



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**PENGARUH PERKEMBANGAN PENYELIAAN DAN EFIKASI SWADIRI  
KAUNSELING TERHADAP PRESTASI KAUNSELOR PELATIH**

**WAN MARZUKI BIN WAN JAAFAR**

**FPP 2007 25**

**PENGARUH PERKEMBANGAN PENYELIAAN  
DAN EFIKASI SWADIRI KAUNSELING  
TERHADAP PRESTASI KAUNSELOR PELATIH**

**WAN MARZUKI BIN WAN JAAFAR**

**DOKTOR FALSAFAH  
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**2007**



**PENGARUH PERKEMBANGAN PENYELIAAN DAN EFIKASI SWADIRI  
KAUNSELING TERHADAP PRESTASI KAUNSELOR PELATIH**

**Oleh**

**WAN MARZUKI BIN WAN JAAFAR**

**Tesis ini Dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti  
Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi Keperluan untuk Ijazah Doktor  
Falsafah**

**November 2007**



## JADUAL KANDUNGAN

	<b>Muka Surat</b>
<b>ABSTRAK</b>	ii
<b>ABSTRACT</b>	v
<b>PENGHARGAAN</b>	viii
<b>PENGESAHAN</b>	x
<b>PERAKUAN</b>	xii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xvi
<b>SENARAI RAJAH</b>	xx
 <b>BAB</b>	
<b>I</b>	
<b>PENGENALAN</b>	
Latar Belakang Kajian	1
Model Teoritikal Kajian	7
Pernyataan Masalah	10
Tujuan Kajian	12
Hipotesis Kajian	14
Kepentingan Kajian	16
Limitasi Kajian	19
Definisi Operasional	19
Faktor Perkembangan Penyeliaan	19
Ikatan Kerjasama Penyeliaan	20
Pengaruh Sosial	21
Kepuasan Terhadap Penyeliaan	
Kaunseling	21
Tahap Perkembangan Swadiri	
Kaunseling	22
Faktor Efikasi Swadiri Kaunseling	22
Prestasi Kaunselor Pelatih	23
Kaunselor Pelatih	24
Penyeliaan Kaunseling	24
 <b>II</b>	
<b>SOROTAN LITERATUR</b>	
Pengenalan	25
Penyeliaan Kaunseling	25
Faktor Perkembangan Penyeliaan	33
Faktor Efikasi Swadiri Kaunseling	47
Prestasi Kaunselor Pelatih	49
Teori-Teori Utama	50
Teori Ikatan Kerjasama Penyeliaan	50
Teori Pengaruh Sosial	52
Teori Berkaitan Perkembangan Swadiri	
Kaunseling	55
Model Pembangunan Integrasi	55

	Model Kompleksiti Kaunselor	58
	Teori Berkaitan Efikasi Swadiri	
	Kaunseling	63
	Teori Efikasi Swadiri	63
	Model Kognitif Sosial dalam Latihan	
	kaunselor	74
	Teori/Model Lain yang Berkaitan	79
	Model Penyeliaan Kaunseling oleh	
	Hart(1982)	79
	Pendekatan Sistem untuk Penyeliaan Klinikal	
	(SAS model)	81
	Model Reflektif	86
	Teori Berorientasikan Matlamat	88
	Teori Taksonomi Bloom dalam Penyeliaan	
	Kaunseling	91
	Kajian-Kajian Berkaitan	93
	Rumusan Kajian Berkaitan	126
	Rangka Konseptual Kajian	130
<b>III</b>	<b>METODOLOGI</b>	
	Pengenalan	131
	Rekabentuk Kajian	131
	Populasi dan Persampelan	132
	Alat Kajian	144
	Kajian Rintis	162
	Kebolehpercayaan Alat Kajian	163
	Tatacara Kajian	166
	Pengumpulan dan Penganalisan Data	167
<b>IV</b>	<b>KEPUTUSAN KAJIAN</b>	
	Pengenalan	170
	Pembolehubah-Pembolehubah	
	Demografi	174
	Taburan Responden Berdasarkan	
	Pembolehubah Bebas dan Pembolehubah	
	Bergantung	178
	Andaian Umum Analisis Korelasi dan	
	Regresi	197
	Perbincangan terhadap Hipotesis-Hipotesis	
	Kajian	207
	<i>Multiple Linear Regression</i> untuk Meramal	
	Pembolehubah Efikasi Swadiri Kaunseling	212
	<i>Bivariate Linear Regression</i> dan <i>Multiple Linear</i>	
	<i>Regression</i> untuk Meramal Pembolehubah	
	Prestasi Kaunselor Pelatih	214
	Kesimpulan	218

