



**Faculty of Cognitive Science and Human Development**

**FAKTOR-FAKTOR PERANCANGAN KERJAYA YANG  
MEMPENGARUHI PERSEDIAAN BAKAL PESARA:  
SATU KAJIAN DI TELEKOM MALAYSIA BERHAD,  
JALAN SIMPANG TIGA, KUCHING.**

**SENA BINTI BAEI**

HD  
7105.35  
C6  
S474  
2001

**Kota Samarahan  
2001**

FAKTOR-FAKTOR PERANCANGAN KERJAYA  
YANG MEMPENGARUHI PERSEDIAAN BAKAL PESARA:  
SATU KAJIAN DI TELEKOM MALAYSIA BERHAD,  
JALAN SIMPANG TIGA, KUCHING.

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK  
UNIMAS



0000092757

oleh

SENA BINTI BAEI

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk mendapatkan  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dari  
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
Universiti Malaysia Sarawak

## PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur alhamdulillah kerana berkat usaha dan kegigihan, akhirnya Projek Tahun Akhir ini dapat juga disiapkan. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan khas kepada Cik Sabasiah binti Husin selaku penyelia saya bagi Projek Tahun Akhir yang banyak membantu dan memberikan teguran untuk saya menyiapkan projek ini dengan lebih baik. Begitu juga terima kasih diucapkan kepada Ketua Program Pembangunan Sumber Manusia iaitu Cik Zaiton binti Hasan di atas sokongan dalam menjalankan kajian ini serta tidak dilupakan kepada kak Azalina, kak Janot dan semua staf FSKPM yang turut membantu.

Setinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan kepada pihak organisasi Telekom Malaysia Berhad terutamanya penyelia Bahagian Sumber Manusia iaitu Puan Fatimah binti Zawawi di atas segala pertolongan untuk saya mendapatkan maklumat dan kebenaran menjalankan kajian di organisasi ini. Tidak dilupakan, terima kasih juga kepada semua staf dan kakitangan di Telekom Malaysia Berhad semua cawangan di Kuching kerana memberikan kerjasama dalam mengisi borang soal selidik yang diedarkan.

Berbanyak-banyak terima kasih juga diucapkan kepada keluarga yang tersayang terutama ayah, ibu, abang dan kakak kerana memberikan sokongan dari segi moral dan kewangan. Jasa dan bantuan daripada keluarga tersayang akan saya hargai dan kenang hingga akhir hayat nanti.

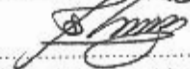
Tidak lupa kepada teman-teman terutamanya Roslim, teman serumah Rosidah, Sendai dan Penny serta rakan-rakan seperjuangan HRD terutama Catherine, Amelia, Lim Ching, Sia Chai Huong, Hemalatha dan ramai lagi. Terima kasih di atas tunjuk ajar dan bantuan yang kalian berikan. Semoga kalian berbahagia selalu.

Jasa kalian semua amat saya hargai.

Sena binti Baei  
Unimas, 2001

Projek bertajuk Faktor-faktor Perancangan Kerjaya Yang Mempengaruhi Persediaan Bakal Pesara : Satu kajian di Telekom Malaysia Berhad di Jalan Simpang Tiga, Kuching telah disediakan oleh Sera Binti Baei dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk mendapatkan Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh

  
.....  
(Cik Sabasiah binti Husin)

Tarikh :

9 . 4 . 2001  
.....

## JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vii
Senarai Gambarajah	ix
Abstrak	x
<i>Abstract</i>	<i>xi</i>
<b>BAB 1 PENGENALAN</b>	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Pengenalan Kajian	1
1.2 Latar belakang Kajian	2
1.3 Latar belakang organisasi	2
1.4 Kenyataan Masalah	3
1.5 Objektif Kajian	3
1.6 Kerangka Konseptual	4
1.7 Hipotesis Kajian	4
1.8 Kepentingan Kajian	5
1.9 Definisi Konsep	5
1.10 Limitasi Kajian	6
<b>BAB 2 KAJIAN SEMULA PENULISAN</b>	
2.0 Pengenalan	7
2.1 Konsep Perancangan Kerjaya	7-10
2.1.1 Konsep Perancangan Kerjaya Dengan Umur	
2.1.2 Konsep Perancangan Kerjaya Dengan Jantina	
2.2 Faktor-faktor Perancangan Kerjaya	10-15
2.2.1 Tahap atau Peringkat –peringkat Kehidupan	
2.2.2 Motivasi	
2.2.3 Persekitaran	
2.2.4 Kepentingan	
2.3 Teori-teori Perancangan Kerjaya	15-17
2.3.1 Teori Kerjaya dan Pembangunan Kehidupan	
2.3.2 Teori Keputusan Kerjaya : Perspektif Individu	
2.3.3 Teori Pendekatan Pembelajaran Sosial Bagi Keputusan Kerjaya	
2.4 Kesimpulan	17
<b>BAB 3 METODOLOGI</b>	
3.0 Pengenalan	18
3.1 Lokasi Kajian	18
3.2 Rekabentuk Kajian	18
3.3 Populasi dan Persampelan	19
3.4 Instrumentasi Kajian	19
3.5 Pengumpulan Data	20
3.6 Ujian kebolehpercayaan	20
3.7 Penganalisan Data	21-25
3.7.1 Statistik Deskriptif	
3.7.2 Statistik Inferensi	

