

**MODUL KESEDIAAN KERJAYA BERDASARKAN
TEORI *COGNITIVE INFORMATION PROCESSING* (CIP)****Mohd Izwan Mahmud***izwan@ukm.edu.my***Sidek Mohd Noah***sideknoah@yahoo.com***Jamaludin Ahmad***mal@upm.edu.my***Wan Marzuki Wan Ahmad***wanmarzuki@yahoo.com*

Universiti Putra Malaysia

Abstract: Career education involves structured teaching and learning activities to provide a platform for students in understanding their potential, the working world and enhancing their specific skills in career decision making. This study aimed at developing a structured career module based on the Cognitive Information Processing (CIP) theory and using the Model Pembinaan Modul Sidek (MPMS) as a guideline for the module preparation process. The content of the module was identified from extensive critical and analytical review of literature. The study resulted in a draft module having three sub-modules namely knowledge, decision making and executive processing. These three sub-modules were further split into fourteen compiled activities and eight units. Thus, it is recommended that a follow-up study be done to explore the draft module's validity and reliability.

Keywords: *career readiness, career programs, cognitive information processing, Model Pembinaan Modul Sidek.*

PENGENALAN

Perkembangan pendidikan tinggi dan kerjaya dalam abad ke-21 ini berkisar tentang perbincangan mengenai pengetahuan, kemahiran dan keupayaan graduan bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Pendidikan tinggi adalah merujuk kepada kurikulum standard yang digunakan untuk menyediakan pelajar dalam sesuatu tempoh jangka masa latihan yang menekankan pengetahuan dan sesuatu kemahiran. Sementara keperluan pasaran pekerjaan pula dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial dan persaingan. Akhir-akhir ini telah diakui dan disahkan graduan yang dilahirkan kurang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh pasaran pekerjaan (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara, IPPTN, 2003; Ismail, 2012; Ishak Yussof, Ismail Rahmah, & Robiah Sidin, 2008). Isu graduan menganggur dan sedang mencari pekerjaan menjadi hambatan kepada universiti dan pemain industri untuk sama-sama mencari jalan penyelesaian (Zaini Ujang, 2009).

Peranan universiti dalam menyediakan graduan yang kompeten, inovatif dan memenuhi keperluan pasaran kerja sangat penting bagi memastikan graduan mempunyai kemahiran dan pengetahuan tentang pasaran pekerjaan. Pembangunan pelajar tidak hanya diukur pada pencapaian akademik yang cemerlang tetapi juga meliputi kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh industri dan pasaran pekerjaan (Jim Steward & Vanessa Knowles, 2000; Ishak Yussof et al. 2008; Ismail, 2012). Antara kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh industri dan pasaran pekerjaan adalah kemahiran bahasa, kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir, kemahiran merancang dan mentadbir, dan kemahiran dalam teknologi komunikasi dan maklumat (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara, IPPTN, 2003; Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012). Sementara Zaini Ujang (2009) menjelaskan graduan yang mempunyai pasaran kerja tinggi adalah mereka yang memiliki kemahiran berfikir, keupayaan berhujah, kesantiaian berkomunikasi, pencinta ilmu, perwatakan mulia dan pencari ilmu. Sementara Kesatuan Eropah (*European Union-EU*) menganggarkan 35% pekerjaan baru memerlukan kelayakan kemahiran tinggi (Rancangan Malaysia ke-10, 2010).

Maka, cabaran universiti pada masa kini perlu seiring dengan tuntutan semasa iaitu dapat menyediakan pelajar yang berkemahiran dan kompeten sesuai dengan keperluan pasaran pekerjaan semasa (Carnevale, 2013; Picket, 2012; Zaini Ujang, 2009).

Pelan Pendidikan Malaysia 2013 - 2025 (Malaysia Education Blueprint, 2013), berlaku 70% menunjukkan peningkatan jumlah enrolmen di peringkat pendidikan tinggi lebih 10 tahun kepada 1.1 juta pelajar dan 30% enrolmen di KPM (IPT, KK dan Politeknik). Data ini menggambarkan berlaku peningkatan enam kali ganda enrolmen untuk program ijazah sarjana muda dalam tempoh 1990 hingga 2010 menjelang tahun 2020. Bagaimana pun, jika dilihat kepada jumlah tenaga kerja graduan pendidikan tinggi dalam pasaran kerja hanya 25% di mana masih terdapat jurang 4% berdasarkan purata 27.4% yang ditetapkan untuk mencapai Negara berpendapatan tinggi. Berbanding dengan negara seperti Singapura, Korea, Finland, United States, Australia dan United Kingdom yang telah melepasi purata di mana secara purata mempunyai tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, Malaysia dan Hong Kong masih menunjukkan jurang antara 4 – 5% iaitu belum mencapai tahap tenaga kerja yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi (Rancangan Malaysia ke-10). Situasi ini dapat menjelaskan bagaimana jurang tersebut perlu diatasi walaupun Institusi Pengajian Tinggi (IPT) telah melahirkan bilangan graduan setiap tahun. Berdasarkan trend tersebut, menunjukkan pasaran pekerjaan masih memerlukan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi.

PENYATAAN MASALAH

Trend semasa menurut Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2006 hingga 2014 (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 dan 2015) menunjukkan graduan tidak bekerja selepas tamat pengajian adalah secara purata 31%. Pecahan mengikut tahun bagi tempoh 2006 hingga 2014 adalah seperti berikut 2006 (36.4%), 2007 (30%), 2008 (25%), 2009 (29.16%), 2010 (25.62%), 2011 (24.62%), 2012 (28.57%), 2013 (31.42%) dan 2014 (31%). Menurut PEMANDU (2010) yang menasaskan 75% graduan bekerja selepas menamatkan pengajian yang dijadikan kayu ukur kepada kebolehpasaran mengikut universiti dan bidang pengajian. Berdasarkan trend semasa menunjukkan peratusan graduan yang belum bekerja dalam lingkungan 31% dan ini menggambarkan sasaran 75% graduan bekerja selepas tamat pengajian belum dapat dicapai sepenuhnya. Perkara yang sama dinyatakan juga dalam Pelan Strategik Pendidikan Tinggi Negara- PSPTN (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2007) yang menegaskan dalam CAP 8 iaitu memberi fokus kepada kebolehpasaran graduan. Manakala ukuran negara maju adalah bersandarkan sasaran bilangan pelajar ijazah pertama dan kebolehpasaran mereka. Dasar-dasar tersebut bagi menyokong Negara mencapai Wawasan 2020. Antara faktor-faktor mengapa keluaran institusi pendidikan tinggi sukar mendapat tempat di pasaran pekerjaan adalah kerana mereka tidak mempunyai keupayaan meyakinkan majikan dari segi keperibadian, penampilan, keyakinan diri, tidak mahir berkomunikasi, tiada kemahiran membuat keputusan dan tidak mampu bekerja secara berkumpulan (Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara -IPPTN, 2003).

Sementara kajian oleh Arshad Ayub (2014) menjelaskan graduan yang tidak mendapat pekerjaan selepas tamat pengajian adalah disebabkan oleh masalah kemahiran komunikasi, attitude, kurang keyakinan diri (Norida, Mohd Tajudin, Kalthom, Jano, Sharif, & Shahrulanuar, 2014) dan mereka mempunyai tahap kesediaan kerjaya yang rendah. Kemahiran ini adalah berkait rapat dengan faktor perkembangan kerjaya seperti kematangan kerjaya (Super 1957); efikasi sendiri kerjaya (Bandura 1986; Lent, Brown, & Hackett, 1995, 1996, 2002) dan membuat keputusan kerjaya (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991; Sampson, McClain, Musch, & Reardon, 2013; Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2011)

Berdasarkan perbincangan tersebut, memperlihatkan graduan universiti memerlukan pengetahuan dan kemahiran yang sesuai dengan pasaran kerja pada abad ke-21 ini. Carnevale (2013) menjelaskan kemahiran berkaitan kerjaya pada abad ke-21 adalah kecekapan kognitif termasuklah pengetahuan mendalam dalam bidang yang diceburi, kemahiran penyelesaian masalah dan membuat keputusan dan keupayaan mengekalkan sifat-sifat peribadi berkaitan dengan sesuatu kerjaya. Oleh itu, dengan memiliki segala kemahiran yang diperlukan memberi tiga implikasi yang besar iaitu (i) graduan mempunyai keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi untuk mengembangkan potensi; (ii) keselarasan keperluan kemahiran antara majikan dengan graduan dan; (iii) kualiti pendidikan tinggi dapat ditingkatkan. Persoalan ini menjadi satu cabaran kepada IPT yang menyediakan kurikulum standard untuk melahirkan graduan berkemahiran khusus yang merupakan implikasi kepada kurikulum dan faktor sokongan seperti perkembangan kerjaya pelajar. Faktor sokongan ini bergerak secara bersepadu dengan kurikulum standard yang merupakan salah satu pendekatan untuk memahami dan membimbing serta menyokong pelajar untuk meningkatkan kesediaan kerjaya mereka.