<b>V</b>	<b>PERBINCANGAN</b>	
	Pengenalan	221
	Perbincangan berdasarkan Pembolehubah	221
	Perbincangan berdasarkan Hipotesis Kajian	225
<b>VI</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN</b>	237
	<b>RUJUKAN</b>	251
	<b>LAMPIRAN</b>	261
	<b>BIODATA PELAJAR</b>	339

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**THE INFLUENCE OF SUPERVISION DEVELOPMENT AND  
COUNSELLING SELF-EFFICACY TOWARDS TRAINEE COUNSELLOR  
PERFORMANCE**

By

**WAN MARZUKI BIN WAN JAAFAR**

**November 2007**

**Chairman : Professor Othman Dato' Haji Mohamed, PhD**

**Faculty : Educational Studies**

The purpose of this study is to determine the influence of supervision development factors and counselling self-efficacy towards counsellor performance. One Hundred respondents from three universities in Malaysia were chosen through stratified sampling. Correlational research design was used in this study. Six inventories were used. The Supervisory Working Alliance-Trainee Inventory was used to measure supervisory working alliance; the Supervisor Rating Form-Short Inventory was used to measure supervisor's social influence; the Supervision Questionnaire was used to measure satisfaction towards supervision; the Supervisee Level Questionnaire-Revised was used to measure counselling self-development level; the Counselling Self-Estimate Inventory was used to measure counselling self-efficacy; and the Counsellor Performance Inventory was used to measure counsellor performance. The data was analyzed by using the Pearson Product Moment Correlation Coefficient, Bivariate Linear Regression and Multiple Linear Regression. There was a significant

relationship between supervisory working alliance and counselling self-efficacy,  $r = .264$ ,  $p < .05$ . However, there was no significant relationship between supervisor's social influence and counselling self-efficacy,  $r = .123$ ,  $p > .05$ . The findings also revealed a significant relationship between satisfaction towards supervision and counselling self-efficacy,  $r = .301$ ,  $p < .05$ . The result also showed a significant relationship between counselling self-development level and counselling self-efficacy,  $r = .674$ ,  $p < .05$ . A significant relationship was found between counselling self-efficacy and counsellor performance,  $r = .312$ ,  $p < .05$ . There was also a significant relationship between supervisory working alliance and counsellor performance,  $r = .222$ ,  $p < .05$ . No significant relationship was found between supervisor's social influence and counsellor performance,  $r = .036$ ,  $p > .05$ . A significant relationship was found between satisfaction towards supervision and counsellor performance,  $r = .229$ ,  $p < .05$ . The result also showed that there was a significant relationship between counselling self-development level and counsellor performance,  $r = .297$ ,  $p < .05$ . The Bivariate Linear Regression analysis and Multiple Linear Regression analysis showed counselling self-development level being the significant predictor towards counselling self-efficacy,  $R^2 = .454$ ,  $F(1,98) = 81.399$ ;  $p < .05$ . However, counselling self-efficacy was the significant predictor towards counsellor performance,  $R^2 = .098$ ,  $F(1,98) = 10.589$ ,  $p < .05$ .