**BAB 4 DAPATAN DAN PERBINCANGAN**

4.0 Pengenalan	25
4.1 Jumlah Soalan Kaji selidik	25
4.2 Latar belakang Responden	25-30
4.2.1 Jantina	
4.2.2 Taraf Perkahwinan	
4.2.3 Bilangan Anak	
4.2.4 Umur	
4.2.5 Bangsa	
4.2.6 Jawatan	
4.2.7 Tempoh Perkhidmatan	
4.2.8 Tahap Pendidikan	
4.2.9 Pendapatan bulanan	
4.3 Huraian soalan-soalan bahagian B (faktor-faktor perancangan kerjaya) berdasarkan analisa statistik deskriptif	32-37
4.3.1 Faktor tahap atau peringkat kehidupan	
4.3.2 Faktor Motivasi	
4.3.3 Faktor persekitaran	
4.3.4 Faktor kepentingan	
4.4 Huraian soalan-soalan bahagian C (persediaan bakal pesara) berdasarkan analisa statistik deskriptif	38-40
4.5 Perbezaan bagi persediaan bakal pesara antara demografi terpilih	40-41
4.5.1 Ho1 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi persediaan bakal pesara di antara lelaki dan perempuan (jantina)	
4.5.2 Ho2 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi persediaan bakal pesara antara kategori umur	
4.6 Perkaitan di antara faktor-faktor dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara	41-45
4.6.1 Ho3 : Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor tahap atau peringkat kehidupan dengan persediaan bakal pesara	
4.6.2 Ho4 : Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor motivasi dengan persediaan bakal pesara	
4.6.3 Ho5 : Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor persekitaran dengan persediaan bakal pesara	
4.6.4 Ho6: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor kepentingan dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara	
4.6.5 Ho7: Tidak terdapat faktor yang paling dominan yang mempengaruhi persediaan bakal pesara	
4.7 Ringkasan keputusan kajian	46
4.8 Tahap Kesedaran Responden Terhadap Perancangan Kerjaya	47
4.9 Perbincangan pengaruh faktor-faktor perancangan kerjaya terhadap tahap persediaan bakal pesara	47
4.10Kesimpulan	48

<b>BAB 5 RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	
5.0 Pengenalan	49
5.1 Rumusan	49-51
5.1.1 Perbezaan bagi persediaan bakal pesara di antara lelaki dan perempuan	
5.1.2 Perkaitan di antara faktor-faktor dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara	
5.1.3 Tahap kesedaran responden terhadap perancangan kerjaya	
5.2 Kesimpulan	51
5.3 Implikasi Kajian	51
5.3.1 Implikasi kepada Organisasi	
5.3.2 Implikasi kepada Pekerja	
5.4 Cadangan untuk pihak pengurusan	52
5.4.1 Melaksanakan program perancangan kerjaya	
5.4.2 Menyemak sistem pengurusan	
5.5 Cadangan untuk pengkaji di masa hadapan	52-53
5.5.1 Menjalankan penyelidikan di sektor kerajaan	
5.5.2 Menumpukan kepada faktor-faktor yang lain	
5.5.3 Mengkaji pengaruh faktor-faktor perancangan kerjaya dengan pembolehubah lain	
5.5.4 Memperluaskan lagi kaedah penyelidikan	
5.6 Penutup	53
<b>Bibliografi</b>	54-57
<b>Lampiran</b>	58-62

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual 1</b> Tahap Kehidupan	16
<b>Jadual 2</b> Jumlah Responden Yang Terlibat Dalam Kajian Mengikut Cawangan	19
<b>Jadual 3</b> Jadual Pemarkahan Skala Empat Mata Likert	20
<b>Jadual 4</b> Jadual Nilai Kebolehpercayaan Instrumen kajian	21
<b>Jadual 5</b> Tahap kesedaran responden terhadap perancangan kerjaya dalam organisasi	22
<b>Jadual 6</b> Tahap persediaan bakal pesara	23
<b>Jadual 7</b> Tafsiran Pekali Korelasi Pearson 'r'	24
<b>Jadual 8</b> Taburan Kekerapan Borang Soal Selidik	27
<b>Jadual 9</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Berdasarkan Jantina	28
<b>Jadual 10</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Berdasarkan Taraf Perkahwinan	28
<b>Jadual 11</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Berdasarkan Bilangan Anak	29
<b>Jadual 12</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Berdasarkan Umur	29
<b>Jadual 13</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Berdasarkan Bangsa	30
<b>Jadual 14</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Berdasarkan Jawatan	30
<b>Jadual 15</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	31
<b>Jadual 16</b> Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan	31



<b>Jadual 17</b>	32
Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Berdasarkan Pendapatan bulanan	
<b>Jadual 18</b>	32
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 10	
<b>Jadual 19</b>	33
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 11	
<b>Jadual 20</b>	33
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 12	
<b>Jadual 21</b>	33
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 13	
<b>Jadual 22</b>	34
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 14	
<b>Jadual 23</b>	34
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 15	
<b>Jadual 24</b>	34
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 16	
<b>Jadual 25</b>	35
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 17	
<b>Jadual 26</b>	35
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 18	
<b>Jadual 27</b>	35
Taburan kekerapan dan peratusan	
<b>Jadual 28</b>	36
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 20	
<b>Jadual 29</b>	36
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 21	
<b>Jadual 30</b>	36
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 22	
<b>Jadual 31</b>	37
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 23	
<b>Jadual 32</b>	37
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 24	
<b>Jadual 33</b>	37
Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 25	

<b>Jadual 34</b> Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 26	38
<b>Jadual 35</b> Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 27	38
<b>Jadual 36</b> Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 28	38
<b>Jadual 37</b> Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 29	39
<b>Jadual 38</b> Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 30	39
<b>Jadual 39</b> Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 31	39
<b>Jadual 40</b> Taburan kekerapan dan peratusan untuk soalan 32	40
<b>Jadual 41</b> Ujian t antara lelaki dan perempuan (jantina)	40
<b>Jadual 42</b> Analisis ANOVA Sehala antara kategori umur	41
<b>Jadual 43</b> Ujian Korelasi Pearson 'r' bagi faktor tahap atau peringkat kehidupan	41
<b>Jadual 44</b> Ujian Korelasi Pearson 'r' bagi faktor motivasi	42
<b>Jadual 45</b> Ujian Korelasi Pearson 'r' bagi faktor persekitaran	44
<b>Jadual 46</b> Ujian Korelasi Pearson 'r' bagi faktor kepentingan	44
<b>Jadual 47</b> Analisis Regresi Berganda Linear bagi aktor tahap atau peringkat kehidupan dan sumbangannya terhadap persediaan bakal pesara.	45
<b>Jadual 48</b> Pengujian hipotesis berdasarkan ujian-t dan ANOVA Sehala bagi persediaan bakal pesara antara ciri-ciri demografi (jantina dan umur)	46
<b>Jadual 49</b> Pengujian hipotesis berdasarkan analisis korelasi Pearson 'r' antara faktor-faktor perancangan kerjaya bagi persediaan bakal pesara	46

**Jadual 50**

Tahap Kesedaran Responden Terhadap Perancangan Kerjaya

47

**Jadual 51**

Julat skor pengaruh faktor-faktor perancangan kerjaya terhadap tahap persediaan bakal pesara

47

## SENARAI RAJAH

<b>Rajah 1</b> Kerangka Konseptual	4
<b>Rajah 2</b> Model Levinson	8
<b>Rajah 3</b> Tahap atau peringkat kehidupan	11
<b>Rajah 4</b> Tahap atau peringkat kehidupan	42

## ABSTRAK

### FAKTOR-FAKTOR PERANCANGAN KERJAYA YANG MEMPENGARUHI PERSEDIAAN BAKAL PESARA: SATU KAJIAN DI TELEKOM MALAYSIA BERHAD, JALAN SIMPANG TIGA, KUCHING.

