

KESERASIAN PERSONALITI PELAJAR DENGAN KERJAYA AGEN PENGEMBANGAN

NORMALA BINTI A.MANAF

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi
sebahagian daripada syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal Dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

DISEMBER 2013

ABSTRAK

Perkhidmatan pengembangan adalah merupakan 'Core Business' Jabatan Pertanian yang melibatkan sistem penyampaian perkhidmatan dalam pemindahan teknologi kepada golongan sasaran selaras dengan falsafah pengembangan untuk membawa perubahan dan mencapai suatu tahap yang lebih baik dalam aspek pembangunan pertanian. Walau bagaimanapun pelaksanaan perkhidmatan pengembangan ini sering dipersoalkan oleh pelbagai pihak di mana terdapat dakwaan menyatakan agen pengembangan tidak kompeten dalam menyampaikan teknologi. Selaras dengan itu, Institut Pertanian dilihat memainkan peranan utama di dalam membekalkan agen pengembangan yang terlatih di dalam bidang pengembangan pertanian dan adakah produk keluaran Institut Pertanian memenuhi ciri-ciri personaliti yang diperlukan sebagai seorang agen pengembangan? Oleh itu, kajian dijalankan bagi melihat personaliti yang paling dominan serta bentuk pemilihan kerjaya pelajar tahun akhir Institut Pertanian dan seterusnya menentukan tahap keserasian pemilihan kerjaya pelajar dengan kerjaya agen pengembangan. Kajian inferensi turut dilaksanakan bagi melihat perbezaan minat kerjaya antara pelajar lelaki dan perempuan. Subjek terdiri daripada 186 orang pelajar Institut Pertanian Ayer Hitam, Johor dan Institut Pertanian Titit Gantung, Perak. Alat kajian *Self-Directed Search-Form Easy* (SDS-E) terjemahan Amla (1984) digunakan. Keputusan kajian mendapati personaliti paling dominan merupakan personaliti Sosial dan bentuk pemilihan kerjaya pelajar adalah SKE (Sosial, Konvensional, *Enterprising*) serta menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan di antara minat kerjaya pelajar lelaki dan perempuan. Hasil kajian turut mendapati tahap keserasian kerjaya pelajar adalah hampir sepadan dengan kerjaya agen pengembangan berdasarkan *The Occupational Finder* (TOF). Beberapa cadangan telah dikemukakan berdasarkan dapatan kajian dan bagi tujuan kajian lanjutan.

ABSTRACT

Extension service is a Core Business to the Department of Agriculture. It is a delivery system for technology transfer to the target in line with the philosophy of change and development to achieve a better level in terms of agricultural development. However the implementation of extension services has been questioned by stakeholders because of there is allegations state extension agents are not competent in delivering technology. Accordingly, the Institute of Agriculture is seen to play a key role in providing extension agents trained in the field of agricultural extension and whether the products meet the personality traits needed to be an extension agent? Therefore, the study conducted to examine the dominant personality and career choice of final year students of the Institute of Agriculture and to determine the level of compatibility chosen careers with the extension agent. Inferential study was performed to identify the differences between the career interests of boys and girls. The subjects consisted of 186 students of the Institut Pertanian Ayer Hitam, Johor and Institut Pertanian Titit Gantung, Perak. The instrument Self-Directed Search-Form Easy (SDS-E) Amla (1984) version was used. The study found that the most dominant personality is Social personality and career choices of students are SKE (Social, Conventional, Enterprising) as well. showed that there were significant differences is between career interests of boys and girls. Studies have also shown that the degree of compatibility of students' career is almost worth the career extension agent based The Occupational Finder (TOF). Several suggestions have been made based on the findings of the study and for further research.

KANDUNGAN

	TAJUK	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	x
	SENARAI RAJAH	xi
	SENARAI SINGKATAN/ISTILAH	xii
	SENARAI LAMPIRAN	xiii
BAB 1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakanf Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	5
	1.4 Objektif Kajian	7

1.5	Persoalan Kajian	7
1.6	Hipotesis	8
1.7	Kerangka Teori	8
1.8	Kepentingan Kajian	9
1.9	Skop Kajian	10
1.10	Batasan Kajian	10
1.11	Definisi Istilah	10
1.12	Rumusan	12
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	13
2.1	Pengenalan	13
2.2	Pendekatan Teori	13
2.3	Kajian Mengenai Faktor Jantina Dalam Pemilihan Kerjaya	16
2.4	Keserasian Di Antara Personaliti Dan Pemilihan Kerjaya	18
2.5	Kajian Dalam Negara	20
2.6	Kajian Luar Negara	21
2.7	Rumusan	22
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	23
3.1	Pengenalan	23
3.2	Reka Bentuk Kajian	23
3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	24
3.4	Tempat Kajian	25
3.5	Kerangka Operasi	25
3.6	Instrumen	27

3.7	Kesahan Dan Kebolehpercayaan	31
3.8	Kajian Rintis	32
3.9	Pengumpulan Data	33
3.10	Analisis Data	33
3.11	Andaian Kajian	40
3.12	Rumusan	40
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	42
4.1	Pengenalan	42
4.2	Analisi Data Dan Demografi Responden	43
4.3	Persoalan Kajian Pertama (1) : Apakah Jenis Personaliti Yang Paling Dominan Dimiliki Oleh Pelajar Tahun Akhir Institut Pertanian?	44
4.4	Persoalan Kajian Kedua (2) : Adakah Terdapat Perbezaan Minat Kerjaya Di Antara Pelajar Tahun Akhir Lelaki Dan Perempuan Institut Pertanian?	45
4.5	Persoalan Kajian Ketiga (3) : Apakah Bentuk Pemilihan Kerjaya Dalam Kalangan Pelajar Tahun Akhir Institut Pertanian?	46
4.6	Persoalan Kajian Keempat (4) : Adakah Wujudnya Keserasian Antara Personaliti Pelajar Dengan Kerjaya Agen Pengembangan?	47

4.7	Rumusan	48
BAB 5	PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	49
5.1	Pengenalan	49
5.2	Perbincangan	50
5.3	Kesimpulan	53
5.4	Cadangan	71
5.5	Rumusan	72
	RUJUKAN	73
	LAMPIRAN	79

SENARAI JADUAL

2.1	Jenis-jenis Personaliti Individu	15
3.1	Pembahagian item dalam alat ukur SDS-E	29
3.2	Contoh Penggunaan Skor Kasar Danla SDS-E Sub Skala	30
3.3	Nilai Angka Tetap Indeks Iachan	37
3.4	Tahap Indeks Keserasian / Darjah Kongruen Berdasarkan Indeks Kongruen Iachan (1987)	37
3.5	Contoh Kod Persekitaran Kajian	38
3.6	Contoh Pola Persekitaran Bidang Kerjaya	39
3.7	Darjah Keserasian Personaliti-Persekitaran Iachan Bagi TOF	39
3.8	Menganalisis Data Mengikut Setiap Persoalan Kajian	40
4.1	Bilangan Dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	43
4.2	Bilangan Dan Peratusan Responden Mengikut Institut Pertanian	44
4.3	Bilangan Dan Peratusan Responden Mengikut Jenis Personaliti	44
4.4	Hasil Analisis Ujian Khi Kuasa Dua	45
4.5	Skor Min Personaliti RIASEK Bagi Pelajar Tahun Akhir Institut Pertanian	46

4.6	Pola Personaliti KTH Pengkaji Dan KTH Holland Berdasarkan Rujukan TOF	47
4.7	Padanan Di Antara Kod Pengkaji dan Kod Holland Menggunakan Indeks Iachan	48

SENARAI RAJAH

1.1	Kerangka Teori	8
3.1	Carta Alir Operasi Kajian	26

SENARAI SINGKATAN / ISTILAH

A	-	Artistik
E	-	<i>Enterprising</i>
I	-	Investigatif
K	-	Konvensional
KTH	-	Kod Tiga Huruf
R	-	Realistik
S	-	Sosial
SDS-E	-	<i>Self direct Search For E</i>

SENARAI LAMPIRAN

A	Borang Soal Selidik	79
B	Analisis Kajian Rintis	89
C	Analisi Kajian Sebenar	91
D	Analisis Deskriptif	93
E	Analisis Khi Kuasa Dua	96
F	Jadual Krejcie & Morgan	98
G	Carta Gantt	100
H	Pengesahan Pakar	103
I	Surat Kebenaran	110

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Aspirasi negara ke arah menjadi pengeluar makanan yang mencukupi menjelang tahun 2020 perlu direalisasikan. Persediaan perlu dilakukan dari sekarang bagi menjamin bekalan makanan berterusan dan sumber pendapatan negara dapat dipertingkatkan. Bagi mencapai matlamat tersebut kerajaan telah menyediakan dan melaksanakan pelbagai dasar dan juga pelan strategik. Dasar-dasar nasional yang digubal oleh kerajaan seperti Dasar Agromakanan Negara (2011-2020), Pelan Strategik Komoditi (2009-2020), Model Ekonomi Baru (2011-2020), Dasar Pendidikan Tinggi Negara (2004-2020) dan Pelan Strategik Transformasi Pendidikan Vokasional Negara (2011-2020) ini memberi penekanan kepada pembangunan modal insan (Omar, 2012).

