., & Ja'afar, N. (2023). *Kepelbagaian Kurikulum Pengajian Tahfiz Swasta Peringkat Menengah*. October, 4-5.


- Zairoslawanee, Z. (2014). PEMILIHAN KERJAYA PELAJAR TINGKAT AN 6 AT AS DI SEKOLAH MENENGAH KLUSTER DIKELANTAN. *Fakulti Pendidikan Teknikal Dan Vokasional Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*.
- Zakaria, F. I., Noh, M. A. C, & Razak, K. A. (2018). Amalan Pembelajaran Pelajar Tahfiz Di Institusi Tahfiz Swasta (Tahfiz Students' Learning Practices in Private Tahfiz Institutions). *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 43(03). <https://doi.org/10.17576/JPEN-2018-43.03-15>
- Zhang, H. (2023). Career Planning and Career Education for Contemporary College Students. *The Educational Review, USA*, 7(7), 1006-1009. <https://doi.org/10.26855/er.2023.07.029>
- Zhang, Y., & Perey, G. M. (2024). Career Planning: Its Implementation and Impact. *Mathematical Modeling and Algorithm Application*, 7(1), 16-19. <https://doi.org/10.54097/xwwiwsoy>
- Zolkefley, M. K. I., Che Mohd Nassir, C. M. N., & Jaffer, U. (2023). Work-Life Balance in Managing Stress, Job Satisfaction and Performance: The Wasatiyyah Concept and Neuroscience Perspective. *Global Journal Al Thaqafah*, 13(2), 27-39. <https://doi.org/10.7187/GJAT122023-3>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Dokumen Kelulusan dan Etika

www.uitm.edu.my



**UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA**

Pejabat
Timbalan Naib Canselor
(Penyelidikan dan Inovasi)

Reference : 600-TNCPI (5/1/6)
Our reference : REC/01/2025 (PG/MR/27)
Date : 1446H 9 رجب
9 January 2025

Mr Muhammad Saifullah Samsul - 2023437602
(Supervisor: Dr Ahmad Rosli Mohd Nor)
Academy of Contemporary Islamic Studies (ACIS)
UiTM Melaka Branch
Bandaraya Melaka Campus,
110 Off Jalan Hang Tuah
75350 MELAKA

وسلام عليكم ورحمة الله وبركاته and Greetings

Mr

APPROVAL LETTER - UTM RESEARCH ETHICS COMMITTEE

Thank you for submitting your research proposal to the Research Ethics Committee (REC). After considering your application, the Committee approved your proposal titled *"Kerangka Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia"* in Terengganu, Kelantan, Perak, Kedah, Melaka, Kuala Lumpur, Negeri Sembilan and Selangor. Details of the approval are as follows:

Ref. number:	REC/01/2025 (PG/MR/27)
Approval Period:	9 January 2025 until 30 September 2025
Authorised personnel:	<ol style="list-style-type: none">1. Muhammad Saifullah Samsul2. Dr Ahmad Rosli Mohd Nor3. Abdul Azim Bin Akbar4. Dr Dziauddin Bin Sharif5. Dr Mohammad Fahmi Bin Abdul Hamid6. Assoc. Prof. Dr Mohd Izwan Bin Mahmud7. Professor Dr S. Salahudin Bin Suyumo

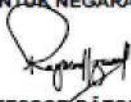
The UiTM Research Ethics Committee operates in accordance with ICH Good Clinical Practice Guidelines, Malaysian Good Clinical Practice Guidelines and the Declaration of Helsinki. The approval of this project is conditional upon your continuing compliance with these guidelines and declaration.

We draw to your attention the requirement that a report on this research, must be submitted every 12 months from the date of the approval or on the completion of the project, whichever occurs first. Failure to submit reports will result in withdrawal of consent for the project to proceed. Amendments, if any, to the study documents are to be submitted to the REC for approval.

If you require further information, please contact the REC Secretariat at 03-55442846/03-55442737 or email at recsecretariat@uitm.edu.my.



وسهء تقوى، موليا
"MALAYSIA MADANI"
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Yours sincerely,


(EMERITUS PROFESSOR DĀTŌ' DR RAYMOND AZMAN ALI)
Chairman
UiTM Research Ethics Committee

c.c.: Deputy Rector (PJIM&A), UiTM Melaka Branch

Universiti Teknologi MARA
Aras 3, Bangunan Wawasan
40450 Shah Alam, Selangor, MALAYSIA
Tel: (+603) 5544 2004/2255
Faks: (+603) 5544 2070

BORANG KEIZINAN TERMAKLUM (INFORMED CONSENT FORM)

Tajuk Kajian: Kerangka Model Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian Di Malaysia

Penyelidik: Muhammad Saifullah Bin Samsul (2023437602) Fakulti Pengajian Islam Kontemporari (IC780), UiTM

Penyelia: Dr. Ahmad Rosli Bin Mohd Nor

PENGAKUAN PESERTA:

Saya dengan ini bersetuju untuk menyertai kajian ini secara sukarela. Saya telah diberi penerangan yang jelas mengenai tujuan dan prosedur kajian ini.

Saya memahami dan bersetuju dengan perkara-perkara berikut:

1. **Sukarela:** Penyertaan saya dalam kajian ini adalah sepenuhnya atas kerelaan saya sendiri tanpa sebarang paksaan.
2. **Hak Menarik Diri:** Saya berhak untuk menolak menjawab mana-mana soalan atau menarik diri daripada kajian ini pada bila-bila masa tanpa sebarang denda atau prejudis.
3. **Kerahsiaan:** Segala maklumat peribadi dan identiti saya akan dirahsiakan dan hanya digunakan untuk tujuan akademik sahaja. Nama sebenar saya tidak akan didedahkan dalam laporan akhir (kod nama samaran akan digunakan).
4. **Rakaman:** Saya membenarkan perbualan/sesi ini direkodkan (audio/video) untuk tujuan transkripsi dan analisis data semata-mata.

Dengan menandatangani borang ini, saya mengesahkan persetujuan saya untuk menjadi responden bagi kajian ini.

Tandatangan Peserta:

.....

Nama:

Tarikh:

Tandatangan Penyelidik:

.....

Nama: MUHAMMAD SAIFULLAH BIN SAMSUL

Tarikh:

LAMPIRAN 2

Protokol Temu Bual Kajian

Protokol temu bual kajian

Objektif Temu bual:

Untuk menggalikan maklumat berkaitan keperluan untuk membina Kerangka Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia.

1. Membina kerangka laluan kerjaya bagi pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
2. Meneroka faktor kritikal laluan kerjaya bagi pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
3. Meneroka perancangan laluan kerjaya bagi pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
4. Melihat kaedah penerokaan laluan kerjaya bagi pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
5. Mengenal pasti kaedah membuat keputusan kerjaya bagi pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
6. Meneroka pendedahan maklumat dunia kerjaya dalam kalangan pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.
7. Membangunkan kerangka laluan kerjaya bagi pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia.

Nama samaran responden : _____

Nama madrasah tahfiz sebelum ini : _____

Kursus yang telah diikuti sekiranya ada : _____

Tahun pengajian di madrasah tahfiz : _____

Umur : _____

Tarikh : _____

Hari, Masa & Tempoh : _____

Jangka masa mendapatkan pekerjaan selepas tamat belajar : _____

Status Pekerjaan: a. Pekerja Berkemahiran Tinggi

b. Usahawan

Pekerjaan: _____

Pendapatan: RM _____

Pendapatan : RM _____

E-mel: _____

BIL	SOALAN	CATATAN
-----	--------	---------

1. Soalan Pengenalan

a.	Assalamualaikum wbt / salam sejahtera. Boleh tuan terangkan serba sedikit tentang latar belakang tuan? Pekerjaan, pengalaman kerja dan taraf pendidikan.	
----	---	--

2. Soalan Pembukaan

a.	Boleh tuan ceritakan pencapaian dan kejayaan-kejayaan tuan hingga setakat ini?	
b.	Faktor-faktor dalaman seperti motivasi diri, minat dan sebagainya mempunyai kesan kepada pencapaian seseorang. Apakah faktor dalaman kepada pencapaian tuan dan bagaimana ia memberi kesan?	
c.	Bagaimana pula dengan faktor luaran di sebalik kejayaan tuan seperti dorongan keluarga, kawan dan sebagainya?	
d.	Apakah yang tuan faham mengenai konsep "kerjaya Super" (jika jawapannya selari dengan konsep kerjaya Super teruskan dengan soalan seterusnya, jika tidak berikan penjelasan tentang kerjaya menurut Super - Satu siri keadaan yang berlaku secara berturutan dalam kehidupan seseorang yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya, peranan yang dimainkan serta status seseorang itu sepanjang kerjayanya)	

3. Soalan Kunci I

a.	Merancang kerjaya ialah proses mendapatkan dan menggunakan maklumat diri dan maklumat pekerjaan (termasuk aspek pendidikan dan latihan) bagi menentukan langkah untuk merancang kerjaya masa depannya. Adakah tuan ada membuat perancangan kerjaya semasa di madrasah tahfiz dan selepas tamat pengajian? Jika ya, bagaimanakah tuan membuat perancangan tersebut? Jika tidak, kenapa?	
b.	Daripada mana tuan mendapat maklumat kerjaya dalam perancangan tuan?	

c.	Adakah tuan membuat perancangan kerjaya secara berseorangan atau bersama orang lain (seperti guru dan sebagainya) dan sekiranya ada, kenapa tuan melakukannya?	
d.	Adakah tuan menghadiri kursus-kursus atau latihan-latihan luaran yang berkaitan dengan kerjaya sekarang semasa pengajian dan selepas tamat pengajian?	
e.	Adakah tuan melibatkan diri dengan aktiviti luar seperti kokurikulum atau kerja <i>part-time</i> semasa pengajian dulu yang mempengaruhi perancangan kerjaya tuan?	
f.	Bagaimanakah tuan merancang kerjaya di dunia dan dalam masa yang sama ianya bertepatan dengan tuntutan mardhatillah?	
g.	Adakah tuan pernah menerima pandangan daripada sesiapa dalam merancang kerjaya ketika pengajian atau selepas tamat pengajian?	
h.	Apakah faktor yang mempengaruhi perancangan kerjaya tuan? Contoh seperti minat, kemampuan diri, gaji, persekitaran, masa bekerja atau lain-lain.	
i.	Menurut pandangan tuan, semasa melakukan proses perancangan kerjaya, perkara apakah yang sepatutnya dilakukan oleh seseorang?	