Sena Binti Baci

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor perancangan kerjaya yang mempengaruhi persediaan bakal pesara. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji perbezaan bagi persediaan bakal pesara antara demografi terpilih (jantina dan umur) dan meneliti perkaitan di antara faktor-faktor perancangan kerjaya (tahap atau peringkat kehidupan, motivasi, persekitaran dan kepentingan) yang mempengaruhi persediaan bakal pesara. Borang soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian untuk mendapatkan maklumbalas daripada 40 orang responden yang dipilih secara persampelan bertujuan. Data kajian dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (Windows) versi 9.0. Kekerapan, peratusan dan purata digunakan untuk menerangkan demografi responden dan tahap kesedaran responden terhadap perancangan kerjaya. Analisis ujian-t dan ANOVA Schala menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara jantina dan kategori umur. Oleh sebab itu, hipotesis pertama dan kedua yang menyatakan bahawa tiada perbezaan yang signifikan bagi persediaan bakal pesara antara jantina dan kategori umur adalah diterima. Sementara itu, Ujian Korelasi Pearson yang dijalankan menunjukkan terdapat perkaitan signifikan di antara faktor tahap atau peringkat kehidupan ( $r = 0.502, p < 0.01$ ) dan faktor kepentingan ( $r = 0.316, p < 0.05$ ). Ini bermakna hipotesis ketiga dan keenam yang menyatakan bahawa tiada perkaitan yang signifikan antara faktor tahap atau peringkat kehidupan dan kepentingan dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara adalah ditolak. Manakala hipotesis keempat dan kelima yang menyatakan bahawa tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor motivasi dan persekitaran dengan persediaan bakal pesara adalah diterima. Hipotesis ketujuh pula diukur dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda Linear (Stepwise) menunjukkan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi persediaan bakal pesara adalah faktor tahap atau peringkat kehidupan ( $t = 3.581, p < 0.01$ ). Dapatan kajian menunjukkan majoriti responden (45%) sedar mengenai perancangan kerjaya yang dibuat dalam organisasi. Faktor-faktor perancangan kerjaya juga mempunyai pengaruh yang tinggi iaitu 52.5% terhadap tahap persediaan bakal pesara secara keseluruhannya. Kesimpulannya, faktor-faktor perancangan kerjaya iaitu tahap atau peringkat kehidupan, motivasi, persekitaran dan kepentingan amat mempengaruhi persediaan bakal pesara. Maka ia perlu diambil perhatian oleh pihak organisasi.

## ABSTRACT

### CAREER PLANNING FACTORS WHICH INFLUENCE PREPARATION OF PRE-RETIREMENT; A CASE STUDY AT TELEKOM MALAYSIA BERHAD, JALAN SIMPANG TIGA, KUCHING

*Sena Binti Baei*

*This study aims to explore career planning factors which influence preparation of pre-retirement. The objectives of this study are to investigate a difference for preparation of pre-retirement between selected demography (gender and age) and to examine the relationship between career planning factors (life level or stages, motivation, environment and its importance) which influence preparation of pre-retirement. Questionnaires were used as the instrument of this study in order to obtain feedback from a total of 40 respondents who were selected using the motive sampling. The data was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (Windows) version 9.0. Frequency, percentage and mean were used to explain respondents demography and respondents consciousness level towards career planning. T-test and One Way ANOVA analysis shows that no significant difference between gender and age category. Therefore, the first and second hypothesis which states that there is no significant differences for preparation of pre-retirement between gender and age category are accepted. The Pearson Correlation test shows that there a have significant relationship between life level or stages factor ( $r = 0.502, p < 0.01$ ) and importance factor ( $r = 0.316, p < 0.05$ ). This means that the third and sixth hypothesis which states that there is no significant relationship between life level or stages and its importance factors in career planning with preparation of pre-retirement were rejected. And the fourth and fifth hypothesis which state that no significant relationship between motivation and environment factors with preparation of pre-retirement were accepted. Seventh hypothesis which used Linear Multiple Regression (Stepwise) shows that level or life stages is a dominant factor which influence preparation of pre-retirement. The findings shows that the majority of the respondents (45%) are concious about career planning within their organization. Career planning factors also have a highest influence to the respondents that is 52.5% towards overall preparation of pre-retirement. In conclusion, career planning factors such as life level or stages, motivation, environment and its importance factors in career planning have a great effect on the preparation of pre-retirement. The organization should pay attention to this matters.*

## **BAB 1 PENGENALAN**

### **1.0 Pengenalan**

Bab ini akan membincangkan tentang pengenalan kajian yang dijalankan oleh penyelidik, latar belakang kajian, latar belakang organisasi, kenyataan masalah, objektif kajian, kerangka konseptual, hipotesis kajian, kepentingan kajian, definisi konsep dan limitasi kajian. Kesemua ini akan dibincangkan dengan lebih lanjut di dalam bab ini.

### **1.1 Pengenalan Kajian**

Kerjaya adalah sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang melewati tempoh sebelum seseorang itu menjawat pekerjaan dan tempoh selepas bersara. Mengikut Super (1957), kerjaya termasuklah persediaan sebelum seseorang itu menceburkan diri dalam dunia pekerjaan dan peranan lain yang dilakukan selepas bersara. Oleh itu, kerjaya merupakan satu proses berterusan apabila seseorang individu melibatkan diri dalam satu siri tugas yang perlu bagi perkembangan peribadi dalam dunia pekerjaan (Ivery, Morill dalam Theodore, 1968).

