

Penerimaan Pelajar Kejuruteraan Tahun Akhir Politeknik Terhadap Peranan Unit Kerjaya Dalam Persiapan Kerjaya

Habibah Remeli^{1*}, Nor Assikin Khamis¹

¹Department of Mechanical Engineering, Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin, 23000 Dungun, Terengganu

*Corresponding author E-mail: habibah@psmza.edu.my

Abstrak

Kajian tinjauan berbentuk deskriptif dan infrensi ini dijalankan bertujuan untuk melihat tahap penerimaan pelajar kejuruteraan tahun akhir politeknik terhadap peranan Unit Kerjaya dalam aspek perancangan kerjaya. Seramai 306 orang pelajar tahun akhir daripada 3 politeknik telah dijadikan sampel kajian. Instrumen kajian yang digunakan ialah satu set soal selidik. Data bahagian demografi (Maklumat Latar Belakang) diproses menggunakan statistik deskriptif. Data bagi 5 aspek penerimaan dianalisis menggunakan statistik deskriptif iaitu min, sisihan piawai, kekerapan dan peratusan. Analisis purata min bagi penerimaan pelajar terhadap unit kerjaya adalah tinggi. Statistik inferensi pula menggunakan ANOVA Satu Hala. ANOVA Satu Hala digunakan melihat wujudnya perbezaan penerimaan dari segi kursus dan politeknik. Keputusan kajian menunjukkan tahap penerimaan pelajar terhadap Unit Kerjaya adalah tinggi. Analisis perbezaan pelajar terhadap peranan Unit Kerjaya di antara kursus dan politeknik memperlihatkan tahap penerimaan pelajar yang sama walaupun berbeza kursus dan politeknik. Berasaskan dapatan ini, beberapa cadangan telah dicadangkan bagi meningkatkan lagi mutu perkhidmatan Unit Kerjaya sekaligus kadar keboleherjaan pelajar lebih tinggi dengan adanya perancangan kerjaya di peringkat awal.

Kata Kunci: unit kerjaya; penerimaan; maklum balas; kefahaman; pendedahan; persepsi; keterlibatan

1.0 PENGENALAN

Pasti terbit perasaan lega dan gembira pada yang baru saja menamatkan pengajian di universiti apatah lagi sudah pun menerima sijil, diploma, ijazah atau sarjana. Kelulusan yang diperoleh itulah yang boleh dijadikan modal untuk mencari pekerjaan. Rasionalnya, adakah mencukupi dengan hanya bersandarkan kelulusan dan *resume* sahaja sudah mampu memasarkan graduan dalam pasaran kerjaya? Tambahan pula, setiap majikan pastinya menginginkan pekerja yang berkualiti dan berdedikasi. Sejauh manakah tahap kualiti dan berdedikasi yang dilihat pada perspektif majikan? Dengan kata lain, pelajar masih perlu dibimbing dan dilengkapi dengan pelbagai maklumat pekerjaan, terutamanya tentang personaliti diri, prospek kerjaya, kelayakan, latihan dan kemahiran kursus yang diperlukan. Oleh sebab itu, penerimaan pelajar terhadap UK perlu diubah supaya pelajar tidak lagi menganggap UK hanya berperanan untuk menyelesaikan masalah pelajar semata-mata.

1.1 Objektif Kajian

- a) Mengenal pasti penerimaan pelajar terhadap peranan UK dalam membantu pelajar merancang kerjaya.

- b) Mengetahui sama ada terdapat perbezaan penerimaan pelajar terhadap UK di antara kursus.
- c) Mengetahui sama ada terdapat perbezaan penerimaan pelajar terhadap UK di antara politeknik.

1.2 Pernyataan Masalah

Pengaruh ibu bapa memberi kesan langsung kepada pemilihan kerjaya pelajar. Ini ditambah pula dengan pengetahuan maklumat kerjaya yang terhad menyebabkan pelajar sering kali memilih kerjaya bersandarkan kepada kemegahan pekerjaan semata-mata. Pelajar juga tidak jelas dalam memahami kehendak majikan. Ini kerana kebanyakan *resume* hanya menyatakan maklumat peribadi sahaja. Scenario ini menyukarkan majikan mendapat info awal tentang personality dan kebolehan calon berkenaan untuk disesuaikan dengan pekerjaan yang dipohon.