4. Soalan Kunci II

a.	Penerokaan Kerjaya merujuk kepada kesanggupan seseorang untuk meneroka atau mendapatkan maklumat dengan lebih lanjut tentang karier yang bakal diceburi. Adakah tuan membuat penerokaan kerjaya semasa di madrasah tahfiz dan selepas tamat pengajian?	
b.	Semasa proses penerokaan ini, bagaimanakah tuan memperolehi maklumat kerjaya semasa di madrasah tahfiz dan selepas tamat pengajian?	
c.	Adakah tuan diberi galakan untuk meneroka dunia kerjaya semasa pengajian dan selepas tamat pengajian?	
d.	Sebelum melakukan proses penerokaan kerjaya, adakah tuan telah menetapkan prinsip yang bertepatan dengan memenuhi tuntutan mardhatillah dan duniawi dalam merancang kerjaya?	
e.	Adakah tuan pernah melakukan perbincangan sesama rakan ataupun guru semasa proses penerokaan kerjaya?	
f.	Apakah perkara yang dititikberatkan oleh tuan semasa proses penerokaan kerjaya dilakukan? Contoh seperti minat, kemampuan diri, gaji, persekitaran, masa bekerja atau lain-lain.	
g.	Berdasarkan pandangan tuan, bagaimanakah untuk menapis maklumat kerjaya yang diperolehi daripada sumber carian?	

	sama ada dari sudut kesahihan, kepentingan ataupun tahap risiko?	
--	--	--

5. Soalan Kunci III

a.	Memperolehi maklumat kerjaya yang tepat seperti minat tuan dalam kerjaya dan kemampuan tuan dalam sesuatu kerjaya amat penting dalam membuat pemilihan pekerjaan. Bagaimana tuan mengetahui ciri-ciri kerjaya yang sesuai semasa pengajian dan selepas tamat pengajian?	
b.	Bagaimana tuan mengetahui kemampuan diri tuan dalam kerjaya yang diimpikan?	
c.	Adakah tuan mempunyai maklumat yang cukup tentang kerjaya yang tuan ingin ceburi?	
d.	Adakah maklumat kerjaya yang diperolehi mampu membantu tuan untuk mencapai tuntutan mardhatillah dan keperluan duniawi apabila berkerjaya nanti?	
e.	Adakah tuan pernah mendapatkan maklumat sesuatu kerjaya hasil daripada perbincangan dengan guru atau rakan yang berpengalaman?	
f.	Adakah tuan memperolehi maklumat kerjaya yang tepat berdasarkan gaji, jarak, masa bekerja atau lain-lain semasa pengajian atau selepas tamat pengajian?	
g.	Berdasarkan penilaian tuan, sumber maklumat yang manakah perlu diterima dalam merancang kerjaya? Dan kenapa? Sumber Internet b. Pandangan daripada guru atau rakan yang berpengalaman c. a dan b	

6. Soalan Kunci IV

a.	Seseorang pelajar sepatutnya mampu membuat keputusan kerjaya sendiri (pilihan pekerjaan) berdasarkan pengetahuan kerjayanya dalam proses merangka perkembangan kerjayanya. Bagaimana pula dengan tuan semasa di madrasah tahfiz dan selepas tamat pengajian?	
b.	Bagaimana tuan memperolehi maklumat kerjaya yang cukup dalam membuat keputusan perancangan kerjaya semasa pengajian atau selepas tamat pengajian?	
c.	Adakah pihak madrasah tahfiz menyediakan sokongan maklumat kerjaya yang cukup kepada tuan untuk membuat keputusan kerjaya sepanjang pengajian tuan? Adakah agensi lain yang memberi maklumat kerjaya selepas tuan tamat pengajian di madrasah tahfiz?	
d.	Bagaimana tuan membuat keputusan yang boleh memenuhi tuntutan hidup di dunia dan akhirat semasa memilih kerjaya?	
e.	Adakah tuan mempunyai keupayaan untuk menilai dari sudut ketepatan pilihan kerjaya yang dibuat?	

f.	Apakah faktor yang mendorong tuan untuk melakukan keputusan dalam merancang kerjaya? Contoh seperti minat, kemampuan diri, gaji, persekitaran, masa bekerja atau lain-lain.	
g.	Menurut pandangan tuan, faktor apakah yang menjadi pilihan utama ketika membuat keputusan dalam merancang kerjaya?	

7. Soalan Kunci V

a.	Adakah tuan pernah menganggur selepas tamat pengajian? Jika Ya (teruskan soalan) Tidak (tiada soalan susulan)?	
b.	Bagaimana tuan mengendalikan situasi ketika itu?	
c.	<p>Kompromi adalah perubahan dalam pilihan pekerjaan dalam menghadapi tekanan luaran seperti sukar untuk mendapatkan pekerjaan idaman menyebabkan individu terpaksa membuat pilihan yang lain. Kadang kala ada situasi di mana kita terpaksa membuat pemilihan seperti ada kerja yang kita tak suka tapi gaji tinggi atau kita suka tapi berisiko tinggi. Dalam situasi seperti ini apakah yang tuan akan ketepikan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Status pekerjaan atau diri • Jantina • Jarak • Gaji • Lain-lain 	

8. Soalan Rumusan

a.	Laluan kerjaya ialah satu perkembangan karier individu dalam seluruh kehidupannya melalui interaksi dan integrasi peranan, tetapan hidup dan semua peristiwa dalam hidup. Pada pendapat tuan, bagaimanakah bentuk laluan pembangunan kerjaya yang perlu diwujudkan di madrasah tahfiz untuk menghasilkan komuniti berpendapatan tinggi di kalangan lepasan madrasah tahfiz?	
b.	Apakah ruang penambahbaikan yang ingin tuan cadangkan untuk memperkukuhkan sistem pengajian di madrasah tahfiz terutama aspek laluan kerjayanya?	
c.	Sebelum kita menamatkan temu bual ini, ada apa-apa yang tuan hendak tambah atau perhalusi berkaitan sistem pengajian di madrasah tahfiz persendirian?	

LAMPIRAN 3

Kesahan Protokol Temu Bual Kajian

BORANG PENGESAHAN PROTOKOL TEMU BUAL

NAMA/NAME: DR MOHAMMAD FAHMI ABDUL HAMID

JAWATAN / POSITION: PENSYARAH KANAN

KELAYAKAN TERTINGGI/HIGHEST QUALIFICATION: PHD

ORGANISASI/ORGANIZATION: ACIS UITM CAWANGAN MELAKA

BIDANG KEPAKARAN/AREA OF SPECIALIZATION: HADIS , TAREKAT
TASAWUF, PENGURUSAN TAHFIZ

ULASAN/COMMENT:

Berdasarkan semakan, soalan temu bual yang baik. Akan membantu dan memandu pelajar dalam sesi temubual yang diadakan

TANDATANGAN/SIGNATURE


DR. MOHAMMAD FAHMI ABDUL HAMID
Pensyarah Kanan
Akademi Pengajian Islam Kempong (AKIS)
Universiti Teknikal Malaysia (UTM)
Cawangan Melaka

LAMPIRAN 4

Protokol Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

PROTOKOL TEMUBUAL UNTUK FOCUS GROUP DISCUSSION

KERANGKA LALUAN KERJAYA BAGI PELAJAR MADRASAH TAHFIZ PERSendirian DI MALAYSIA

MODERATOR: MUHAMMAD SAIFULLAH BIN SAMSUL

PANEL: 1. PROF. MADYA DR. MOHD IZWAN BIN MAHMUD

2. DR. KHAIRUL AZHAR BIN MEERANGANI

3. DR. YUSNI MOHAMAD YUSAK

4. DR. MOHAMMAD FAHMI BIN ABDUL HAMID

5. USTAZ KHALIL BIN AHMAD

6. USTAZ MUHAMMAD AFIF

Tarikh : 06 Mei 2025 (Selasa)

Google Meet : 9:00am-11:10am

Masa	Atur Cara
9.00am	Peserta Masuk/ Persediaan Panel
9.15am	Majlis Bermula
	Perkenalan Diri oleh panel.
9.40am	Penerangan Moderator
10.10am	Soalan Pembukaan
10.30am	Soalan Kunci 1
11.00am	Soalan Penutup

Perbincangan ini adalah mengenai hasil kajian Team Kajian Geran FRGS yang diketuai oleh Dr. Ahmad Rosli Mohd Nor terhadap alumni pelajar madrasah tahfiz persendirian, Malaysia yang telah berjaya mendapatkan pekerjaan melalui perancangan kerjaya yang mereka lakukan.