The Findings obtained from the study can guide counsellor educators on the importance of factors such as the counselling self development and counselling self-efficacy of trainee counsellors. This is where serious



attention should be given in the education and supervision of counsellors to ensure the production of good counsellors. Overall, the findings of the research give a useful implication in the counselling profession, especially in the field of counsellor education and supervision.

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

**PENGARUH PERKEMBANGAN PENYELIAAN DAN EFIKASI SWADIRI  
KAUNSELING TERHADAP PRESTASI KAUNSELOR PELATIH**

Oleh

**WAN MARZUKI BIN WAN JAAFAR**

**November 2007**

**Pengerusi : Profesor Othman Dato' Haji Mohamed, PhD**

**Fakulti : Pengajian Pendidikan**

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti pengaruh faktor perkembangan penyeliaan dan efikasi swadiri kaunseling terhadap prestasi kaunselor pelatih. Sampel kajian adalah seramai 100 orang dan diambil secara rawak berlapis daripada tiga buah universiti di Malaysia. Rekabentuk kajian ini merupakan kajian korelasi. Alat kajian yang digunakan terdiri daripada inventori *Supervisory Working Alliance–Trainee* bertujuan untuk mengukur ikatan kerjasama penyeliaan, inventori *Supervisor Rating Form-Short Form* bertujuan untuk mengukur pengaruh sosial penyelia, inventori *Supervision Questionnaire* bertujuan untuk melihat tahap kepuasan terhadap penyeliaan yang diterima oleh kaunselor pelatih, inventori *Supervisee Levels Questionnaire-Revised* digunakan untuk mengukur tahap perkembangan swadiri kaunselor pelatih, inventori *Counselling Self-Estimate* bertujuan untuk mengukur efikasi swadiri kaunseling dan inventori *Counsellor Performance* bertujuan untuk mengukur prestasi kaunselor. Data dianalisis dengan menggunakan ujian korelasi *Pearson*, *Bivariate Linear Regression*

dan *Multiple Linear Regression*. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara ikatan kerjasama penyeliaan dengan efikasi swadiri kaunseling,  $r = .264$ ,  $p < .05$ . Sebaliknya hasil kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara pengaruh sosial penyelia dengan efikasi swadiri kaunseling,  $r = .123$ ,  $p > .05$ . Seterusnya hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan terhadap penyeliaan kaunseling dengan efikasi swadiri kaunseling,  $r = .301$ ,  $p < .05$ . Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap perkembangan swadiri kaunseling dengan efikasi swadiri kaunseling,  $r = .674$ ,  $p < .05$ . Manakala Hasil kajian seterusnya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi swadiri kaunseling dengan prestasi kaunselor pelatih,  $r = .312$ ,  $p < .05$ . Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara ikatan kerjasama penyeliaan dengan prestasi kaunselor pelatih,  $r = .222$ ,  $p < .05$ . Sebaliknya hasil kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara pengaruh sosial penyelia dengan prestasi kaunselor pelatih,  $r = .036$ ,  $p > .05$ . Seterusnya, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan terhadap penyeliaan kaunseling dengan prestasi kaunselor pealtih,  $r = .229$ ,  $p < .05$ . Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap perkembangan swadiri kaunseling dengan prestasi kaunselor pelatih,  $r = .297$ ,  $p < .05$ . Analisis *Bivariate Linear Regression* dan *Multiple Linear Regression* pula menunjukkan bahawa tahap perkembangan swadiri kaunseling merupakan peramal kepada efikasi swadiri kaunseling,  $R^2 = .454$ ,  $F(1,98) = 81.399$ ;  $p < .05$ . Manakala efikasi swadiri kaunseling

merupakan peramal kepada prestasi kaunselor pelatih,  $R^2 = .098$ ,  $F(1,98) = 10.589$ ,  $p < .05$ .