Maklumat kerjaya yang minimum dan pengaruh ibubapa yang kuat menyukarkan pelajar meneroka dunia kerjaya. Sehubungan itu, pelajar memerlukan satu bentuk bimbingan untuk membantu pelajar menyerlahkan potensi pelajar. Sehubungan itu, pengkaji membuat satu kajian terhadap unit kerjaya dalam membantu pelajar tahun akhir merancang kerjaya sebelum tamat pengajian.

1.3 Persoalan Kajian

- a) Sejauh manakah tahap penerimaan pelajar terhadap peranan UK dalam membantu pelajar merancang kerjaya.
- b) Adakah wujud penerimaan pelajar terhadap peranan UK di antara kursus.
- c) Adakah wujud penerimaan pelajar terhadap peranan UK di antara politeknik.

1.4 Hipotesis Kajian

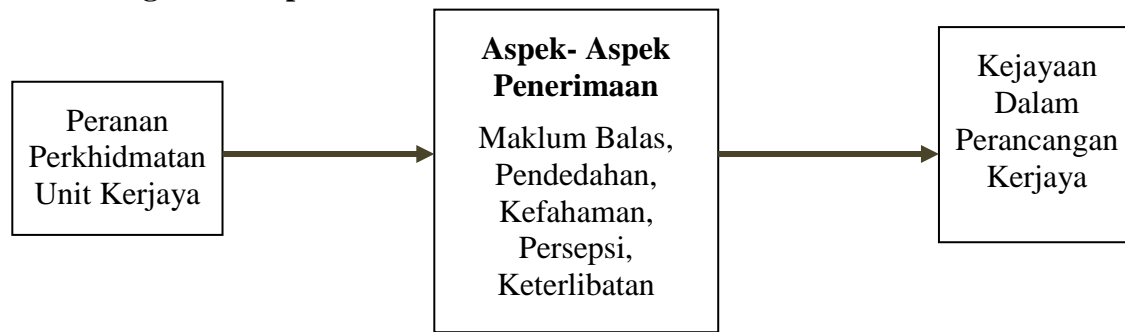
H_0 : Tidak wujud yang signifikan tahap penerimaan pelajar terhadap peranan UK di antara kursus.

H_1 : Wujud yang signifikan tahap penerimaan pelajar terhadap peranan UK di antara kursus.

H_0 : Tidak wujud perbezaan yang signifikan tahap penerimaan pelajar terhadap peranan UK di Antara politeknik.

H_1 : Wujud perbezaan yang signifikan tahap penerimaan pelajar terhadap penerimaan UK di antara politeknik

1.5 Kerangka Konsep



Rajah 1: Kerangka Konsep

1.6 Skop Kajian

Kajian ini hanya terbatas kepada pelajar Diploma tahun akhir tiga (3) buah politeknik di Semenanjung Malaysia. Pelajar tahun akhir dipilih adalah untuk melihat tahap perancangan dan kesediaan pelajar terhadap kerjaya sebelum pelajar menamatkan pengajian mereka di politeknik.

2.0 SOROTAN LITERATUR

2.1 Definisi Bimbingan

Bimbingan ditakrifkan sebagai proses untuk membantu individu memahami dirinya supaya individu tersebut boleh menggunakan kebolehan, keistimewaan dan bakat yang ada dengan sepenuhnya (Dunn and Price, 1993). Gladding N. C (2003) menjelaskan bimbingan berfokus kepada membantu individu memilih apa yang paling mereka inginkan dan hargai.

2.2 Teori-Teori Perkembangan Kerjaya

2.2.1 Teori Ginzberg

Teori ini mengatakan bahawa terdapat dua (2) peringkat keupayaan individu membuat keputusan berkaitan kerjaya. Peringkat pertama ialah peringkat fantasi (lahir – 11 tahun). Perkembangan minda pada peringkat ini mempengaruhi perlakuan pemilihan kerjayanya. Peringkat kedua pula pada usia (12-17 tahun). Usia sebegini boleh diukur dari segi minat, keupayaan, nilai dan personaliti individu.

2.2.2 Teori Super

Super (1980) mengatakan bahawa perkembangan kerjaya bermula daripada kanak-kanak hinggalah dewasa. Super juga telah menyarankan konsep swadiri juga memainkan peranan dalam pembentukan perkembangan kerjaya.