Modal insan yang berkualiti adalah elemen kritikal dalam mencapai misi nasional. Maka dengan sebab itulah pembangunan modal insan ini menjadi teras utama pembangunan dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9). Pembangunan modal insan pula perlu dilakukan secara holistik dan bersepadu merangkumi pemerolehan pengetahuan dan kemahiran atau modal intelek termasuk modal keupayaan keusahawanan dan pengetahuan sains dan teknologi serta memiliki sikap, nilai dan etika yang positif dan progresif melalui pendidikan, latihan dan pembelajaran sepanjang hayat. Justeru, modal insan menjadi peneraju utama bagi membentuk sebuah negara yang maju serta dapat menyeimbangi pembangunan

ekonomi dan sosialnya, memiliki warga yang bersatu padu, berbudaya, berpekeri mulia, berkemahiran, berfikiran maju dan berpandangan jauh agar terus mengukuhkan daya saing negara dalam pasaran antarabangsa.

Oleh itu Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani melalui Majlis Latihan Pertanian Kebangsaan (NATC) telah menyedari betapa pentingnya membangunkan modal insan dan telah menggariskan Hala Tuju Latihan Agromakanan Negara 2012-2020 bagi mencapai negara berpendapatan tinggi, mengarus perdana latihan kemahiran dan membudayakan sifat keusahawanan. Halatuju Latihan Agromakanan 2012-2020 telah dibentang dan diluluskan perlaksanaannya melalui Mesyuarat Jawatankuasa Kabinet Pembangunan Modal Insan (JKPMI) pada 10 Februari 2012. Halatuju ini menggariskan langkah-langkah pelaksanaan pembangunan modal insan bagi menyokong Dasar Agromakanan Negara (DAN) 2011 – 2020 seterusnya memastikan bekalan sumber tenaga kerja dalam sektor pertanian khususnya industri agromakanan mencukupi (Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani, 2011a).

Projek di bawah Bidang Ekonomi Utama Negara (NKEA) Pertanian dan unjuran Dasar Agromakanan Negara, dijangka memerlukan sehingga 83,600 tenaga kerja dalam sektor pertanian (Zainon, 2012). Bahkan, melalui program-program pembangunan modal insan, Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani turut menyasarkan seramai 107,000 tenaga kerja mahir dan profesional diwujudkan menjelang tahun 2020 menerusi sumbangan institusi latihan di bawah kementerian, Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) dan pihak swasta. Daripada keseluruhan jumlah tersebut seramai 24,000 tenaga kerja mahir dan profesional dilatih menjadi usahawan tani manakala 773,000 pula dilatih menerusi latihan jangka pendek (Omar, 2012).

Keperluan tenaga mahir ini adalah selaras dengan matlamat penubuhan Institut Pertanian iaitu mengeluarkan tenaga mahir bagi memenuhi tenaga kerja dalam sektor kerajaan atau swasta, memberi latihan kemahiran dan pengkhususan untuk mewujudkan bakal-bakal usahawan pertanian serta membantu mempercepatkan transformasi sektor pertanian (Jabatan Pertanian, 2013).

Bagi memastikan transformasi sektor pertanian berjaya dilaksanakan peranan Institut Pertanian dalam pengembangan pertanian dilihat memainkan peranan utama di dalam membekalkan agen pengembangan di peringkat barisan hadapan yang terlatih dalam bidang pengembangan pertanian melalui bidang teknologi pertanian,

pengurusan serta teknologi maklumat dan telekomunikasi. Selain itu Institut Pertanian perlu meningkatkan keupayaan agen pengembangan dalam kemahiran berkomunikasi dalam usaha membentuk pegawai yang berketrampilan (Salehuddin, 2009). Kamsah (2006) turut bersetuju dengan kenyataan ini di dalam pembentangan kertas kerja yang bertajuk Kemahiran Komunikasi Interpersonel Dalam Perkhidmatan Pengembangan.

Sehubungan dengan itu, adakah produk keluaran Institut Pertanian memenuhi ciri-ciri personaliti yang diperlukan sebagai seorang agen pengembangan? Alam pelajaran, individu dapat melakukan apa sahaja asalkan sesuai dengan kemampuan dan kebolehan dirinya. Individu boleh belajar apa sahaja selagi otaknya mampu menerima apa yang dihidangkan. Akan tetapi di dalam kerjaya, peluang itu biasanya tidak terbuka luas. Alam pekerjaan adalah sebuah dunia yang bukan lagi ditentukan oleh kemampuan otak dan kebolehan menjawab soalan di atas kertas malah ia dipengaruhi oleh kehendak individu, keperluan dan hasrat organisasi dan masyarakat, minat dan kemahiran yang dimilikinya (Najmuddin, 2005).

1.2 Latar belakang masalah

M. Yatim (1991) menyatakan bahawa pemilihan pekerjaan atau kerjaya adalah merupakan salah-satu daripada permasalahan besar yang sering dikemukakan oleh seseorang individu dalam kehidupannya. Perkara ini menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya mestilah dibuat secara berhati-hati. Proses kerjaya juga merupakan satu proses yang berterusan di mana individu melibatkan diri dalam satu siri pekerjaan yang boleh membantu kepada perkembangan diri terutamanya dalam bidang pekerjaan yang diceburi (Minhat, 2004). Holland (M. Noah, 1996) berpendapat bahawa kepuasan kerja, kebolehan dan pencapaian adalah bergantung kepada darjah keselarasan antara jenis personaliti dengan persekitaran kerja. Pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan minat kerjaya seseorang individu tersebut kerana pilihan yang dibuat adalah merupakan pilihan kerjaya untuk masa depan mereka. Masalah akan timbul jika seseorang itu merasakan pekerjaan yang dibuatnya tidak bersesuaian dengan minat dan personaliti yang dimilikinya. Oleh itu perasaan jemu dan kecewa akan timbul dan ini akan mengganggu prestasi kerja individu tersebut. Sekiranya

semakin hampir keselarasan antara ciri personaliti dengan keperluan dalam sesuatu pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan seseorang itu akan berjaya (Najmuddin, 2005a).

Pemilihan kerjaya ini adalah merupakan perkara penting bagi kebanyakan individu maka ramai sarjana dan pemikir telah mengemukakan beberapa teori dan pandangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi individu membuat pemilihan kerjaya. Di antaranya Teori Trait dan Faktor oleh Parson, Teori Keselarasan Personaliti-Persekitaran oleh Holland, Teori Perkembangan Kerjaya oleh Ginzberg, Teori Perkembangan Kerjaya oleh Super, Teori pemilihan Kerjaya oleh Roe, Teori Psikoanalitikal oleh Bordin dan Teori Pembelajaran Sosial oleh Krumboltz (Brown & Brooks, 1984). Dalam pemilihan kerjaya juga, seseorang individu itu akan cenderung untuk memilih persekitaran kerjaya yang selaras dengan minat kerjaya atau personaliti yang dimilikinya (Holland, 1973).

Kebanyakan pelajar di Malaysia membuat pemilihan kerjaya tanpa berdasarkan kepada perancangan awal yang sistematik. Menurut Arthur & Hashim (1994), analisis pemilihan kerjaya menunjukkan bahawa terdapat pelbagai jenis gaya pemilihan kerjaya yang diamalkan oleh para pelajar di mana terdapat pelajar yang tidak mempunyai pengetahuan yang luas tentang skop pemilihan kerjaya kerana kurangnya ilmu pengetahuan dan tidak mahu mengenali jenis kerjaya yang baru. Mereka lebih mudah memilih kerjaya berdasarkan apa yang terdapat di persekitaran mereka sahaja. Keadaan ini menyebabkan mereka memilih jenis kerjaya yang berdasarkan apa yang pernah dilakukan oleh anggota keluarga atau apa yang dilihat secara zahir berdasarkan ruang lingkup persekitaran.

Menurut Abdullah & M. Tamin (1989), sesuatu pekerjaan dikatakan mempengaruhi konsep sendiri, perasaan nilai, kesejahteraan dan identiti keperibadian seseorang. Sama seperti yang ditegaskan oleh Holland (1985) yang juga bersetuju bahawa setiap individu membentuk personalitinya tersendiri hasil dari interaksi yang berlaku antara ciri-ciri yang diwarisi serta minat dan kebolehan yang disebabkan oleh aktiviti-aktiviti tertentu (pekerjaan).

Membuat pemilihan antara pengkhususan bidang pendidikan dan pilihan kerjaya adalah merupakan satu proses berterusan. Namun begitu, terdapat banyak halangan yang boleh menimbulkan paksaan terhadap pemilihan tersebut dari masa ke semasa dan sekaligus mempengaruhi keputusan muktamad sesuatu pekerjaan. Yahya *et al.* (2004) menyatakan bahawa pemilihan kerja yang tidak bertepatan akan

menimbulkan konflik diri dan sekaligus memberikan impak yang besar dalam kehidupan mereka pada masa hadapan. Hal ini akan mendatangkan implikasi seperti tekanan kerja, kebosanan dan seterusnya sering bertukar pekerjaan. Oleh yang demikian individu yang sedang dalam proses membuat sesuatu pemilihan tentang kerjaya perlu jelas dan mengetahui justifikasi pemilihan sesuatu kerjaya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dirumuskan bahawa apabila seseorang itu berupaya mengenal pasti kecenderungan personaliti diri, mereka akan berupaya membuat pilihan pendidikan yang bersesuaian dan seterusnya membantu dalam pemilihan kerjaya. Melalui pemilihan kerjaya yang tepat seseorang individu akan dapat memperkembangkan lagi kerjayanya dan menikmati kepuasan dalam bekerja.