Perancangan kerjaya mengandungi pemikiran tentang matlamat jangka pendek serta matlamat jangka panjang. Pencapaian matlamat jangka pendek akan menyumbang kepada pencapaian matlamat jangka panjang. Kebanyakan individu kurang memikirkan matlamat jangka panjang tetapi lebih terlibat dengan objektif jangka pendek atau harian. Perancangan yang dibuat atas landasan bahawa semua individu pada sesuatu ketika akan memerlukan pertolongan dalam menjelaskan dan membincangkan matlamat jangka panjang dan dalam memutuskan yang mana antara matlamat jangka pendek yang paling baik untuk memenuhi objektif jangka panjang mereka.

Bagi seseorang yang akan bersara perancangan kerjaya ini merupakan matlamat jangka panjang bagi mereka memilih kerjaya sama ada hendak menceburi bidang perniagaan atau mencari kerjaya lain. Walker and Guttridge (1979, p.1) menyatakan bahawa perancangan kerjaya merupakan idea di mana organisasi perlu membantu para pekerja mereka menganalisis kebolehan, minat, perancangan dan pelaksanaan aktiviti pembangunan kerjaya.

Dengan adanya bantuan daripada pihak organisasi dalam proses perancangan kerjaya akan dapat memberi sedikit gambaran dan bantuan kepada bakal pesara di dalam menentukan hala tuju selepas persaraan nanti. Oleh itu, sebelum menempuh alam persaraan adalah baik sekiranya dibuat perancangan yang rapi untuk kemudahan di masa akan datang.

## 1.2 Latar belakang Kajian

Dalam dunia pekerjaan, setiap individu akan mengakhiri dunia pekerjaan dengan persaraan. Saat terakhir ini merupakan satu perubahan yang amat kompleks lagi ketara. Setiap tahun kadar orang yang memulakan persaraan mereka semakin meningkat.

Di Malaysia, umur persaraan yang wajib ialah 55 tahun. Walau bagaimanapun, persaraan pilihan dibenarkan, iaitu 50 tahun bagi kaum lelaki dan 45 tahun bagi kaum wanita. Akan tetapi, sebahagian besar daripada pekerja bersara apabila mencapai umur 45 tahun (wanita) dan 55 tahun (lelaki). Umur persaraan wajib di Malaysia dan Indonesia adalah lebih muda, jika dibandingkan dengan di Singapura dan Thailand (60 tahun) dan di Filipina (65 tahun) (Chen dan Jones, 1989). Sememangnya, kadar umur persaraan ini banyak bergantung kepada jangka hayat atau umur seseorang bagi sesebuah negara. Selain itu, ia juga bergantung kepada jenis aktiviti atau kerja yang dilakukan dan kawasan seseorang itu bekerja. Kinzel, 1979 juga menyatakan bahawa bagi negara yang berlainan, umur persaraan wajib juga berbeza-beza.

Tetapi, kajian pada kali ini lebih berfokus kepada pesara di Malaysia sahaja iaitu di organisasi Telekom Malaysia Berhad. Bagi negara Malaysia, pada tahun 1988 sahaja jumlah pesara dari jabatan kerajaan adalah seramai 10 074 orang (Song, 1990). Menjelang tahun 1990 pula, hampir 850 000 orang dewasa atau 4.8% dari jumlah penduduk berada dalam lingkungan umur 55 hingga 64 tahun (Rancangan Malaysia Kelima). Maknanya ramai pekerja yang berumur 55 tahun akan bersara dari alam pekerjaan mereka.

Walaupun jumlah pesara di Malaysia semakin hari semakin ramai, namun keadaan mereka tidak seperti di negara-negara barat yang lain, seperti di Amerika Syarikat dan Britain. Di negara-negara barat, peranan kaunselor dan pembimbing adalah penting untuk pesara dan bakal pesara dalam membuat persediaan dan perancangan aktiviti semasa persaraan. Sebaliknya, pesara di Malaysia tidak begitu dititikberatkan dan diberi perhatian oleh masyarakat umum, pengkaji sosial dan psikososial serta majikan dan organisasi itu sendiri. Oleh itu, dengan adanya kesedaran pihak organisasi mewujudkan perancangan kerjaya, sedikit sebanyak dapat memberi idea, gambaran dan persediaan kepada bakal pesara untuk menempuh alam persaraan.

## 1.3 Latar belakang organisasi

Sejarah penubuhan Telekom Malaysia Berhad bermula dengan penubuhan Jabatan Telekom yang ditubuhkan pada April 1946. Walaupun begitu, di Sabah dan Sarawak bidang telekomunikasi masih ditadbir di bawah Jabatan Pos dan Telekom. Sehingga tahun 1967, apabila Jabatan Pos dan Telekom dipisahkan maka Jabatan Telekom Malaysia telah ditubuhkan pada 1 Jun 1968. Jabatan Telekom Malaysia adalah gabungan Jabatan Telekom Sabah, Sarawak dan Semenanjung Malaysia.

Tahun 1987 merupakan tahun yang bersejarah bagi industri telekomunikasi di negara ini apabila operasi perkhidmatan telekomunikasi telah dipindahkan kepada Syarikat Telekom Malaysia Berhad atau lebih dikenali sebagai STM. Perpindahan ini mencatat sejarah kerana Jabatan Telekom Malaysia merupakan organisasi sektor awam pertama beroperasi secara komersial untuk tujuan penswastaaan. Pada 6 Jun 1987, perasmian Telekom Malaysia atau dikenali sebagai TM telah diadakan. Sehubungan dengan itu, Telekom Malaysia telah menjadi sebuah syarikat swasta yang menawarkan perkhidmatan yang terbaik kepada para pelanggannya (Maniarasu A/L Muniandy, 1998).



Telekom Malaysia Berhad di Simpang Tiga merupakan cawangan yang terpenting di negeri Sarawak. Antara jabatan yang terdapat di sini ialah Network Implementation Sarawak (NIS), Integrated Network Planning Sarawak (INP), Major Business (MB), Corporate and Government (C&G), Human Resource Management (HRM), Finance, Technology Support and Services (TSS) dan Payphone Separate.