2.3 Objektif Unit Kerjaya

Objektif penubuhan unit Kerjaya ialah membantu pelajar memperoleh pengalaman yang bermakna melalui pemahamannya dalam dunia pekerjaan. Antara objektif Unit Kerjaya ialah:

- i) Membantu pelajar memperoleh kematangan dalam pemahaman kerjaya. Selain itu membina sikap yang bersesuaian dengan pekerjaan selaras dengan permintaan sosial dan ekonomi moden yang sentiasa berubah.
- ii) Membantu pelajar membuat pemilihan kerjaya yang realistik.

2.4 Penerimaan Pelajar Terhadap Unit Kerjaya

Unit Kerjaya merupakan satu bidang yang sangat ketinggalan di Malaysia. (Ann Abdullah, 2001). Terdapat jurang yang besar Antara Unit Kerjaya dengan pelajar. Buktinya, Unit Kerjaya hanya ditubuhkan untuk memenuhi syarat pendidikan sahaja. Ramai kaunselor yang sekarang berkhidmat di institut pengajian tinggi mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang sedikit tentang maklumat kerjaya, tidak aktif dan tidak memahami profesion sebenar kaunselor (Juriah, 2004).

2.5 Aspek-aspek Penerimaan

Terdapat (5) aspek yang menjadi ukuran dalam mengukur tahap penerimaan sesuatu perkara iaitu aspek maklum balas, pendedahan, persepsi, kefahaman dan keterlibatan (Carney dan Winer, 2000). Selain itu, penerimaan juga boleh diukur merangkumi aspek psikologikal, sosiologikal, fizikal dan ekonomi (Herr dan Cramer, 1984).

2.6 Definisi Maklumat Kerjaya

Maklumat kerjaya ialah fakta-fakta yang tepat dan berguna tentang sesuatu pekerjaan yang antara lainnya meliputi tentang penerangan tentang sesuatu kerjaya, faktor kepentingan kerjaya, kelayakan dan keperluan untuk memasuki kerjaya tersebut, prospek kerjaya, peluang untuk maju dalam kerjaya, peluang kenaikan pangkat, dan maklumat lain yang berkaitan dengan kerjaya.

2.7 Kejayaan Kerjaya

Minat, bakat, kelayakan dan kemahiran adalah syarat penting untuk mencapai kejayaan dalam sesuatu kerjaya. Menurut (Herr dan Cramer, 1984), kejayaan kerjaya juga dapat dicapai melalui aspek-aspek dalaman seperti psikologikal, sosiologikal, pendidikan, fizikal dan ekonomi. (Super, 1980), kejayaan pekerjaan dan kepuasan kehidupan bergantung kepada sejauh mana seseorang itu mendapat saluran yang memadai bagi meluahkan kebolehan, minat dan personaliti.

2.8 Kesedaran Kerjaya

Jamaliah Ahmad (2000) mengatakan bahawa antara masalah yang dihadapi oleh pelajar ialah ketiadaan maklumat tentang kerjaya dan pendidikan. Kesedaran kerjaya merupakan kesedaran individu terhadap dunia pekerjaan.

2.9 Kematangan Kerjaya

Osipow (1983) mendefinisikan kematangan kerjaya sebagai keselarian antara tingkah laku individu dengan kerjaya bagi tahap sesuatu umur. Savikas (2001) pula lebih suka melihat kematangan kerjaya bersesuaian dengan umur dan pengetahuan yang dimiliki.

2.10 Perancangan Kerjaya

Menurut (Hasan Said,2000) menyatakan bahawa merancang dalam aspek kerjaya adalah penting dan perlu diketahui oleh setiap individu yang sedang dalam proses membuat pemilihan kerjaya, persediaan kerjaya, mendapatkan kerjaya, meneroka kerjaya dan membuat kesesuaian kerjaya.

2.11 Kepuasan Kerjaya

(Super, 1980), kepuasan pekerjaan dan kepuasan kehidupan bergantung kepada sejauh mana seseorang itu mendapat saluran yang memadai bagi meluahkan kebolehannya, minatnya, personaliti dan nilainya dalam sesuatu pekerjaan.

2.12 Kajian-Kajian Lepas

Satu kajian yang bertajuk, Ciri-ciri Personaliti Dalam Pemilihan Kerjaya Pelajar yang dijalankan oleh Azizi Hj.Yahya, Mohd Najib Ghaffar, Noraizah Damiri dan Shahrifudin Ismail (2003). membuktikan pelajar memerlukan satu bimbingan berterusan sekalipun pelajar tersebut merupakan pelajar yang cemerlang dalam SPM. Selain itu, pelajar memilih pekerjaan bersandarkan kepada imbuhan gaji semata –mata.