Dapatan kajian yang dijalankan ini dapat memberi panduan kepada pendidik kaunselor tentang kepentingan faktor-faktor seperti perkembangan swadiri kaunseling dan efikasi swadiri kaunseling kaunselor pelatih, di mana ianya perlu diberi perhatian yang serius dalam pendidikan dan penyeliaan kaunselor bagi memastikan kaunselor yang baik dapat dihasilkan. Secara keseluruhannya hasil dapatan kajian ini memberi satu implikasi yang amat berguna dalam profesion kaunseling, terutamanya dalam bidang pendidikan dan penyeliaan kaunselor.

## PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan kehadiran Allah S.W.T. kerana dengan izinNYA dapat saya menyempurnakan tesis Doktor Falsafah ini dengan jayanya. Ahamdulillah.....

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan khas kepada Profesor Dr. Othman Dato' Hj. Mohamed yang telah banyak memberi nasihat, bimbingan, teguran dan dorongan bagi menjalankan kajian dan menyiapkan tesis ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga kepada Profesor Dr. Ab. Rahim Bakar dan Profesor Madya Dr. Rohani Ahmad Tarmizi yang turut memberi bimbingan dan dorongan dalam menyiapkan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga kepada Dekan, Timbalan-Timbalan Dekan, Ketua-Ketua Jabatan dan rakan-rakan pensyarah serta tutor yang lain yang sentiasa membantu dan memberi semangat kepada penulis dalam menyiapkan tesis ini. Terima kasih juga kepada rakan-rakan daripada Universiti Multimedia (Tn. Hj. Zamzuri Abdul Majid, Hazamzaem Husin, Sharizan Samad dan lain-lain) yang sentiasa memberi dorongan dalam menyiapkan tesis ini.

Terima kasih juga kepada rakan-rakan daripada Universiti Putra Malaysia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Universiti Malaya dan Universiti Malaysia Sarawak yang banyak membantu penyelidik dalam proses pengumpulan data.

Jutaan terima kasih juga kepada Universiti Putra Malaysia bagi pihak kerajaan Malaysia yang membiayai penulis sepanjang tempoh pengajian dan penyelidikan ini.

Untuk keluarga tersayang, Ma, Abah dan adik-adik yang banyak berkorban dan tidak pernah merasa jemu memberikan sokongan dan dorongan serta sentiasa berdoa untuk kejayaan penulis.

Pada kesempatan ini juga, penulis ingin merakamkan penghargaan dan jutaan terima kasih kepada isteri tercinta, Rozila Bte Mobin yang sentiasa memberi dorongan, pertolongan dan semangat semasa penulis menyiapkan tesis ini.

Anak-anak penulis, Wan Muhammad Muizzuddin, Wan Maisarah Balqis dan Wan Mardhiyah Sofea yang telah sama-sama menyuntik semangat dan inspirasi untuk kejayaan penulis.

Buat akhirnya, tidak lupa kepada rakan-rakan kaunselor pelatih dan rakan-rakan lain yang banyak memberi bantuan.

Semoga Allah jua yang membalas jasa baik dan pengorbanan semua dengan sebaik-baik balasan.



Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Pemeriksa telah berjumpa pada tarikh **30 November 2007** untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi "**Wan Marzuki Bin Wan Jaafar**" untuk menilai tesis Doktor Falsafah beliau yang bertajuk "**Pengaruh Perkembangan Penyeliaan dan Efikasi Swadiri Kaunseling Terhadap Prestasi Kaunselor Pelatih**" mengikut Akta Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1980 dan Peraturan Unversiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1981. Jawatankuasa Pemeriksa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah berkenaan.

Ahli pemeriksa Jawatankuasa adalah seperti berikut:

**Dr. Maznah Baba, PhD**  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Dr. Halimatun Halaliah Mokhtar, PhD**  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pemeriksa Dalam)

**Dr. Norhasni Zainal Abidin, PhD**  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pemeriksa Dalam)

**Dr. See Ching Mey, PhD**  
Profesor  
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan  
Universiti Sains Malaysia  
11800 USM Minden  
Pulau Pinang  
(Pemeriksa Luar)

---

**HASANAH MOHD. GHAZALI, PhD**  
Profesor dan Timbalan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:



Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

**Othman Bin Dato' Hj. Mohamed, PhD**

Profesor  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Ab. Rahim Bin Bakar, PhD**

Profesor  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

**Rohani Binti Ahmad Tarmizi, PhD**

Profesor Madya  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

---

**AINI IDERIS, PhD**

Profesor dan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 21 Februari 2008





## PERAKUAN

Saya memperakui bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya. Saya juga memperakui bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain.