#### **1.4 Kenyataan Masalah**

Kebanyakan organisasi berpendapat masa bersara merupakan masa yang paling bahagia kerana tiada karenah pekerja atau bos, masalah pejabat dan sebagainya. Masa persaraan juga adalah merupakan masa untuk bebas menggunakan waktu tanpa bimbang dan risau. Walau bagaimanapun, kebebasan dan keselesaan itu mungkin terganggu sekiranya setelah menjejak alam persaraan. Alam persaraan tidak lagi menjadi indah malah ia mungkin menjadi pusingan kedua dalam hidup iaitu terpaksa terus bertungkus-lumus untuk mendapat pendapatan demi menjalani kehidupan seterusnya.

Sebelum bersara, individu belum terfikir lagi mengenai apakah yang akan berlaku atau yang akan mereka lakukan ketika bersara nanti. Setelah bersara, barulah individu tersebut merasai dan mengalami pelbagai masalah. Misalnya masalah seperti penyesuaian psikologi, kewangan, kerjaya dan sebagainya.

Ini kerana individu yang telah bersara akan mengalami kedudukan kewangan yang berkurangan kerana kehilangan sumber pendapatan, kurang atau hilang peluang untuk berinteraksi dengan bekas rakan-rakan sekerja, status sosial, identiti diri, penghormatan dan penghargaan sendiri.

Maka daripada masalah ini, timbul persoalan iaitu adakah faktor-faktor dalam perancangan kerjaya mempengaruhi persediaan untuk kakitangan yang akan bersara dari segi emosi, psikologi, kewangan, interaksi, penyesuaian persekitaran, penghormatan dan status sosial. Selain itu, kajian ini juga digunakan untuk mengetahui tahap kesedaran di kalangan pekerja tentang betapa pentingnya perancangan kerjaya.

#### **1.5 Objektif Kajian**

Objektif utama kajian yang dijalankan terbahagi kepada dua aspek iaitu objektif umum dan objektif khusus.

##### *1. Objektif umum*

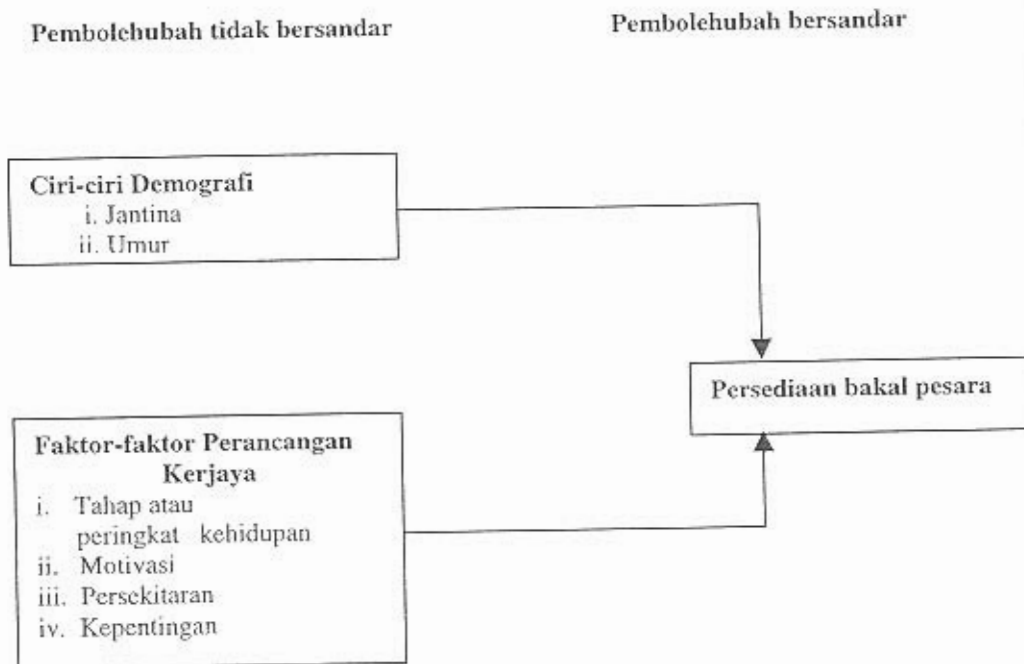
Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor dalam perancangan kerjaya yang dijalankan dalam sesebuah organisasi terhadap persediaan bakal pesara.

##### *2. Objektif khusus*

- a. Untuk mengkaji perbezaan bagi persediaan bakal pesara antara lelaki dan perempuan (jantina).
- b. Untuk mengkaji perbezaan bagi persediaan bakal pesara antara kategori umur.
- c. Untuk mengkaji perkaitan di antara faktor tahap atau peringkat kehidupan dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.

- d. Untuk mengkaji perkaitan di antara faktor motivasi dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.
- e. Untuk mengkaji perkaitan di antara faktor persekitaran dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.
- f. Untuk mengkaji perkaitan di antara faktor kepentingan dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.
- g. Untuk mengenalpasti faktor yang paling dominan yang mempengaruhi persediaan bakal pesara.

## 1.6 Kerangka Konseptual



Rajah 1 : Kerangka Konseptual

## 1.7 Hipotesis Kajian

- Ho1 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi persediaan bakal pesara antara lelaki dan perempuan (jantina).
- Ho2 : Tiada perbezaan yang signifikan bagi persediaan bakal pesara antara kategori umur.
- Ho3 : Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor tahap atau peringkat kehidupan dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.

- Ho4: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor motivasi dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.
- Ho5: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor persekitaran dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.
- Ho6: Tiada perkaitan yang signifikan di antara faktor kepentingan dalam perancangan kerjaya dengan persediaan bakal pesara.
- Ho7: Tiada faktor yang paling dominan yang mempengaruhi persediaan bakal pesara.

## 1.8 Kepentingan Kajian

Hasil kajian akan dapat menyedarkan organisasi agar menunaikan tanggungjawab untuk melaksanakan program perancangan kerjaya dalam organisasi. Selain itu, ia juga dapat memberi kesedaran kepada pekerja yang akan bersara supaya merancang dahulu sebelum memasuki alam persaraan. Dengan adanya perancangan kerjaya maka kehidupan di dalam alam persaraan nanti akan lebih terjamin dan bahagia.