Seterusnya adalah kajian yang dijalankan oleh (Burke,1994) yang bertujuan untuk melihat tahap-tahap perkembangan kerjaya di antara lelaki dan perempuan. Sampel terdiri daripada 41 pelajar lelaki dan 40 pelajar perempuan yang mempunyai Sarjana Pengurusan Perniagaan. Hasil kajian menunjukkan pelajar perempuan mula menunjukkan tahap perkembangan kerjaya pada peringkat kanak-kanak lagi berbanding pelajar lelaki pada peringkat remaja. Faktor penyumbangnyalah ibu bapa, guru, rakan sebaya dan media.

3.0 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian deskriptif. Kajian deskriptif ialah kajian yang bermatlamatkan untuk menerangkan keadaan yang sedang berlaku, mendapatkan penjelasan dengan sempurna dan meneroka bidang belum dikaji untuk mendapat maklumat yang tepat (Chua Yan Piaw, 2006). Hasil dapatan data diperolehi daripada set soal selidik yang diedarkan kepada pelajar tahun akhir jurusan Kejuruteraan Awam & Alam sekitar, Kejuruteraan & Elektrikal dan Kejuruteraan Mekanikal & pembuatan.

3.2 Populasi Kajian

Pemilihan lokasi bagi menjalankan kajian ini ialah politeknik di semenanjung Malaysia sahaja. Kaedah ini dijalankan untuk membolehkan kesemua politeknik semenanjung Malaysia mempunyai peluang yang sama untuk dipilih (Chua Yan Piaw, 2006). Politeknik-politeknik yang terpilih ialah Politeknik Tunku Syed Sirajuddin (mewakili zon utara), Politeknik Ungku Omar (mewakili zon barat) dan politeknik PSMZA (mewakili zon timur).

3.3 Sampel Kajian

Penentuan saiz sampel kajian ini dirujuk kepada jadual persampelan (Krejcie, R.v. dan Morgan, 1970). Berdasarkan kepada jumlah populasi yang hampir kepada 1500, bilangan sampel yang minimum ialah seramai 306 pelajar.

3.4 Instrumen Kajian

Set soal selidik bagi kajian ini mengandungi 3 bahagian iaitu:

Bahagian 1: Maklumat Latar Belakang Responden.

Bahagian 2: (5 Aspek Penerimaan).

Bahagian 3: (Perbezaan Penerimaan Pelajar Antara Kursus dan Politeknik)

Jumlah skor pada bahagian 2 diproses dengan menggunakan Skala Likert. Data Bahagian 3 pula diproses statistik inferensi (Ujian ANOVA Satu hala).

3.5 Kajian Rintis

Ujian rintis ini telah dijalankan ke atas 30 orang pelajar tahun akhir kursus kejuruteraan mekanikal di politeknik PSMZA. 30 pelajar ini tidak termasuk dalam sampel kajian. Bagi kajian ini, nilai Alpha Cronbach yang diperolehi ialah 0.9492. Ini dapat disimpulkan bahawa tahap kebolehpercayaan soalan ini adalah sangat tinggi dan boleh diterima kerana melebihi nilai 0.6.

4.0 DAPATAN DAN ANALISIS KAJIAN

Bahagian 1

Jadual 1: Dapatan kajian berdasarkan umur, kursus, pengalaman kerja dan jantina

Umur	Kursus	Pengalaman Kerja	Jantina
20-23 tahun - 290	Awam - 102	< 1tahun - 227	
24-27 tahun -14	Elektrik - 102	1-2 tahun -37	Lelaki - 218
>28 tahun -2	Mekanikal -102	2-3 tahun -8	Perempuan - 88
		>3tahun - 4	
		Tiada - 30	

Bahagian 2

Analisis aspek penerimaan pelajar ini dijalankan untuk mencapai objektif kajian yang pertama dan menjawab persoalan kajian yang pertama. Jadual 3 menunjukkan purata skor min dan purata sisihan piawai terhadap 5 aspek maklum balas.