ULASAN KAJIAN LEPAS

Program Kerjaya

Program kerjaya bertujuan untuk menyediakan pendidikan kerjaya kepada pelajar berkaitan dengan kesedaran tentang dunia pekerjaan, orientasi luas untuk pekerjaan (profesional dan bukan profesional), penerokaan yang mendalam terhadap kelompok terpilih, kesediaan kerjaya dan pemahaman tentang sistem ekonomi di mana pekerjaan adalah sebahagian dan penempatan semua untuk pelajar (Brown, 2007). Dalam konteks tempatan, kajian program kerjaya berstruktur di peringkat sekolah telah dilaksanakan seperti Modul Merancang Kerjaya (Amla, Mizan, & Salleh Amat, 1998), Modul Perkembangan Kerjaya Bersepadu (Sidek, 1992), Program Maju Diri (Jamaludin Ahmad, 2002), Program Ekplorasi Kerjaya (Lau, 2011), Modul Kembara Kerjaya (Amla Salleh, 2010), Bengkel Merancang Kerjaya (AbdHalit, 2007), dan Modul Kesedaran Kerjaya (Mohd Ali Jamaat, 2010). Sementara di peringkat pelajar pendidikan tinggi masih kurang kajian berkaitan dengan menguji keberkesanan program kerjaya dijalankan. Terdapat satu kajian yang telah dijalankan untuk menguji keberkesanan program kerjaya dengan mengadaptasi Modul Kembara Kerjaya (Amla Salleh, 2010) ke atas pelajar Kolej Komuniti (Talib, Salleh, Amat, Ghavifekr, & Ariff, 2014). Bagaimanapun dalam konteks luar negara, kajian program kerjaya kepada pelajar pendidikan tinggi banyak dijalankan antaranya Model CIP (Hirschi & Lage, 2008), *Career Readiness Programs* (Hirschi & Lage, 2007), *Towards Working Life* (Koivisto & Vinokur, 2011), dan *Kursus Psikologi Kerjaya* (Komarraju, Swanson, & Nadler, 2013). Kajian-kajian tersebut menunjukkan terdapat kesan yang positif ke atas perkembangan kerjaya pelajar.

Kajian-kajian lepas berkaitan dengan pembinaan dan pelaksanaan modul merupakan salah satu intervensi yang sesuai dilaksanakan bagi mengatasi isu perkembangan kerjaya pelajar. Misalnya, Greene dan Staff (2012) menyatakan program kerjaya dapat meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar khususnya dalam aspek perancangan kerjaya bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Penekanan program kerjaya hendaklah mempunyai ciri-ciri seperti menyediakan jenis program kerjaya yang bersesuaian dengan keperluan pelajar; menyediakan latihan substantif untuk membangunkan kemahiran tertentu; kandungan program termasuklah pencarian, mendapatkan dan mengekalkan sesuatu pekerjaan; dan melakukan penyediaan terhadap aktiviti berkaitan di tempat kerja. Zunker (2006), telah mencadangkan tiga jenis bengkel aplikasi psikologi iaitu (i) kemahiran pencarian kerja; (ii) iklim bekerja; dan (iii) kemahirangaya hidup. Sementara Spokane (1991) pula, mencadangkan beberapa jenis intervensi kerjaya antaranya kaunseling kerjaya individu, penilaian, membuat keputusan kerjaya dan interaksi kumpulan. Manakala Reardon, Lenz, Sampson, dan Peterson (2006) mencadangkan beberapa elemen yang boleh diambil kira dalam pembinaan dan pelaksanaan sesuatu intervensi; antaranya ialah temu bual awal, penilaian awal, masalah hendak diselesaikan, penetapan matlamat, pembangunan rancangan pembelajaran individu dan langkah susulan

Dalam usaha meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar, pihak universiti telah memainkan peranan dengan menyediakan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling seperti kaunseling dan bimbingan kerjaya, karnival kerjaya, bengkel kerjaya, dan program-program intervensi yang lain. Transformasi pengajaran dan pembelajaran untuk menyediakan modal insan yang diperlukan bermula dari tahap asas mengikut *Economic Transformation Programme-ETP* (Kerajaan Malaysia, 2011) dan *Government Transformation Programme-GTP* (Kerajaan Malaysia, 2011a). Bagaimanapun, beberapa persoalan yang timbul adalah, sejauh mana program yang sedia ada sekarang mampu meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar?; sejauh mana sasaran program intervensi kepada pelajar berisiko dijadikan satu agenda penting?; dan sejauh mana keberkesanan program kerjaya dapat membantu pelajar meningkatkan kesediaan pelajar? Di Amerika Syarikat misalnya kesediaan kerjaya dijadikan sebagai satu polisi institusi pendidikan tinggi. Polisi tersebut adalah untuk memastikan setiap pelajar pendidikan tinggi mempunyai kesediaan untuk bekerja (Castro, 2013).

Pada masa yang sama, negara Malaysia juga tidak terkecuali dalam memperkenalkan beberapa polisi yang berkaitan seperti Pelan Kebolehpasaran Graduan Kebangsaan 2012 – 2017 yang bertujuan untuk memastikan tumpuan diberikan kepada penyediaan latihan, pengetahuan dan kemahiran yang sesuai dengan keperluan pasaran pekerjaan (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2012). Rentetan itu, cabaran universiti pada abad ke-21 ini dilihat sebagai landasan untuk menyediakan latihan dan melahirkan graduan yang berpengetahuan, berkemahiran dan berkeupayaan bagi memenuhi keperluan ekonomi berasaskan pengetahuan (Carnevale, 2013).

Justeru, perkembangan kerjaya individu adalah secara umumnya dapat difahami berlaku sepanjang masa dalam kehidupan seseorang. Perkembangan kerjaya pelajar pendidikan tinggi merujuk kepada satu proses transisi antara

pendidikan tinggi dengan pasaran pekerjaan. Proses peralihan ini memerlukan beberapa tindakan dalam perkembangan kerjaya seperti perancangan, penerokaan, pemilihan dan membuat keputusan kerjaya. Dengan itu, pelajar yang mempunyai tahap kesediaan kerjaya tinggi berkeupayaan membuat keputusan kerjaya berdasarkan keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi terhadap potensi diri. Program kerjaya telah terbukti dapat meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar khususnya dalam aspek perancangan kerjaya bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan (Greene & Staff, 2012).

Kesediaan Kerjaya

Kajian-kajian lepas mendapati pelajar Institusi Pengajian Tinggi mengalami masalah kesediaan kerjaya yang rendah dan sederhana (Dybwad, 2009; Hughes, 2011; Kaur, 2012; Mansor & Tan, 2009; Maznizam Mansor & Abdullah Mat Rashid, 2013; Salami, 2008; Yon, Joeng, & Goh, 2012; Zalizan et al., 2013). Cabaran universiti masa kini sesuai dengan keperluan semasa untuk menyediakan pelajar dengan kemahiran yang sesuai dengan minat, kebolehan dan bakat mereka, meningkatkan kemahiran membuat keputusan dan kemahiran mencari maklumat, serta hubungan interpersonal (Suradi, 1996). Faktor tersebut merupakan elemen penting yang dapat mengukur kesediaan kerjaya pelajar dalam proses membuat perancangan kerjaya. Kesediaan kerjaya merupakan keupayaan individu untuk membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan mengambil kira faktor yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seperti keluarga, organisasi, sosial dan ekonomi (Sampson, McClain, Musch, & Reardon, 2013; Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2012;)

