
POLA MINAT KERJAYA DAN PENYESUAIAN KERJAYA PELATIH KOR SUKARELAWAN POLIS SISWA/I DI UNIVERSITI AWAM

*Maisarah Mohd Wahed, Mohd Izwan Mahmud, & Siti Hashimah Ghazali

^{1,2,3}Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Corresponding Author's e-mail: maisarahmohdwahed@gmail.com

Received date: 25 September 2019; Accepted date: 5 November 2019

Abstrak: Pemilihan kerjaya yang selari dengan minat kerjaya mampu memberikan penyesuaian kerjaya yang baik pada masa hadapan. Penyesuaian kerjaya melibatkan keupayaan individu berkaitan dengan cakna diri (*concern*), kawalan diri (*control*), sifat ingin tahu (*curiosity*) dan keyakinan diri (*confidence*). Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pola minat kerjaya dan penyesuaian kerjaya pelatih Kor Sukarelawan Polis Siswa/i (SUKSIS) di sebuah Universiti Awam di Malaysia. Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian deskriptif iaitu analisis yang digunakan adalah Min, sisihan piawai, peratus dan kekerapan. Sampel kajian ini terdiri daripada 102 orang pelatih Kor SUKSIS di sebuah Universiti Awam di Selangor. Instrumen kajian yang digunakan untuk mengukur pola minat kerjaya adalah *Vocational Preference Inventory (VPI)*. Manakala, bagi penyesuaian kerjaya instrumen yang digunakan adalah *Career Adapt Ability Scale (CAAS)*. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23.0*. Keputusan kajian mendapati majoriti responden mempunyai minat kerjaya dominan bagi kategori Sosial (S), Investigatif (I) dan Enterprising (E). Walaubagaimanapun, terdapat perbezaan minat kerjaya antara jantina perempuan dan lelaki di mana lelaki lebih dominan kepada Sosial (S), Enterprising (E) dan Investigatif (I). Manakala perempuan lebih dominan kepada Sosial (S), Investigatif (I) dan Konvensional (K). Di samping itu, tahap penyesuaian kerjaya responden berada pada tahap sederhana dan tinggi. Namun begitu, terdapat segelintir pelajar berada di tahap yang rendah. Kajian ini memberi implikasi kepada pihak pengurusan Kor SUKSIS terhadap cara pengambilan dan pemilihan pelatih yang memiliki tret personaliti yang lebih sesuai dan diperlukan untuk menjadi seorang anggota Polis DiRaja Malaysia. Cadangan kajian susulan hendaklah menjalankan kajian berbentuk kualitatif bagi memahami faktor yang mempengaruhi minat pelajar dalam persatuan badan beruniform.

Kata Kunci : Minat Kerjaya, Penyesuaian Kerjaya, Pelatih, Kor SUKSIS,

Polis DiRaja Malaysia

PENGENALAN

Pemilihan kerjaya yang sistematik memerlukan maklumat yang tepat tentang pekerjaan yang diminati, kemahiran asas, kelayakan serta faedah yang boleh diperolehi daripada pekerjaan tersebut. Kepelbagaian bidang kerjaya di negara kita dianggap telah membuka ruang serta peluang kepada para pelajar untuk menentukan kerjaya pilihan mereka. Di universiti, terdapat banyak platform yang boleh digunakan oleh pelajar bagi meningkatkan keterampilan, kemahiran dan menerapkan kemahiran insaniah dalam diri. Tahir dan Othman (2010), menyatakan pelajar yang menyertai badan beruniform mampu menambah ilmu pengetahuan, kemahiran dan pengalaman yang boleh membantu pelajar dalam menerapkan disiplin sendiri, kepimpinan, inovatif dan berdaya saing. Kajian oleh Sasanun Bunyawanich (2018) mendapati bahawa pelajar universiti di Thailand yang menyertai badan beruniform akan lebih mahir daripada segi komunikasi dan disiplin diri.

Di Universiti Awam terdapat banyak badan beruniform yang membolehkan pelajar menerapkan sikap dan nilai yang positif dalam membantu proses membina jati diri ke arah pemilihan kerjaya. Antaranya adalah Kor Sukarelawan Polis, PALAPES, Jabatan Pertahanan Awam dan sebagainya. Profesion kepolisan merupakan salah satu kerjaya yang menjadi minat dan pilihan utama pelajar untuk menjadi seorang pegawai polis. Namun begitu, ada juga antara mereka yang menjadikan ilmu kepolisan sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan dengan lebih mudah walaupun pada hakikatnya mereka tidak meminati bidang tersebut.