1.3 Pernyataan masalah

Pada masa kini, sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang kritikal dalam menentukan bahawa Malaysia akan terus unggul dalam mengeluarkan bahan makanan sendiri dan mengurangkan kebergantungan kepada import. Sehubungan dengan itu Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani melalui Jabatan Pertanian perlu memastikan setiap tenaga penggeraknya memainkan peranan yang aktif bagi memastikan bidang pertanian sentiasa memacu ke hadapan. Tanggungjawab agen pengembangan pertanian ini sangat berat di mana mereka merupakan penggerak utama perubahan dalam memastikan transformasi pertanian negara berjaya mencapai objektifnya (Hosnan, 2010).

Peranan yang dimainkan oleh Institut Pertanian tidak boleh dipandang mudah. Ini kerana institusi tersebut merupakan pengeluar utama graduan sijil pertanian yang mana kebanyakan daripada mereka akan berkhidmat sebagai agen pengembangan pertanian di pelbagai sektor kerajaan. Pada masa kini terdapat 5149 pembantu pertanian di seluruh Malaysia (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013). Di Jabatan Pertanian sahaja, 99.9% pembantu pertanian merupakan graduan Institut Pertanian (Jabatan Pertanian, 2013). Justeru ini pihak institut perlu memastikan graduan yang dihasilkan adalah kompeten dan berdaya pasaran.

Sehubungan dengan itu, dalam melahirkan agen pengembangan yang cemerlang dalam kerjaya dan berkomitmen tinggi maka kepakaran dalam ilmu

pertanian wajar diperkukuhkan dengan minat dan personaliti persekitaran yang sesuai. Holland (1973) menyatakan bahawa pencapaian seseorang individu adalah hasil daripada keserasian antara personaliti dan persekitaran mereka. Pemilihan atau hubungkait kerjaya adalah berdasarkan kepada personaliti. Seseorang individu itu berkembang dalam konteks biologikal, psikologikal dan persekitaran. Ciri-ciri yang wujud akan dapat menyediakan peluang-peluang aktiviti, tugas dan peranan yang kongruen dengan kecekapan dan minat mereka serta persepsi diri yang selaras dengan jenis personaliti. Khususnya, keserasian antara individu dengan persekitaran adalah dikaitkan dengan kestabilan kepuasan kerja. Kepuasan yang wujud akan mendorong seseorang individu melakukan sesuatu kerja secara bersungguh-sungguh dan berkesan.

Berdasarkan tinjauan awal terhadap sepuluh (10) orang pelajar Insitut Pertanian Ayer Hitam, Johor berkaitan profail mereka mendapati bahawa semua responden menyatakan mereka amat berminat dengan bidang pertanian. Walau bagaimanapun hasil tinjauan tersebut nyata berbeza dengan beberapa kenyataan negatif berkaitan agen pengembangan pertanian. Terdapat dakwaan yang menyatakan bahawa Jabatan Pertanian tidak lagi mendampingi petani di mana sistem pengembangan yang dijalankan oleh agen pengembangan adalah lemah (Rafiie, 2006). Antara kelemahan Pegawai Pengembangan Pertanian adalah pegawai tidak jelas peranan sebenar mereka dan kurang kompetensi (A. Majid, 2006). Pegawai Pengembangan Pertanian yang baru dilantik dilihat tidak yakin melaksanakan tugas sebagai agen pengembangan (Jabatan Pertanian, 2009). Tahap perlaksanaan Sistem Pengembangan Tekno Pertanian juga masih rendah dan belum dapat dihayati sepenuhnya oleh agen-agen pengembangan Jabatan Pertanian (Daut *et al.*, 2009). Sebagai seorang agen pengembangan bukan sahaja perlu mempunyai ilmu pengetahuan serta kemahiran teknikal malah perlu memiliki kemahiran insaniah, kemahiran komunikasi, kepimpinan, mendidik dan seumpamanya (Hamzah, 2006).

Sehubungan dengan itu, melalui permasalahan yang timbul, pengkaji ingin melihat dengan lebih mendalam lagi tentang personaliti yang paling dominan yang dimiliki oleh pelajar Institut Pertanian dan perbezaan minat kerjaya di antara pelajar lelaki dan perempuan. Pengkaji juga mengetahui bentuk pemilihan kerjaya mereka dan seterusnya mengenalpasti tahap keserasian personaliti pelajar dengan kerjaya agen pengembangan. Di dalam kajian ini, fokus yang diberikan adalah kepada pelajar-pelajar tahun akhir iaitu pelajar semester empat (4) yang akan bergraduat

sebagai graduan lepasan Institut Pertanian dan seterusnya berkemungkinan akan berkhidmat sebagai agen pengembangan pertanian di sektor kerajaan.

1.4 Objektif kajian

Objektif yang perlu dicapai oleh penyelidik dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- (i) Mengetahui jenis personaliti yang paling dominan yang dimiliki oleh pelajar tahun akhir Institut Pertanian.
- (ii) Mengetahui sama ada terdapat perbezaan minat kerjaya di antara pelajar tahun akhir lelaki dan perempuan Institut Pertanian.
- (iii) Mengetahui bentuk pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar tahun akhir Institut Pertanian.
- (iv) Mengetahui tahap keserasian personaliti pelajar dengan kerjaya agen pengembangan.

1.5 Persoalan kajian

Persoalan-persoalan kajian merangkumi lima soalan seperti berikut:

- (i) Adakah jenis personaliti yang paling dominan yang dimiliki oleh pelajar tahun akhir Institut Pertanian?
- (ii) Adakah terdapat perbezaan minat kerjaya di antara pelajar tahun akhir lelaki dan perempuan Institut Pertanian?
- (iii) Adakah bentuk pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar tahun akhir Institut Pertanian?
- (iv) Adakah wujudnya keserasian antara personaliti pelajar dengan kerjaya agen pengembangan?

1.6 Hipotesis

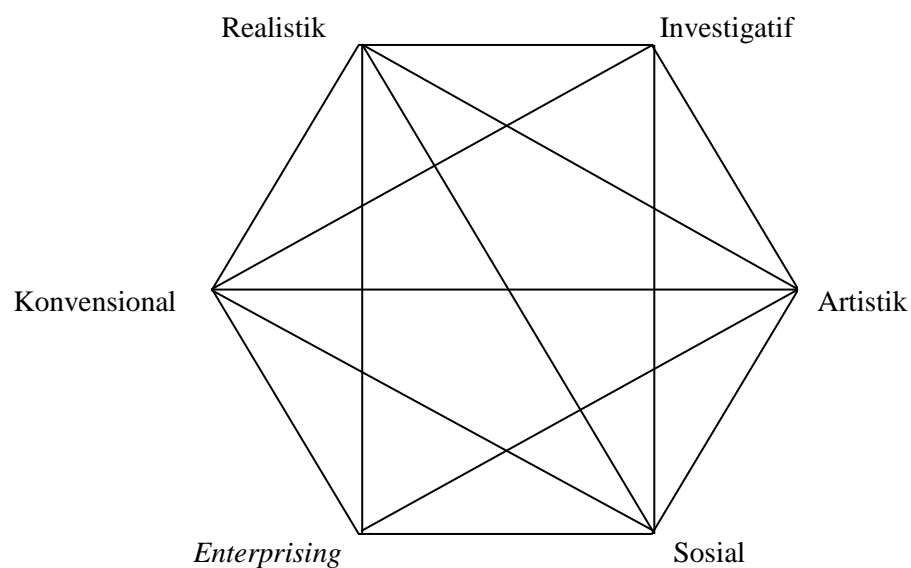
Berdasarkan kepada persoalan kajian, satu hipotesis telah dibuat iaitu:

H_0 : Tidak terdapat perbezaan minat kerjaya di antara pelajar tahun akhir lelaki dan perempuan Institut Pertanian.

H_1 : Terdapat perbezaan minat kerjaya di antara pelajar tahun akhir lelaki dan perempuan Institut Pertanian.

1.7 Kerangka teori

Kerangka teori yang dilaksanakan adalah seperti dalam Rajah 1.1. Kerangka teori ini merupakan Model Heksagon Holland iaitu Model Jenis Personaliti dan Persekitaran Pekerjaan.



Rajah 1.1 : Model Heksagon Holland

(Isaacson & Brown, 2000)

Model ini menjelaskan hubungan antara jenis personaliti dengan persekitaran pekerjaan secara koefisien dan korelasi. Kategori yang berdekatan dengan Heksagon, iaitu Realistik(R) dan Investigatif(I) mempunyai persamaan dan korelasi positif yang

tinggi berbanding Artistik(A) dan Konvensional(K) yang berada di kedudukan bertentangan. Oleh itu Artistik dan Konvensional kurang persamaan dan korelasi yang agak rendah.

1.8 Kepentingan kajian

Kajian ini membantu pengkaji mengenalpasti personaliti yang paling dominan yang dimiliki oleh pelajar Institut Pertanian, perbezaan minat kerjaya berdasarkan jantina, bentuk pemilihan kerjaya mereka dan seterusnya mengenalpasti tahap keserasian personaliti pelajar dengan kerjaya agen pengembangan. Kajian ini dilaksanakan bagi memberi gambaran kepada semua pihak terutamanya pihak Jabatan Pertanian Malaysia, tenaga pengajar dan pelajar berkaitan kepentingan jenis personaliti dan keserasian pelajar dengan kerjaya sebagai agen pengembangan.