Di samping itu, kajian ini juga dapat memberi gambaran kepada para pekerja yang akan bersara tentang realiti yang berlaku semasa di alam persaraan. Setelah mengetahuinya, maka mereka akan lebih bersedia menghadapi perubahan yang akan berlaku supaya tidak berlakunya 'kejutan' dalam diri mereka dan juga merancang sebaik-baiknya kerjaya yang akan diceburi ketika bersara.

## 1.9 Definisi Konsep

### Faktor-faktor

- Konseptual : Faktor didefinisikan sebagai keadaan atau tenaga yang mempunyai pengaruhnya ke atas sesuatu hasil daripada sesuatu (Kamus Dewan, 1994).
- Operasional : Dalam konteks kajian ini, faktor adalah merujuk kepada pembolehubah tidak bersandar seperti tahap atau peringkat kehidupan, motivasi, persekitaran dan kepentingan dalam perancangan kerjaya yang mempengaruhi persediaan bakal pesara.

### Kerjaya

- Konseptual : Kerjaya merupakan semua jenis pekerjaan yang diceburi oleh seseorang individu sepanjang tempoh hayatnya (Beach, 1985).
- Operasional : Merujuk kepada bidang pekerjaan yang diceburi oleh individu ataupun jawatan yang dipegang oleh seseorang kakitangan di Telekom Malaysia Berhad.

## **Perancangan Kerjaya**

- **Konseptual :** Merupakan satu proses di mana individu menyedari kehendaknya untuk membuat keputusan dalam kerjaya, mendapatkan maklumat tentang prospek kerja atau kerjaya, mempelajari tentang persekitaran, belajar tentang diri sendiri terutamanya minat, kebolehan dan nilai, membuat satu pilihan yang bijak atau jelas, menyusun prospek, melaksanakan keputusan kerjaya melalui latihan dan kaedah-kaedah cari kerja serta menggunakan maklumbalas untuk menilai keputusan secara positif atau negatif (Lock, 1992).
- Operasional :** Merujuk kepada proses perancangan kerjaya yang dibuat oleh bakal pesara di Telekom Malaysia Berhad, Kuching selepas bersara dari alam pekerjaan.

## **Persaraan**

- Konseptual :** Adalah satu fenomena dan cabaran baru dalam kehidupan individu. Ia merupakan tahap kehidupan yang mesti dilalui oleh setiap individu, terutama sekali bagi mereka yang bekerja (Tibbits Loethel, 1975).
- Operasional :** Merujuk kepada kakitangan di organisasi Telekom Malaysia Berhad yang akan bersara dan perediaan yang dibuat oleh mereka sebelum bersara.

### **1.10 Limitasi Kajian**

Kajian ini hanya menumpukan kepada kakitangan yang bekerja dalam sektor swasta sahaja iaitu di organisasi Telekom Malaysia Berhad. Oleh kerana kajian ini hanya dilakukan dalam sesebuah organisasi maka keputusan yang diperolehi juga terhad. Keadaan ini juga menyebabkan kesimpulan yang dibuat tidak sesuai untuk membincangkan perancangan kerjaya secara global.

Kejujuran dan kerjasama responden dalam menjawab soalan turut mempengaruhi ketepatan kajian. Ini kerana kaji selidik yang dijalankan tidak mendapat kerjasama yang sepenuhnya daripada responden. Fenomena responden yang tidak menjawab soalan dengan tepat turut menimbulkan masalah dalam proses pengumpulan data. Selain itu, terdapat sebilangan responden yang gagal melengkapi borang yang diedarkan.

## BAB 2 KAJIAN SEMULA PENULISAN

### 2.0 Pengenalan

Bab ini akan menjelaskan tentang kajian-kajian lepas terhadap isu yang dibincangkan iaitu faktor-faktor perancangan kerjaya yang mempengaruhi persediaan bakal pesara. Di dalam bab ini juga penyelidik akan membincangkan tentang perancangan kerjaya, konsep kerjaya dengan jantina dan umur, faktor-faktor perancangan kerjaya, teori-teori perancangan kerjaya dan kesimpulan.