Jadual 2: Dapatan Kajian mengikut aspek penerimaan

Aspek penerimaan	Tahap penerimaan	Purata Skor min	Purata Sisihan piawai
Maklum balas	Tinggi	3.76	0.84
Pendedahan	Tinggi	3.77	0.78
Kefahaman	Tinggi	3.85	0.79
Persepsi	Tinggi	3.74	0.79
Keterlibatan	Tinggi	3.51	0.98

Purata keseluruhan penerimaan pelajar terhadap UK adalah tinggi. Aspek keterlibatan mencatat purata skor min terendah iaitu sebanyak 3.51. Aspek kefahaman mencatat purata skor min paling tinggi iaitu sebanyak 3.85. Secara amnya, responden bersetuju pentingnya merancang kerjaya sebelum tamat pengajian.

Bahagian 3

Ujian ANOVA Satu hala Bagi Perbezaan Penerimaan Pelajar Antara Kursus

H_0 : Tidak terdapat perbezaan penerimaan yang signifikan di antara pelajar terhadap UK dengan kursus.

H_1 : Terdapat perbezaan penerimaan yang signifikan di antara pelajar terhadap UK dengan kursus.

Jadual 3: Ujian ANOVA penerimaan pelajar terhadap Unit Kerjaya dengan Kursus

	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Di antara kumpulan	1649.20	2	824.598	2.176	0.115
Dalam Kumpulan	114828.80	303	378.973		
Jumlah	116478.00	305			

Merujuk kepada Jadual 4, nilai Anova bagi F_{kiraan} ialah 0.115. Nilai ANOVA bagi $F_{kritikal}$ ialah 0.05. Ini menunjukkan nilai F_{kiraan} lebih besar daripada nilai $F_{kritikal}$. Berdasarkan kepada perbezaan nilai ini, maka hipotesis nul diterima. Ini bermakna, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap penerimaan pelajar di antara kursus. Dapatan kajian ini juga menunjukkan kesemua kursus kejuruteraan mempunyai tahap penerimaan yang sama terhadap UK.

Ujian ANOVA satu hala Bagi Perbezaan penerimaan antara politeknik

Hipotesis ini adalah untuk mencapai objektif kajian yang ketiga dan menjawab persoalan kajian yang ketiga. Kaedah yang sama dilakukan untuk menguji perbezaan penerimaan pelajar terhadap UK di antara politeknik. Jadual 5 merupakan hasil analisis yang telah dijalankan.

H_0 : Tidak terdapat perbezaan penerimaan yang signifikan di Antara penerimaan pelajar terhadap UK di antara politeknik.

H_1 : Terdapat perbezaan penerimaan yang signifikan di antara penerimaan pelajar terhadap UK di Antara politeknik.

Jadual 5: Ujian ANOVA penerimaan pelajar terhadap Unit Kerjaya dengan Politeknik

	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Di Antara kumpulan	60.77	2	30.38	2.179	0.112
Dalam Kumpulan	116417.24	303	384.22		
Jumlah	116478.00	305			

Merujuk kepada Jadual 5, nilai Anova bagi F_{kiraan} ialah 0.112. Nilai ANOVA bagi $F_{kritikal}$ ialah 0.05. Ini menunjukkan nilai F_{kiraan} lebih besar daripada nilai $F_{kritikal}$. Berdasarkan kepada perbezaan nilai ini, maka hipotesis nul diterima. Ini bermakna, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap penerimaan pelajar di antara politeknik. Dapatan kajian ini juga menunjukkan ketiga-tiga politeknik mempunyai tahap penerimaan yang sama terhadap UK masing-masing.

4.1 Perbincangan

4.1.1 Maklumat Latar Belakang Responden

Merujuk kepada Jadual 2, majoriti responden berada dalam lingkungan umur 20-23 tahun. Pengkaji memilih pelajar tahun akhir bagi setiap kursus sebagai sampel kajian adalah untuk mengaitkan kesesuaian umur responden bersesuaian dengan tajuk kajian. Ini kerana, mengikut kerjaya (Super, 1980), tahap umur yang paling sesuai untuk seseorang individu meneroka dunia kerjaya adalah pada lingkungan umur 15-24 tahun. Pada peringkat ini, individu tersebut berada pada tahap pertumbuhan dan penerokaan. (Super, 1980).

