

**MASALAH PEMILIHAN KERJAYA DI KALANGAN
KAKITANGAN AWAM DI UNIT PEMBANGUNAN SUMBER
MANUSIA DAN KUALITI, WISMA BAPA MALAYSIA, JABATAN
KETUA MENTERI KUCHING
SARAWAK**

OLEH:

ROBERT TAKIP	98444913
MOHAMAD MUSA BIN ALI	99182689

**Kertas projek ini untuk diserahkan Kepada Fakulti Pentadbiran Awam
dan Undang-Undang,
Universiti Teknologi MARA untuk memenuhi keperluan kursus
Diploma Pentadbiran Awam**

**FAKULTI PENTADBIRAN AWAM DAN UNDANG-UNDANG
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA
CAWANGAN SARAWAK**

SEPTEMBER 2002

SUSUNAN KANDUNGAN

Kandungan	Muka surat
Surat pengesahan tugas	i
Penghargaan	ii
Abstrak	iii
Senarai istilah	iv
Senarai jadual	v
Senarai rajah	vi
BAB 1 : Pengenalan	
1.0 Latar belakang kajian	1
1.1 Pendekatan teori	4
1.2 Penyata masalah	7
1.3 Objektif kajian	8
1.4 Skop kajian	9
1.5 Kepentingan kajian	10
1.6 Konstren kajian	11
BAB 2 : Tinjauan Literatur	
2.0 Definisi	12
2.1 Tingkah laku responden	13
2.2 Trait dan faktor	13
2.3 Hipotesis	15

ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini ialah untuk mengenalpasti persepsi pekerja terhadap sistem pembangunan kerjaya di dalam organisasi awam dan swasta serta mengetahui taburan orientasi kerjaya pekerja di dalam kedua-dua organisasi. Kajian ini dijalankan di sebuah organisasi di Kuching Sarawak - Unit Pembangunan Sumber Manusia dan Kualiti (HRDQ).

Seramai 100 pekerja dipilih sebagai sampel kajian. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan untuk mengkaji hubungan/kaitan di antara pembolehubah tidak bersandar (ciri-ciri demografi terpilih, orientasi kerjaya serta faktor-faktor berkaitan pembangunan kerjaya - peluang latihan dan pembangunan, peranan penyelia/pengurus dalam pembangunan kerjaya dan sistem ganjaran organisasi) dengan pembolehubah bersandar (sistem pembangunan kerjaya). Alat kajian yang digunakan ialah soalselidik. Teknik persampelan yang digunakan ialah kaedah persampelan rawak berperingkat. Ujian-ujian statistik yang digunakan ialah ujian-t dan ujian ANOVA..

Korelasi Pearson Bivariate digunakan untuk ujian korelasi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa orientasi kerjaya pekerja yang dominan di HRDQ adalah orientasi 'Pure challenge' (25%). Kajian ini mendapati bahawa secara amnya, faktor-faktor demografi (jantina, umur, tahap pendidikan, kategori jawatan dan tempoh khidmat) serta orientasi kerjaya pekerja menunjukkan persepsi negatif terhadap sistem pembangunan kerjaya. Latihan dan peluang pembangunan, peranan penyelia/pengurus dalam pembangunan

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Latar Belakang Kajian

Kerjaya merupakan titik permulaan bagi individu bagi memajukan diri dan memperbaiki diri dalam menempuh kehidupan mencabar di alaf dan arus kemodenan. Tanpa kerjaya individu-individu tidak dapat berdikari dengan sendiri malah akan menjadikan mereka mundur, tidak mampu berdiri dengan sendiri dan akan menyebabkan diri mereka terjerumus kedalam lembah bencana misalnya gejala sosial seperti mencuri, merompak, mengedar dadah, pelacuran dan sebagainya.

Kerjaya juga merupakan satu proses pembentuk nilai peribadi seseorang individu dimana sekiranya suatu kerjaya dipilih sejak dari kecil lagi dan mendapati kerjaya itu dicapai sudah tentu individu itu dapat membentuk nilai peribadi dengan baik dan sempurna. Kerjaya menyebabkan seseorang itu berdisiplin, berwawasan bersemangat tinggi dan mempunyai misi dan visi.

Dalam membentuk kerjaya seseorang itu hendaklah menyemai dan memupuk minat didalam suatu kerjaya sejak dari kecil lagi. Apa yang penting ialah seseorang individu itu harus tekun, rajin dan menilai diri mereka apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai kerjaya. Di dalam penyelidikan kami, kami mendapati adalah sukar individu-individu dalam memilih kerjaya yang sesuai dan benar-benar menepati ciri-ciri dan citarasa mereka.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.0 Definisi

Kerjaya didefinisikan sebagai satu keseluruhan bidang kerja yang dilalui oleh individu sepanjang hidupnya. Oleh yang demikian dalam menempuh proses kerjaya maka amat perlunya satu pendekatan yang saintifik bagi menceriaikan individu dan dunia pekerjaannya. Justeru dalam membincangkan persoalan sedemikian penulis telah menekankan betapa pentingnya kaunseling kerjaya diberi peranan sebagai elemen membantu .

Pelbagai interpretasi kerjaya yang boleh ditinjau dari skop berbeza-beza. Misalnya Super (1981) menyatakan kerjaya merupakan langkah membantu individu menterjemahkan tentang peranannya dan gambaran yang lengkap tentang dirinya dalam dunia pekerjaan dan berusaha menukarkan gambaran itu menjadi kenyataan sebenar sekali gus dapat memberi kepuasan kepada dirinya dan masyarakat .