Soalan 1 (Soalan Pembukaan)

i. Mohon setiap panel untuk memperkenalkan diri (Nama, Jawatan dan Asal)

ii. Mohon pandangan panel mengenai kerjaya:

1. PM Dr. Mohd Izwan bin Mahmud – Pandangan dari sudut Pakar Kerjaya
2. Dr. Khairul Azhar bin Meerangani – Pandangan dari sudut Islam
3. Dr. Yusni Mohamad Yusak – Pandangan dari sudut tahfiz
4. Dr. Mohammad Fahmi bin Abdul Hamid – Pandangan dari sudut hadith dan tahfiz
5. Ustaz Khalil bin Ahmad – Pandangan sebagai alumni pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia
6. Ustaz Muhammad Afif – Pandangan sebagai alumni pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia

Soalan 2 (Soalan Kunci 1)

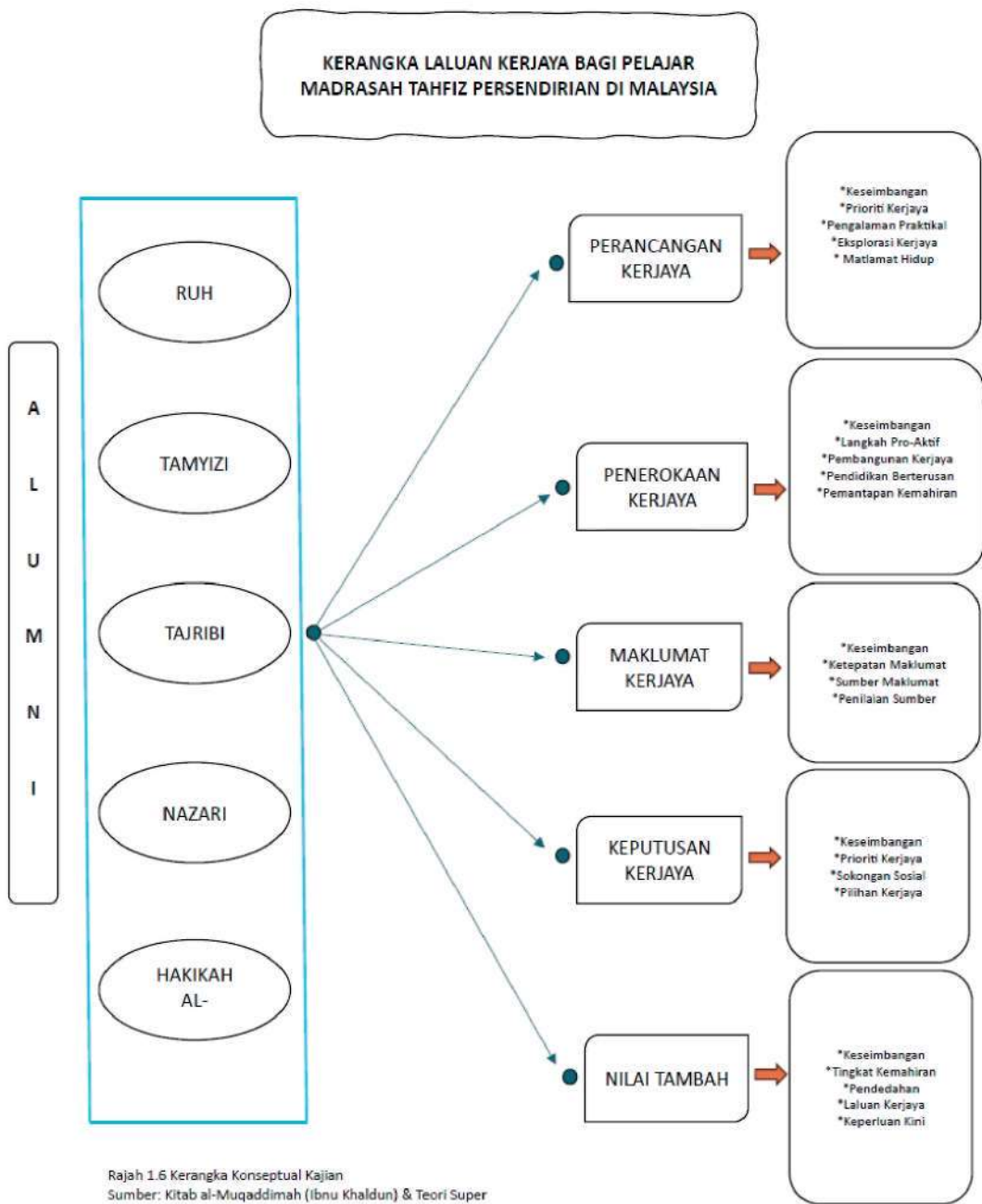
Gambar rajah di bawah ini menunjukkan kombinasi daripada dua elemen utama iaitu TEori Super dan Kemahiran Berfikir Ibnu Khaldun yang digabungkan untuk menghasilkan satu kerangka konsep.

Teori Super menyumbang empat konstruk asas:

1. Perancangan Kerjaya
2. Penerokaan Kerjaya
3. Maklumat Kerjaya
4. Keputusan Kerjaya

Manakala Kemahiran Berfikir Ibnu Khaldun menyumbang enam konstruk tambahan yang melengkapkan kerangka ini. Gabungan kedua-dua elemen ini dirumuskan sebagai panduan menyeluruh bagi membantu pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia merancang kerjaya mereka dengan lebih sistematik dan holistik. Kerangka ini bertujuan menyediakan pendekatan terintegrasi yang merangkumi aspek kognitif, emosi, dan spiritual untuk pembentukan kerjaya yang lebih bermakna. Seterusnya, hasil daripada gabungan ini soalan protokol teinubual telah dibangunkan dan dilaksanakan ke atas 15 orang responden yang merupakan alumni madrasah tahfiz, Hasil analisis yang terperinci kemudiannya membawa kepada penemuan tema baharu, iaitu "Tambah Nilai" di samping beberapa subtema yang berjaya dihasilkan bagi memperkaya dapatan kajian."

- i. Apakah pandangan panel tentang dapatan kajian ini terhadap pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia dalam memperkasakan perancangan dan pembangunan kerjaya mereka? [Prof Madya Dr. Mohd Izwan Mahniud]
- ii. Apakah pandangan panel terhadap dapatan kajian ini dalam memperkasa pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia dari perspektif Islam; khususnya dalam aspek perancangan kerjaya yang holistik dan berteraskan nilai-nilai Islami? (Dr. Khairul Azhar bin Meerangani)
- iii. Apakah pandangan panel terhadap dapatan kajian ini dalam konteks pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia, khususnya dari sudut pandang pendidikan tahfiz dan penerapan kerjaya berteraskan nilai Islami? (Dr Yusni Mohamad Yusak)
- iv. Apakah pandangan panel terhadap dapatan kajian ini mengenai perancangan kerjaya pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia, dari sudut pandangan al-Quran dan as-Sunnah?(Dr. Mohammad Fahmi bin Abdul Hamid)
- v. Apakah pandangan panel terhadap dapatan kajian ini mengenai perancangan kerjaya pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian di Malaysia, khususnya dari perspektif sebagai **alumni** madrasah tahfiz?? (Ustaz Khalil bin Ahmad S. Ustaz Muhammad Afif)



Soalan 3 (Soalan Kunci 2)

- i. Apakah pandangan tentang Kerangka Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia yang dibangunkan sebagai panduan kepada pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian dalam merancang kerjaya mereka pada masa hadapan? Mohon pandangan dari sudut kerjaya. (Prof. Madya Dr. Mohd Izwan Mahmud)
- ii. Apakah pandangan tentang Kerangka Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia yang dibangunkan sebagai panduan kepada pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian dalam merancang kerjaya mereka pada masa hadapan? Mohon pandangan dari sudut perspektif islam. (Dr. Khairul Azhar bin Meerangani)
- iii. Apakah pandangan tentang Kerangka Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia yang dibangunkan sebagai panduan kepada pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian dalam merancang kerjaya mereka pada masa hadapan? Mohon pandangan dari sudut perspektif tahfiz. (Dr. Yusni Mohamad Yusak)
- iv. Apakah pandangan tentang Kerangka Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia yang dibangunkan sebagai panduan kepada pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian dalam merancang kerjaya mereka pada masa hadapan? Mohon pandangan dari sudut al-Quran dan as-sunnah ? (Dr. Mohammad Fahmi bin Abdul Hamid)
- v. Apakah pandangan tentang Kerangka Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia yang dibangunkan sebagai panduan kepada pelajar-pelajar madrasah tahfiz persendirian dalam merancang kerjaya mereka pada masa hadapan? mohon pandangan dari sisi pengalaman sebagai lepasan madrasah tahfiz persendirian. (Ustaz Khalil bin Ahmad & Ustaz Muhammad Affif)

Soalan 4 (Soalan Penutup)

Ada apa apa perkara yang ingin Tuan tambah atau perhalusi berkaitan kajian ini? (semua panel)

LAMPIRAN 5

Transkrip Temu Bual Peserta Kajian (Satu Sampel Lengkap)

(0:01-0:04)

SiBismillahirrahmanirrahim... Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

(0:06-0:08)

R: Waalaikumsalam Warahmatullahi Wabarakatuh

(0:09-0:18)

S: Okey, boleh tak ustaz terangkan sikit latar belakang ustaz pekerjaan, pengalaman kerja dan taraf pendidikan.

(0:19-1:01)

R: Baik-baik, Bismillahirrahmanirrahim. Nama saya Khali I Ahmad bin Nur Halim Jadi, saya berumur 27 tahun lah. Untuk pendidikan saya, saya ni bermula dengan sekolah rendah seperti biasa tapi saya berhenti pada umur 10 tahun dan melanjutkan pengajian di bidang tafiz al-Quran sehinggalah 2011 habis hafiz kemudian saya sambung di pengajian kitab dalam kurang lebih 4 tahun. Jadi selepas daripada tu, saya mengambil SPM lah secara persendirian di sekolah menengah kebangsaan ayerkeroh,

(1:02-1:04)

S: Selain daripada SPM, ustaz ada sijil apa lagi?

(1:05-1:14)

R: Selain daripada SPM, saya juga ada mengambil Sijil Tahfiz Malaysia Atau digelar sebagai STM lah di Darul-Quran dan tu sahajalah saya rasa.

(1:15-1:18)

S: Selain daripada tu, ada tak lagi sijil lain yang ustaz ada?

(1:20-1:37)

R: Sijil-sijil lain eh, untuk pendidikan tak ada, cuma saya ada lah ambil beberapa kursus seperti kursus mutawif kemudian kursus berkenaan dengan rawatan-rawatan islam macam tu lah dan saya berkeinginan untuk melanjutkan pengajian sebenarnya tapi belum ada masa lagi untuk ke tahap itu.

(1:38-1:42)

S: Scalan seterusnya boleh tak ustaz ceritakan sikit pencapaian atau kejayaan yang sekarang ni, hingga setakat ni.

(1:43-2:48)

R: Okey baiklah untuk pencapaian atau kejayaan, nak cakap berjaya tu tak berjaya sangat lah, tapi untuk pencapaian saya sekarang ni alhamdulillah, saya diberi ruangan dan peluang untuk berkhidmat di sebuah Maahad Tahfiz Integra si Sains Madinatul Huffaz. Jadi di sini lah saya rasa saya banyak belajar perkara yang baru. Disebabkan sebelum ni saya memang daripada madrasah, a rang cakap apa tidak pernah terlibat dengan mana-mana a rang cakap macam mana.... hmmm organisasi, Jadi bila saya di sini, kita belajar menjadi pengarah

program, belajar daripada segi media dan saya memang minat bahagian media, jadi saya diletakkan sebagai variegate media di sini, Jadi saya belajar media editing untuk ambil gambar dan alhamdulillah sekarang ni rezeki Allah ta'ala maksudnya saya menjadi ketua jabatan lah di sini untuk al-Quran. Ini semua berkat doa ibu bapa dan sahabat-sahabat sekalian lah. Jadi ini satu pencapaian yang sangat tinggi lah pada saya, daripada kosong dan saya dapat sesuatu yang saya rasa sangat-sangat bermakna.