Penubuhan Kor Sukarelawan Polis Siswa/siswi (SUKSIS) sebagai pasukan beruniform Polis DiRaja Malaysia dalam Institusi Pengajian Tinggi bertujuan untuk membentuk pemimpin masa depan yang mempunyai sahsiah cemerlang dalam ilmu kepolisan agar sama-sama membantu menjaga keselamatan negara. Pelatih yang berjaya menamatkan latihan Kor SUKSIS akan ditauliahkan sebagai Inspektor Sukarelawan Simpanan Polis di bawah Seksyen 36 (2) Akta Polis 1967 (Akta Polis, 1967). Penyertaan sebagai pelatih Kor SUKSIS adalah salah satu alternatif untuk menyertai PDRM setelah tamat latihan selama 3 tahun

di Universiti. Hal ini kerana, Inspektor Kor SUKISIS yang memenuhi syarat kelayakan boleh diberi keutamaan untuk dipertimbangkan menyertai skim perkhidmatan PDRM. Pelatih ini akan menjalani latihan kepolisan pada setiap minggu bersama jurulatih daripada pihak PDRM dan juga menjalani program-program di waktu cuti semester seperti program menembak, pertolongan cemas dan sebagainya. Pelatih merasa tertekan dengan bebanan latihan dan aktiviti-aktiviti yang dijalankan pihak Kor SUKISIS.

Kajian-Kajian Lepas

Minat, personaliti dan kemahiran mempengaruhi seseorang individu dalam membuat pemilihan kerjaya. Super (1972) menjelaskan perkembangan kerjaya seseorang adalah berdasarkan kepada konsep sendiri. Konsep sendiri adalah keupayaan individu menilai diri sendiri secara positif dalam proses membuat pemilihan kerjaya. Jika seseorang individu memilih pekerjaan yang bertentangan dengan minat, individu tersebut mungkin masih boleh melakukannya tetapi dirasakan pekerjaan itu cukup membosankan dan tiada kepuasan dalam pekerjaan. Minat kerjaya merupakan satu ekspresi personaliti dalam pekerjaan, hobi, aktiviti sampingan dan sebagainya (Holland, 1973). Oleh itu dapat dilihat bahawa setiap personaliti individu terbentuk hasil interaksi yang berlaku melalui minat kerjaya. Minat terhadap sesuatu kerjaya memainkan peranan penting bagi memilih pekerjaan kerana pemilihan kerjaya yang tepat akan memberi kesan minima setelah memasuki alam pekerjaan. Oleh itu, seseorang harus mempunyai minat dan personaliti yang sesuai untuk penyesuaian diri dalam sesuatu pekerjaan.

Penyesuaian kerjaya penting bagi individu untuk menyesuaikan diri dalam persekitaran pekerjaan dan organisasi (Hamdan, 2009). Individu yang berkeupayaan dalam menyesuaikan diri dalam sesuatu pekerjaan akan melakukan tindak balas yang positif sebagai satu kesediaan dalam menghadapi tugas yang diberikan samada yang di ramal mahupun tidak boleh diramal (Savickas, 1997). Kajian oleh Mohamed Sazif (2011), menjelaskan kerjaya kepolisan merupakan suatu bidang kerjaya yang penuh dengan tekanan. Isu penyesuaian kerjaya dalam organisasi Polis DiRaja Malaysia dilihat bermula pada awal lantikan semasa menjalani latihan kepolisan selama sembilan bulan di pusat latihan PDRM. Kehidupan dalam pusat latihan memerlukan penyesuaian diri yang tinggi

kerana terikat dengan peraturan yang ketat, disiplin yang tinggi dan latihan fizikal yang padat (Sanawiah & Ku Suhaila, 2018).