Gysbers (2013) menjelaskan bahawa kesediaan kerjaya merujuk kepada individu mengetahui kepentingan kejayaan atau pencapaian yang baik semasa berada di universiti. Kefahaman ini membantu mereka untuk meneroka diri dan peluang-peluang pasaran kerja dengan mengikuti program kerjaya. Selain itu, Lombardi, Conley, Seburn, dan Downs, (2012), dan Conley (2012) telah mendefinisikan kesediaan kerjaya sebagai pengetahuan, kemahiran dan strategi pembelajaran dalam konteks permulaan belajar atau mendapat latihan dalam laluan kerjaya termasuklah bersedia bekerja, latihan dalam pekerjaan jangkaan asas berkaitan dengan tingkah laku di tempat kerja dan pengetahuan spesifik. Bagi Bullock-Yowell, Chason, Sampson, Lenz, dan Reardon (2013) pula, kesediaan kerjaya merupakan strategi kognitif seperti kebolehan membuat interpretasi, penyelesaian masalah dan keupayaan membuat keputusan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dirumuskan bahawa kesediaan kerjaya merupakan faktor psikologi yang melibatkan elemen kognitif, efektif dan tingkah laku yang mempengaruhi perkembangan kerjaya seseorang termasuklah perancangan kerjaya, penerokaan kerjaya, pemilihan kerjaya, kematangan kerjaya dan membuat keputusan kerjaya. Perkembangan kerjaya ini juga dipengaruhi oleh faktor luaran seperti keluarga, ekonomi, sosial dan organisasi. Oleh itu, kajian ini memberi fokus kepada pemboleh ubah yang mempengaruhi kesediaan kerjaya iaitu faktor efikasi sendiri kerjaya dan pemikiran kerjaya. Menurut Sampson et al. (2013), kesediaan kerjaya rendah adalah dipengaruhi oleh beberapa faktor iaitu ciri-ciri peribadi dan keadaan, pengetahuan tentang diri, pilihan dan membuat keputusan, dan pengalaman dengan intervensi kerjaya.

Keupayaan membuat keputusan kerjaya adalah berkaitan dengan pemikiran kerjaya yang melibatkan perasaan, pemikiran, sikap, dan kepercayaan ekspektasi (Bullock-Yowell et al., 2013). Pemikiran kerjaya yang negatif merupakan pemikiran individu yang tidak berfungsi dan ini akan menjejaskan proses membuat keputusan kerjaya dan keupayaan menyelesaikan masalah. Individu yang mempunyai efikasi membuat keputusan kerjaya rendah berkecenderungan mempunyai pemikiran kerjaya yang negatif. Oleh itu, dengan mengenal pasti pemikiran kerjaya negatif dapat membantu merancang strategi intervensi yang sesuai (Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen, & Nicholson, 2014; Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, & Tampouri, 2012; Thrift, Ulloa-Heath, Reardon, & Peterson, 2012). Sementara konsep efikasi sendiri pula ditakrifkan sebagai individu dapat membuat pertimbangan tentang keupayaan mereka untuk menyusun dan melaksanakan jalan tindakan yang dikehendaki untuk mencapai matlamat yang dikehendaki. Individu tersebut bukan sahaja memiliki kemahiran dan pengetahuan berkaitan kerjayanya, tetapi juga mampu untuk membuat pertimbangan mengenai apa yang perlu dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki (Bandura 1986). Fungsi efikasi sendiri berperanan sebagai pengatur yang melibatkan proses-proses pemikiran, dorongan motivasi, afektif dan fisiologi. Individu sentiasa mencari peluang untuk meningkatkan prestasi diri dengan mewujudkan keyakinan dan kepercayaan terhadap sesuatu tindakan. Faktor inilah yang mendorong individu bertindak berdasarkan tahap keyakinan dan kepercayaan diri terhadap sesuatu tugas atau aktiviti.

Perbincangan tersebut menjelaskan pemikiran kerjaya dan efikasi sendiri kerjaya merupakan elemen yang dapat mengukur tahap kesediaan kerjaya dalam proses perkembangan kerjaya individu dan elemen ini boleh dipelajari dan dipertingkatkan melalui satu kaedah sistematik. Menurut Coon (2008), pemboleh ubah efikasi sendiri mempunyai perkaitan yang rapat dengan pemboleh ubah pemikiran kerjaya. Individu yang tinggi efikasi kendirinya juga mempunyai pemikiran kerjaya yang positif. Sebaliknya, mereka yang rendah efikasi sendiri sukar untuk membuat keputusan kerjaya dan akan mengelak untuk terlibat dengan aktiviti membuat keputusan kerjaya kerana mereka merasakan tidak mempunyai keupayaan dan keyakinan diri dan kesannya akan meningkatkan tekanan dan kebimbangan.

TUJUAN KAJIAN

Berdasarkan perbincangan di atas, kajian ini bertujuan menyediakan Modul Kesediaan Kerjaya (MKK) berdasarkan teori *Cognitive Information Processing (CIP)* ke atas pelajar Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA).

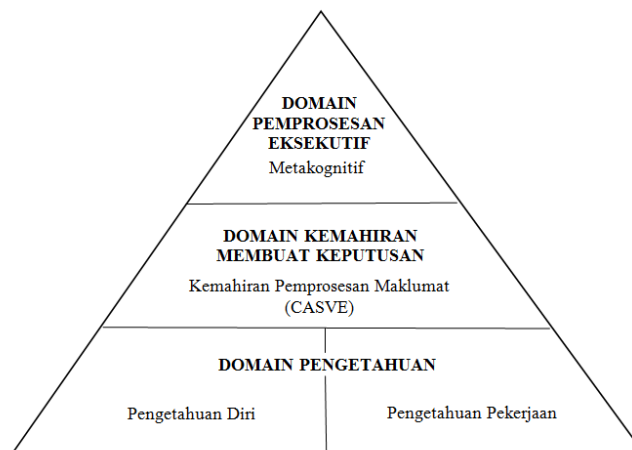
PROSEDUR KAJIAN

Pengumpulan maklumat melalui pembacaan kepustakaan termasuklah membuat rujukan dari buku, tesis, artikel jurnal, laporan dan polisi berkaitan telah dijalankan untuk bantu dalam penentuan isi kandungan modul. Pendekatan ini bersesuaian untuk mendapatkan maklumat yang mencukupi dalam membuat justifikasi yang tepat dan sesuai dengan skop kajian iaitu persediaan draf modul kesediaan kerjaya.

Teori *Cognitive Information Processing (CIP)* of *Career Decision Making*

Teori *Cognitive Information Processing (CIP)* telah dibangunkan melalui usaha sama penyelidik di Florida State University (FSU) Career Center. Teori berkaitan kerjaya ini mengukur bagaimana individu terlibat dalam proses penyelesaian masalah kerjaya dan membuat keputusan kerjaya (Reardon et al., 2011). Teori ini diperkenalkan pada tahun 1991 oleh Peterson, Sampson, dan Reardon (Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 1996, 2006, 2012). Andaian asas teori ini berasaskan kepada teori kognitif iaitu menekankan aspek penyelesaian masalah dan membuat keputusan kerjaya; memahami kesan positif dan negatif ke atas meta kognitif dalam konteks penyelesaian masalah dan membuat keputusan kerjaya; dan konsep asas bagi reka bentuk interaksi untuk meningkatkan kemahiran dalam menyelesaikan masalah kerjaya dan membuat keputusan.

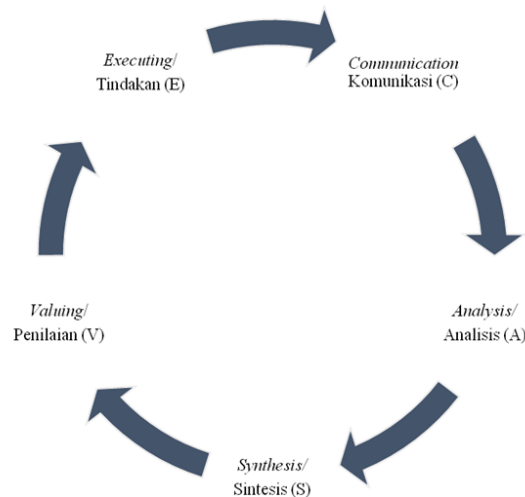
Teori kognitif adalah berdasarkan satu kepercayaan terbentuk daripada pengalaman lepas dan boleh menjadi tidak berfungsi jika rangsangan terganggu agar sesuai dengan pemikiran sistematik seseorang (Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 1996). Sistem kepercayaan yang dibentuk ini akan diterjemah melalui perasaan dan tingkahlaku. Dalam konteks perkembangan kerjaya, membuat keputusan kerjaya dipengaruhi oleh sistem kepercayaan lepas sama ada positif atau negatif. Teori ini beranggapan penyelesaian masalah kerjaya adalah satu proses yang rasional dalam konteks sosial-emosi. Proses yang rasional bermaksud seseorang individu dapat mendefinisikan kerjaya melalui proses pembelajaran (Brown, 2007; Peterson et al., 1996; Sampson et al., 2013). Dalam erti kata lain, pendekatan ini merupakan proses perkembangan kerjaya yang mengaplikasikan model membuat keputusan kerjaya (Paivandy, Bullock, Reardon, & Kelly, 2008), dengan andaian bahawa setiap masalah kerjaya yang dihadapi boleh diselesaikan melalui proses pembelajaran. Oleh sebab itu, teori ini berasaskan kepada teori pembelajaran yang memberi fokus kepada pemprosesan maklumat (Brown, 2007). Unikunya teori ini berbanding teori kerjaya lain adalah kerana teori ini memberi fokus kepada kognitif, emosi, pembelajaran, membuat keputusan dan praktis (Reardon et al., 2011). Dalam erti kata lain, penilaian standard diberi perhatian dalam memahami psikologi individu dan pada masa yang sama juga turut menekankan aspek keperluan intervensi. Kerangka konsep CIP untuk penyelesaian masalah kerjaya yang dipengaruhi oleh gangguan pemikiran atau ketidakfungsian pemikiran (Bertoch, Lenz, Reardon, & Peterson, 2013). Peterson et al. (1996) mendefinisikan masalah kerjaya sebagai jurang antara diri realistik dan diri ideal dalam diri seseorang. Sementara pemikiran negatif pula didefinisikan sebagai hasil pemikiran seseorang tentang andaian, sikap, tingkah laku, kepercayaan, perasaan, perancangan, atau strategi yang berkaitan dengan penyelesaian masalah dan membuat keputusan kerjaya.