### 2.1 Konsep Perancangan Kerjaya

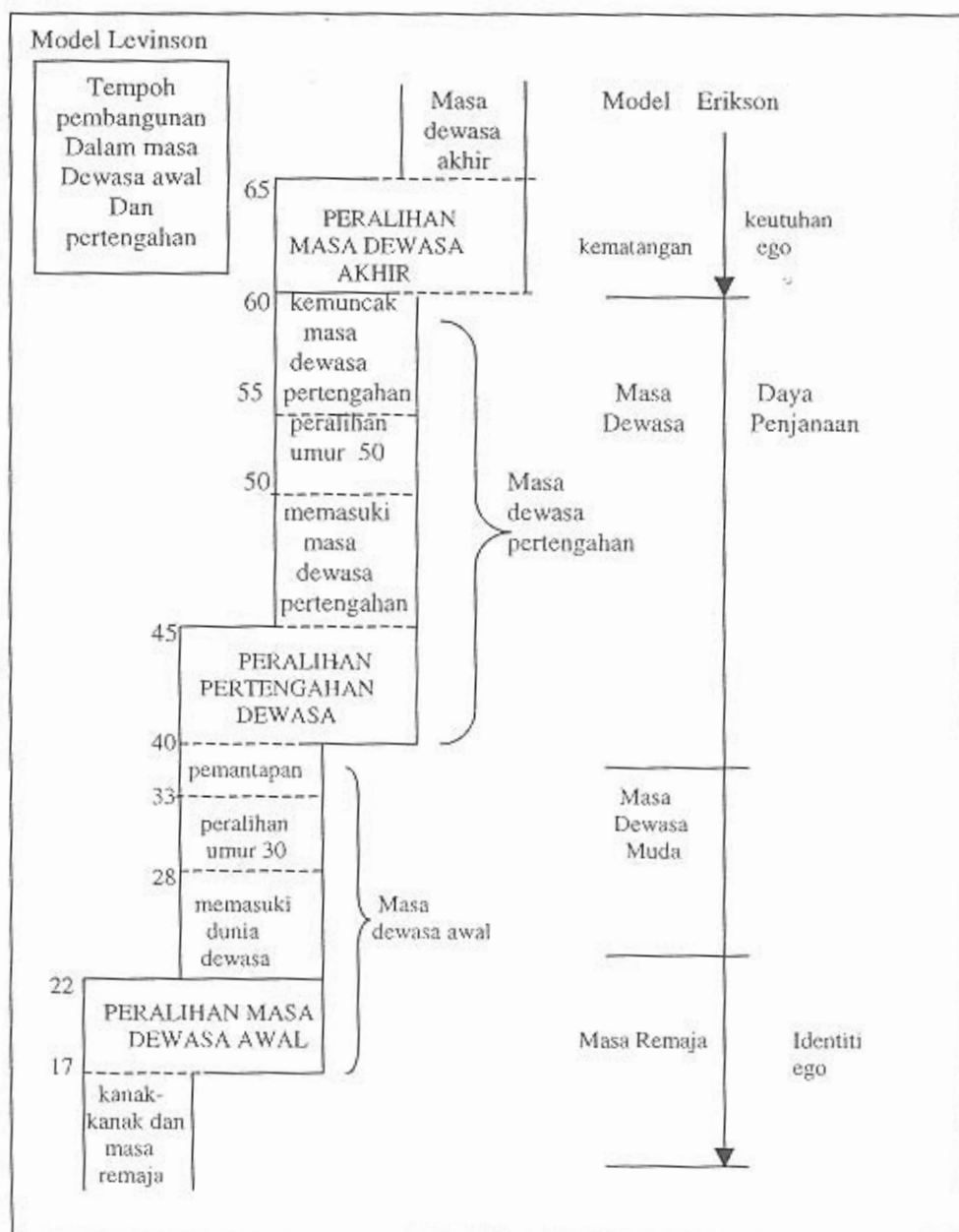
Perancangan kerjaya merupakan satu proses di mana seseorang memilih matlamat kerjaya mereka dan cuba untuk mencapai matlamat tersebut (Wether dan Davis, 1996). Walker (1980 p.279) pula menyatakan bahawa perancangan kerjaya merupakan satu proses personal yang membina satu bentuk kehidupan pekerjaan. Ia juga menilai keupayaan dan minat, mengambil-kira alternatif peluang kerjaya, membentuk matlamat kerjaya dan perancangan praktikal aktiviti pembangunan.

Selain itu, perancangan kerjaya bukan semata-mata suatu proses intelektual tetapi ia sama penting dengan pelbagai pengaruh motivasi yang berkaitan dengannya. Ia juga merupakan suatu aspek khas dalam perancangan hidup, melibatkan pola-pola kehidupan dan harapan yang ada kaitannya dengan pengubahsuaian individu itu secara keseluruhan. Proses perancangan ini juga amat diperlukan scumur hidup bermula dari merancang, memilih kerjaya, mengembangkan kerjaya atau mencari kerjaya baru selepas bersara.

#### 2.1.1 Konsep Perancangan Kerjaya Dengan Umur

Model Levinson telah menyediakan suatu perspektif yang agak menarik tentang Evolusi Kerjaya dengan umur seseorang pekerja. Model ini telah dikemukakan oleh Daniel Levinson dan rakan-rakan sejawatnya. Dalam model ini, Levinson telah mengkaji sekumpulan 40 orang dalam 4 kumpulan pekerjaan (para pekerja ikut jam dalam industri, para eksekutif perniagaan, para ahli biologi di universiti dan para novelis) yang berumur di antara 35 dan 45 tahun (Levinson, 1978).

Model yang beliau dapati dari kajiannya menyarankan bahawa hayat masa dewasa melibatkan suatu peralihan atau suatu siri krisis peribadi atau yang berkaitan dengan kerjaya yang berlaku dalam satu jujukan yang agak boleh diramalkan setiap tempoh lima hingga tujuh tahun (Stoner dan Wankel, 1989). Rajah di bawah menerangkan mengenai model tersebut secara ringkas:-



Rajah 2 : Model Levinson

Sumber: Model Levinson dari *The Seasons of a Man's Life*, oleh Daniel J. Levinson, Hakcipta 1978 oleh Daniel J. Levinson. Diterbitkan semula dengan izin The Sterling Lord Agency, Inc. Model Erikson dipadankan dari Encik H. Erikson, *Childhood and Society*, Edisi ke-2 (New York: Norton, 1963).