Melalui pemerhatian pengkaji semasa soalan selidik ini dijawab oleh responden, responden yang mempunyai pengalaman bekerja lebih daripada 1-2 tahun bekerja mempunyai tahap kematangan menjawab yang sangat tinggi. Pengalaman kerjaya dimiliki oleh responden seolah-olah menjadi rujukan utama responden semasa menjawab soalan soal selidik. Pengkaji berpendapat responden ini berada pada tahap penerokaan kerjaya di tahap sederhana. Sebaliknya, bagi yang tidak mempunyai pengalaman bekerja, tahap kepantasan untuk menjawab soalan yang diberikan agak perlahan. Responden mengambil masa yang agak lama untuk mengaitkan diri responden dengan dunia kerjaya. Golongan ini memerlukan bimbingan kritikal daripada seorang kaunselor.

4.1.2 Tahap Penerimaan Pelajar Terhadap Peranan UK.

Kelima-lima aspek iaitu maklum balas, pendedahan, kefahaman, persepsi dan keterlibatan mencatat bacaan purata skor min yang tinggi. Ini menunjukkan maklum balas pelajar terhadap peranan kaunselor di UK adalah tinggi. Berdasarkan kepada maklum balas tersebut menunjukkan kaunselor sentiasa memberi bimbingan secara berterusan kepada pelajar. Bimbingan yang berterusan ini telah dapat membantu pelajar memilih kerjaya berdasarkan personaliti pelajar dan memudahkan proses mencapai kepuasan kerjaya. (Herr dan Cramer, 1984) dan (Super, 1984).

Nilaian purata skor maklum balas yang tinggi juga dipengaruhi oleh proses penyampaian maklumat kaunselor kepada pelajar yang berkesan. Pelajar memberikan respon yang baik terhadap setiap maklumat yang telah disampaikan. Ini menunjukkan kaunselor mempunyai kemahiran penyampai maklumat yang baik dan memperlihatkan sifat-sifat ideal seorang kaunselor seperti yang disarankan oleh (Erammer dan Yeo, 1981).

Bentuk pendedahan yang telah disampaikan oleh kaunselor adalah pelbagai termasuklah secara formal dan informal. Pelajar telah didedahkan dengan tatacara menulis *resume* dengan baik, ketepatan masa, memberi tips dan teknik-teknik menghadiri temuduga. Ini membuktikan kenyataan (Hall dan Lindzey, 1999) bahawa kaunselor juga mampu berperanan dalam memperkasakan jati diri seseorang individu jika dibimbing dengan sempurna.

Kefahaman merujuk kepada tahap kepercayaan pelajar dan sejauh mana pelajar memahami peranan yang dimainkan oleh UK. Pengkaji merumuskan tahap penerimaan pelajar bagi aspek kefahaman pelajar terhadap UK semakin berubah. Keadaan ini memberikan satu gambaran yang positif bahawa minda pelajar semakin terbuka dalam menilai peranan UK. Keupayaan UK merancang aktiviti-aktiviti yang relevan telah membuktikan tahap kematangan kaunselor. (Leviton, 1997).

Persepsi pelajar terhadap UK juga tinggi. Kesan ini juga memberi motivasi kepada pelajar untuk sentiasa berusaha mencari maklumat kerjaya yang diminatinya (Leviton, 1997). Selain itu, jika individu tersebut telah mendapat sedikit gambaran tentang kerjaya yang diminatinya, individu tersebut akan sentiasa membuat penerokaan, pemilihan dan persediaan kerjaya (Gladding, N.C , 2003).

Keterlibatan pelajar terhadap aktiviti yang dijalankan oleh UK semakin diterima. Ini kerana pelaksanaan aktiviti tersebut sesuai dengan jadual perkuliahan pelajar. Ini menunjukkan keupayaan kaunselor dalam membuat perancangan yang lebih sistematik, berinovasi dan terancang.

4.1.3 Analisis Perbezaan Tahap penerimaan pelajar Di Antara Kursus

Dapatan kajian ini juga menunjukkan kesemua kursus kejuruteraan mempunyai tahap penerimaan yang sama terhadap UK. Maka pengkaji telah menyimpulkan bahawa tidak wujud perbezaan signifikan tahap penerimaan pelajar terhadap peranan UK dengan kursus-kursus lain seperti perdagangan, teknologi maklumat dan hospitaliti terhadap peranan UK. Kebijaksanaan kaunselor yang telah merancang aktiviti-aktiviti yang sesuai dengan semua jenis tret personaliti pelajar boleh mempengaruhi sikap pelajar ke arah yang lebih baik (Ann Abdullah, 2001).