Rajah 1. Piramid Domain Pemprosesan Maklumat dalam Membuat Keputusan Kerjaya (Sumber Sampson et al., 1996).

Rajah 1 menunjukkan Piramid Pemprosesan Maklumat dalam membuat keputusan kerjaya yang mempunyai tiga domain utama iaitu Domain Pengetahuan, Domain Kemahiran Membuat Keputusan, dan Domain Pemprosesan Eksekutif (Reardon et al., 2006, 2012). Pada peringkat domain pengetahuan individu akan membina dua jenis pengetahuan diri iaitu pengetahuan tentang diri sendiri dan pengetahuan tentang pekerjaan. Antara persoalan dalam konteks memahami diri sendiri adalah seperti nilai, minat dan kemahiran serta kaitan bidang pendidikan dengan pekerjaan. Manakala persoalan yang sering timbul dalam diri individu untuk memahami tentang pekerjaan adalah jenis pekerjaan, latihan, tugas pekerjaan, gaji, kemudahan dan sebagainya.

Manakala pada peringkat domain kemahiran membuat keputusan pula individu akan melalui satu kitaran CASVE yang berlaku iaitu komunikasi, analisis, sintesis, menilai dan melaksana. Rajah 2 menunjukkan kitaran ini akan bergerak dalam kerangka pemikiran individu sebagai hasil tindak balas terhadap kemahiran membuat keputusan.



Rajah 2. Kitaran CASVE – Proses Membuat Keputusan Kerjaya (Sumber: Sampson et al., 1996).

Menurut Rajah 2, pada tahap Komunikasi (C), individu berperanan membuat penilaian sendiri dan pemikiran reflektif. Misalnya individu akan mengenal pasti wujudnya jurang antara kehidupan sekarang dengan masa depan. Pengenalpastian jurang ini bertujuan untuk individu memahami masalah kerjaya yang wujud. Semakin besar jurang antara diri sebenar dengan diri ideal, maka semakin besar masalah kerjaya yang dihadapi. Proses ini juga memerlukan penerokaan mendalam dengan mengambil kira aspek emosi, tingkah laku dan fisiologi klien, di samping juga mengambil kira faktor luaran yang mempengaruhi masalah kerjaya iaitu keluarga, sosial, ekonomi dan organisasi.

Sementara pada tahap Analisis(A), individu berkeupayaan memahami diri dengan lebih mendalam dalam proses membuat keputusan kerjaya. Pada tahap ini individu dapat menganalisis pengalaman peribadi dan maklumat yang diperoleh dengan meningkatkan tahap kefahaman diri dan kefahaman tentang pekerjaan. Di samping itu juga, individu dapat memahami hubungan antara pengetahuan diri dan pengetahuan pekerjaan. Misalnya, seseorang yang mempunyai minat kerjaya sebagai seorang guru dan menyedari potensidirinya untuk menjadi seorang guru akan mendapatkan maklumat berkaitan pekerjaan tersebut seperti kelayakan latihan atau pendidikan, deskripsi tugas, faedah dan kemudahan serta peluang kenaikan pangkat dan penghargaan. Selain itu, individu juga berpeluang untuk mempelajari kemahiran pemrosesan maklumat kerana mereka mempunyai kesedaran dan inisiatif untuk mendapatkan maklumat kerjaya yang berkaitan. Melalui proses ini, individu akan bergerak untuk memproses maklumat dan membuat keputusan kerjaya.

Seterusnya tahap Sintesis(S) membantu individu menyenaraikan kemungkinan terdapat beberapa pilihan kerjaya yang menjadi keutamaan pilihan. Contohnya, individu menyenaraikan tiga pilihan kerjaya iaitu pensyarah, kaunselor dan guru sekolah. Senarai pilihan kerjaya tersebut perlu dibincangkan secara teliti berkaitan minat, bakat, nilai dan kebolehan diri. Melalui proses ini individu dapat membuat keputusan berdasarkan maklumat kerjaya yang mencukupi. Tahap yang seterusnya dalam proses membuat keputusan adalah Penilaian(V). Proses yang berlaku pada tahap ini adalah membuat penilaian bagi setiap pilihan yang dibuat dari aspek kebaikan dan keburukan. Penilaian perlu bersandarkan kepada diri klien, keluarga, budaya, komuniti, dan sebagainya. Misalnya, berdasarkan tiga pilihan kerjaya iaitu Pensyarah, Kaunselor dan Guru, seseorang membuat penilaian terhadap kesan sama ada positif atau negatif bagi ketiga-tiga pilihan kerjaya tersebut. Penilaian ini bertujuan membantu seseorang berfikir secara konkrit sebelum sebarang pilihan dan kemungkinan.

Tahap yang terakhir dalam kitaran CASVE adalah Tindakan (E) di mana individu telah berupaya untuk mengambil tindakan terhadap pilihan alternatif yang dilakukan. Tindakan yang diambil dinilai dalam kerangka pemikiran yang rasional. Pada tahap ini juga seseorang berkeupayaan untuk membuat pelan tindakan terhadap keputusan yang telah diambil. Misalnya, seseorang yang telah memilih pekerjaan sebagai seorang pensyarah akan meneroka bidang tersebut dari aspek merancang pendidikan dan latihan; meningkatkan kemahiran khusus yang diperlukan melalui bengkel, seminar dan sebagainya; mengikuti program sangkutan di mana-mana institusi; dan merasai pengalaman sebenar seperti melakukan kerja separuh masa dan pengalaman kerja-kerja sukarela.

Peringkat yang tertinggi dalam piramid CIP (Rajah 1 berikut) adalah domain yang dikenali sebagai meta kognitif. Meta kognitif bermaksud satu proses berfikir yang tinggi di mana seseorang dapat berfikir dalam berfikir. Analogi yang boleh diberikan tentang meta kognitif adalah bagaimana seseorang individu berkeupayaan melihat dirinya secara keseluruhan sebagai individu. Ini membolehkan individu dapat berfikir tentang keputusan yang telah dibuat bersandarkan pengetahuan diri, pengetahuan tentang pekerjaan dan kemahiran membuat keputusan. Peringkat ini juga membolehkan individu membuat keputusan kerjaya berdasarkan proses membuat keputusan kerjaya yang rasional dan sistematik serta bermaklumat.