---

**WAN MARZUKI BIN WAN JAAFAR**

Tarikh: 6 Januari 2008

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>		<b>Muka Surat</b>
1	Populasi Kajian	133
2	Sampel Kajian	144
3	Min, Sisihan Piawai dan Interitem Realibiliti untuk Item dan Skala CRF-S	149
4	Keputusan Analisis Faktor CRF-S	150
5	Korelasi keseluruhan <i>Counseling Self-Estimate Inventory</i> dengan faktor tertentu	155
6	Pekali konsistensi dalaman alpha berdasarkan gagasan tertentu hasil daripada kajian rintis	164
7	Pekali konsistensi dalaman alpha berdasarkan gagasan tertentu hasil daripada kajian sebenar yang telah dijalankan	165
8	Penganalisan Data Berdasarkan Hipotesis	168
9	Taburan Responden mengikut Universiti	174
10	Taburan Responden mengikut Jantina	175
11	Taburan Responden mengikut Umur	175
12	Taburan Responden mengikut Bangsa	176
13	Taburan Responden mengikut Seting Praktikum	176
14	Taburan Responden mengikut CGPA	177
15	Taburan Responden Berdasarkan Skor Ikatan Kerjasama Penyeliaan	178
16	Taburan Responden Berdasarkan Skor Ikatan Kerjasama Penyeliaan Sub Skala Rapport	179
17	Taburan Responden Berdasarkan Skor Ikatan Kerjasama Penyeliaan Sub Skala Fokus Klien	180

18	Taburan Responden Berdasarkan Pengaruh Sosial Penyelia	181
19	Taburan Responden Berdasarkan Pengaruh Sosial Penyelia Sub Skala Tarikan	181
20	Taburan Responden Berdasarkan Pengaruh Sosial Penyelia Sub Skala Kepakaran	182
21	Taburan Responden Berdasarkan Pengaruh Sosial Penyelia Sub Skala Kepercayaan	183
22	Taburan Responden Berdasarkan Kepuasan Terhadap Penyeliaan Kaunseling	184
23	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Perkembangan Swadiri Kaunseling	185
24	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Perkembangan Swadiri Kaunseling Sub Skala Kesedaran Diri dan Orang Lain	186
25	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Perkembangan Swadiri Kaunseling Sub Skala Motivasi	187
26	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Perkembangan Swadiri Kaunseling Sub Skala Kebergantungan-Autonomi	188
27	Taburan Responden Berdasarkan Skor Efikasi Swadiri Kaunseling	189
28	Taburan Responden Berdasarkan Skor Efikasi Swadiri Kaunseling Sub Skala Kemahiran Mikro	189
29	Taburan Responden Berdasarkan Skor Efikasi Swadiri Kaunseling Sub Skala Proses	190
30	Taburan Responden Berdasarkan Skor Efikasi Swadiri Kaunseling Sub Skala Tingkah Laku Sukar Klien	191
31	Taburan Responden Berdasarkan Skor Efikasi Swadiri Kaunseling Sub Skala Kecekapan Kebudayaan	192
32	Taburan Responden Berdasarkan Skor Prestasi Kaunselor	193