Oleh itu, minat dan motivasi yang tinggi diperlukan bagi mereka untuk melakukan aktiviti tersebut. Minat terhadap sesuatu kerjaya adalah hal yang penting bagi mendapatkan kualiti kerja yang baik dan mengelakkan berlakunya masalah dalam kerjaya. Barrick dan Mount (2005) menyatakan minat mempengaruhi pemilihan pekerjaan serta pemilihan untuk melakukan aktiviti yang sesuai bagi meningkatkan pemahaman tentang sesuatu pekerjaan. Melalui tinjauan awal dan hasil temubual bersama Pegawai Penyelaras Kor SUKSIS Universiti Kebangsaan Malaysia menyatakan pola kehadiran pelatih sepanjang latihan semakin merosot. Pelatih Tahun 1 (Skuad Junior) menunjukkan kehadiran yang baik tetapi ketika berada di Tahun 2 (Skuad Intermediate) dan Tahun 3 (Skuad Senior) kehadiran pelatih semakin menurun tidak kira pelatih lelaki mahupun wanita. Hal ini kerana tidak semua pelatih Kor SUKSIS mempunyai minat untuk meneruskan kerjaya sebagai anggota polis namun ada faktor lain yang menarik minat mereka. Antara faktor yang disenaraikan adalah pemberian elaun, pengaruh rakan, kemahiran insaniah, dan hanya untuk menambahkan pengetahuan dan kemahiran asas (Norazila, et.al. 2017).

Selain itu, penyesuaian kerjaya seseorang diandaikan mengikut laluan yang ditetapkan dari zaman persekolahan sehingga ke tempat kerja di mana perlu bertindak dan bertanggungjawab dalam melakukan sesuatu aktiviti (Azizi et.at, 2007). Hal ini kerana, seseorang yang boleh menyesuaikan diri dengan kerja dan persekitaran akan bertanggungjawab dan boleh memberikan komitmen yang baik terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Penyesuaian kerjaya memberi kepuasan kepada seseorang terhadap perancangan kerjaya terhadap kerjaya yang dipilih. Sepanjang penubuhan Kor SUKSIS di UKM sejak tahun 2005 hanya 56 orang pelatih yang berjaya menjadi anggota Polis DiRaja Malaysia. Nilai ini agak rendah kerana banyak faktor yang menghalang pelatih untuk meneruskan kerjaya sebagai anggota polis seperti tiada minat dalam kerjaya PDRM, tiada penyesuaian diri dalam persekitaran kerja seorang anggota polis serta halangan dari pihak keluarga yang tidak menggalakkan anak mereka menjadi anggota polis.

Justeru itu, kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti pola minat kerjaya dan tahap penyesuaian kerjaya dalam kalangan pelatih Kor SUKSIS ke arah bidang kepolisan setelah tamat pengajian sebagai kerjaya pilihan.

Objektif Kajian

- Mengenal pasti pola minat kerjaya dalam kalangan pelatih Kor SUKSIS UKM
- Mengenal pasti tahap penyesuaian kerjaya dalam kalangan pelatih Kor SUKSIS UKM
- Mengukur perbezaan antara jantina bagi minat kerjaya pelatih Kor SUKSIS UKM
- Mengukur perbezaan antara jantina bagi tahap penyesuaian kerjaya pelatih Kor SUKSIS UKM

Kajian ini penting bagi melihat keupayaan pelatih Kor SUKSIS dalam mengenal pasti minat dan keupayaan diri dalam bidang kepolisan. Selain itu juga kajian akan memberikan pendedahan awal kepada pihak universiti serta pegawai SUKSIS UKM untuk memilih pelatih yang sesuai untuk menyertai Kor SUKSIS bagi melancarkan aktiviti dan program yang akan dijalankan. Justeru, kajian ini akan memberi peluang kepada pihak kaunseling universiti untuk mendekati pelatih ini untuk menjalankan pelbagai aktiviti untuk meningkatkan motivasi dan membuat program intervensi. Kajian ini akan memberi kesan kepada ramai pihak yang terlibat terutamanya pihak PDRM.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian kuantitatif. Sampel kajian ini terdiri daripada 102 orang pelatih Kor SUKSIS di Universiti Kebangsaan Malaysia yang merupakan pelajar tahun 1, tahun 2, dan tahun 3. Peserta kajian merupakan pelajar daripada pelbagai fakulti iaitu Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK), Fakulti Ekonomi dan Pengurusan (FEP), Fakulti Sains dan Teknologi (FST), Fakulti Pengajian Islam (FPI), Fakulti Pendidikan (FPEND), Fakulti Kejuruteraan dan Alam Bina (FKAB), Fakulti Sains dan Teknologi (FST), Fakulti Teknologi dan Sains Maklumat (FTSM) dan Fakulti Sains Kesihatan (FSK). Terdapat tiga bahagian soal selidik yang telah diedarkan kepada peserta kajian.