(2:50-2:55)

S: Seterusnya apakah faktor dalaman? Contohnya seperti motivasi diri, minat dan sebagainya. Adakah dia memberi kesan kepada pencapaian seseorang?

(2:56-3:27)

R: Ya betul. Bila seseorang tu minat untuk melakukan sesuatu, maka dorongan yang kuat akan terjadi pada seseorang. Jadi macam saya, saya bukannya seseorang yang belajar ataupun mengambil kursus di bahagian media editing dan sebagainya. Tapi disebabkan saya minat sehingga saya membeli laptop untuk editing kemudian membeli kamera untuk ambil gambar. Jadi minat yang menyebabkan saya ok belajar explore sedikit-sikit daripada pelajar itu sendiri. Kadang-kadang ada pelajar yang berkemahiran, jadi saya ambil manfaat daripada mereka. Jadi itu memang sangat-sangat bantu lah sebenarnya.

(3:28-3:36)

S: Ok bagaimana pula dengan faktor luaran di sebalik kejayaan ustaz ni? Contohnya seperti ada dorongan keluargakah? Atau dorongan daripada kawan-kawan ke atau sebagainya?

(3:37-4:16)

R: Okay dorongan daripada keluarga dan kawan-kawan semestinya ada. Bohong lah kalau saya cakap tak ada orang yang nak tengok kita berjaya kan. Jadi daripada keluarga memang,, bila pada dasarnya, pada mulanya bila diterima di sini agak takut sebenarnya, sebab kita dah terbiasa dengan suasana madrasah, Suasana madrasah, duduk dengan pelajar-pelajar tasmik dan sebagainya. Bila kita tahu kita nak masuk satu institusi yang macam kita kena formal maksudnya ada perhimpunan, kena beri ucapan dan sebagainya, kita rasa macam kekok, tapi benda itulah yang akan mengasah kita punya bakat. Jadi memang adalah daripada dorongan ibu bapa, kawan-kawan pun sendiri, maksudnya ada yang beri saranan dan galakan untuk teruslah berada di sini.

(4:17-4:22)

S: Seterusnya adakah ustaz faham mengenai teori konsep, teori kerjaya super? Pernah dengar tak sebelum ni?

(4:23-4:24)

R: Alam tak pernah dengar lah, macam mana tuh?

(4:25-4:37)

S: Kalau tak pernah dengarkitaskip dan teruskan. Semasa ustaz dekat madrasah dulu, ustaz pernah tak membuat perancangan kerjaya? Sebelum, semasa pengajian ataupun selepas tamat pengajian, pernah tak?

(4:38-5:05)

R: Semasa di madrasah eh... hmm saya tak bercita-cita tinggi pun sebenarnya. Apa yang saya nampak sebenarnya biladah habis madrasah, apa tujuan atau perjalanan hidup saya selepas tu adalah mengajar, berkhidmat kepada masyarakat. Maksudnya mengajar al-Quran, mengajarkitab-kitabyangtelah dipelajari Itu sahajalah. Sebenarnya untuk berada di maahad tahfiz ni pun ialah satu benda mengajar dan ianya perkara yang sama, cuma dia lebih sikit daripada mengajar tu.

(5:06-5:10)

S: Dari mana ustaz dapat maklumat kerjaya mengenai perancangan ni?

(5:11-5:28)

R: Saya dapat maklumat kerjaya eh? Saya rajin lah untuk meneliti di facebook ataupun bertanya kepada kawan-kawan, di mana ada kerja kosong dan sebagainya. Dari situ lah bila ada kekosongan saya akan hantar resume dan bila dipanggil saya akan terus pergilah ke tempat-tempat yang saya dipanggil.

(5:29-5:38)

S: Seterusnya adakah ustaz buat perancangan kerjaya ni secara berseorangan ataupun bersama dengan orang lain? Contohnya seperti guru-guru, rakan-rakan ataupun sebagainya.

(5:39-5:57)

R: Okey baik, untuk perancangan kerjaya ni sebenarnya 80% lah untuk diri saya sendiri tak ada pun saya bersempang dengan rakan-rakan dan sebagainya. Cuma macam kat untuk side-side income tu adalah bila kita bincang dengan kawan-kawan tu. Tapi untuk kerja tetap macam ni, memang saya akan cari sendiri kemudian saya go through lah jalan sendiri macam tu.

(5:58-6:02)

S: Seterusnya ustaz pernah tak menghadiri kursus-kursus ataupun latihan luaran yang berkaitan dengan kerjaya sekarang ni?

(6:03-6:23)

R: Okey untuk latihan luaran... saya belum pernah lagi, cuma baru-baru ni saya ada menghadiri satu kursus lah pemantapan untuk apa, macam saya sebagai ketua jabatan. Maksudnya pemantapan untuk ketua-ketua jabatan dan juga pemimpin panitia-panitia, ketua panitia dan sebagainya, Itu kali pertama lah.

(6:24-6:33)

S: Okey macam mana ustaz merancang kerjaya dekat dunia ni dalam masa yang sama ianya bertepatan dengan mardhotillah. Maksudnya bertepatan dengan tuntutan akhirat.

(6:34-7:01)

R: Okey baik lah. Sebenarnya apa-apa saja kerjaya tak kisahlah mengajar ke even dia menjadiseorangcashierdi kedai runcitsekalipun, letakkan niat yang pertama kerana Allah ta'ala. Sebabapa, bila kita letakniat kerana Allah ta'ala, bila ada cabaran ataupun ada apa-apa perkara yang menghalang, kita tahu bahawa kita buat ni bukan.. ya memang tak dinafikan memangkeranagaji tetapi kita ada satu lagi matlamatyang lebih besar iaitu untuk mendapat redha Allah ta'ala ,jadi macam itulah..

(7:02-7:10)

S: Okay, pernah takustaz menerima pandangan daripadasesiapa dalam merancang kerjaya ketika pengajian ataupun selepasamat pengajian?

(7:11-7:50)

R: Okay ea menerima pandangan ataupun pendapat. Saya ni jenis orang yangterbuka. Maksudnya bila orang memberikan pandangan ataupun pendapat maka saya akan tengok dulu, tapi saya memang selesa dengan mengajar even macam bila saya nak cuba sesuatu yang baru macam contoh sebelum ni saya pernah bekerja sebagai apa pembantu tukang masak dan sebagainya, so bendatutak kena dengan jiwa saya. so memang apa parent pun da h tahu bahawa kita ni memang lebih ke pada mengajar. Jadi kalau orang bagi sesuatu yang lain untukusulkan kenapa takjadi macam ni tak apa, sebab kalau saya nak try pun benda tu tak lama, so saya terus proceed je lah dengan apa yang saya minat.

(7:50-7:58)

S: Apakah faktoryang mempengaruhi perancangan kerjaya ustaz?Contohnya adakah dari segi gaji ke, minat ataupun kemampuan diri ataupun ada benda lain.

(7:59-8:00)

R: Tak ada

(8:01-8:10)

S:Tak ada? Gaji bukan? Faktor-faktor yang mempengaruhi perancangan kerjaya. Okay kenapa nak jadi guru, kenapa nak jadi imam, kenapa nak jadi mutawif?

(8:11-8;39)

R: Sebab Itu sahaja yang saya rasa boleh buat. Ha itu yang saya cakap tadi, saya tak boleh nak pergi ke okay contoh macam engineering bukan bidang saya, kalau jadi arkitek bukan bidangsaya, Jadi apaje hala tuju yang saya boleh, okay yang saya nampak mengajar, imam itu sahajayangsaya boleh, Kalau nak try sesuatu yang baru walaupun gaji besar tapi orang cakap stress di awal tu akan ada lah. Walaupun kita akan belajar pada akhirnya, tapi saya lagi prefer mengajardan alhamdulillah gaji yangditawarkan pun menarik, so proceed je lah bismillah.

(8:40-8:52)

S: Menurut pandangan ustaz, semasa melakukan proses perancangan kerjaya, perkara apa yang sepatutnya kita lakukan?

(8:53-8:55)

R: Pertama sekali, hmm... macam mana saya nakjawab ni eh?

(8:58-9:01)

S: Maksudnya seorang tu dia kena buat apa?

(9:03-10:05)

R: Okay persediaan. Persediaan untuk Bekerja kan. Dia sebenarnya persediaan mental lah yang paling penting sekali. Fizikal ni Insya Allah tapi mental kena kuat lah untuk semua pekerjaan lah, sebab orang cakap apa walaupun pekerjaan tu nampak ringkas sekali pun macam mengajar orang cakap tak apalah kau duduk dalam aircond je tak ada apa, Sebenarnya ada, setiap pekerjaan tu ada ujian dia, jadi mental kita kena kuat sebab apa kalau mental tak kuat, maksudnya sampai suatu tempat kerja tu rakan kita toxic dan sebagainya, maka benda tu akan mempengaruhi kita dan habislah Kita keluar pada tempat tu, Bila ke tempat lain sama juga, perkara yang sama kalau mental tak kuat habislah sebab saya perkara yang paling penting mental lah. Untuk ilmu tu macam saya cakap, saya memangtak berpendidikan tapabila kita belajar mental kita kuat, orang cakap bila tak ada ilmu tapi mental kita tak kuat habislah zero. Tapi bila kita tak ada ilmu, mental kita kuat kena tegur okay, salah pun macam ni okay kita terima, Kita belajar terus kepada perkara yang kedua, perkara yang ketiga, Jadi kita boleh belajardan boleh terus kekal lah dengan kerjaya kita tu.

(10:06-10:09)

S: Maksudnya dari segi persediaan fizikal untuk melakukan sesebuah perancangan kerjaya tu?