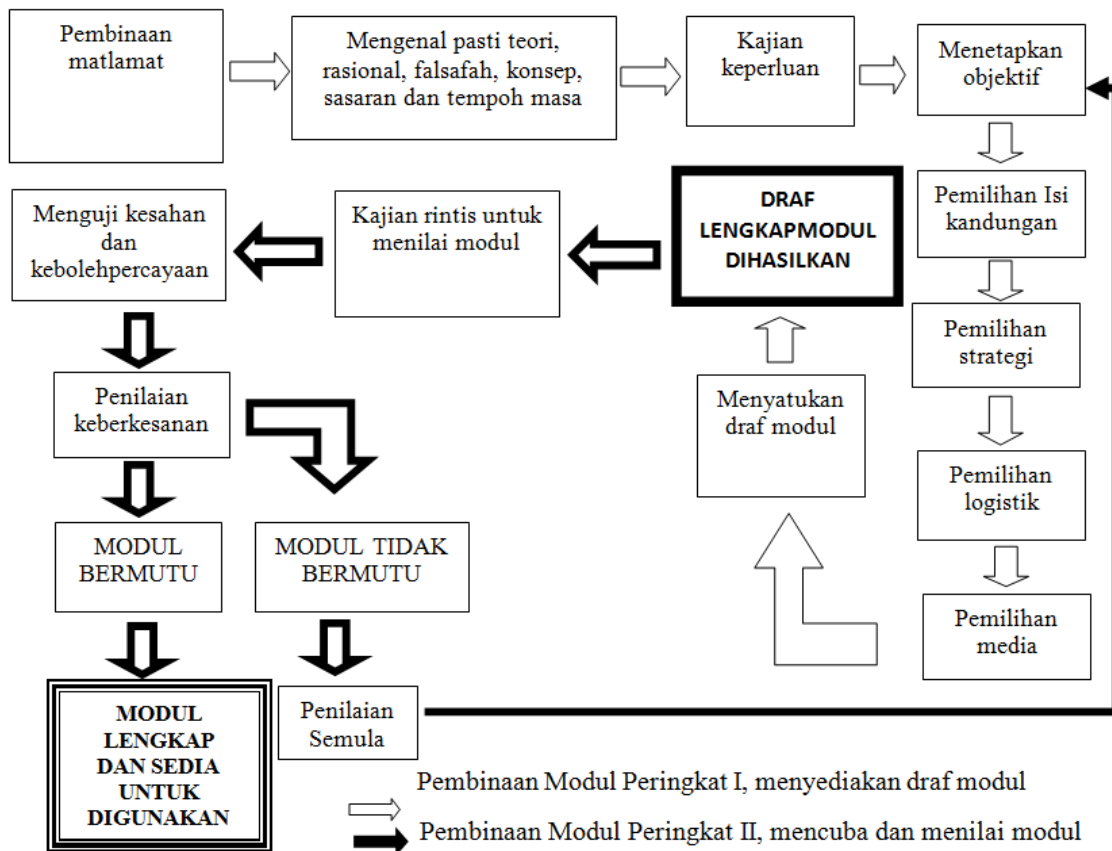
Jadual 1

Ringkasan Piramid Pemprosesan Maklumat CIP

Domain	Sub Domain	Penjelasan
Pengetahuan	Pengetahuan Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kefahaman berkaitan nilai, minat dan kemahiran serta perkaitan bidang pendidikan dengan pekerjaan. • Contoh: individu/klien dibantu untuk memahami potensi diri dengan proses penilaian (standard instrument) dan penerokaan mendalam.
	Pengetahuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kefahaman berkaitan dengan jenis pekerjaan, latihan, tugas pekerjaan, gaji, kemudahan dan sebagainya. • Contoh: individu dibantu dengan penerokaan maklumat pekerjaan yang sistematik melalui bantuan daripada pelbagai sumber.
Kemahiran Membuat Keputusan	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Individu/klien berperanan membuat penilaian sendiri dan refleksi pemikiran. • Kaunselor berperanan mengenal pasti jurang antara kehidupan individu sekarang dengan masa hadapan. • Kaunselor meneroka hubungan individu/klien dengan keluarga, rakan, guru dan individu yang signifikan yang mempengaruhi kehidupan klien. • Kaunselor membantu individu/klien dengan menganalisis pengalaman peribadi berkaitan pengetahuan diri dan pekerjaan.
	Analisis	<ul style="list-style-type: none"> • Contoh: individu menganalisis perkaitan antara kefahaman diri dengan kefahaman pekerjaan.
	Sintesis	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu individu/klien menyenaraikan kemungkinan terdapat beberapa pilihan kerjaya yang menjadi pilihan mereka.
	Menilai	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu individu/klien membuat penilaian bagi setiap pilihan yang dibuat dari aspek kebaikan dan keburukan. Penilaian perlu bersandarkan kepada diri, keluarga, budaya, komuniti, dan sebagainya. • Perbincangan adalah tertumpu kepada nilai, minat dan kemahiran serta kesan kepada setiap pilihan. • Individu/klien telah berupaya untuk mengambil tindakan terhadap pilihan alternatif yang dilakukan.
	Tindakan	<ul style="list-style-type: none"> • Tindakan yang diambil oleh individu/klien perlulah realistik dengan potensi yang ada dalam diri mereka.
Pemprosesan Eksekutif	Pemprosesan Eksekutif	<ul style="list-style-type: none"> • Proses berfikir yang tinggi di mana seseorang dapat berfikir dalam berfikir. Analogi yang boleh diberikan tentang meta kognitif adalah bagaimana seseorang individu berupaya melihat dirinya secara keseluruhan sebagai individu. • Individu dapat berfikir tentang keputusan yang telah dibuat bersandarkan kepada kefahaman diri, pekerjaan dan kemahiran membuat keputusan. • Pada tahap ini, kaunselor dapat membantu klien menghargai potensi diri klien yang membolehkannya membuat keputusan kerjaya.

Model Pembinaan Modul

Pembinaan modul yang baik hendaklah mengambil kira pelbagai peraturan dan prosedur bagi menghasilkan kesan terbaik (Sidek Mohd Noah & Jamaludin Ahmad, 2005). Peraturan dan prosedur merupakan asas kepada pembinaan sesuatu modul bagi memastikan modul yang dihasilkan berasaskan kepada sumber yang sah dan boleh dipercayai. Terdapat beberapa pendekatan dalam pembinaan modul yang diperkenalkan oleh beberapa orang pengkaji antaranya Sharifah Alwiah Alsagoff (1981), Russell (1974), *Design and Development Research –DDR* (Richey, Klein, & Nelson, 2004), dan Model Pembinaan Modul Sidek-MPMS (Sidek Mohd Noah & Jamaluddin Ahmad, 2005). Bagaimanapun, kajian ini akan menggunakan model MPMS sebagai asas dalam pembinaan modul kesediaan kerjaya. MPMS diperkenalkan pada tahun 2001 sebagai prosedur pembangunan modul sama ada berbentuk latihan atau akademik (Sidek Mohd Noah & Jamaluddin Ahmad, 2005). Rajah 3 menerangkan proses pembinaan modul MPMS yang mencadangkan dua fasa iaitu fasa penyediaan draf modul dan fasa mencuba dan menilai modul:



Rajah 3: Model Pembinaan Modul Sidek (MPMS)

Proses pembinaan modul berdasarkan MPMS dijalankan dalam fasa pertama iaitu penyediaan draf modul. Jadual 2 menunjukkan setiap peringkat dalam fasa ini dijelaskan melalui langkah-langkah pelaksanaan.

Jadual 2

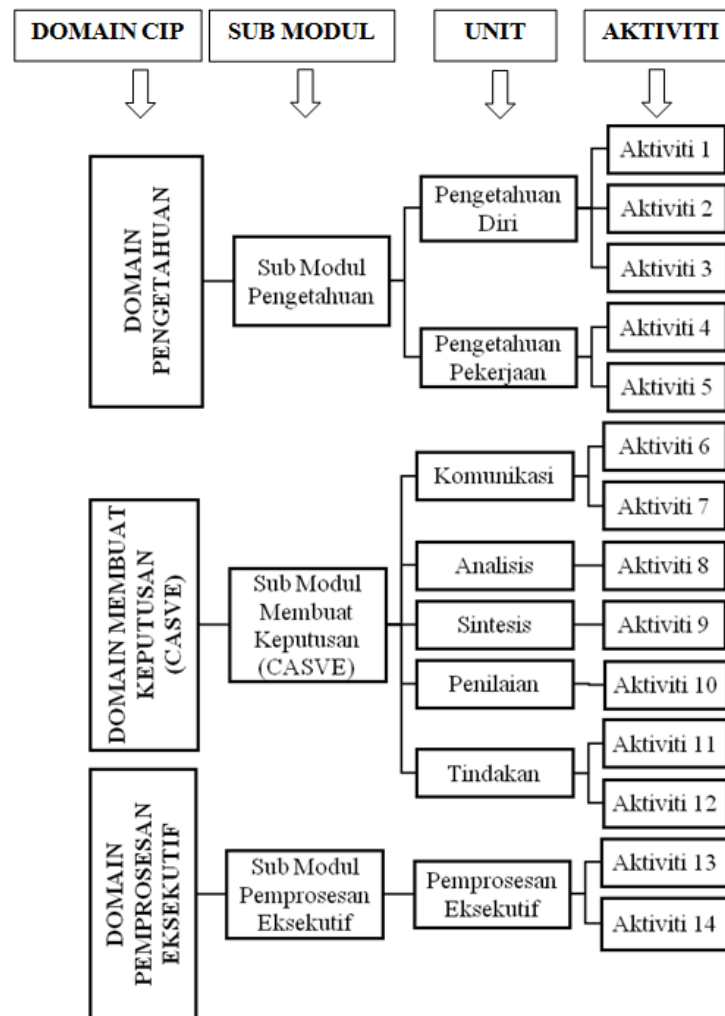
Proses Pembinaan Modul Kesiediaan Kerjaya (MKK) Berdasarkan Fasa Pertama Penyediaan Draft Modul