33	Taburan Responden Berdasarkan Skor Prestasi Kaunselor Sub Skala Kemahiran	193
34	Taburan Responden Berdasarkan Skor Prestasi Kaunselor Sub Skala Pengetahuan	194
35	Taburan Responden Berdasarkan Skor Prestasi Kaunselor Sub Skala Interpersonal	195
36	Ringkasan Statistik Pembolehubah Bebas dan Pembolehubah Bergantung Secara Keseluruhan	196
37	Ujian Normaliti bagi prestasi kaunselor	206
38	Ujian Normaliti bagi efikasi swadiri kaunseling	207
39	Korelasi matriks antara pembolehubah	208
40	Ringkasan Model <i>Multiple Linear Regression</i> di mana efikasi swadiri kaunseling sebagai pembolehubah bergantung	212
41	ANOVA Efikasi Swadiri Kaunseling dan Tahap Perkembangan Swadiri Kaunseling	213
42	Pekali Piawai Beta Efikasi Swadiri Kaunseling dan Tahap Perkembangan Swadiri Kaunseling	213
43	Pemboleh ubah yang tidak dimasukkan dalam Model	213
44	Ringkasan model <i>bivariate linear regression</i> di mana prestasi kaunselor sebagai pembolehubah bergantung	215
45	ANOVA Efikasi Swadiri Kaunseling dan Prestasi Kaunselor	215
46	Pekali Piawai Beta Efikasi Swadiri Kaunseling dan Tahap Perkembangan Swadiri Kaunseling	215
47	Ringkasan Model <i>Multiple Linear Regression</i> di mana efikasi swadiri kaunseling sebagai pembolehubah bergantung	216
48	ANOVA Efikasi Swadiri Kaunseling dan Prestasi Kaunselor	217
49	Pekali Piawai Beta Efikasi Swadiri Kaunseling dan Prestasi Kaunselor	217

50	Pemboleh ubah yang tidak dimasukkan dalam Model	217
51	Ringkasan keputusan kajian berdasarkan hipotesis kajian	219

**SENARAI RAJAH**

<b>Rajah</b>		<b>Muka Surat</b>
1	Histogram Prestasi Kaunselor Pelatih	198
2	Histogram Efikasi Swadiri Kaunseling	199
3	Plot Stem-and-Leaf Prestasi Kaunselor Pelatih	200
4	Plot Stem-and-Leaf Efikasi Swadiri Kaunseling	200
5	Boxplot bagi Pembolehkan Prestasi Kaunselor Pelatih	202
6	Boxplot Pembolehkan Efikasi Swadiri Kaunseling	203
7	Normal Q-Q Plot Pembolehkan Prestasi Kaunselor Pelatih	204
8	Normal Q-Q Plot Pembolehkan Efikasi Swadiri Kaunseling	204
9	Detrended Q-Q Normal Plot Pembolehkan Prestasi Kaunselor Pelatih	205
10	Detrended Q-Q Normal Plot Efikasi Swadiri Kaunseling	206

## **BAB I**

### **PENGENALAN**

#### **Latar Belakang Kajian**

Sejajar dengan pembangunan Malaysia, keperluan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling nampaknya telah mula berkembang pesat di Malaysia. Bagi memastikan pembangunan negara seimbang dari segi pembangunan fizikal dan pembangunan modal insan maka perkhidmatan bimbingan dan kaunseling merupakan alternatif yang penting bagi memastikan matlamat negara kita tercapai. Perkembangan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling bermula di negara kita sejak dua dekad lalu. Perkembangannya mula pesat dan dirasai sejak satu dekad kebelakangan ini.

Othman Mohamed (2005) menyatakan bahawa khidmat bimbingan secara formal dimulakan di Universiti Malaya pada tahun 1970. Pada tahun 70an konsep kaunseling masih lagi belum difahami oleh masyarakat Malaysia. Universiti Kebangsaan Malaysia menggunakan istilah runding cara bagi membangunkan identiti pelajarannya. Manakala Universiti Sains Malaysia mula menggunakan istilah kaunseling bagi memulakan langkah memantapkan konsep kaunseling sebagai khidmat bimbingan, kerjaya dan perkembangan pelajar di kampus Minden, Pulau Pinang. Pada tahun 1980an penggunaan kaunseling sebagai satu perkhidmatan semakin meluas. Maktab Perguruan Ilmu Khas telah memulakan kursus Persijilan Bimbingan dan Kaunseling pada tahun 1979. Setahun kemudian, Universiti Kebangsaan Malaysia telah memulakan program Diploma Kaunseling.