(10:10-10:22)

R: Okay fizikal tu saya tak nafikan memang perlu ada jugalah. Dari segi macam apa yalah kalau orang tu tak ada kesihatan fizikal, macam mana dia nak bekerja kan untuk mencari nafkah kan. Jadi benda tu kena ada jugalah.

(10:23-10:34)

S: Okay seterusnya, Adakah ustaz membuat penerokaan kerjaya semasa di madrasah tahfiz dan selepas tamat pengajian? Maksudnya penerokaan kerjaya ni ustaz ada tak cari-cari maklumat mengenai sesuatu kerjaya ni?

(10:35-11:17)

R: Maaf kata memangtak ada. Maksudnya masa di tahfiz memang saya zero. Macam contoh, saya bagi contoh untuk STM Sijil Tahfiz Malaysia. Untuk Sijil Tahfiz Malaysia ni sebenarnya kalau sesiapa ambildan kemudian dapatmuntaz, maka pada ketika itu kerajaan akan bagi skim bantuan tak silap saya untuk mereka sambung belajar. Tapi pada waktu tu saya ambil dalam keadaan sayataktahu. Saya ambil untuk mendapatkansijil dalam keadaan saya tak tahu "oh sebenarnya benefit dia macam itu macam ini". Saya memang tak meneroka langsung. Apa yang ada di depan mata, saya akan sapu je lah macam tu tanpa saya meneroka dengan lebih mendalam. So sepatutnya kita kena belajarlal suatu perkara tu, teliti dulu untuk buat suatu perancangan, So macam rugilah bila STM tu diabaikan macam tu.

(11:18-11:28)

S: Berdasarkan pandangan ustaz, bagaimanakah untuk menapis maklumat kerjaya yang diperolehi daripada sumbercarian? Maksudnya menapisdari sudutkesahihan, kepentingan ataupun tahap risiko.

(11:40-12:22)

R: Macam mana dari segi bidang kerjaya ni sebab saya ni di bidang pendidikan. Ok macam bidang pendidikan ni, mungkin saya tak nampak sangat lah. Cumanya mungkin dari segi skop kerja yangdiberikan kita kena tengok lah skop kerja, macam contoh bila dah ditawarkan sebagai seorang guru, maka pastikan betul-betul guru bukan sebagai seorang warden dan diberikan kerja tambahan lain. So memang benda tu saya akan tanya bila saya tanya pada satu-satu company ataupun salah satu institut pendidikan " Adakah ini sebagai seorang guru sahaja ataupun saya perlu menjadi warden"? Jadi dekat situ kita perlu lebih tepatdanjelas lah dalam bertanya kepada orang berkenaan dengan pekerjaan tadi. Jangan kita malu-malu, kalau kita simpan, maka kitalah yang akan sakit di kemudian hari.

(12:23-12:28)

S: Ok seterusnya bagaimana ustaz mengetahui ciri-ciri kerjaya yang sesuai dengan diri? Semasa pengajian atau selepas tamat pengajian.

(12:29-13:00)

R: Saya rasa.... Itulah sebabnya ni, saya punya skop tak besar, jadi saya tak tahu macam... ok kalau mungkin saya masuk di universiti, mungkinlah saya boleh, tapi saya memang daripada awal sehingga akhir memang saya di madrasah sahaja. So orangcakup benda tu ok lah memang saya nampakkerjaya saya di situ sahaja. Kalau pergi di mana-mana tempat pun saya akan pergi ke bahagian pendidikansahaja, mengajar, mengajar. Mungkin dari segi yang lain macam saya cakap, saya minat fotografi, editing dan sebagainya. Mungkin itu boleh dijadikan sebagai side saya, tapi fokus utama saya ialah mengajar,

(13:01-13:04)

S: Bagaimana ustaz mengetahui kemampuan diri dalam kerjaya yang ustaz impikan?

(13:05-13:30)

R: Ok Kemampuan diri,sebabapa,sebab untuk pengalaman, saya mengajar ni dah 4 tahun lah orangcakup, 4 tahun ke 5 tahun lebih lah, So orang cakap bila kita dapat apa,kawal kita punya emosi di dalam kelas kemudian kita tengok pelajar-pelajar kita yang berjaya dan maksudnya dengan anak-anakmurid kita yangingat-al-Quran, bolehfaham dengan apayang kita berikan, jadi saya rasa Itulah sebenarnya kemampuan saya dekat situ.

(13:31-13:36)

S: Adakah ustaz mempunyai maklumatyang cukup mengenai kerjaya yang ustaz nak ceburi ni lah?

(13:37-13:38)

R: Maksudnya? Maklumat yang cukup macam mana?

(13:39-13:48)

S: Maksudnya maklumat menjadi guru ni macam mana, apa skop kerja guru. Cukup tak maklumat yang ustaz dapat sebelum nak kerja?

(13:50-14:20)

R: Ok Sebenarnya nakcakup 100% cukup tu takada jugalah. Sebab saya tak,, saya tak yakin dengan semua orang, tapi memang syarikat ataupun madrasah atau sekolah yang kita nak masuk tu kita tak akantanya semuanya direct. Cuma benda-benda utama yang macam saya cakap job skop yang kita tahu mengajar. Ok kemudian, kalau kita ditawarkan warden, warden lah, macam tuh je, Maksudnya tu je, kemudian lain-lain tu akan diberitahu lah sewaktu sesi berdepan dengan apa,, sekolah tadi dan sebagainya.

(14:21-14:40)

S: Seterusnya maklumat kerjayayang ustaz peroleh tu, seimbangtak dunia dengan akhirat?

(14:41-14:49)

R: Alhamdulillah lah. Semuanya seim bang lah, takada ku rang dan tak ada lebih. Masing-masingseimbang. dunia ada, Akhirat pun ada. Bahkan kadang-kadang, akhirat lebih daripada dunia.

(14:50-14:55)

S: Ok ustaz pernah mendapatkan maklumat sesuatu kerjaya tu, hasil daripada perbincangan guru ataupun rakan ataupun dengan orang luar?

(14:56-15:23)

R: Ya pernah. Untuk pengetahuan, sekolah ni lah saya masuk di maahad yang sekarang ni pun atas pertanyaan saya kepada kawan-kawan sewaktu pandemik, Jadi sekolah yang sebelum ni tutup dan maksudnya selepas daripada itu saya pun berhenti dan saya hanya menjadi imamrawatibisahajalah. Jadi saya bertanya pada rakan sewaktu bulan Ramadhan "ada tak kerja kosong" jadi dia beritahu ada satu sekolah ni, kemudian saya tengok dan call terus dipanggil untuk interview.

(15:25-15:29)

S: Ok seterusnya ustaz memperolehi maklumat kerjaya ni tepat tak? Maksudnya tepat tak dari segi gaji, jarak dan masa bekerja?

(15:30-15:52)

R: Ok Untukdi sini ya, memang boleh dikatakan tepat lah seperti mana yang dimaklumkan. Cuma mungkin kalau ada miss communication dari segi waktu mengajar. Daripada apa yang diberitahu, waktu mengajarnya kurangtapi bila kita masuk kat sini oh lebih sebab mungkin waktu tu pelajar nyatakramai, tapi bila dah bertambah pelajar, jadi Quran difokuskan lebih jam di situ.

(15:53-16:07)

S: Ok Berdasarkan penilaian ustaz lah, sumber maklumat manakah yangperlu diterima dalam merancang kerjaya? Daripada segi sumber internet ataupun daripada pandangan atau pengalaman daripada guru-guru ataupun rakan-rakan ataupun kedua-duanya sekali?

(16:08-16:27)

R: Hmm... pada saya kedua-duanya sekali. Sebab kalau kita berfokus pada internet sangat-sangat lah bahaya kan. Jadi kalau kita berfokus pada internet kemudian kita tanya dengan sahabat-sahabat kita berkenaan dengan suatu tempat tu adakah mereka tahu. Ok jadi bila respon oh bagus madrasah ni, bagus sekolah ni, jadi itu sangat-sangatlah membantu kita sebenarnya.

(16:28-16:42)

S: Ok seterusnya, sepatutnya seseorang pelajar ni, dia mampu buat suatu keputusan lah semasa dia belajar untuk kerjaya akan datang. Macam mana pula dengan ustaz semasa dekat madrasah dulu?

(16:43-16:51)

R: Hmm saya.... saya tu lah, saya tak merancang apa-apa pun. Apa yang Allah aturkan saya jalan je lah hahaha..

(16:52-17:14)

S: Ok seterusnya, adakah pihakmadrasah tahfiz dulu, semasa ustaz belajar kat tahfiz dulu, adakah pihakmadrasah menyediakan sokongan maklumat kerjaya yang cukup kepada ustaz untuk membuat keputusan kerjaya sama ada orangkatatak kisahlah macam mana pun. Ada tak pihak madrasah beri maklumat?

(17:18-18:06)

R: Ok baik, kan untuk zaman saya belajar waktu tu lah. Kalau tengok dari 2011 something macam tu, saya boleh cakap jujur lah maksudnya pada ketika itu semua daripada segi madrasah kami tidakterbuka dengan dunia luar. Macam contoh sekarang, madrasah yang sedangapa...yang pernah saya belajar ni pada dahulu kala, memang tidak terlibat dengan mana-mana aktiviti luar seperti musabaqah dan sebagainya. Tetapi bila beredarnya masa, beredarnya zaman; maka mereka telah nampak macam mana cara untuk menaikkan nama madrasah, macam mana cara untuk,,, jadi mereka akan menyertai pertandingan musabaqah-musabaqohluardan sebagainya. Jadi pada ketika itu, saya rasa barulah mereka akan beri galakan kepada pelajar-pelajar dari segi kerjaya dan sebagainya. Jadi pada waktu saya tu, memang tak ada lah, memang zero je lah macam tu.

(18:07-18:18)

S: Seterusnya adakah ustaz mempunyai keupayaan untuk menilai dari sudut ketepatan pilihan kerjaya yang dilakukan? Hmm.... ustaz rasa tepat tak, kerjaya yang ustaz pilih ni ?

(18:18-18:20)

R: Untuk buat masa sekarang ni, saya rasa tepatlah insya Allah.