Model ini menerangkan bahawa:-

- a) **Umur-17-22 : Peralihan Masa Dewasa Awal.** Individu perlulah berusaha sehingga berjaya untuk melepaskan diri dari ikatan keluarga dan membentuk kehidupannya sendiri. Individu di peringkat ini mungkin masih lagi pada sebahagiannya bergantung kepada ibu bapa dari aspek kewangan dan emosi. Mereka yang secara beransur-ansur berjaya menegakkan kebebasan mereka dapat memulakan kerjaya mereka dengan rasa berdikari dan keyakinan.
- b) **Umur 22-28 : Memasuki Dunia Dewasa.** Individu telah menamatkan pelajarannya dan mula membuat komitmen-komitmen untuk masa hadapan. Suatu gaya hidup dan kerjaya pun dipilih. Individu begitu sibuk sekali, mengikut istilah Levinson, mempersiapkan diri untuk memasuki dunia dewasa. Bagi mereka yang tidak pasti tentang jejak langkah yang ingin mereka ikuti, tahun-tahun ini mungkin membuat mereka terbelenggu dengan usaha mencari matlamat-matlamat kerjaya yang memuaskan.
- c) **Umur 28-33 : Peralihan umur 30.** Ada kalanya semasa tempoh ini individu mengkaji semula kemajuannya berhubung matlamat peribadi dan kerjaya yang telah ditetapkan terdahulunya. Jika kemajuan didapati memuaskan, individu mungkin meneruskan usahanya mengikut jejak yang sama. Jika tidak, perubahan-perubahan yang radikal dan kekacauan mungkin berlaku. Perpindahan ke suatu lokasi yang baru, perubahan-perubahan kerja atau kerjaya, atau perceraian agak biasa berlaku semasa peringkat ini. Malah individu-individu yang nampaknya berjaya mungkin juga merasakan bahawa mereka hanya mempunyai satu peluang terakhir untuk melepaskan diri dari pola mereka yang telah ditetapkan dan melakukan apa yang benar-benar ingin mereka lakukan dengan hidup mereka.
- d) **Umur 33-40 : Pemantapan.** Dalam tahun-tahun ini, semua hal yang lain agak kurang pentingnya dari kemajuan kerja dan kerjaya. Individu berusaha dengan gigih untuk membentuk hidupnya sendiri. Hubungan sosial dan persahabatan diputuskan atau diminimumkan untuk membolehkan individu menumpukan perhatian mendapatkan kejayaan cemerlang semasa bekerja.
- e) **Umur 40-45 : Peralihan Pertengahan Hayat.** Tahun-tahun ini menggambarkan tempoh peralihan kedua di mana individu sekali lagi mengkaji semula kemajuan kerjayanya. Pengurus yang berpuas hati dengan cara kerjayanya telah berkembang akan terus bekerja dengan efektif. Malahan, seseorang itu akan mula merasa bangga terhadap kejayaan dan pengalamannya. Tetapi jika kemajuan tidak berlaku sebagaimana impian dan jangkaan awal, maka suatu 'krisis pertengahan hayat' mungkin terjadi. Perasaan marah, sedih atau kecewa boleh menyebabkan seseorang individu itu kehilangan keseimbangan emosinya.
- f) **Umur 50-55 : Peralihan umur 50.** Dalam tempoh ini, isu-isu dan tugas-tugas yang tidak diuruskan dengan memuaskan dalam tempoh awal umur 30 atau tempoh peralihan pertengahan hayat akan berbangkit. Individu-individu yang berubah terlalu sedikit dalam waktu peralihan pertengahan hayat dan membina struktur-struktur hidup yang tidak memuaskan mungkin mengalami krisis. Levinson mempercayai sekurang-kurangnya suatu krisis yang sederhana akan berlaku sama ada dalam tempoh pertengahan hayat atau tempoh peralihan umur 50.
- g) **Umur 55-60 : Kemuncak Masa Dewasa Pertengahan.** Tempoh ini adalah agak stabil, serupa seperti tempoh pemantapan masa dewasa awal. Sama ada cita-cita atau impian mereka telah dipenuhi atau tidak, individu-individu perlulah menerima hakikat bahawa kerjaya mereka sedang menuju ke penamatnya dan mereka pun mula bersiap menghadapi persaraan. Individu-

individu yang berupaya mencergaskan semula diri mereka dan memperkayakan hidup mereka boleh mencapai sepenuh kejayaan dalam tempoh ini.

**h) Umur 60-65 : Peralihan Masa Dewasa Akhir.** Semasa tempoh ini, kebanyakan orang bersara, dan persaraan seringkali mempunyai kesan penting tentang bagaimana seseorang itu menilai dirinya dan dinilai oleh orang-orang lain. Bagi ramai orang, ia adalah suatu tempoh merenung secara mendalam. Sesetengah orang ternyata begitu gembira meninggalkan kerjaya mereka, walaupun mereka bersara senang dan beroleh kejayaan di dalamnya. Mereka yang lain-lainnya mendapati peralihan itu sungguh menyeksakan dan mencuba untuk mengelakkan diri dari terpaksa berhadapan dengannya.

**i) Umur 65 dan lebih : Masa Dewasa Akhir.** Ini adalah tempoh penilaian dan kesudahan. Bebas dari tanggungjawab terpaksa pergi kerja, ramai orang menikmati dengan sepenuhnya masa lapang mereka dan menumpukan diri mereka kepada aktiviti-aktiviti yang terpaksa mereka ketepikan sewaktu mereka muda. Yang lain-lainnya mengalami kesulitan dari segi kewangan dan menghadapi masalah kesihatan. Banyak lagi hakikat perlu dipelajari tentang tempoh ini.

## 2.1.2 Konsep Perancangan Kerjaya Dengan Jantina

Dalam kajiannya, Levinson telah menjalankan beberapa temuduga iaitu pada akhir 1960-an dan awal 1970-an, di mana pada waktu itu tenaga kerja dan pola kerjaya yang lazim telah banyak berubah. Levinson dan rakan-rakan sejawatnya mengasaskan peringkat-peringkat mereka pada suatu sampel yang terdiri kesemuanya daripada kaum lelaki, dan dari itu tidaklah diketahui bagaimana tepatnya peringkat-peringkat ini menggambarkan perancangan kerjaya kaum wanita. Daripada hasil kajian didapati peringkat-peringkat perancangan kerjaya adalah tidak jelas dan tidak menepati kehidupan kaum lelaki pada masa hadapan. Ini kerana di masa hadapan kedua-dua golongan iaitu lelaki dan wanita akan bekerja untuk mencari nafkah keluarga dan tidak lagi mengharapkan kepada kaum lelaki sahaja. Maka di sini kedua-dua mereka akan lebih mementingkan perancangan kerjaya dalam hidup mereka di masa hadapan terutamanya selepas bersara untuk menambahkan lagi nafkah hidup mereka.

Menurut Fullerton (1987), 12 juta wanita akan melibatkan diri dalam pelbagai bidang pekerjaan dari tahun 1988 hingga 2000. Ini menunjukkan semakin ramai pekerja wanita mendapat pekerjaan di dalam pelbagai sektor pekerjaan dan mempunyai kecenderungan yang tinggi untuk membuat perancangan kerjaya daripada golongan lelaki. Beliau juga menyatakan bahawa masalah perceraian juga turut mendorong golongan wanita membuat perancangan kerjaya kerana desakan faktor ekonomi. Sebagai ibu tunggal mereka perlu bijak membuat perancangan kerjaya kerana setiap kerjaya yang diceburi akan mendatangkan hasil yang dapat menyara kehidupan mereka.

## 2.2 Faktor-faktor Perancangan Kerjaya

### 2.2.1 Tahap atau Peringkat –peringkat Kehidupan

Manusia berubah secara berterusan dan melihat kerjaya mereka secara berlainan berdasarkan tahap-tahap kehidupan yang dilalui. Sesetengah keputusan perubahan ini datang daripada proses penuaan dan proses-proses yang lain serta peluang untuk membangun dan status. Asas tahap-tahap kehidupan adalah seperti rajah di bawah :-