Melalui kajian yang dilaksanakan ini adalah diharapkan para pelajar sedar tentang kepentingan membuat keputusan yang tepat sebelum menceburi sesuatu kerjaya. Pemilihan jurusan yang tepat amat penting dalam menentukan sejauh mana seseorang bakal memperoleh kejayaan dalam kerjaya masing-masing. Begitu juga dengan pihak-pihak yang terlibat di dalam pengambilan pelajar Institut Pertanian, sewajarnya dapat mengambil kira jenis personaliti pelajar dan keserasiannya dengan bidang pengembangan pertanian. Berdasarkan kajian ini juga ia dapat membantu pihak Jabatan Pertanian melaksanakan ujian personaliti semasa sesi pemilihan pelajar Institut Pertanian.

Jika kedua-dua pihak iaitu pihak pengurusan dan pelajar telah memainkan peranan masing-masing ia akan dapat membantu tenaga pengajar merangka proses pengajaran dalam pembelajaran yang lebih baik. Hasilnya dapat dilihat di mana Institut Pertanian berjaya menghasilkan graduan-graduan pertanian yang dinamik, kompeten dan unggul.

1.9 Skop kajian

Kajian ini melibatkan pelajar-pelajar tahun akhir (semester 4) yang menuntut di Institut Pertanian Ayer Hitam (IPAH), Johor dan Institut Pertanian Titi Gantung (IPTG), Perak. Ini kerana hanya kedua-dua institusi tersebut mempunyai pelajar tahun akhir. Pengkaji hanya mengkaji jenis personaliti, perbezaan pemilihan kerjaya di antara pelajar tahun akhir lelaki dan perempuan Institut Pertanian dan bentuk pemilihan kerjaya serta keserasian antara personaliti pelajar dengan kerjaya sebagai agen pengembangan. Pendekatan teori yang digunakan bagi kajian ini adalah berdasarkan Teori Holland menggunakan alat ukuran *Self-Direct Search-Form Easy* (SDS-E) versi Amla (1984).

1.10 Batasan kajian

Kajian yang dijalankan ini terbatas dalam beberapa keadaan seperti berikut :

- (i) Responden hanya terdiri daripada pelajar tahun akhir (Semester 4) di Institut Pertanian Ayer Hitam, Johor dan Institut Pertanian Titi Gantung, Perak sahaja.
- (ii) Kajian ini hanya melibatkan Institut Pertanian Semenanjung Malaysia sahaja.
- (iii) Pengkaji hanya menggunakan pendekatan Teori Holland (1973, 1985) dengan alat ukuran *Self-Direct Search - Form Easy* (SDS-E) versi Amla (1984) yang telah disesuaikan daripada *Self-Direct Search* Holland (1977).

1.11 Definisi istilah

Definisi istilah adalah penting dalam sesuatu kajian yang dilaksanakan. Ini kerana ia dapat mengelakkan kekeliruan kepada pembaca terhadap istilah-istilah yang digunakan. Terdapat beberapa istilah yang digunakan di dalam kajian ini yang perlu

dijelaskan dengan pengertian yang tepat supaya pemahaman sebenar terhadapnya tercapai.

1.11.1 Personaliti

Personaliti bermaksud suatu susunan pola-pola tingkah laku seseorang individu yang dijemakan dalam kehidupan seharian (Minhat, 2004). Dalam kajian ini personaliti bermaksud trait yang dimiliki oleh seseorang individu berdasarkan kepada Teori Kerjaya Holland yang telah menggariskan enam jenis personaliti iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, *Enterprising* dan Konvensional.

1.11.2 Keserasian

Berdasarkan Kamus Dewan Edisi Keempat (2000), keserasian bermaksud kesepadanan, kesamaan, kecocokan dan kesesuaian. Dalam kajian ini keserasian merujuk kepada kesepadanan di antara personaliti yang dimiliki dengan bidang teknikal yang diceburi iaitu pertanian. Holland (1973a) telah menyatakan bahawa jenis personaliti yang berbeza memerlukan jenis persekitaran yang berbeza. Hubungan seseorang dengan personaliti pekerjaan boleh dinilai mengikut keserasian di antara kedua-kedua faktor personaliti-persekitaran. Keserasian berlaku apabila seseorang tinggal atau bekerja di persekitaran yang sama dengan jenis personaliti yang sama. Dalam kajian ini, darjah keserasian diukur dengan menggunakan Indeks Iachan.

1.11.3 Kerjaya

Kerjaya adalah satu rangkaian pekerjaan atau pengalaman yang dilakukan oleh seseorang itu dalam jangka masa tertentu bagi menjalankan tanggungjawabnya. Ia

juga merupakan sesuatu yang dilakukan oleh individu bagi melengkapkan tujuan hidup. Kerjaya bukan sekadar tempoh pekerjaan seseorang, malahan meliputi tempoh persekolahan sehingga seseorang mencapai tempoh persaraan (Super, 1972). Nasir (2008) kerjaya didefinisikan sebagai profesion yang menjadi salah satu cara mencari nafkah. Kerjaya juga merupakan keperluan psikologi, ekonomi dan sosial individu dan ini direalisasikan dengan bekerja sehingga berjaya (Che Din, 2002). Kerjaya yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah kerjaya di dalam bidang pengembangan pertanian.

1.11.3 Pemilihan kerjaya

Pemilihan kerjaya merupakan satu proses perkembangan di mana ia bukan hanya satu keputusan tetapi satu siri aktiviti menentukan keputusan dalam tempoh tertentu. Setiap keputusan itu pula mempengaruhi keputusan selanjutnya (Ginzberg, E. *et al.*, 1966). Menurut Furnham & Stacey (1991), pemilihan kerjaya merupakan proses pertumbuhan dalam masa yang panjang, bermula seawal usia enam tahun hingga ke penghujung tahap keremajaan apabila mula memasuki pasaran pekerjaan.

1.12 Rumusan

Secara keseluruhannya, di dalam bab ini, penyelidik membincangkan mengenai pengenalan kepada penyelidikan, latar belakang masalah, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis, skop kajian, batasan kajian, kepentingan kajian, kerangka konsep penyelidikan, dan definisi operasi. Bab seterusnya akan membincangkan mengenai sorotan kajian lalu dengan lebih terperinci mengenai personaliti, keserasian di antara personaliti dengan bidang kerjaya dan perbezaan bentuk pemilihan kerjaya berdasarkan faktor jantina.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Dalam bab ini, pengkaji meninjau beberapa pandangan serta kajian lalu oleh penyelidik-penyelidik tempatan dan juga luar Negara yang berkaitan dengan persoalan kajian ini. Antara aspek yang dibincangkan dalam bab ini adalah berkaitan dengan pendekatan teori, teori pemilihan kerjaya, kajian mengenai faktor jantina dalam pemilihan kerjaya, keserasian di antara personaliti dan pemilihan kerjaya serta beberapa contoh kajian dalam negara dan luar negara yang menggunakan Teori Holland sebagai asas kepada kajian mereka.

2.2 Pendekatan teori

Pemilihan dan perkembangan kerjaya oleh individu pada asasnya adalah berdasarkan kepada faktor-faktor tertentu di mana kemungkinan faktor-faktor tersebut terdiri daripada trait personaliti individu, minat individu, persekitaran pekerjaan, kebolehan dan kemahiran individu, tahap pencapaian akademik, konsep sendiri individu, orientasi pekerjaan, identifikasi individu dengan ibu bapa, ganjaran pekerjaan dan kesesuaian antara nilai diri individu dengan nilai pekerjaan.

Secara keseluruhannya, teori-teori perkembangan kerjaya dapat dibahagikan kepada tiga (3) aliran pendekatan utama iaitu seperti berikut:

(i) Pendekatan struktur

Pendekatan struktur terdiri daripada teori-teori yang memberi tumpuan kepada aspek pemilihan kerjaya di mana majoritinya mempunyai mempunyai struktur pemilihan yang jelas di dalam memilih kerjaya. Contohnya Teori Trait dan Faktor, Teori Pemilihan Kerjaya Holland, Teori Pemilihan Kerjaya Anne Ros, Teori Psikoanalitik Bordin dan Teori Sosiologikal.

(ii) Pendekatan proses

Bagi teori yang berdasarkan pendekatan proses pula ia melibatkan proses-proses perkembangan kerjaya yang boleh dialami oleh seseorang individu. Hubungan di antara individu dengan kerjayanya merupakan satu proses yang dialami sepanjang kehidupannya. Teori Perkembangan Kerjaya Ginzberg dan Teori Perkembangan Super adalah contoh kepada pendekatan proses.

(iii) Pendekatan membuat keputusan kerjaya

Teori Pembelajaran Sosial Krumboltz dan Teori Tiedman & O'Hara merupakan antara teori yang menggunakan pendekatan ini. Teori ini memberikan penekanan kepada faktor-faktor yang perlu ditekankan di dalam membuat keputusan berkaitan kerjaya.