Peringkat	Langkah-langkah
Pembinaan matlamat	Secara umumnya, matlamat pembinaan modul adalah bertujuan sebagai intervensi kepada pelajar universiti yang berhadapan dengan isu kesiediaan kerjaya yang rendah. Dalam proses pembinaan matlamat, hasil dapatan analisis keperluan (<i>needs analysis</i>) digunakan untuk mengenal pasti tema terhadap keperluan sesuatu modul atau aktiviti dalam modul. Misalnya, hasil dapatan analisis keperluan menunjukkan modul memerlukan integrasi teori dan praktis. Oleh itu, matlamat yang dibina menjurus kepada tema bagaimana menggabungkan teori dan praktis serta dapat menjelaskan kandungan bagi aktiviti tersebut.
Mengenal pasti teori, rasional, falsafah, konsep, sasaran dan tempoh masa	Mengenal pasti teori berkaitan seperti CIP kerana teori ini menjelaskan pemboleh ubah yang diukur sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pelajar universiti. Selain itu, teori ini juga menjelaskan konsep dan intervensi yang sesuai untuk mengukur kesiediaan kerjaya. Contohnya, piramid pemprosesan maklumat CIP digunakan sebagai asas pembinaan modul serta aktiviti-aktiviti yang terdapat dalam modul.

Kajian keperluan	Kajian keperluan dilakukan untuk mengenal pasti keperluan pembinaan modul. Dalam kajian ini kajian keperluan dilakukan melalui dua kaedah iaitu analisis dokumen dan soal selidik (analisis <i>Fuzzy Delphi Method</i>). Hasil dapatan kajian analisis keperluan telah dibincangkan dalam permasalahan kajian.
Menetapkan objektif	Objektif dibahagikan kepada dua iaitu objektif bersifat umum dan objektif bersifat khusus. Objektif umum adalah menerangkan keseluruhan tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan modul tersebut. Sementara objektif khusus adalah tujuan bagi setiap sub modul atau aktiviti yang dilaksanakan.
Pemilihan isi kandungan	Isi kandungan akan dibina dan dipilih berdasarkan teori CIP kerana setiap aktiviti mampu menjelaskan pemboleh ubah. Selain itu, pemilihan isi kandungan juga akan mempengaruhi objektif bagi setiap aktiviti. Misalnya, berdasarkan piramid pemprosesan maklumat yang menjelaskan tentang tiga domain utama iaitu pengetahuan, kemahiran membuat keputusan dan proses eksekutif. Pemilihan isi kandungan yang sesuai akan dilakukan berdasarkan domain tersebut.
Pemilihan strategi	Pemilihan strategi akan mengambil kira tahap kefahaman fasilitator, kesesuaian dengan peserta, lokasi atau tempat menjalankan program, dan kesesuaian masa perjumpaan. Kesemua faktor ini akan diambil kira bagi menentukan kelancaran pelaksanaan modul dan sekali gus memberi impak kepada keberkesanan modul.
Pemilihan logistik	Pemilihan logistik termasuklah bahan-bahan yang akan digunakan dalam setiap aktiviti, kesesuaian lokasi atau tempat menjalankan program, latihan fasilitator, dan keselamatan peserta. Pengkaji akan menyediakan senarai semak sebagai panduan secara manual bagi memastikan keperluan logistik memuaskan dan memenuhi kriteria yang akan ditetapkan.
Pemilihan media	Kaedah penyampaian modul akan mengambil kira keperluan kepada aktiviti iaitu gabungan beberapa kaedah medium penyampaian seperti latihan dalam kumpulan, main peranan, tugas (homework), dan pembentangan. Selain itu, alat bantuan mengajar seperti talian internet, video klip, muzik dan power point akan digunakan bagi menarik minat peserta terlibat secara aktif dalam setiap aktiviti.
Menyatukan draf modul	Draf modul yang telah siap akan dikumpulkan dan diselaraskan bagi setiap aktiviti secara tersusun. Fasa pembinaan draf modul telah lengkap dan akan melalui fasa kedua iaitu mencuba dan menilai modul.

Modul Kesediaan Kerjaya (MKK)

Draf Modul Kesediaan Kerjaya (MKK) ini dirangka dan disediakan berasaskan tiga domain utama CIP yang dikenali sebagai piramid domain pemprosesan maklumat dalam membuat keputusan kerjaya. Domain piramid pemprosesan maklumat berdasarkan teori *Cognitive Information Processing (CIP)* mempunyai tiga domain yang utama. Domain tersebut adalah Domain Pengetahuan, Domain Kemahiran Membuat Keputusan dan Domain Pemprosesan Eksekutif (Reardon et al., 2006, 2012). Persediaan draf modul berdasarkan tiga domain tersebut yang dikenali sebagai sub modul. Sementara 8 sub domain yang juga dikenali sebagai unit yang menghasilkan 14 aktiviti secara keseluruhannya. Penyampaian kesemua aktiviti dikategorikan mengikut proses yang mengandungi enam tahap kesemuanya termasuklah (i) Bina Hubungan dan Pengetahuan-kendiri, (ii) Pengetahuan Pekerjaan, (iii) Keterlibatan, (iv) Kefahaman dan Kenal pasti Pilihan, (v) Membuat Keputusan dan Mengambil Tindakan dan (vi) Refleksi dan Penamatan. Setiap unit mempunyai perkaitan dengan unit seterusnya iaitu dalam erti kata lain, kesemua unit merupakan proses yang berlaku secara dinamik.



Rajah 4.

Kerangka Penyediaan Modul Kesediaan Kerjaya Berdasarkan teori *Cognitive Information Processing (CIP)*.

Sub Modul Pengetahuan

Sub modul pengetahuan mempunyai dua unit iaitu pengetahuan diri dan pengetahuan pekerjaan. Pengetahuan diri merupakan tahap pengetahuan seseorang berkaitan dengan nilai, minat dan kemahiran serta kaitan bidang pendidikan dengan pekerjaan. Antara tema yang dapat mengukur tahap pengetahuan seseorang adalah berkaitan dengan persoalan diri seperti “*siapa saya*” dan “*saya tahu potensi diri saya*”. Untuk mengukur persoalan tersebut, terdapat tiga aktiviti yang telah dibina bertujuan untuk mengukur pengetahuan diri seseorang.

Sementara unit pengetahuan pekerjaan pula merujuk kepada kefahaman seseorang berkaitan dengan jenis pekerjaan, latihan, tugas pekerjaan, gaji, kemudahan (cuti, insuran, keselamatan dan lain-lain) dan prospek pekerjaan. Terdapat dua tema dalam peringkat ini iaitu “*saya akan teroka*”, dan “*saya faham peluang yang ada*”. Aktiviti 4 dibina untuk mengukur tema “*saya akan teroka*”, yang bertujuan untuk membimbing individu membuat penerokaan terhadap persepsi mereka terhadap diri sendiri, terhadap rakan sekerja dan terhadap majikan. Manakala bagi tema “*saya faham peluang yang ada*” menghasilkan aktiviti 5 yang dapat mengukur secara perbandingan aspirasi kerjaya dengan jenis pekerjaan berdasarkan kod tiga mata minat kerjaya. Secara keseluruhan, sub modul pengetahuan menghasilkan 5 aktiviti secara tersusun yang dapat mengukur pengetahuan diri dan pengetahuan pekerjaan seseorang. Proses ini

memerlukan aktiviti-aktiviti yang berbentuk objektif seperti penggunaan ujian yang standard dan berbentuk subjektif seperti perbincangan berstruktur.