Bahagian pertama adalah bahagian demografi, bahagian kedua adalah inventori minat kerjaya dan bahagian terakhir adalah inventori penyesuaian kerjaya.

Instrumen kajian yang digunakan untuk mengukur pola minat kerjaya adalah *Vocational Preference Inventory (VPI)* yang mengukur jenis personaliti berdasarkan teori Holland iaitu Realistik (R), Inverstigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E), dan Konvensional (K). Instrumen ini mengandungi 160 item. Sidek Mohd Noah (1996) telah mengukur kebolehpercayaan VPI edisi 1985 dengan bantuan analisis reliabiliti, model Alpha. Nilai pekali kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi keseluruhan alat ukuran VPI ialah 0.95

Manakala, bagi penyesuaian kerjaya instrumen yang digunakan adalah *Career Adapt Ability Scale (CAAS)* oleh Mark Savickas dan mengandungi 24 item. Instrumen ini mengukur empat subskala utama iaitu cakna diri, kawalan diri, sifat ingin tahu dan keyakinan diri. Kajian oleh Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan kebolehpercayaan bagi inventori CAAS adalah tinggi iaitu 0.91. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 23.0*. Terdapat dua jenis analisis statistik yang digunakan dalam kajian ini iaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensi. Analisis deskriptif ialah Min, sisihan piawai, peratusan dan kekerapan. Manakala statistik inferensi ialah ujian-t. Analisis deskriptif dilaksanakan untuk melihat pola minat kerjaya dan tahap penyesuaian kerjaya pelatih Kor SUKSIS. Manakala analisis inferensi dilaksanakan untuk melihat perbezaan minat kerjaya dan tahap penyesuaian kerjaya pelatih Kor SUKSIS UKM yang berlainan jantina

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 menunjukkan demografi responden kajian iaitu jumlah pelajar lelaki melebihi pelajar perempuan sebanyak 10 orang iaitu 9.8 % yakni secara keseluruhan jumlah responden ialah seramai 102 pelatih Kor SUKSIS yang terdiri daripada pelajar tahun 1, 2 dan 3 daripada 9 fakulti yang berbeza. Pelajar fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan adalah yang paling ramai iaitu sebanyak 41.1 % dan diikuti oleh pelajar Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran iaitu 25.5%. Jumlah pelajar tahun 1 juga lebih ramai daripada pelajar tahun 2 dan tahun 3 iaitu sebanyak 52%.

Jadual 1: Demografi Responden (N = 102)

		Kekerapan	Peratusan %
Jantina	Lelaki	56	54.9
	Perempuan	46	45.1
Fakulti	FSSK	42	41.1
	FEP	26	25.5
	FPI	9	8.8
	FST	10	9.8
	FPEND	6	5.9
	FKAB	2	2.0
	FTSM	4	3.9
	FSK	3	2.9
Tahun Pengajian	Tahun 1	53	52.0
	Tahun 2	26	25.5
	Tahun 3	23	22.5

Pola Minat Kerjaya Pelajar Kor SUKISIS

Dapatan kajian menunjukkan kod 3 mata minat kerjaya pelatih Kor SUKISIS adalah Sosial (S), Investigatif (I) dan Enterprising (E). Domain Sosial adalah yang paling tinggi iaitu sebanyak 36.3 %. Manakala, domain Investigatif sebanyak 19.6% dan domain Enterprising pula adalah 18.6%. Tiada seorang pun yang berada dalam domain Artistik sebagai yang utama.

Jadual 2: Pola Minat Kerjaya Pelatih Kor SUKISIS

Minat Kerjaya (dominan pertama)	Kekerapan	Peratusan (%)	Alpha Cronbach	Sisihan Piawai
Realistik	8	7.8	.847	3.685
Investigatif	20	19.6	.885	4.063
Artistik	-	-	.861	3.598
Sosial	37	36.3	.824	3.665
Enterprising	19	18.6	.862	3.940
Konvensional	18	17.6	.888	4.217