(Najmuddin, 2005b)

2.2.1 Teori Pemilihan Kerjaya Holland

Teori Pemilihan Kerjaya Holland juga dikenali sebagai Teori Tipologi Holland. Ia merupakan satu teori yang berasaskan kepada personaliti individu ataupun gaya tingkah laku individu. Faktor utama yang menyumbang kepada pemilihan kerjaya individu menurut teori ini adalah jenis personaliti individu serta gaya tingkah laku mereka (Peterson & Nisenholtz, 1999). Menurut John L. Holland iaitu pengasas kepada teori ini, setiap individu membentuk personaliti yang tersendiri hasil interaksi yang berlaku antara ciri-ciri individu yang diwarisi, aktiviti-aktiviti yang didedahkan kepadanya dengan minat serta kebolehan yang terhasil akibat daripada faktor genetik dan juga faktor persekitarannya (Isaacson & Brown, 2000a).

Jadual 2.1. menunjukkan jenis-jenis personaliti individu berdasarkan kepada andaian Teori Holland.

Jadual 2.1 : Jenis-jenis personaliti individu

Jenis Personaliti	Ciri-ciri Jenis Personaliti	Contoh Pekerjaan
Realistik	Individu yang mempunyai kemahiran elektrik atau mekanikal. Suka bekerja dengan objek, mesin, peralatan, tumbuhan dan binatang. Lebih suka bekerja di luar bangunan dari di dalam bangunan.	Jurutera, operator mesin, mekanik, perhutanan, pertukangan, teknikal dan juga pekerjaan perkhidmatan.
Invetigatif	Individu yang suka membuat pemerhatian, mempelajari, menyelidik, menganalisis, menilai dan menyelesaikan masalah melalui penyelidikan. Mempunyai kemahiran saintifik dan matematik serta meminati kerjaya-kerjaya saintifik dan kerjaya-kerjaya bercorak teknikal.	Ahli kajicuaca, ahli biologi, ahli botani, ahli astronomi, ahli agronomi, ahli fizik, ahli kimia, ahli kajibumi, ahli antropologi, penyelidik sains, doktor perubatan dan lain-lain.
Artistik	Individu yang mempunyai kebolehan artistik dan inovatif. Mempunyai kebolehan intuisi dan suka bekerja dalam situasi yang tidak berstruktur atau kurang berstruktur. Tidak selesa dengan pekerjaan rutin atau berulang-ulang. Selalu menggunakan daya imaginasi dan kreativiti.	Penyair, pemimpin orkestra, penyanyi konsert, penggubah lagu, pengarang, pelukis perdagangan, pelukis potret, wartawan, pelukis kartun, juruhias dalaman, arkitek dan lain-lain.
Sosial	Individu yang suka bekerja dan berinteraksi dengan manusia. Berminat dalam memberitahu, menolong, melatih, memperkembang, mengubati dan membuat kebajikan kepada orang lain. Mempunyai kemahiran mengguna kata-kata serta mahir berkomunikasi dengan orang lain. Matlamat utama adalah membuat kebajikan.	Ahli sosiologi, guru, pengetua, pegawai perhubungan, kaunselor, pegawai khidmat masyarakat, pegawai hal ehwal agama dan lain-lain.
<i>Enterprising</i>	Individu yang suka dan berinteraksi dengan manusia. Mempunyai minat dalam mempengaruhi, mengarah, memimpin dan mengurus individu lain. Pandai dan mahir memanipulasi orang lain. Matlamat akhirnya adalah untuk mencapai keuntungan	Spekulator, aktuaris, eksekutif pengiklanan, pengarah syarikat, pengurus publisiti, peguam, ahli politik, pengurus hotel, pengurus bank, jurujual dan perkerjaan lain termasuk semua pekerjaan bercorak

	organisasi dan keuntungan ekonomi.	pengurusan dan penjualan.
Konvensional	Individu yang suka bekerja dengan data dan nombor. Mempunyai kemahiran dalam bidang pengkeranian serta mempunyai kebolehan dan kemahiran dalam menggunakan nombor. Melakukan sesuatu secara terperinci, bersifat akur dan menurut arahan.	Penyimpan kira-kira, guru perdagangan, akauntan, operator komputer, juruanalisa sistem, kerani gaji, pakar cukai, kerani insurans dan lain-lain pekerjaan termasuk pekerjaan dalam pejabat dan pengkeranian.

(M. Noah, 1998)

2.3 Kajian mengenai faktor jantina dalam pemilihan kerjaya

Faktor jantina turut memainkan peranannya dalam proses pembentukan sikap pelajar terhadap pelajaran mereka. Kifer (1975) telah membuktikan bahawa memang terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan dalam perkembangan dan pembentukan sikap. Pencapaian akademik yang tinggi atau sebaliknya, berkemungkinan besar memberi kesan yang berbeza-beza terhadap sikap pelajar lelaki dan perempuan.

Jaafar (1986) telah mengkaji tentang kaitan antara jantina dan minat kerjaya di kalangan pelajar-pelajar tingkatan empat. Soal selidik yang digunakan telah diubahsuai daripada Vocational Preference Inventori berdasarkan 6 persekitaran kerjaya Holland. Data telah dianalisis dengan menggunakan "Pearson Product Moment Correlation Coefficient" juga. Kajian ini telah memperlihatkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara keseluruhannya antara minat kerjaya pelajar-pelajar lelaki dan perempuan.

Walau bagaimanapun kajian Salleh (1985) mendapati bahawa pelajar-pelajar perempuan mempunyai lebih masalah daripada pelajar lelaki dari segi pemilihan kerjaya mereka. Menurut beliau lagi faktor jantina mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pemilihan kerjaya.

Kajian yang dilakukan oleh Mansor (2001) menunjukkan terdapat perbezaan tahap kecenderungan antara pelajar lelaki dan perempuan dalam memilih kerjaya yang diminati. Pelajar lelaki lebih meminati ciri pekerjaan yang melibatkan

penggunaan alatan dan mesin, menggunakan daya imaginasi dan kreativiti dan memilih pekerjaan yang menawarkan gaji yang tinggi. Hasil kajian yang dijalankan sama juga menunjukkan tidak banyak perbezaan dalam tahap kecenderungan pelajar lelaki dan perempuan dalam pemilihan kerjaya yang digemari.

Kajian awal oleh Shertzer dan Stone (1992), mendapati kaum lelaki lebih berminat kepada aktiviti-aktiviti fiikal, mekanik, saintifik, perniagaan dan politikal. Kaum perempuan pula lebih berminat kepada bidang kesenian, sastera seperti muzik dan bidang “personal-social” seperti perguruan. Hasil kajian ini disokong oleh Khor (1991). Menurut beliau, kaum perempuan lebih meminati bidang yang berkaitan dengan perhubungan langsung dengan orang ramai seperti merawat dan menjaga kanak-kanak. Manakala kaum lelaki lebih cenderung kepada bidang mekanikal.

Kajian ini diikuti Mohammad (1987). Hasil kajiannya mendapati kaum wanita lebih berminat dengan aktiviti-aktiviti kewanitaan seperti kesenian dan personal-sosial. Walaupun tidak dapat perbezaan antara kecekapan mental antara kaum wanita dan kaum lelaki. Hasil kajian ini dipersetujui oleh Olive (1973) dan menyatakan bahawa kaum lelaki lebih berminat dalam bidang yang dianggap maskulin.

Kajian ini dituruti oleh pengkaji tempatan iaitu Nasir (1985). Kajian dibuat ke atas pelajar universiti menggunakan *Occupational Interest Inventory* (OII). Keputusan menunjukkan hubungan yang signifikan antara jantina dan minat kerjaya. Ia juga menyokong kajian-kajian lepas di mana pelajar perempuan lebih berminat dalam kerjaya yang berkaitan pertuturan (*verbal dan manipulative*) dan personal-sosial. Pelajar lelaki pula lebih minat dengan kerjaya yang menggunakan mesin-mesin, bidang sains dan perniagaan. Keputusan yang diperolehi sama juga seperti kajian lepas. Di mana pelajar perempuan menunjukkan sikap yang lebih cenderung kepada bidang berkaitan dengan rumahtangga dan masyarakat. Pelajar lelaki pula lebih cenderung dalam kerjaya yang bercorak kelelakian.

Sementara itu, Tomlinson & Evan-Hughes (1992) yang membuat kajian tentang minat kerjaya ini telah menggunakan Teori Holland yang meletakkan jenis personaliti iaitu realistik, investigatif, artistik, sosial, *enterprising* dan konvensional (RIASEK). Dapatan menunjukkan pelajar lelaki lebih berminat kepada kerjaya yang realistik berbanding dengan pelajar perempuan yang lebih berminat dalam bidang artistik.

Abdullah (2001) dalam kajiannya memperlihatkan pelajar lelaki dan perempuan khususnya di Sekolah Menengah Teknik Pengkalan Chepa mempunyai minat yang berbeza dalam bidang Realistik dan Konvensional yang terdapat dalam bidang di dalam CII dan SDS-E. Manakala dalam bidang Intelek, Artistik, Sosial dan *Enterprising* tidak ada perbezaan di antara pelajar lelaki dan perempuan. Walau bagaimanapun secara keseluruhannya tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara minat pelajar lelaki dan perempuan dalam bidang yang terkandung di dalam CII dan SDS-E.