(18:21-18:30)

S: Seterusnya apakahfactory yang mendorong ustaz untuk melakukan keputusan kerjaya ni? Minat ataupun kemampuan diri, gaji, persekitaran?

(18:31-19:00)

R: Hmm satu memang orang cakap kita punya kemahiran lah, mengajar dan kemampuan diri. Kemudian begitu juga dengan gaji, sebab saya akan tengok je lah macam sebelum ni saya, banyak-banyaksekolah kan. Ini saya jujur lah kan, maksudnya bila kita dah pergi satu sekolahni, kita mengajar, bila gaji ditawarkan sekian-sekian, bila kita keluar dari sekolah tu dan sekolah seterusnya kita nak pergi, memang kita akan tengok gaji lah yang pertama, Adakah lebih daripada sekolah yang kita berhenti tu, ha macam tu.

(19:01-19:12)

S: Seterusnya menurut pandang ustaz, apakah faktor yang paling utama dalam membuat keputusan perancangan kerjaya?

(19:13-19:36)

R: Hmm... untuk ni lah, pertama sekali hmmm.. pastikan benda tu bertepatan lah dengan agama Islam. Maksudnya tidak lari daripada syaria Islam, benda tu yang paling utamalah. Contoh bila ditawarkan gaji yang lumayan pun tetapi melanggar syaria Islam maka tak kemana pun sebenarnya, So itu yang saya letakkan perkara yang pertama lah.

(19:37-19:39)

S: Seterusnya, pernah tak ustaz menganggur selepas tamat pengajian?

(19:40-19:53)

R: Okey untuk dikatakan menganggur tu tak juga, sebab rezeki saya alhamdulillah, Maksudnya menganggur saya pun, saya masih ada imam rawatib dan saya masih lagi ada allowance-allowance daripada Isbad, skim bantuan Huffaz dan sebagainya,

(19:54-20:14)

S: Okey seterusnya. dalam orang kata memilih untuk dapatkan satu pekerjaan ni, dia ada benda yang sepatutnya macam kena ada kompromi. Maksudnya kadang kerja tu gaji dia besartapi kerja dia berisiko ataupun gaji dia besar tapi perjalanan dia jauh. So mana yang ustaz akan utamakan atau mana yang ustaz akan ketepikan?

(20:15-20:41)

R: Okey saya untuk distance macam kat jarak tu, tak ada masalah pun. Dari segi pekerjaan yang berisiko eh, sebab saya punya pekerjaan ni saya tak nampak pun risiko. Mengajar so risiko dari segi contoh jauh. Contoh ditawarkan Di Sabah, Sarawak sebab sekarang saya masih bujang, jadi saya tak nampak satu perkara yang berat tapi mungkin selepas berkeluarga, saya akan fikirkan perkara-perkara yang macam tu. Buat masa sekarang ni memang tak ada.

(20:42-20:43)

S: So kalau sekarang ni, gajilah yang utama?

(20:44-20:46)

R: Ya betul. Selagi mana gaji tu alhamdulillah, kita proceed je.

(20:47-21:27)

S: Okey ini soalan rumusan, soalan terakhir. Pada pendapat ustaz, bagaimanakah bentuk laluan perancangan kerjaya yang perlu diwujudkan di madrasah tahfiz untuk menghasilkan komuniti berpendapatan tinggi di kalangan lepasan madrasah tahfiz? Maksudnya apakah bentuk laluan yang perlu kita wujudkan untuk menghasilkan lepasan tahfiz nisupaya dorang ni berpendapatan tinggi selepas habis belajar nanti?

(21:28-22:14)

R: Okey untuk mendapatkangajiyang lumayan. Kalau kita nak bina mindset pelajar dengan mendapatkangajiyang lumayan, tak dapat tidak pertama sekali berfokus pada sijil-sijil lah, itu yang pertama sekali. Sebabapa, kalau seseorang tu tanpa sijil untuk zaman sekarang ni memang tak kemana lah. Macam saya kan, Saya, rezeki saya kat sini alhamdulillah. Jadi untuk pelajar-pelajar ni, kita tak ada masalah mereka belajar tahfiz dan sebagainya. Kemudian habis daripada tahfiz tu, kalau contoh mereka nak sambung ke bidang alim sekalipuntakada masalah. Cuma beritahu mereka, bagi mereka buka mata yang kalau kamu memang nak jadi seorang yang bekerjaya hebat dan sebagainya, sekarang kamu dah ada ilmu al-Quran, ilmu-ilmu akhirat jadi why not kamu terus ke arah ilmu-ilmu dunia. Try ambik SPM, try ambik diploma dan sebagainya.

(22:15-22:20)

S: Maksudnya penambahbaikan tu pelajar yang kena majukan diri dengan sijil ke ataupun pihak madrasah sendiri yang kena wujudkan sijil tu?

(22:22-22:58)

R: Pada saya eh, sebab untuk pihak madrasah sendiri yang mengadakan sijil tu tak jadi masalah. Tapi bagi saya lah yang dah mengajar di integrasi-integrasi, maksudnya di akademik dan al-Quran ni, pada saya better lah selesaikan satu-satulah dulu. Kemudian beritahu pada pelajar, buka mata mereka supaya ok selesai ni kamu boleh terus pada step yang lain. Jangan kita terus jalan dua-dua. Tak ada masalah untuk mereka yang berkemampuan tak ada masalah. Tapi kalau mereka yang tidak berkemampuan nikesianlah sebab sekarang pun kita faham yuran yang agak mencanak dan sebagainya. So kesian pada dia bila tak dapat al-Quran, tak dapat akademik dan sebagainya,

(23:00-23:04)

S: Seterusnya apakah ruang penambahbaikan yang ingin ustaz cadangkan untuk memperkukuhkan sistem pengajian di madrasah tahfiz?

(23:06-24:04)

R: Apayang saya nak cadangkan eh? Hmm... pertama sekali, cadangan saya lah, cadangan saya di setiap tahfiz ni takapa teruskan dengan cara kita. Maksudnya kalau untuk al-Quran al-Quran sahaja, kalau kita masih berkerastidak mahu apa campurkan dengan akademik itu tak jadi masalah. Cumanya boleh lah kalau kita nak adakan di setiap kali weekend ke orang cakap apa asas-asas dalam pengajian-pengajian akademik supaya mereka tidak terkejut bila masuk ke sekolah-sekolah akademik. Sebab sekarang kita tahu, orang cakap banyak buka laluan untuk fast track dan sebagainya. Macam di sini pun ada laluan fast track, jadi bila pelajar-pelajar memang zero akademik bila masuk sini, kalau yang mereka yang boleh okey takada masalah, tapi kalau yang tak boleh ni la menjadi masalah iaitu beban kepada

mereka. So why not untuk madrasah-madrasah setiap hujung minggu ataupun setiap sebulan dua tiga kali kita adakan pengajian-pengajian akademik, matematik dan sebagainya.

(24:05-24:15)

S: Soalan terakhir sekali, sebelum kita nak tamatkan sesi temubual ni, ada tak apa-apa yang ustaz nak tambah untuk memperhalusi lagi yang berkaitan dengan sistem pengajian di madrasah tahfiz persendirian?

(24:15-24:16)

R: Hmmmm... tak ada kot.

(24:16-24:20)

S: Ok baik, terima kasih.

(24:20-24:22)

R: Sama-sama.

LAMPIRAN 6

Petikan Transkrip Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

TAJUK KAJIAN: KERANGKA MODEL LALUAN KERJAYA BAGI PELAJAR MADRASAH TAHFIZ PERSENDIRIAN DI MALAYSIA

BUTIRAN SESI:

- **Tarikh:** 06 Mei 2025 (Selasa)
- **Masa:** 9:00 Pagi – 11:10 Pagi
- **Platform:** Dalam Talian (Google Meet)
- **Moderator:** Muhammad Saifullah Bin Samsul (Penyelidik)

SENARAI PANEL:

1. **Panel 1:** Prof. Madya Dr. Mohd Izwan Bin Mahmud (Pakar Kerjaya)
2. **Panel 2:** Dr. Khairul Azhar Bin Meerangani (Pakar Perspektif Islam)
3. **Panel 3:** Dr. Yusni Mohamad Yusak (Pakar Pendidikan Tahfiz)
4. **Panel 4:** Dr. Mohammad Fahmi Bin Abdul Hamid (Pakar Quran & Hadith)
5. **Panel 5:** Ustaz Khalil Bin Ahmad (Alumni Tahfiz Berjaya)
6. **Panel 6:** Ustaz Muhammad Afif (Alumni Tahfiz Berjaya)

PETIKAN TRANSKRIPSI (VERBATIM):

(Masa: 9:00 Pagi - Sesi Bermula)

Moderator: Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan selamat pagi kepada semua barisan panel yang saya hormati. Pertama sekali, jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Prof. Madya Dr. Izwan, Dr. Khairul, Dr. Yusni, Dr. Fahmi, serta rakan-rakan alumni, Ustaz Khalil dan Ustaz Afif kerana sudi meluangkan masa pada pagi Jumaat yang barakah ini.

Tujuan utama kita berkumpul dalam webinar filantropi ini adalah untuk membincangkan dan memurnikan dapatan kajian saya mengenai "Kerangka Model Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia". Sebelum kita pergi lebih jauh kepada soalan kunci, izinkan saya membentangkan sedikit gambaran kerangka yang telah dibangunkan hasil gabungan Teori Super dan Pemikiran Ibnu Khaldun.

(Penerangan ringkas oleh Moderator mengenai kerangka kajian...)

Moderator: Baiklah, kita terus kepada pusingan pertama. Berdasarkan kerangka yang dipaparkan, saya ingin meminta pandangan panel mengenai elemen "Perancangan Kerjaya" bagi pelajar tahfiz. Mungkin boleh dimulakan dengan Prof. Madya Dr. Izwan dari sudut pakar kerjaya.

Panel 1: Terima kasih Saudara Pengerusi. Bismillah Pada pandangan saya, perancangan kerjaya ni sangat penting. Kalau pelajar tak ada pelan yang jelas, mereka akan rasa selepas habis belajar dan tak tahu apa yang perlu dilakukan. Dengan adanya perancangan yang tersusun macam dalam model ni, mereka akan tahu matlamat mereka dan cara untuk mencapainya

Moderator: Terima kasih Dr. Izwan. Bagaimana pula pandangan daripada sudut Islam, Dr. Khaiml? Adakah perancangan ini selan dengan tuntutan agama?