Universiti Pertanian Malaysia pada tahun 1981 telah mengambil langkah ke hadapan dengan menubuhkan program Bacelor Pendidikan dengan major dalam bidang Bimbingan dan Kaunseling. Pada tahun 1980, Persatuan Kaunseling Malaysia (PERKAMA) telah ditubuhkan secara rasminya dalam satu perjumpaan di Institut Teknologi MARA dengan dihadiri oleh beberapa tokoh dalam bidang kaunseling tanah air seperti Amir Awang, Fauziah Elyas, Halim Othman, Othman Mohamed, Shamsuddin Husin, Shuib Che Din, Tan Tuan Hock dan Zain Kadir.

Profesion kaunseling terus berkembang dengan meluas sejajar dengan pembangunan negara. Kesan daripada perkembangan ini maka pada tahun 1998 maka termaktublah Akta Kaunselor 1998 (Akta 580)(Percetakan Nasional Malaysia, 1998) yang diwartakan pada 19 Mac, 1998. Maka dengan wujudnya akta ini, profesion kaunselor di Malaysia secara automatik terkawal dari segi undang-undang negara. Sejalan dengan perkembangan ini maka satu badan khas yang dipanggil Lembaga Kaunselor di bawah Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat telah dipertanggungjawabkan untuk menjaga profesion kaunselor. Banyak universiti tempatan telah menawarkan program-program kaunseling bagi menampung keperluan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling dalam negara. Dalam memastikan profesion kaunselor benar-benar diamalkan oleh pengamal yang profesional maka pihak Lembaga Kaunselor telah menemuduga kaunselor untuk memberi pengiktirafan kepada kaunselor yang layak sebagai kaunselor berdaftar. Setakat bulan Oktober 2006, terdapat lebih kurang 508 orang kaunselor berdaftar.



Melihat kepentingan dalam bidang penyeliaan kaunselor pula, maka Lembaga kaunselor mula mengadakan bengkel penyeliaan kaunselor berdaftar bagi membantu penyelia menyelia kaunselor tertentu sehingga mereka layak untuk diiktiraf sebagai kaunselor berdaftar. Pada tahun ini, beberapa bengkel penyeliaan kaunselor berdaftar yang telah dijalankan iaitu Bengkel Penyeliaan Kaunselor Berdaftar Bil 1/2006 dan Bengkel Penyeliaan kaunselor Berdaftar Bil 2/2006 yang diadakan pada bulan November 2006. Ini menunjukkan bahawa kemahiran dalam penyeliaan kaunselor merupakan perkara yang penting. Perkembangan kaunseling di negara kita masih lagi baru berbanding dengan negara asalnya di mana bidang kaunseling mula berkembang dengan pesat pada tahun 1879 lagi (Othman Mohamed, 2005). Oleh itu dapat dikatakan bahawa profesion kaunseling masih lagi baru di negara kita terutamanya dalam bidang penyeliaan kaunseling itu sendiri. Maka dengan itu wajarlah kajian-kajian dalam penyeliaan kaunseling perlu dijalankan bagi membantu meningkatkan profesion kaunseling di Malaysia.

Penyeliaan kaunseling merujuk kepada aktiviti berterusan untuk meningkatkan perkembangan profesional kaunselor. Penyelia menggunakan kaedah pengajaran, kaunseling dan kemahiran perundingan seperti yang diperlukan untuk membantu kaunselor untuk mencapai matlamat yang dikehendaki. Walaupun peningkatan kemahiran menjadi satu matlamat yang spesifik, proses penyeliaan juga menggalakkan kesedaran sendiri yang lebih baik dan membentuk integrasi profesional dan identiti personal sebagai kaunselor (Borders, 1991). Salah satu perkara