2.4 Keserasian di antara personaliti dan pemilihan kerjaya

Teori Tipologi Kerjaya Holland (1973a, 1985) menegaskan bahawa terdapat hubungan pola personaliti dan pola persekitaran di dalam pemilihan kerjaya. Holland (1973) telah membentuk satu andaian iaitu wujudnya kaitan keserasian personaliti persekitaran justeru itu menghasilkan kepuasan psikologi dan komitmen di dalam kerjaya melalui motivasi pencapaian yang tinggi. Holland (1973) telah menerangkan beberapa personaliti yang dianggap sebagai asas kepada teori kerjaya beliau iaitu :

- (i) Pemilihan sesuatu bidang pekerjaan itu adalah merupakan satu ekspresi personaliti seseorang.
- (ii) Minat seseorang itu lahir daripada personaliti yang terdapat dalam dirinya. Inventori minat juga merupakan inventori personaliti.
- (iii) Stereotaip kerjaya mempunyai makna yang tertentu dari segi personaliti dan latar belakang individu.
- (iv) Individu dari satu jenis pekerjaan mempunyai persamaan dari segi personaliti dan latar belakang dirinya.
- (v) Prestasi, pencapaian, stabiliti dan peranan pekerja bergantung kepada persamaan dan konsistensi di antara personaliti dengan persekitaran sesuatu pekerjaan.

Zainuddin (1988) telah mengkaji keselarasan hubungan di antara personaliti diri dengan pemilihan kerjaya di bidang konvensional. Subjek kajian yang terlibat dalam kajian beliau ialah seramai 30 orang (10 kerani, 10 pegawai bank dan 10 statistik). Alat kajian yang telah beliau gunakan dalam kajiannya ialah dengan

menggunakan alat kajian yang telah dibentuk oleh Mohammed (1977) yang meliputi enam jenis personaliti Holland: Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, *Enterprising* dan Konvensional. Data-data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan kaedah *Pearson Product Moment Correlation Coefficient*. Hasil dapatan kajiannya menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan di antara pemilihan kerjaya di bidang konvensional dengan personaliti konvensional pada aras keyakinan 0.5. A. Hanid (1991) telah mengkaji pemilihan kerjaya di kalangan 97 orang siswa tahun pertama Program Bachelo Pendidikan Pengajaran Bahasa Inggeris (TESL) dan 22 orang siswa tahun pertama Bachelo Pendidikan Sains Rumahtangga (SRT) berdasarkan teori Holland di Universiti Pertanian Malaysia, Serdang. Analisis statistik *Kandell's Coefficient of Concordance* dan ujian khi kuasa dua telah digunakan. Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di kalangan pelajar TESL dengan pola personaliti Holland ASE (artistic, sosial dan enterprising). Keselarasan yang diperolehi ialah $w=0.471$ dengan nilai khi kuasa dua 51.81 dan indeks keselarasan yang diperolehi ialah 7.

Di samping itu Awang (1994) telah membuat kajian tentang jenis personaliti kerjaya di kalangan guru-guru berdasarkan Teori Tipologi Holland (1973, 1985). Kajian tersebut bertujuan untuk mengenalpasti jenis-jenis personaliti kerjaya di kalangan guru-guru. Seramai 52 orang responden dari kalangan guru-guru lelaki dan perempuan. Keputusan kajian menunjukkan guru lelaki berpadanan kepada kumpulan SEC (Sosial, *Enterprising* dan Konvensional) manakala guru perempuan berkumpulan SCA (Sosial, Konvensional dan Artistik).

Wiggins (1980a) mengkaji personaliti dan alam pekerjaan di kalangan kaunselor sekolah. Hasil kajian menyatakan wujudnya kongruen yang diwakili oleh indeks keselarasan kerjaya dan personaliti sosial. Perkara ini selaras dengan kod persekitaran Holland (1973, 1985) yang sering digunakan oleh kaunselor.

Kajian yang dijalankan oleh A.Rahman (2007) menunjukkan Kod Tiga Huruf Holland bagi pelajar kejuruteraan bagi ketiga-tiga Sekolah Menengah Teknik ialah SRI di mana berdasarkan indeks Iachan, personaliti yang dimiliki adalah hampir tidak sepadan dengan persekitaran kejuruteraan yang diceburi. Berdasarkan Indeks Iachan, keserasian personaliti-persekitaran mengikut rujukan TOF bagi Kejuruteraan Elektrik dan Kejuruteraan Mekanikal masing-masing menunjukkan padanan yang lemah manakala bagi Kejuruteraan Awam pula telah menunjukkan padanan yang hampir tidak sepadan.

2.5 Kajian dalam Negara

Noah (1997) telah membuat kajian untuk melihat sama ada terdapatnya keselarasan antara jenis personaliti dengan bidang pengajian yang diikuti berasaskan Teori Individu-Persekitaran Holland di kalangan pelajar-pelajar Universiti Pertanian Malaysia. Kajian tersebut menggunakan sampel rawak berlapis di mana responden adalah terdiri daripada 400 orang pelajar daripada populasi 705 orang pelajar semester satu. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara jenis personaliti pelajar dengan pola persekitaran latihan. Dapatan kajian ini memberi maklumat bahawa kemasukan pelajar ke program pengajian di Universiti Pertanian Malaysia adalah bersesuaian antara personaliti dan persekitaran. Sehubungan daripada keselarasan kerjaya ini, pelajar telah memperoleh kepuasan psikologi dalam suasana pembelajaran dan dimanifestasikan dengan pencapaian akademik yang memuaskan.

Kajian A. Kadir *et al.* (2004) menunjukkan kebanyakan graduan-graduan sains perubatan meminati bidang pelajaran masing-masing sama seperti gagasan Tipologi Kerjaya Holland. Dapatan kajian mendapati keselarasan kerjaya akan menghasilkan kesan langsung yang positif dalam pencapaian akademik pelajar. Pelajar yang mempunyai keselarasan kerjaya didapati lebih mudah menyesuaikan diri dengan persekitaran akademik, memahami pengajaran dan menunjukkan prestasi yang tinggi dalam pencapaian akademik berbanding pelajar yang tidak mempunyai keselarasan kerjaya.

M. Saffa (2009) telah menjalankan kajian menggunakan SDS bagi melihat kesesuaian minat kerjaya dengan bidang kajian yang diikuti oleh pelajar. Seramai 166 orang pelajar tingkatan empat aliran vokasional di Sekolah Menengah Teknik Kluang, Johor telah dipilih sebagai responden. Dapatan kajian menunjukkan bahawa minat kerjaya lebih menjurus ke arah personaliti pelajar. Jenis personaliti sosial menjadi jenis personaliti yang paling dominan.

2.6 Kajian luar Negara

Kajian dan penulisan dari luar Negara yang berkaitan dengan aspek keselarasan atau kongruen individu persekitaran agak terhad. Kebanyakan kajian yang dijalankan adalah berasaskan kepada Teori Keselarasan Individu-Persekitaran Holland. Kajian oleh Holland (1959), Matthew (1963) dan Wiggins (1980a) adalah anantara kajian terawal yang memberikan penemuan yang penting dalam menyentuh aspek keselamatan kerjaya. Kebanyakan kajian yang telah dikemukakan menggunakan alat ukuran Holland sebagai alat pengumpulan data utama. Ia sangat sesuai kerana alat-alat ini telah dibuktikan mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi.

Geoffroy (1985) telah menjalankan kajian ke atas 105 orang pelajar-pelajar kolej dengan menggunakan SDS. Kajian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana wujudnya kesamaan di antara personaliti dalam pemilihan pekerjaan untuk tujuan kepuasan kerja. Hasil kajian ini menyokong teori Holland. Subjek yang mempunyai persamaan di antara personaliti dan juga minat kerjaya, mempunyai kekuatan ego dan juga kawalan dalaman. Dengan itu mereka berkeupayaan mencari kepuasan dalam pekerjaan jika dibandingkan dengan mereka yang tidak kongruen di antara personaliti, minat kerjaya dan persekitaran.

Kajian yang dijalankan oleh Holland *et al.* (1994) ke atas 158 orang pelajar dengan menggunakan alat ukuran personaliti Holland menunjukkan personaliti Realistik dan Investigatif memberi sokongan yang tinggi dalam bidang kejuruteraan. Manakala Mark (2003) turut menjalankan kajian yang berasaskan kepada teori Holland di mana beliau telah mengkaji hubungan di antara personaliti pelajar dengan personaliti yang dimiliki oleh ibu bapa mereka dalam penentuan kerjaya anak-anak. Umumnya, kajian ini dilakukan untuk mengukuhkan lagi kajian-kajian lepas bahawa kebanyakan kerjaya anak-anak masih lagi dipengaruhi oleh personaliti yang dimiliki oleh ibu bapa. Ini bermakna secara tidak langsung ibu bapa turut memainkan peranan di dalam membentuk minat anak-anak mereka terhadap sesuatu perkara termasuklah di dalam soal memilih pekerjaan.

2.7 Rumusan

Setelah menjalankan pembacaan literasi dan sorotan beberapa kajian lepas, pengkaji dapat menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya. Pengkaji mendapati wujudnya keselarasan di antara personaliti dengan persekitaran pekerjaan yang dipilih oleh seseorang individu. Selain itu terdapat juga perbezaan pemilihan kerjaya di kalangan jantina.