Panel 2: Ya, saya bersetuju. Perancangan ni bukan hanya tentang mencari pekerjaan semata-mata, tetapi juga tentang bagaimana mereka ingin menstrukturkan kehidupan mereka Dalam Islam, kita tak boleh asingkan dunia dan akhirat. Jadi, kerangka yang ada elemen "Run" dan "Integrasi Dunia-Akhirat" ni sangat tepat. Kita nak mereka terus belajar dan memberi sumbangan kepada masyarakat, bukan sekadar cari gaji.

Panel 3: Saya nak tambah si kit. Perancangan kerjaya sepatutnya holistik. Pelan kerjaya perlu melibatkan aspek kerohanian, sosial, dan profesional supaya pelajar dapat memanfaatkan setiap peluang yang datang Kita tak nak mereka jadi huffaz yang hanya duduk di masjid, tapi tak mampu bersaing di luar.

Moderator: Menarik tu, Dr. Yusni. Bercakap tentang persaingan, saya ingin beralih kepada realiti sebenar. Saya tujukan soalan ini kepada wakil alumni, Ustaz Khalil (Panel 5). Sebagai bekas pelajar, apa cabaran sebenar bila keluar dari madrasah?

Panel 5: Terima kasih moderator. Berdasarkan pengalaman saya dan kawan-kawan, masalah utamanya ialah pendedahan. Ramai pelajar tahfiz sebenarnya kurang terdedah dengan pelbagai peluang kerjaya selain daripada menjadi guru agama atau bekerja di masjid. Mereka mungkin tak tahu bahawa sebenarnya ada banyak bidang yang boleh mereka ceburi.

Panel 6: Betul, saya sokong Ustaz Khalil Bagi kebanyakan pelajar, keputusan kerjaya mereka sering dipengaruhi oleh apa yang biasa mereka lihat dalam keluarga dan komuniti Contohnya, mereka lebih cenderung memilih untuk mengajar agama sebab itu yang masyarakat "expect". Mereka bimbang untuk memilih kerjaya lain yang mungkin dianggap 'tidak sesuai' dengan latar belakang agama mereka.

Moderator: Maklum balasyang sangat jujur daripada alumni Jadi, untuk mengatasi masalah "kurang pendedahan" dan "takut mencuba" ni, apakah elemen tambahan yang perlu ada dalam model ini? Mungkin Dr. Fahmi (Panel 4) boleh ulas.

Panel 4: Pada hemat saya, selain ilmu agama, kita kena tekankan "Kemahiran Insaniah" atau *soft skills*. Kemahiran insaniah sangat penting Selain kemahiran teknikal dalam agama, pelajar tahfiz juga perlu dibekalkan dengan kemahiran komunikasi, empati, dan kebolehan bekerja dalam pasukan Tanpa kemahiran ini, mereka sukar beradaptasi dengan masyarakat yang lebih luas

Panel 5: Saya setuju dengan Panel 4. Lebih-lebih lagi dalam bidang yang memerlukan kerja berpasukan. Walaupun dalam kerjaya yang lebih berkait dengan agama, mereka tetap perlu berkomunikasi dengan orang lain, sama ada dengan

masyarakat atau rakan sekerja. Kalau pandai Quran tapi tak pandai komunikasi, susah nak bawa diri.

Panel 3: Tepat sekali. Dunia kerja kini menilai lebih daripada kemahiran teknikal sahaja. Saya cadangkan tambah elemen "Pemikiran Kritis". Pemikiran kritis adalah kunci untuk memahami dan menyelesaikan masalah dengan lebih mendalam dan berkesan dalam persekitaran yang dinamik. Pelajar tahfiz kena pandai selesaikan masalah, bukan hafal sahaja.

Panel 1: Saya sokong. Selain itu, kemahiran kepimpinan juga sangat penting, bukan sahaja untuk mengurus pasukan, tetapi juga untuk membuat keputusan yang tepat. Pemimpin yang baik mampu menginspirasi orang lain. Jadi elemen-elemen *soft skills* ni wajib dimasukkan dalam tema "Nilai Tambah" atau tema baru dalam kerangka saudara Saifullah.

Moderator: Alhamdulillah, perbincangan yang sangat padat. Saya dapat simpulkan di sini bahawa kesemua panel bersetuju bahawa model ini perlu memasukkan elemen "Kemahiran Insaniah" yang merangkumi komunikasi, kerja berpasukan, dan pemikiran kritis sebagai persediaan ke alam kerjaya.

(Perbincangan diteruskan ke sesi seterusnya...)

LAMPIRAN 7

Pengesahan Transkrip Data Temu Bual Oleh Peserta Kajian

LAMPIRAN 8

Pengesahan Transkrip Perbincangan Kumpulan Berfokus (FGD)

BORANG PENGESAHAN TRANSKRIPSI DATA PERBINCANGAN KUMPULAN BERFOKUS (FGD)

Setelah meneliti transkripsi yang telah dikemukakan kepada saya untuk disemak, dengan ini saya mengesahkan bahawa:

Nama Pelajar: **Muhammad Saifullah Bin Samsul**

No Matrik: **2023437602**

Kursus: **IC780 - Sarjana Pengajian Islam Kontemporari**

Tajuk Kajian: **Kerangka Model Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian Di Malaysia**

Pelajar ini, di bawah bimbingan **Dr. Ahmad Rosli Bin Mohd Nor**, telah menyediakan transkripsi data Perbincangan kumpulan Berfokus (FGD) ini dengan tepat tanpa mengubah fakta dan maksud asal. Dengan ini, saya mengesahkan bahawa data tersebut adalah benar.

Sekian, harap maklum.



..... (Tandatangan)

Nama : _____

Jawatan : ~~Abdul Azim bin Akbar~~
Pensyarah

Institusi : **UiTM Melaka**

Tarikh : _____

LAMPIRAN 9

Pengesahan Tema dan Kod Kajian Oleh Pakar

JADUAL PENGESAHAN TEMA DAN KOD KAJIAN

Bil.	Tema	Sub-Tema	Faktor Kritikal (Kod)	Data Verbatim (Petikan Transkrip)	Persetujuan Pakar (/)	Ulasan (Jika ada)
1	Perancangan Kerjaya	Ruh	Perancangan Seimbang	"Sebarang kerjaya yang dicebun, sama ada dalam bidang pendidikan mahupun sektor perkhidmatan, perlulah dimulakan dengan niat kerana Allah SWT. Walaupun pendapatan itu penting, matlamat utama adalah untuk mendapatkan keredahan Allah. Ini akan menjadi penguat semangat apabila berhadapan dengan cabaran." (PK10)	/	
		Akal Tamyizi	Prioriti Kerjaya	"Keutamaan saya dalam memilih kerjaya didorong oleh tiga faktor utama: pertama, keperluan kewangan diri dan keluarga; kedua, minat serta kemampuan diri; dan ketiga, faktor masa serta persekitaran positif yang menyokong perkembangan kerjaya saya." (PK3)	/	
		Akal Tajribi	Dorongan Sosial	"Faktor utama yang mempengaruhi keputusan saya adalah dorongan daripada ibu bapa. Memandangkan kedua-dua mereka merupakan pendidik, persekitaran keluarga tersebut telah mendorong saya untuk mengejar cita-cita menjadi seorang guru." (PK8)	/	
		Akal Nazari	Penilaian Diri	"Aspek paling utama adalah persediaan sebelum melangkah ke alam pekerjaan. Kita perlu melengkapkan diri dengan ilmu, persediaan mental dan fizikal, serta menilai kemampuan diri agar mampu menggalas tanggungjawab dalam kerjaya tersebut." (PK5)	/	

			Target Kerjaya	"Setelah menamatkan pengajian, saya telah menetapkan sasaran kerjaya yang jelas, iaitu untuk menjadi tenaga pengajar dalam bidang al-Quran dan hafazan." (PK14)		
		Hakikat al-Insaniyyah	Matlamat Perancangan	"Perancangan kerjaya saya berkait rapat dengan bidang pendidikan. Berpegang kepada hadis Nabi SAW bahawa sebaik-baik manusia adalah yang belajar dan mengajar al-Quran, saya memilih laluan ini sebagai usaha mencari keredahan Allah SWT." (PK12)	/	
2	Penerokaan Kerjaya	Ruh	Penerokaan Menyeluruh	"Kriteria pemilihan kerjaya saya adalah pekerjaan yang halal dan bebas daripada unsur syubuhah. Saya juga memastikan kerjaya tersebut membolehkan saya menunaikan ibadah dengan sempurna tanpa sebarang halangan waktu." (PK1)	/	
		Akal Tamyizi	Keutamaan Kerjaya	"Minat yang mendalam serta potensi diri merupakan indikator paling utama dalam pemilihan kerjaya saya." (PK3)	/	
		Akal Tajribi	Eksplorasi Kerjaya	"Saya memulakan eksplorasi kerjaya sejak peringkat Diploma. Setiap kali cuti semester, saya akan memohon menjadi guru ganti bagi mendapatkan pengalaman awal dan merancang hala tuju kerjaya masa hadapan." (PK6)	/	
			Sokongan Dinamik	"Ibu bapa saya sentiasa memberikan galakan dan sokongan untuk saya melakukan kerja sambil semasa cuti pengajian bagi menimba pengalaman." (PK1)	/	