4.1.4 Analisis Perbezaan Tahap penerimaan pelajar Di Antara Politeknik

Pengkaji merumuskan bahawa penerimaan pelajar terhadap UK adalah sama walaupun ketiga-tiga politeknik di bawah pengurusan yang berbeza-beza. Sebenarnya penerimaan pelajar di setiap politeknik banyak dipengaruhi oleh keberkesanan pengurusan UK itu sendiri. Contohnya, lokasi UK yang strategik telah dapat menarik minat pelajar untuk mengunjungi sekalipun tanpa publisiti dan promosi oleh UK. Kaunselor-kaunselor di politeknik juga menyediakan sumber maklumat yang bukan sahaja untuk pelajar yang mempunyai tahap akademik yang tinggi, sederhana dan rendah. Jika pelajar tidak mampu untuk meneruskan pengajian, kaunselor-kaunselor juga telah bersedia mengaitkan contoh-contoh pekerjaan yang boleh dicapai oleh untuk disesuaikan dengan tahap akademiknya (Juriah Abdullah, 2004.)

5.0 CADANGAN DAN KESIMPULAN

Pelbagai aktiviti dan program perlu dipertingkatkan supaya UK tidak lagi dianggap sebagai unit untuk pelajar bermasalah sahaja, malahan dapat membantu pelajar mendapatkan maklumat berkaitan kerjaya seterusnya dan pelajar merancang kerjaya sebelum tamat pengajian. Selain itu, semua politeknik-politeknik perlu sentiasa bekerjasama antara satu sama supaya sebarang maklumat dapat dikongsi bersama. Lantikan kaunselor yang berkelayakan dan berpengalaman dapat memantapkan lagi tahap pengurusan UK di semua politeknik.

Secara keseluruhannya, kajian ini telah mencapai objektif yang disasarkan oleh pengkaji. Disimpulkan bahawa pelajar dapat menerima perkhidmatan UK sekiranya dicorakkan dengan pengurusan yang mantap, daya kepimpinan yang efisien dan kepelbagaian sumber maklumat yang relevan. Mungkin secara luarannya tugas kaunselor dan peranan UK adalah berat tetapi sebenarnya mudah jika dilakukan bersama-sama.

6.0 RUJUKAN

- Ann Abdullah (2001). Sistem Kuota Jejaskan prestasi pelajar Melayu Di IPT?
Jurnal Kementerian pendidikan Malaysia.2, 90-96.
- Ary Lefrancois, G.T. (1990). *Qualitative Research*. New Jersey: Prentice Hall.9, 20-30.
- Azizi Hj. Yahya, Mohd Najib Ghaffar, Noraizah Damiri dan Shahrifudin Ismail
(2003). Ciri-ciri Personaliti Dalam Pemilihan Kerjaya Pelajar. Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan.1, 50 -67.
- Brammer, L.M. (1973). *The Helping Relationship*. New Jersey: Prentice Hall. 7, 14-16.
- Burke R.J. (1994). *Women On Corporate Board Of Director*. Journal of women in Management.3, 27-32.
- Carney dan Winer (2000). Education Of Occupation. Journal in Management.3, 2-3.
- Chua Yan Piaw (2006). Kaedah Penyelidikan: Buku 1. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Davis and Horne (1991). *The Career Development Quarterly*. Boston: Wadsworth Publishing Co.Inc.
- Dunn and Price (1993). *Theory And Practice Of Counseling*. New York: American Book.Inc.
- Erammer dan Yeo, (1981). *A Helping Hand*, Singapura: Times Book International.
- Gladding, N.C (2003). *The Vocational Guidance Quarterly*, Houghton Mifflin. Co.
- Hassan Said (2000). Pemajuan Akademik Pelajar Melayu Di Institut Pengajian Tinggi. Kuara Lumpur: Dewan Bahasa dan pustaka.

- Herr And Cramer (1984). *Psychology Counseling*. Boston, Ailyn and Bacon, Inc.
- Hall dan Lindzey, (1999). *Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jamaliah Ahmad (2000). *Kesedaran Kerjaya*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Juriah Abdullah (2004)- *Kaunseling*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan pustaka.
- Krejeie, R.v. dan Morgan, D.w. (1970). *Determining Sample Size For Research Education And Psycology Measurement*. 30, 607-610.
- Leviton (1997). *Feedback On A secondary School Guidance Programme* - Journal of Counseling. 1.55-60.
- Savikas (2001). *A Second Look At The Revolution In Counselling*. Journoul Of Personel And Guidance. 5.463-466.
- Super (1980). *Counseling*. New Jersey: Prentice Hall.