Bab seterusnya, pengkaji akan membincangkan berkaitan prosedur kerja yang telah dilaksanakan bagi mencapai objektif kajian. Pengkaji akan menerangkan reka bentuk kajian serta populasi yang dipilih, instrumen yang digunakan beserta kaedah penganalisan data yang dijalankan.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Metodologi merupakan prosedur bagi menjalankan penyelidikan daripada proses merumuskan masalah sehingga ke peringkat membuat laporan (Yusof, 2004). Di dalam bab ini membincangkan secara terperinci tentang metodologi yang digunakan semasa kajian dilaksanakan. Perkara-perkara yang akan dibincangkan meliputi aspek rekabentuk kajian, populasi kajian, pemilihan sampel, instrumen yang digunakan, pengumpulan data dan juga analisis data. Metodologi yang dirangka ini memberikan satu aliran kerja yang sistematik bagi memudahkan pelaksanaan kajian serta dapat mengenalpasti dengan lebih lanjut mengenai permasalahan yang timbul dengan hasrat dapat mencapai objektif kajian serta menjawab persoalan kajian yang telah dikemukakan di dalam Bab 1.

3.2 Reka bentuk kajian

Dalam kajian ini, pengkaji memilih tinjauan sebagai reka bentuk kajian. Tinjauan digunakan untuk mendapatkan makluman umum dan penerangan terperinci tentang fenomena yang berlaku dengan tujuan menggunakan data untuk membuktikan situasi dan amalan yang wujud atau membuat perancangan yang lebih baik (Konting, 2004).

Chua (2006) menyatakan bahawa tinjauan merupakan kaedah penyelidikan yang dapat menjelaskan keadaan semasa. Kajian yang mengenalpasti ciri-ciri tertentu bagi sesuatu kumpulan dikenali sebagai kajian tinjauan (Fraenkel & Wallen, 2009). Menurut Chua (2006a), terdapat beberapa ciri mengapa kaedah ini kerap digunakan, antaranya ialah penggunaan yang menyeluruh, cara pengendalian yang digemari, cara pengumpulan data yang cepat, penggunaan saiz sampel yang besar, maklumat yang terus dan keupayaan keputusan kajian yang digeneralisasikan. Antara kelemahan kaedah tinjauan adalah apabila penggunaan perkataan dan kedudukan soalan dalam soal selidik yang tidak sesuai boleh menyebabkan *bias* serta kemungkinan responden yang dipilih secara rawak tidak sesuai.

Dalam kajian ini, pengkaji mengenalpasti jenis personaliti yang paling dominan dimiliki oleh pelajar Institut Pertanian, perbezaan minat kerjaya antara pelajar lelaki dan perempuan, bentuk pemilihan kerjaya dan seterusnya mengenalpasti tahap keserasian personaliti pelajar tersebut dengan kerjaya agen pengembangan.

3.3 Populasi dan sampel kajian

Populasi ialah kumpulan sasaran penyelidik supaya sesuatu dapatan kajian dapat diaplikasikan (Fraenkel & Wallen, 1996). Dalam kajian ini populasi sasaran penyelidik terdiri daripada pelajar tahun akhir di Institut Pertanian Ayer Hitam, Johor (IPAH) dan Institut Pertanian Titi Gantung, Perak (IPTG). Pengkaji hanya memilih kedua-dua institusi ini disebabkan hanya institusi berkenaan mempunyai pelajar tahun akhir. Pemilihan pelajar tahun akhir pula adalah kerana mereka merupakan kumpulan yang akan bergraduasi dalam jangka masa terdekat dan ia selari dengan objektif yang telah ditentukan.

Saiz populasi adalah seramai 364 orang pelatih (Seksyen Kemajuan Kerjaya, Jabatan Pertanian Malaysia, 2013). Mengikut jadual persampelan Krejcie dan Morgan (1970) di Lampiran F, untuk populasi yang bersaiz menghampiri 360, saiz sampel kajian yang diperlukan adalah 186 orang pelajar. Menurut Chua (2006b), sampel adalah sebahagian elemen dalam sesuatu populasi. Dalam kata lain, ini bermaksud sampel adalah sebahagian daripada populasi yang dipilih sebagai

RUJUKAN

- A. Ghaffar, M. N. (2003). *Penyelidikan Pendidikan*. Penerbit UTM:Skudai.
- A. Hanid (1991). Pemilihan Kerjaya : Satu Kajian Di Kalangan Pelajar-Pelajar Program Bachelo Pendidikan Pengajaran Bahasa Inggeris dan Sains Rumahtangga Universiti Pertanian Malaysia. Kertas Projek Bachelo Bimbingan Kaunseling yang tidak diterbitkan. Serdang : Universiti Pertanian Malaysia.
- A. Kadir, H. *et al.* (2004). *Pola Personaliti-Persekitaran (P-E Fit0 dan Perbandingan Kongruen Persekitaran (EAT) Pelajar Universiti Teknologi Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Ph.D
- A. Majid, M. N. (2006). Isu Dan Cabaran Dalam Pelaksanaan Perkhidmatan Pengembangan Di Peringkat Golongan Sasar. *Persidangan Pegawai Pertanian 22-25 Mei 2006*. Johor Bahru.
- A. Rahman, A. B. (2007). *Ciri Personaliti Di kalangan Pelajar Sekolah Menengah teknik Berdasarkan Teori Holland*. UTHM : Tesis Sarjana
- Abdullah, M. M. & M. Tamin, S. N. (1989), *Kaunseling Teori Dan Amalan*. Kuala Lumpur : Vinlin Press. 10-25
- Amla, M. S. (1984). An Investigation of The Realibility, Validity and Translation of Holland's Directed-Search For Utilization by a Malaysian Population. Unpublished Doctoral Dissertation Western, Michigan University.
- Arthur P. L. & Hashim. A. (1987). *Bimbingan Dan Kaunseling Di Malaysia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Awang, H. (1994). Jenis Personaliti Kerjaya Di Kalangan Guru : Satu Kajian Di Sebuah Sekolah Menengah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Brown, D. & Brooks, L. (1984). *Career Choice And Development*. Jossy-Bass Publishers : San Francisco

- Che Din, M. F. (2002). *Pengantar Bimbingan Dan Kaunseling*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Chua, Y.P. (2006). *Buku Asas Statistk Penyelidikan*. Kuala Lumpur : Mc Graw-Hill Education.
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah Penyelidikan. Buku 1*. Kuala Lumpur : Mc Graw-Hill Sdn. Bhd.
- Daut, A. *et al.* (2009). Prestasi Pelaksanaan SPTP Negeri-Negeri *Persidangan Pengembangan Jabatan Pertanian 2009*, 14-16 Disember 2009. Johor Bharu.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How To Design And Evaluate Research In Education* (7th Ed.). Boston: McGraw Hill Higher Education.
- Furham, A. & Stacy, B. (1991). *Young People's Understanding Of Society*. London and New York : Routledge. 56-82
- Geoffrey, K. (1985). *Congrunce, Locus of control and reading of English College Students*. Laporan daripada Education Resource Information Center (ERIC).
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelred, S. & Herma, J.L. (1966). *Occupational Choice : An Approach To A General Theory*. New York and London : Columbia University Press.
- Hamzah, A. (2006). Keperluan Anjakan Paradigma Pemikiran Agen Pengembangan. *Kursus Pengembangan Pegawai-Pegawai Jabatan Pertanian 2006*. Putrajaya.
- Holland, J.L (1959). A Theory Of Vocational Choice, *Journal Of Counseling Psychology*. Volume. 6. 35-45.
- Holland, J.L (1966). *The Psycology of Vocational Choices*. Waltham Massachusettes : Braisel.
- Holland, J.L (1973). *Making Vocational Choices : A Theory Of Careers*. Englewood Cliff. Prentice Hall : New Jersey.
- Holland, J.L (1973). *Making Vocational Choices : A Theory Of Personalities, Type And Model Environment*. Waltham Massachusettes : Braisel.
- Holland, J.L (1985). *Making Vocational Choices : A Theory Of Vocational And Work Environments*. Englewood Cliff. Prentice Hall : New Jersey.
- Holland, J.L (1985). *Professional Manual : Self-Directed Search*. Odessa, FL :
- Holland, J.L, A. Fritzsche & Amy B. P.(1994). Psychological Assessment Resource
- Hosnan, M. A. (2010), Impak Pengembangan. Dicapai pada 26 Mei 2013.
<http://animhosnan.blogspot.com>