Tahap Penyesuaian Kerjaya Pelatih Kor SUKISIS

Jadual 3 menunjukkan tahap penyesuaian kerjaya pelatih Kor SUKSIS secara keseluruhannya adalah pada tahap yang tinggi iaitu Min 3.97, S.P. 0.617. Seramai 73 orang (71.6%) peserta kajian berada di tahap yang tinggi dan 29 orang (28.4%) berada di tahap sederhana. Terdapat empat subskala yang mewakili penyesuaian kerjaya. Dapatan kajian bagi subskala cakna diri didapati 72 orang (70.6%) di tahap yang tinggi dan 30 orang (29.4%) di tahap yang sederhana. Seterusnya, subskala kawalan diri didapati seramai 70 orang (68.6%) berada di tahap tinggi, 30 orang (29.4%) di tahap sederhana dan 2 orang (2%) berada di tahap yang rendah. Bagi subskala sifat ingin tahu seramai 73 orang (71.6%) berada di tahap yang tinggi dan 29 orang (28.4%) berada di tahap yang sederhana. Akhir sekali ialah subskala keyakinan diri iaitu seramai 72 (70.6%) berada pada tahap tinggi dan 30 orang (29.4%) berada pada tahap sederhana.

Jadual 3: Tahap Penyesuaian Kerjaya Pelatih Kor SUKSIS

	Tahap	Kekerapan	Peratusan (%)	Min	Sisihan Piawai	Alpha Cronbach
Penyesuaian Kerjaya	Rendah	-	-	3.97	0.617	.945
	Sederhana	29	28.4			
	Tinggi	73	71.6			
Cakna Diri	Rendah	-	-	3.94	0.693	.846
	Sederhana	30	29.4			
	Tinggi	72	70.6			
Kawalan Diri	Rendah	2	2.0	3.95	0.763	.892
	Sederhana	30	29.4			
	Tinggi	70	68.6			
Sifat Ingin Tahu	Rendah	-	-	3.99	0.665	.882
	Sederhana	29	28.4			
	Tinggi	73	71.6			
Keyakinan Diri	Rendah	-	-	3.99	0.661	.864
	Sederhana	30	29.4			
	Tinggi	72	70.6			

Perbezaan Antara Jantina Bagi Minat Kerjaya Pelatih Kor SUKSIS

Terdapat perbezaan pola minat kerjaya berdasarkan jantina iaitu tiga kod kerjaya pelatih lelaki adalah Sosial, Enterprising dan Investigatif (SEI). Manakala pelatih wanita adalah Sosial, Investigatif dan Konvensional (SIK).

Jadual 4 : Perbezaan Antara Jantina Bagi Minat Kerjaya Pelatih Kor SUKSIS

Jantina	3 Kod Mata Minat Kerjaya
Lelaki	Sosial, Enterprising dan Investigatif (SEI)
Perempuan	Sosial, Investigatif dan Konvensional (SIK)

Tahap Penyesuaian Kerjaya Berdasarkan Perbezaan Jantina

Hasil analisis ujian t tidak bersandar menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap penyesuaian kerjaya berdasarkan jantina, $t(102) = 0.763$, $p > .05$. Walau bagaimanapun, nilai Min tahap penyesuaian kerjaya pelatih lelaki lebih tinggi daripada pelatih perempuan. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara tahap penyesuaian kerjaya berdasarkan jantina.

Jadual 5 : Perbezaan Antara Jantina bagi Tahap Penyesuaian Kerjaya Pelatih Kor SUKSIS

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai T	Nilai Signifikan
Lelaki	56	4.06	.603	1.626	.763
Perempuan	46	3.86	.623	1.621	

Tidak terdapat perbezaan signifikan antara tahap penyesuaian kerjaya pelatih Kor SUKSIS UKM berdasarkan jantina.

PERBINCANGAN

Teori kerjaya Holland (1997) menyatakan kepuasan kerja dan pencapaian bergantung kepada keselarasan antara minat dan personaliti seseorang dengan suatu persekitaran di mana minat akan mendorong pembentukan kecekapan seseorang dalam pemilihan kerjaya. Dapatan kajian menunjukkan pola minat kerjaya pelatih Kor SUKSIS secara keseluruhannya adalah Sosial (S), Invertigatif(I) dan Enterprising (E). Menurut teori pemilihan kerjaya Holland seseorang yang memilih kerjaya sebagai pegawai polis harus mempunyai domain minat kerjaya Sosial (S), Enterprising (E), dan Realistik (R) (MU Career Center, 2010). Oleh itu,

dapat dilihat pelatih yang tidak minat untuk menyertai PDRM akan menyebabkan berlakunya kekurangan motivasi diri seperti adanya masalah kehadiran dalam menjalani latihan. Kajian oleh Wuthichai Tengpongsthorn (2016), menyatakan minat dan motivasi terhadap sesuatu pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja dan tanggungjawab sebagai pegawai polis. Selain itu, kajian oleh Ros Elina dan Norhanan (2017) menyatakan seseorang yang tiada minat untuk menjadi guru akan mengalami masalah dalam alam pekerjaan dan akan berasa terpaksa untuk bekerja.