		Akal Nazari	Analisis Mendalam	"Analisis kerjaya saya dilakukan dengan menapis carian berdasarkan jenis pekerjaan, lokasi geografi, skop tugas, tawaran gaji, serta persekitaran kerja." (PK3)	/	
		Hakikah al-Insaniyyah	Prinsip Kerjaya	"Prinsip utama saya adalah meletakkan Allah SWT sebagai keutamaan. Oleh itu, saya tidak akan memilih sebarang pekerjaan yang bertentangan dengan syariat Islam." (PK2)	/	
3	Maklumat Kerjaya	Ruh	Data Berimbang	"Maklumat kerjaya yang diperolehi adalah seimbang antara keperluan duniawi dan ukhrawi. Malah, dalam sesetengah aspek, penekanan terhadap akhirat lebih diutamakan." (PK10)	/	
		Akal Tamyizi	Kerjaya Tepat	"Saya memperolehi maklumat kerjaya melalui media sosial. Setelah menyemak, saya mendapati maklumat tersebut adalah tepat dan selari dengan realiti pekerjaan semasa." (PK5)	/	
		Akal Tajribi	Sumber Kerjaya	"Saya membuat rujukan melalui carian internet serta bertanya kepada rakan-rakan terdekat untuk mendapatkan maklumat lanjut." (PK14)	/	
		Akal Nazari	Kepuasan Maklumat	"Secara jujurnya, maklumat awal yang saya perolehi agak terhad. Pemahaman mendalam mengenai kerjaya ini hanya diperolehi setelah saya mula bekerja." (PK5)	/	
			Sumber Berintegriti	"Saya lebih meyakini pandangan guru-guru dan individu berpengalaman berbanding maklumat internet yang mungkin diragui kesahihannya. Secara keseluruhannya, sumber daripada pakar rujuk adalah lebih tepat." (PK5)	/	

4	Keputusan Kerjaya	Ruh	Kerjaya Barakah	"Keputusan saya berpaksikan kepada status halal sesuatu pekerjaan. Walaupun bukan dalam bidang pengajaran, asalkan ia halal dan manpu menyara keluarga, ia tetap dikira sebagai ibadah." (PK7)	/	
		Akal Tamyizi	Pertimbangan Keputusan	"Faktor utama saya membuat keputusan pemilihan kerjaya ini adalah disebabkan minat yang mendalam." (PK6)	/	
		Akal Tajribi	Sokongan Keputusan	"Ayah saya banyak memberikan sokongan moral dan semangat, terutamanya ketika saya berasa ragu-ragu dalam membuat keputusan kerjaya." (PK15)	/	
		Akal Nazari	Keselerasan Kerjaya	"Saya telah membuat perbandingan berdasarkan pengalaman pekerjaan terdahulu, dan akhirnya memilih kerjaya guru kerana ia paling serasi dengan jiwa saya." (PKG)	/	
		Al-Hakikah Al-Insaniyyah	Kesedaran Keputusan	"Tanggapan bahawa guru tahfiz hanya mengajar al-Quran adalah kurang tepat. Kami juga berperanan membentuk akhlak pelajar selari dengan ajaran al-Quran, terutamanya dalam menangkis fitnah dan cabaran sosial masa kini." (PK12)	/	
5	Nilai Tanibah	Ruh	Integrasi Dunia-Akhirat	"Walaupun rezeki adalah ketentuan Allah, graduan tahfiz perlu proaktif menambah nilai din dengan kemahiran insaniah (soft skills) seperti penyuntingan atau pemasaran. Kita perlu mengimbangi tuntutan duniawi dengan keperluan semasa tanpa mengabaikan aspek akhirat." (PKS)	/	

		Akal Nazari	Kemahiran Holistik	"Sistem pendidikan tahfiz wajar diperkukuhkan dengan modul kemahiran tambahan. Ini bagi menastikan graduan bukan sahaja menguasai al-Quran, malah memiliki kompetensi teknikal yang lain apabila tamat pengajian." (PK5)		
			Pengiktirafan Badan An toriti	"Pihak berwajib seperti Jabatan Agama disarankan menyediakan persijilan atau tauliah khusus untuk graduan tahfiz bagi memudahkan mereka mendapat pekerjaan yang setaraf dengan kelayakan mereka." (PK6)		
6	Kemahiran Insamyyah	Akal Tajribi	Komunikasi Interpersonal	"Kemahiran insaniah sangat penting. Selain kemahiran teknikal dalam agama, pelajar tahfiz juga perlu dibekalkan dengan kemahiran komunikasi, empati, dan kebolehan bekerja dalam pasukan. Tanpa kemahiran ini, mereka sukar beradaptasi dengan masyarakat yang lebih luas." (Panel 4)		
			Kerja Berpasukan	"Saya setuju, lebih-lebih lagi dalam bidang yang memerlukan kerja berpasukan. Walaupun kerjaya berkaitan agama sering dilihat bersifat individu, mereka tetap perlu berkomunikasi dengan masyarakat dan mkan sekerja" (Parel 5)		
			Keusahawanan	"Bidang keusahawanan member peluang kepada pelajar tahfiz untuk menerajui projek yang bermanfaat kepada komuniti. Kemahiran ini bukan sahaja melatih ciri kepimpinan, malah memperkukuhkan jaringan profesional yang memberi impak positif kepada pembangunan sosial." (Panel 5)		

		Akal Nazari	Kemahiran Kepimpinan	"Kemahiran kepimpinan sangat penting, bukan sahaja untuk mengurus pasukan, tetapi juga untuk membuat keputusan yang tepat dalam situasi kompleks. Pemimpin yang berwibawa mampu menginspirasi orang lain dan membawa perubahan positif" (Panel 3)	/	
			Pemikiran Kritis	"Pasaran kerja masa kini menilai aspek yang melangkaui kemahiran teknikal semata-mata. Pemikiran kritis menjadi kunci utama untuk memahami dan menyelesaikan masalah secara mendalam dan efektif dalam persekitaran kerja yang dinamik" (Panel 3)	/	

Ulasan ringkas

- Tema 1 - Kod dan verbatim menunjukkan proses perancangan kerjaya yang jelas, konsisten dan sejajar dengan konstruk kajian.
- Tema 2 - Elemen penceritaan kerjaya dipaparkan secara logik melalui pengalaman dan refleksi peserta.
- Tema 3 - Kod "ketepatan" dan "kepuasan" maklumat kerjaya adalah relevan serta saling melengkapi
- Tema 4 - Keputusan kerjaya peserta disokong oleh data verbatim yang kukuh dan tidak bercanggah
- Tema 5 - Nilai tambah seperti keyakinan dan kesedaran diri ditunjukkan secara konsisten merentas responden.
- Tema 6 - Kemahiran insaniyyah yang dikenal pasti menyokong objektif kajian dan dapatan kajian lepas.

BORANG PENGESAHAN KESAHAN TEMA DAN KOD (QUALITATIVE DATA VERIFICATION)

Setelah meneliti dan menyemak Jadual Matriks Tema dan Kod yang dikemukakan, dengan ini saya mengesahkan bahawa:

Nama Pelajar: **Muhammad Saifullah Bin Samsul**

No Matrik: **2023437602**

Kursus: **IC780 - Sarjana Pengajian Islam Kontemporari**

Tajuk Kajian: **Kerangka Model Laluan Kerjaya Bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian Di Malaysia**

Pelajar ini, di bawah bimbingan **Dr. Ahmad Rosli Bin Mohd Nor**, telah berjaya membangunkan tema, sub-tema, dan kod yang menepati prosedur analisis kualitatif.

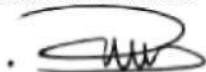
Berdasarkan semakan saya terhadap data verbatim dan kod yang dibentuk, saya mendapati:

1. Tema yang dibentuk adalah relevan dengan objektif kajian.
2. Pemilihan kod adalah tepat dan mewakili maksud data verbatim peserta.
3. Proses analisis adalah sistematik dan boleh dipercayai (trustworthy).

Dengan ini, saya mengesahkan bahawa dapatan analisis tema dan kod tersebut adalah **DITERIMA / ~~DITERIMA DENGAN PEMBETULAN~~**.

Ulasan Tambahan (Jika ada):

Sekian, terima kasih.



..... (Tandatangan Pakar Penilai)

Nama Pakar : DR MOHAMMAD FAHMI BIN ABDUL HAMID

Jawatan : PENSYARAH KANAN

Bidang Kepekaran : PENGAJIAN TAHFIZ

PROFIL PENULIS



Muhammad Saifullah bin Samsul telah memperoleh Ijazah Sarjana Muda Pengajian Bahasa Al-Quran (Kepujian) pada tahun 2021 daripada Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Beliau seterusnya menyambung pengajian di peringkat Sarjana Pengajian Islam Kontemporari pada tahun 2023 di Akademi Pengajian Islam Kontemporari (ACIS), Universiti Teknologi MARA (UiTM). Tajuk penyelidikan yang dijalankan adalah Kerangka Model Laluan Kerjaya bagi Pelajar Madrasah Tahfiz Persendirian di Malaysia. Penyelidikan ini mengetengahkan sebuah kerangka model yang relevan dalam usaha memperkasakan pelajar tahfiz untuk merancang masa depan kerjaya melalui pengintegrasian aspek pengetahuan duniawi dan ukhrawi secara holistik. Kerangka model yang dikembangkan ini adalah selaras dengan keperluan era kontemporari bagi melahirkan modal insan tahfiz yang mempunyai keseimbangan jitu antara kecemerlangan pendidikan wahyu dan aspirasi kerjaya profesional. Oleh yang demikian, penghasilan kerangka model ini menjadi satu rujukan penting dan panduan strategik dalam memberi sumbangan kepada kemajuan pendidikan serta transformasi masa depan institusi tahfiz di Malaysia.

SENARAI PENERBITAN:

- Mohd Nor, A. R., Samsul, M. S., Abd. Samad, K., & Mahmud, M. I. (2024). Predicting the Elements of Life Necessities for Students at UiTM Melaka. *Information Management and Business Review*, 7<5(3IS), 958-964. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3\(I\)S.3971](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3(I)S.3971)
- Mohd Nor, A. R., Samsul, M. S., Akbar, A. A., Mahmud, M. I., & S. Salahuddin Suyurno. (2025). Kriteria Pembinaan Model Perkembangan Kerjaya: Satu Analisis Literatur Bersitematik Criteria for Building a Career Development Model: a Systematic Literature Review. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, J 0(74), 417-429. <https://doi.org/10.55573/JISED.107432>
- Samsul, M. S., Mohd Nor, A. R., Sharif, D., & Abdul Hamid, M. F. (2024). Conceptualizing Ibn Khaldun's Thought Strategy in Student Career Planning. *Environment - Behavior Proceedings Journal*.
- Samsul, M. S., Nor, A. R. M., & Sharif, D. (2025). Career Development Profile of Private Tahfiz Madrasah Graduates in Malaysia: Planning, Exploration, Information, and Career Decision-Making. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, IX(XX), 173-181. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.90200017>