- Iachan, R. (1984). A Measure Of Agreement For The Use With Holland Classification System. *Journal of Vocational Behaviour*. Volume 24. 133-141
- Iachan, R. (1984). Some Extension Of The Iachan Congruen Index. *Journal of Vocational Behaviour*. Volume 36. 176-180.
- Isaac, L. E. & Brown, D. (2000). *Career Information, Career Caounseling And Career Development*. Boston : Allyn & Bacon.
- Jaafar, A.B. (1986). Kajian Antara Jantina dan Minat Kerjaya di Kalangan Pelajar-Pelajar Tingkatan 4 di Dua Buah Sekolah Menengah di Melaka. Latihan Ilmiah Universiti Pertanian Malaysia.
- Jabatan Perkhidmatan Awam (2013), Mesyuarat Kajian Penambahbaikan Skim Perkhidmatan Pembantu Pertanian Dan Pembantu Veterinar 25 April 2013. Putrajaya.
- Jabatan Pertanian Malaysia (2013). Fungsi Bahagian Pembangunan Sumber Manusia. Dicapai pada Mei 10, 2013 dari Jabatan Pertanian Malaysia:www.doa.gov.my
- Jabatan Pertanian Malaysia (2013). Fungsi Jabatan Pertanian Malaysia. Dicapai pada Mei 10, 2013 dari Jabatan Pertanian Malaysia:www.doa.gov.my
- Johari, K (2003). *Penyelidikan Dalam Pendidikan: Konsep & Prosedur*. Pearson Malaysia Sdn. Bhd. Selangor.
- Kamsah, M. F. (2009). Kemahiran Komunikasi Interpersonel Dalam Perkhidmatan Pengembangan. *Persidangan Jabatan Pertanian 2009*. Johor Bahru.
- Kamus Dewan Edisi Keempat* (2000). Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani (2011) Dasar Agromakanan Negara. Dicapai pada Oktober 10. 2012 dari Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani: <http://www.moa.gov.my>
- Kementerian Pertanian Dan Industri Asas Tani. (2012). Halatuju Latihan Agromakanan Negara 2012-2020
- Khor. K. H. (1991). Minat Kerjaya Di Kalangan Pelajar Di Tinjau Dari Sudut Jantina. Etnik dan Kursus Pengajian. Satu Tinjauan Di sebuah Pusat Pengajian Tinggi. *Latihan Ilmiah* yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi UKM, Bangi.
- Kieran Egan (1978) Curriculum Inquiry. New York : Blackwell Publishers.

- Kifer, E. (1975). Relationship Between Academic Achievement And Personality Characteristics : A Quasi-Longitudinal Study. *American Education Research Journal*.
- Konting, M.M. (2004). *Kaedah Penyelidikan. Edisi Keenam*. Dewan Bahasa Dan Pustaka : Kuala Lumpur.
- Kristin, G.E. (2002). *Qualitative Methods in Social Research*. London : Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Kubiszyn, T. & Borich, G. (2000). Educational Testing and Measurement: Classroom Application and Practice (6th edition). New York : John Willey.
- M. Koharuddin M. B. (2007). Ketamadunan Melayu Dan Sains: Satu Analisis Awal Ke Atas Pencapaian Masyarakat Melayu Dalam Bidang Sains. *Jurnal Teknologi*, 39(E) Dis. 2003: 47–61
- M. Noah. S.(1993). Kajian Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Ukuran VPI Edisi 1985 oleh John L. Holland. UPM. Serdang
- M. Noah, S.(1996). *Keselarasan Personaliti dan Persekitaran Latihan : Satu Kajian Di Kalangan Pelajar Universiti Berdasarkan Teori Keselarasan Individu-Persekitaran Holland*. Tesis Ph.D yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi, UKM : Bangi
- M. Noah, S.(1997). *Penilaian Dalam Kaunseling*. Institut Pendidikan dan Pembelajaran Jarak Jauh (IDEAL). Serdang : UPM
- M. Noah, S. (1998). *Nota Kuliah PBK550 Penilaian Dalam Kaunseling*. Fakulti Pengajian Pendidikan (FPP), Universiti Putra Malaysia (UPM).
- M. Noah, S. (1998). *Pengujian Dalam Psikologi Dan Kaunseling*. UPM. Serdang
- M. Noor, A. (2006) Wanita Lebih Banyak Bercakap Dari Lelaki. Dicapai pada Disember 10, 2013 dari <http://www.utusan.com.my/utusan>
- M. Saffa, S. Z. (2009). *Kesesuaian Minat Kerjaya Dengan Bidang Yang Diikuti Oleh Pelajar Di Sekolah*. UTHM : Tesis Sarjana Muda.
- M. Yatim, A. A. (1991). *Kesesuaian Kerjaya : Satu Kajian Di Kalangan Pelajar Bachelor Pendidikan (Pengajaran Bahasa Melayu Sebagai Bahasa Pertama) dan Bachelor Pendidikan (Pendidikan Jasmani) di UPM Berdasarkan Teori Holland*. Latihan Ilmiah. UPM : Serdang.
- Mansor, M. (2001). *Tinjauan Terhadap Faktor-Faktor Yang Berkaitan Pemilihan Kerjaya Pelajar-Pelajar Sekolah Menengah Teknik Batu Pahat*. UTHM : Tesis Sarjana Muda.

- Marican, S.(2005). *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Prentice Hall Malaysia.
- Mark, J. M. (2003). Do Types Influence Types? Examining The Relationship Between Students' and Parents' Holland Codes (Students' And parents' Holland Codes). *Academic journal article from College Student Journal*, Vol. 37, No. 2
- Mat Rofa I. (1996). "Pembudayaan Matematik Dalam Gugusan Kepulauan Melayu", dalam Mohd Yusuf Hj. Othman (ed.). *Siri Wacana Sejarah dan Falsafah Sains*. Jilid 5. Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Matthew, E. (1963). Carrer Development. *Journal of Vocational Guidance Quarterly*, Volume 11. 273-277.
- Minhat, N. (2004). *Pemilihan Kerjaya Di Kalangan Pelajar Aliran Perdagangan Sekolah Menengah Teknik : Satu Kajian Kes*. UTHM : Tesis Sarjana.
- Mohamed, O. (1977). Personality Characteristics An Occupational Inclinations Of Malaysian students Of Ohio University. *Thesis M. Ed*. University Of Ohio.
- Mohammad, W.I. (1987). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Kerjaya*. *Universiti Putra Malaysia* : Tesis Sarjana Tidak Diterbitkan.
- Najmuddin, H. (2005). *Membimbing Remaja Memilih Pendidikan dan Kerjaya*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Nasir, R (1985). Minat dan Proses Perkembangan Kerjaya. *Kertas Kerja Seminar Psikologi dan Masyarakat Kedua*. Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nasir, R (2008) *Kaunseling Kerjaya: Anjakan daripada Konvensionalisme*. ISBN 978-967-942-884-1, Bangi, Selangor: Penerbit UKM.
- Olive. H. (1971). Sex Different In Adolscents Vocational Preference. *The Vocational Guidance Quartely*, 2.
- Omar A. (1986). *Bahasa dan Alam Pemikiran Melayu*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Omar, N.(2008). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Pelajar Dalam Mata Pelajaran Pendidikan Islam Tingkatan Lima. *Jurnal Pendidikan*, Institut Perguruan Tun Abdul Razak, Sarawak.
- Omar, N. (2012) Teks Ucapan Majlis Perasmian Karnival Kerjaya Sektor Pertanian 2012 Dicapai Pada Oktober 10, 2012 Dari Kementerian Pertanian Dan Industri Asas Tani :www.moa.gov.my

- Omar, N. (2012) Teks Ucaptama Sempena Majlis Konvokesyen Pertanian 2012. Dicapai pada Oktober 10, 2012 dari Kementerian Pertanian Dan Industri Asas Tani :www.moa.gov.my
- Peterson, J. V. & Nisenholtz, L. F. (1999). *Orientation to counseling* (Edisi Keempat). Boston: Allyn and Bacon
- Psychological Assessment Resources. Waltham Massachusetts : Braisel.
- Rafiie, S. (2006) Sistem Pengembangan Jabatan Pertanian. *Kursus Pengembangan Pegawai-Pegawai Jabatan Pertanian 2006*. Putrajaya.
- Richard, B. (1995:1998). *Quick Job Hunting Map*. University of Missouri-Columbia.
- Salehuddin, B. (2009). Perancangam Kepakaran Strategik Pegawai : Peranan Pusat Latihan Pembangunan Pengembangan (PLPP) Dan Institut Pertanian (IP) Dalam Menyokong Pelaksanaan SPTP – Modeliti Wilayah. *Persidangan Jabatan Pertanian 2009*. Johor Bahru.
- Salleh, R. (1985). Masalah-masalah Pemilihan Kerjaya Di Kalangan Pelajar-Pelajar Sekolah Menengah Ugama di Kelantan. Latihan Ilmiah Universiti Pertanian Malaysia.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business*. Wiley & Sons, Incorporated, John
- Shertzer, B. & Stone, S.C. (1992), *Asas-asas Bimbingan Kerjaya*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka
- Super, D.E. (1972). *The Psychology Of Career*. New York: Harper and Row
- Tomlison, S.M. & Evans-Hughes, G. (1992). Gender Ehtnicity And Collage Students's Responses To The Strong Campbell Interest Inventory. *Journal Of Counseling And Development*. 70, 151-155.
- Wiggins, J.D. (1980). Holland's Theory and Retired Teacher. *Vocational Guidance Quarterly*. Volume 3. 236-242.
- Yahya, A. *et al.* (2004). Ciri-ciri Personaliti Dalam Pemilihan Kerjaya Pelajar, Gaya Pembelajaran Pelajar dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik. UTM, Skudai.
- Zainon, Z. (2012) Perkukuh Latihan Pertanian Secara Holistik. Utusan Malaysia Dicapai pada Oktober 10,2012. www.utusan.com.my
- Zainuddin, Z. (1988). Hubungan Antara Pemilihan Kerjaya Di Bidang Artistik dengan Personaliti Artistik. *Kertas Projek Bachelor Pendidikan Bimbingan Kaunseling*. Serdang : Universiti Pertanian Malaysia.