Manakala, penyesuaian kerjaya menurut Azizi et al. (2017) seseorang individu mestilah menyesuaikan diri secara berterusan untuk memberi tindak balas yang berkesan untuk mengubah tingkah laku dan kecekapan dalam sesuatu persekitaran pekerjaan agar tetap produktif dan boleh merancang kerjaya dengan betul. Oleh itu, dapat dilihat penyesuaian kerjaya pelatih Kor SUKSIS berada pada tahap yang tinggi di mana pelatih mampu menyesuaikan diri dengan persekitaran dan latihan yang aktiviti lasak dalam proses membina kerjaya sebagai anggota polis. Namun, sesetengah pelatih juga berada pada tahap sederhana dan rendah dalam penyesuaian kerjaya sebagai anggota polis. Hal ini kerana kerjaya polis sering dikaitkan dengan persekitaran kerja yang memberi tekanan, lasak dan memerlukan kawalan diri yang tinggi di mana perlu membuat keputusan secara sendiri.

Menurut kajian oleh Violanti et al. (2016) mendapati bahawa sebanyak 77% hingga 83% pegawai polis lelaki dan wanita yang menghadapi tekanan dalam masa sebulan kerana adanya masalah kurang sokongan, kesukaran membuat keputusan dan masalah dengan rakan sekerja. Selain itu kajian oleh Noraini dan Noorasmah (2019) menyokong bahawa tekanan kerja mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi. Anggota bomba dan penyelamat yang menghadapi tekanan kerjaya akan terganggu emosi dan menyebabkan kurang memberikan tumpuan dan komitmen dalam menjalankan tugas.

Perbincangan tersebut menjelaskan minat kerjaya dan penyesuaian kerjaya merupakan elemen yang dapat melihat personaliti dan mengukur tahap penyesuaian kerjaya dalam proses perkembangan kerjaya. Minat kerjaya mempengaruhi perilaku dan tindak balas seseorang dalam proses menyesuaikan diri dalam sesuatu pekerjaan.

IMPLIKASI DAN CADANGAN

Kajian ini memberi sumbangan baharu dalam pendidikan yang memfokus bidang kokurikulum dan membantu pelajar membuat pilihan kerjaya yang sistematik bagi mencapai kepuasan kerjaya pada masa akan datang. Di samping dapat memberi pendedahan kepada pihak kaunseling di Universiti Awam bagi memberi ruang untuk mendekati pelajar yang aktif dalam bidang kokurikulum agar selari dengan pencapaian akademik. Selain itu juga kajian ini membantu pihak Polis DiRaja Malaysia dan Kor SUKSIS dalam memilih dan merekrut pelatih yang mempunyai minat dan personaliti yang sesuai untuk menjadi anggota polis setelah tamat pengajian.

Perancangan kerjaya amat penting kerana pasaran kerja pada masa kini lebih dinamik dan mementingkan kualiti seseorang graduan. Oleh itu, sebelum melangkah ke alam pekerjaan graduan perlu membuat persiapan diri dari pelbagai aspek terutamanya kemahiran insaniah. pemilihan kerjaya haruslah selari dengan personaliti dan minat agar tidak berlakunya masalah kerjaya. Cadangan kajian lanjutan hendaklah memberi fokus kepada kajian berbentuk kualitatif bagi memahami faktor yang mempengaruhi minat pelajar dalam persatuan badan beruniform. Hal ini kerana faktor pemilihan kerjaya bukan hanya datang melalui minat kerjaya namun ada faktor lain yang mendorong pemilihan kerjaya pelajar universiti.