Sub Modul Membuat Keputusan Kerjaya

Sub modul membuat keputusan kerjaya dan singkatannya dikenali sebagai kitaran CASVE iaitu bermula dengan peringkat komunikasi, analisis, sintesis, penilaian dan tindakan. Proses CASVE juga merupakan tahap penyelesaian masalah dan membuat keputusan kerjaya. Kitaran CASVE bertujuan untuk meningkatkan kemahiran membuat keputusan dan meningkatkan kesedaran penyelesaian masalah kerjaya. Dengan bersandarkan kepada aktiviti dalam sub modul pengetahuan, seseorang berkeupayaan mengenal pasti masalah yang berlaku dalam membuat keputusan kerjaya. Kitaran CASVE bergerak dalam satu kerangka yang dinamik iaitu proses ini memerlukan perkaitan antara satu unit dengan unit yang berikutnya. Rajah 2 sebelum ini menunjukkan bagaimana proses membuat keputusan berlaku bermula dengan tahap komunikasi, analisis, sintesis, penilaian, tindakan dan terus bergerak pada komunikasi. Berdasarkan kitaran CASVE tersebut, sub modul membuat keputusan dibina dengan memberi fokus kepada proses tema yang saling berkait antara satu dengan yang lain. Terdapat 5 unit dalam sub modul ini dan juga telah menghasilkan 7 aktiviti yang disusun bagi menggambarkan perkaitan antara satu aktiviti dengan aktiviti seterusnya.

Sub Modul Pemprosesan Eksekutif

Sub modul pemprosesan eksekutif merupakan peringkat terakhir dalam piramid pemprosesan maklumat CIP. Sub modul ini menjelaskan seseorang dapat berfikir semula tentang keputusan yang telah dibuat melalui proses pengetahuan dan membuat keputusan di samping meneroka peluang-peluang penambahbaikan. Tema yang digunakan bagi tujuan pembinaan modul adalah "*saya tahu inilah keputusan yang terbaik*" dan "*saya sangat yakin dengan keputusan ini*". Berdasarkan tema tersebut, terdapat dua aktiviti yang telah dibina.

RUMUSAN DAN CADANGAN

Kajian pembinaan MKK berdasarkan CIP yang dibincangkan dalam artikel ini telah menghasilkan draf tiga sub modul dan 14 aktiviti secara keseluruhan. Manakala, model pembinaan modul MPMS sesuai dijadikan asas dalam proses pembinaan modul kesediaan kerjaya kerana mempunyai tahap-tahap yang berstruktur. Pembinaan modul dengan menggunakan model MPMS dapat membantu pengkaji merancang, merangka dan menyusun langkah-langkah secara sistematik. Model ini dianggap lengkap kerana dapat menjelaskan pembinaan draf modul sehingga menguji keberkesanan modul. Langkah-langkahnya pula dapat disusun mengikut turutan bagi setiap fasa dan peringkat bagi menjamin mutu modul (SidekMohd Noah & Jamaluddin Ahmad, 2005). Dengan menetapkan teori dan pemboleh ubah yang akan digunakan, pengkaji dibantu dalam membina objektif secara umum dan khusus mengikut tema-tema dalam setiap sub modul. Oleh itu, pembinaan modul latihan yang baik hendaklah bersandarkan kepada model pembinaan modul yang sesuai.

Kajian-kajian lepas yang menggunakan teori *Cognitive Information Processing (CIP)* khususnya dengan mengaplikasikan *CTI workbook* (Thrift et al., 2012) dan aplikasi piramid CIP (Hirschi & Lage, 2008) *CIP Career Decision Making Tools* (Shelby, 2010) dapat menjelaskan berkaitan dengan bagaimana pemikiran kerjaya negatif dapat ditingkatkan melalui intervensi yang sesuai. Sementara kajian-kajian lepas berkaitan dengan pembinaan dan pelaksanaan modul telah dilaksanakan sebagai salah satu intervensi yang sesuai bagi mengatasi isu perkembangan kerjaya pelajar (Amla Salleh, 2010; Amla et al., 1998; Jamaludin Ahmad, 2002; Koivisto & Vinokur, 2011; Komarraju et al. 2013; Lau, 2011; Mohd Ali Jamaat, 2010; Sidek, 1992; Talib et al., 2014).

Justeru, program perkembangan kerjaya yang berstruktur berbantuan modul latihan adalah penting kepada pelajar sebagai pendidikan tidak formal bagi melengkapkan pelajar dengan kemahiran tinggi yang diperlukan dalam pasaran kerja abad ke-21 ini. Di universiti, perkembangan kerjaya pelajar dipertanggungjawabkan kepada pusat kerjaya atau kaunseling yang berperanan memberikan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling dan salah satunya adalah kaunseling dan bimbingan kerjaya. Melalui perkhidmatan ini, pelajar akan dibimbing membuat perancangan kerjaya melalui kaunseling atau bimbingan. Program perkembangan kerjaya dalam jumlah kapasiti besar atau kelompok memerlukan aktiviti bimbingan kerjaya yang sesuai dilaksanakan kerana menjimatkan kos, tenaga dan kewangan.

Oleh itu, satu usaha untuk membimbing pelajar universiti meningkatkan kesediaan kerjaya adalah dengan menjalankan program perkembangan kerjaya yang mempunyai elemen aplikasi psikologi. Dalam erti kata lain, pelaksanaan program perkembangan kerjaya adalah berbantuan modul kerjaya berstruktur. Kajian seterusnya hendaklah memberi fokus terhadap kajian kesahan kandungan draf modul dan kajian kebolehpercayaan modul MKK yang telah disediakan dan dibincangkan dalam artikel ini.

RUJUKAN

- Abd-Hanid, H. (2007). *The effectiveness of career exploration stage of career development in secondary schools in Dungun district of Terengganu*. (Tesis Ph.D yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang).
- Amla, S., Ibrahim, M. A., & Amat, S. (1998). *Career planning module. Report submitted to Ministry of Education Malaysia*. IRPA Project No. 02-02-0070.
- Amla, S., Syed Abdullah, S. M., Zuria, M., Ghavifekr, S., & Noriah, I. (2013). A structured career intervention program for academically challenged students. *Asia Pacific Education Review, 14*. doi:10.1007/s12564-013-9259-8.
- Andrews, L. M., Bullock-Yowell, E., Dahlen, E. R., & Nicholson, B. C. (2014). Can perfectionism affect career development? Exploring career thoughts and self-efficacy. *Journal of Counseling & Development, 92*(3), 270–279. doi:10.1002/j.1556-6676.2014.00155.x.
- Bandura, A. (1986). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Bertoch, S. C., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2013). Goal instability in relation to career thoughts, decision state, and performance in a career course. *Journal of Career Development, 41*(2), 104–121. doi:10.1177/0894845313482521.
- Brown, D. (2007). *Career information, career counseling and career development* (9th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Bullock-Yowell, E., Chason, A. K., Sampson, J. P., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2013). Relationships among career thoughts, career interests, and career decision state. *The Canadian Journal of Career Development/Revue Canadienne de Développement de Carrière, 12*(1).
- Carnevale, A. P. (2013). 21st Century competencies for college and career readiness. *Career Development Quarterly, 5*–9. Diakses dari www.ncda.org/nhttps://georgetown.app.box.com/s/bx78k2iqtvoxlf4gd7gz.
- Castro, E. L. (2013). Racialized readiness for college and career: Toward an equity-grounded Social Science of Intervention Programming. *Community College Review, 41*(4), 292–310. doi:10.1177/0091552113504291.
- Conley, D. T. (2012). A complete definition of college and career readiness. Eugene, OR: Educational Policy Improvement Center. Diakses dari <http://www.epiconline.org/>.
- Coon, Kristin, L. (2008). *Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping*. (Tesis Ph.D yang tidak diterbitkan, Southern Illinois University, Carbondale).
- Dybwad, T.-E. (2009). Career maturity: A latent means and covariance structure analysis of Daidalos. *Scandinavian Journal of Psychology, 50*(2), 109–20.