KESIMPULAN

Justeru itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengetahui pola minat kerjaya dan tahap penyesuaian kerjaya dalam kalangan pelatih Kor Sukarelawan Polis Siswa/i. Kajian ini memberi fokus kepada minat dan personaliti seseorang dalam proses membuat perancangan kerjaya secara sistematik dan berstruktur. Aktiviti kokurikulum dilihat memberi nilai tambah dalam pembentukan personaliti dan kemahiran insaniah pelajar. Faktor minat dilihat memberi maklumat tambahan bagi mendapatkan komitmen diri yang positif. Bagi menyertai pekerjaan beruniform seseorang perlu mengambil tahu dan sentiasa bersiap sedia dalam menghadapi tekanan kerja. Oleh itu, satu usaha untuk mendorong pelatih

Kor SUKSIS dalam meningkatkan motivasi, minat dan penyesuaian kerjaya adalah dengan menjalankan program perkembangan kerjaya yang mempunyai elemen aplikasi psikologi.

RUJUKAN

- AKTA POLIS. (1967). Seksyen 36 (2).
- Azizi Yahaya, Peter Voo, Ismail Maakip, & Mohd Dahlan A. Malek. (2017). *Kaedah Penyelidikan Dalam Pendidikan*, Penerbit UPSI
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yussof Boon & Abdul Rahim Hamdan. (2007). *Menguasai Penyelidikan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Publication & Distributions Sdn. Bhd.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, Personality Matters: Moving On To More Important Matters. *Human Performance*, 18, 359–372.
- Hamdan Abd. Kadir. (2009). *Kaunseling di Tempat Kerja*. Skudai, Johor. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Holland, J. L. (1973). *A Theory of Vocational Personality and Work Environment*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1977). *The Occupational Finder*. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
- Inkson, K., Dries, N., & Arnold, J. (2015). *Understanding Careers: The Metaphors Of Working 485 Lives*. London: Sage
- MU Career Center. (2010). *Guide to Holland Code*. University of Missouri : Columbia.
- Mohamed Sazif Mohamed Subri (2011). *The Stress Effect Towards PDRM Personnel: A Case Study on Health Problems and Job Satisfaction in Kedah*. Master Diss. Kedah : Universiti Utara Malaysia.
- Noraini Abdol Raop & Noorasmah Bakri. (2019). Tekanan Kerja: Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Anggota Bomba Dan Penyelamat, Alor Gajah, Melaka. *Jurnal Sains Sosial Malaysian*, 4(1), 54-67.
- Norazila Mat, Muhammad Syaqif Noordin, Nur Atiqah Abdullah, Nazri Muslim & Jamsari Alias. (2017). Pembentukan Kemahiran Insaniah Pelajar Melalui Badan Beruniform di Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Personalia Pelajar*, 33–46.

- Ros Eliana Ahmad Zuki & Norhanan M.Fadzlillah. (2017). Faktor Minat Guru Pelatih Dalam Bidang Perguruan Pendidikan Teknik Dan Vokasional. *Jurnal Personalia Pelajar*, 20(2), 29-36.
- Rounds, J. (1995). Vocational Interests: Evaluation Of Structural Hypotheses. In D. Lubinski & R. V. Dawis (Eds.), *Assessing Individual Differences In Human Behavior: New Concepts, Methods, And Findings*. 177–232. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Sanawiah Abdul Salam & Ku Suhaila Ku Johari. (2018). Pendekatan Terapi Realiti Dalam Meneroka Isu Penyesuaian Diri Di Organisasi PDRM. Seminar Antarabangsa Isu-Isu Pendidikan. Fakulti Pendidikan: Universiti Malaya.
- Sasanun Bunyawanich, Maria-Liisa Jarvela & Abdul Ghaffar. (2018). The Influence of Uniform in Establishing Unity, Hierarchy, and Conformity at Thai Universities. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7).
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct For Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adap-Abilities Scale. Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Jurnal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Sidek Mohd Noah. (1996). Keselarasan Personaliti dan Persekitaran Latihan: Satu Kajian di Kalangan Pelajar Universiti Berdasarkan Teori Keselarasan Individu-Persekitaran Holland. Jabatan Psikologi. Bangi: UKM.
- Super, D. E. (1972). *The Psychology Of Career*. New York: Harper and Row.
- Violanti, J. M, Fekedulegn, D., Hartley, T. A, Charles, L. E, Andrew, M. E, Ma, C. C, & Burchfiel, C. M. (2016). Highly Rated And Most Frequent Stressors Among Police Officers: Gender Differences. *Am J Crim Justice*, 41(4), 645–662.