- Greene, K. M., & Staff, J. (2012). Teenage employment and career readiness. *New Directions for Youth Development*, 134, 23-31. doi: 10.1002/yd.20012
- Gysbers, N. C. (2013). Career-ready students : A goal of comprehensive school counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 61(September), 283–289. doi:10.1002/J.2161.
- Hirschi, A., & Lage, D. (2007). The relation of secondary students' career-choice readiness to a Six-Phase Model of Career Decision Making. *Journal of Career Development*. doi:10.1177/0894845307307473.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 95–110. doi:10.1007/s10775-008-9139-7.
- Hughes, C. (2011). The influence of self-concept, parenting style and individualism–collectivism on career maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 197–210.
- IPPTN. (2003). Kajian masalah pengangguran di kalangan siswazah. *Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara*.
- Ismail, M. H. (2012). Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan. [Study on employability of Graduates in Malaysia: A survey of employer perspectives]. Dlm. *Prosiding PERKEM VII*, 2, hh. 906–913. Diakses dari http://www.ukm.my/fep/perkem/pdf/perkemVII/PKEM2012_3E1.pdf
- Ishak Yussof, Ismail Rahmah, & Robiah Sidin. (2008, Januari). Graduan dan alam pekerjaan: Kes siswazah UKM. *Akademika*, 72, 3–24. Retrieved from <http://pkukmweb.ukm.my/~penerbit/akademika/jademik.html>.
- Kaur, P. (2012). Career maturity among adolescents in relation. *International Journal of Research in Education Methodology*, 1(1), 10–13.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2010). Membangun dan Mengekalkan Modal Insan. *Rancangan Malaysia Ke-10: Bab 5* (hh.194–251).
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2012). *The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017*.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Perangkaan Pendidikan*. Diakses dari <http://emisportal.moe.gov.my>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025*. (Pendidikan Prasekolah hingga Lepas Menengah) Diakses dari http://www.moe.gov.my/cms/upload_files/articlefile/2013/articlefile_file_003107.pdf
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 – 2025*. (Pendidikan Tinggi). Diakses dari <https://www.mohe.gov.my/ms/muat-turun/awam/penerbitan-dan-jurnal/pppm-2015-2025-pt/3-pelan-pembangunan-pendidikan-malaysia-2015-2025-pendidikan-tinggi/file>
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2007). *Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara*. Putrajaya: Percetakan Nasional Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2007). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2006*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2008). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2007*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.

- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2009). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2008*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2010). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2009*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2011). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2010*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2012). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2011*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2013). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2012*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2014). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2013*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2015). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2014*. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Malaysia. (2010). Chapter 5: Developing and retaining aFirst-World talent base. *Tenth Malaysia Plan 2011 - 2015*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia.
- Kerajaan Malaysia. (2011). *Economic Transformation Programme Annual Report 2011*. Diakses dari http://etp.pemandu.gov.my/annualreport2011/upload/ENG_Annual_Report.pdf
- Kerajaan Malaysia. (2011a). *Government Transformation Programme Annual Report 2011*. https://www.pemandu.gov.my/assets/publications/annual-reports/GTP_2011_EN.pdf
- Koivisto, P., & Vinokur, A. D. (2011, June). Global visions effects of career choice intervention on components of career preparation. *The Career Development Quarterly*, 59, 345–367.
- Komarraju, M., Swanson, J., & Nadler, D. (2013). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 420–432. doi:10.1177/1069072713498484.
- Lau, Poh Li. (2011). *Effect of career exploration programs on career maturity and self-concept among form four students*. (Tesis Ph.D yang tidak diterbitkan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur).
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1996). *Career development from a social cognitive perspective (in career choice and development 3rd ed.)*. San Francisco, CA: Josey-Bass.
- Lombardi, A. R., Conley, D. T., Seburn, M. A., & Downs, A. M. (2012). College and career readiness assessment: Validation of the key cognitive strategies framework. *Assessment for Effective Intervention*, 38(3), 163–171. doi:10.1177/1534508412448668.
- Malaysia Education Blueprint. (2013). Malaysia Education Blueprint 2013 - 2025. *Education*, 1–268.
- Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009). Influence of gender on career readiness among Malaysian undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 18, 33–44. doi:10.1177/103841620901800206.

- Maznizam Mansor, & Abdullah Mat Rashid. (2013). Career indecision: A cross-sectional survey among students of National Youth Skills Training Institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(8) : 1073-107. doi:10.5829/idosi.mejsr.2013.17.08.12297.
- Mohd Ali Jamaat. (2010). *Mengaplikasi teori Erikson, Piaget dan Super dalam pembinaan modul kesedaran kerjaya untuk pelajar sekolah menengah rendah di Malaysia*. (Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia, Serdang).
- Norida, A., Mohd Tajudin, N., Kalthom, H., Jano, Z., Sharif, M., & Shahrulanuar, M. (2014). Model of self-esteem, job-search intensity and career decision-making self-efficacy for undergraduate students. Dlm *Proceedings of the International Conference on Science, Technology and Social Sciences (ICSTSS) 2012*(hh. 257–265). doi:10.1007/978-981-287-077-3.
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. C., & Kelly, F. D. (2008). The effects of decision-making style and cognitive thought patterns on negative career thoughts. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 474–488. doi:10.1177/1069072708318904.
- PEMANDU.(2010). *Economic Transformation Programme: A roadmap for Malaysia*.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. Dlm. *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco, CA: Josey-Bass.
- Piket, H. V. (2012). *Transnational education – Opportunities and challenges in the 21st Century: Malaysian and European perspectives*. Diakses dari http://eeas.europa.eu/delegations/malaysia/documents/press_corner/all_news/2012/vpspeech_heconference_160312_en.pdf
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2006). *Career development and planning: A comprehensive approach*. (2nd ed.). United States : Thompson Learning.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. (2011). Big questions facing vocational psychology: a cognitive information processing perspective. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 240–250. doi:10.1177/1069072710395531.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., & Peterson, G. W. (2012). *Career development and planning: A comprehensive approach* (4th ed.). Dubuque, IA: Kendall Hunt.
- Richey, R.C., Klein, J.D., & Nelson, W. A. (2004). Developmental research: Studies of instructional design and development. Retrieved from <http://www.aect.org/edtech/41.pdf>
- Russell, J.D. (1974). *Modular instruction: A guide to the design, selection, utilization and evaluation of modular materials*. Minneapolis, MN: Burgess.
- Salami, S. O. (2008). Gender, identity status and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria. *Journal of Social Science*, 16(1), 35–49.
- Sampson, J. P. Jr, Hou, P., Kronholz, J. F., Dozier, V. C., McClain, M., Buzzetta, M., ... Kennelly, E. L. (2014, December). Annual Review A Content Analysis of Career Development Theory. *Research, and Practice*, 62, 290–327. doi:10.1002/j.2161-0045.2014.00085.x.

- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98–109. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x
- Shelby, Tracy L. (2010) *The impact of a standardized cognitive information processing intervention on the career decision state of at-risk youth*. Tesis Ph.D yang tidak diterbitkan, The Florida State University. United States.
- Sharifah Alwiah Alsagoff. (1981). Pengenalan pengajaran individu dengan tumpuan khas kepada modul pengajaran dan modul pembelajaran. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*. 3(1), 54 – 62.
- Sidek Mohd Noah & Jamaluddin Ahmad (2005). *Pembinaan modul: Bagaimana membina modul latihan dan modul akademik*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and generalized self-efficacy of university students in Greece. *World Journal of Education*, 2(1), 117–130. doi:10.5430/wje.v2n1p117.
- Spokane, A. R. (1991). *Career interventions*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Stewart, J., & Knowles, Vanessa. (2000). Graduate recruitment and selection: Implications for HE, graduates and small business recruiters. *Career Development International*, 5(2), pp. 65 - 80. Diakses dari <http://dx.doi.org/10.1108/13620430010318909>.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career: An introduction to vocational development*. New York, NY: Harper & Row.
- Suradi Salim (1996). *Bimbingan dan kaunseling*. Kuala Lumpur, Malaysia: Utusan.
- Talib, J. A., Salleh, A., Amat, S., Ghavifekr, S., & Ariff, A. M. (2014). Effect of career education module on career development of community college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. doi:10.1007/s10775-014-9279-x.
- Thrift, M. M., Ulloa-heath, J., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012, April). Career interventions and the career thoughts of Pacific Island college students. *Journal of Counseling & Development*, 90, 169–177.
- Yon, K. J., Joeng, J.-R., & Goh, M. (2012). A longitudinal study of career maturity of Korean adolescents: The effects of personal and contextual factors. *Asia Pacific Education Review*, 13(4), 727–739.
- Zaini Ujang. (2009). *The elevation of higher learning (Mengangkasa Pengajian Tinggi)*. Skudai : Universiti Teknologi Malaysia.
- Zalizan Mohd Jelas, Amla Mohd Salleh, Norzaini Azman, Ramlah Hamzah, Rohana Jani, Hanizah Hamzah, . . . Zaleha Abd Hamid. (2013). *Laporan Penyelidikan: Analisis gender dalam pendidikan*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Zunker, V.G. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole-Thompson Learning.