

PERSONALITI KERJAYA MAHASISWI ISLAM DI MALAYSIA

KHAIDZIR HJ. ISMAIL

Khaidzir.psy@ukm.my

*Pusat pengajian psikologi dan pembangunan manusia
Fakulti sains sosial dan kemanusiaan*

Abstrak

Women's issues and career is an issue that often discussed in the context of nation building. women as one of the nation, lately showing increasing role in all fields whether in the government or private sector and entrepreneurship. This research, as a preliminary study for the career woman of respondents predict a student of UniversitiKebangsaan Malaysia from the perspective of career personality and personality of way of thinking. this study using a quantitative approach completely, then the collection of information made using a questionnaire measuring instrument. The questionnaire is an effective way to get information from respondents. This study used a questionnaire which is divided into five parts. The first part consisted of demographic variables.the second part consists of interest baklat personality scale, the third part is the dominant personality scale and openness, and the fourth part is the personality of way of thinking. A total of 285 respondents Malaysia's national university students who participated in this study shows a model national university student career personality Malaysia. There are several forms of student personality model, namely: First: student career personality UniversitiKebangsaan Malaysia is the highest average in Social Personality, the next investigative and conventional. While the lowest is artistic, the next is realistic and entrepreneursip. Secondly, personality Realistic by the faculty, the highest level is on the faculty of social sciences, information science and technology further engineering of the built environment. Third, personality according to investigative faculty, the highest level is on the faculty of information science technology, engineering, built environment, science and technology, medicine and social sciences / humanities. Fourth, the artistic personality by the faculty, the highest level is on the faculty of social sciences and humanities and then medical faculty. Fifth, social personality by the faculty, the highest level is on the faculty of social sciences of humanity, following Islamic studies, education and economic management. Sixth, personality entrepreneursip by the faculty, the highest level is on the faculty of economics management and science faculty kemasarakatan next. Seventh, conventional personality by the faculty, the highest level is on the faculty of economics / management and further social science.

Keywords: Women's issues, students

LATAR BELAKANG KAJIAN

Disiplin psikologi merupakan ilmu yang banyak membincangkan manusia dan juga ilmu yang menjelaskan bagaimana usaha untuk pembangunan manusia tersebut. Di dalam psikologi, berbagai ilmu dan cara didapati dalam membangunkan potensi manusia ini. Di antara perbincangan yang dilakukan dalam disiplin psikologi bagi pembangunan manusia ini adalah peranan pengukuran psikologi (Rathus, 1999). Model pembangunan sumber manusia memerlukan pengukuran psikologi sebagai usaha untuk mendapatkan maklumat individu.

Sebenarnya banyak peranan psikologi yang dapat diterapkan ke dalam industri selain daripada pengukuran psikologi ini misalnya kaunseling kerjaya, perubahan sikap, motivasi pekerja, psikologi pendidikan, psikologi sosial dan psikologi industri. Namun demikian aplikasi psikologi yang sangat ketara di dalam menyumbang pembangunan manusia adalah peranan pengukuran psikologi ini (Cascio, 1998b).

Murphy dan Davidshofer (1998) menyatakan bahawa pada masa ini pengukuran psikologi seperti pengukuran inteligensi telah banyak digunakan oleh industri. Kehadiran pengukuran psikologi ini sebagai sesuatu yang diperlukan di dalam industri. Cascio (1998b) menyatakan selain daripada peranan pengukuran inteligensi, pengukuran minat dan pengukuran personality juga sangat berkembang kegunaannya dalam industri semenjak awal kurun ke 19. Hansen dan Conrad. (1992) menyatakan bahawa pengukuran psikologi untuk pemilihan dan penempatan pekerja di Amerika Syarikat telah dilaksanakan semenjak tahun 1948. Pengukuran psikologi dapat diertikan sebagai alat pengukuran yang dapat digunakan di dalam industri untuk memperoleh maklumat

tentang tingkah laku individu yang kemudian diramalkan kepada pekerjaan yang berkaitan.

Pengukuran psikologi pada dasarnya adalah usaha untuk mengetahui kejiwaan individu misalnya dalam aspek inteligensi, personaliti dan minatnya. Terdapat beberapa pengukuran psikologi ini misalnya untuk pengukuran umum, pengukuran personel, pengukuran klinik dan pengukuran pendidikan. Namun demikian terdapat tiga atribut psikologi yang diukur iaitu kemampuan (kemampuan mental umum misalnya inteligensi), minat dan personaliti (Murphy & Davidshofer, 1998).

Maklumat individu yang didapati daripada pengukuran psikologi ini dapat digunakan bagi kelancaran dan kejayaan setiap aktiviti pembangunan manusia. Misalnya pengambilan dan pemilihan pekerja akan berjaya maklumat pekerja mengenai kejiwaannya itu sesuai dengan tuntutan dan keperluan pekerjaan dalam industri. Mengetahui kejiwaan individu ini didapati melalui pengukuran psikologi sedangkan keperluan pekerjaan diketahui melalui analisis pekerjaan. Peranan pengukuran psikologi ini adalah untuk melicinkan proses perubahan yang akan dicapai melalui latihan dan pembangunan pekerja dan juga melaksanakan penempatan dan pembangunan kerjaya yang sesuai dan tepat (Murphy & Davidshofer, 1998 dan Cascio, 1998a).

Pengukuran psikologi bagi Baron (1997) adalah alat untuk praktisi personel dalam melaksanakan aktiviti dari pengambilan pekerja hingga pembangunan dan kaunseling kerjaya. Pengukuran dapat disediakan untuk menambah maklumat pekerja dan dapat digunakan untuk mengembangkan pekerja. Dengan demikian, organisasi akan maju apabila ada kesesuaian di antara kemahiran dan pengalaman. Moon (1997) menyatakan bahawa hasil pengukuran akan mengenalpasti staf sehingga pekerja atau staf dapat ditempatkan ke jawatan yang sesuai

misalnya pekerja yang bekerja di bank, sebagai retail atau pekerjaan di sektor awam.

Keberkesanan pembangunan sumber manusia dipengaruhi juga oleh peranan pengukuran psikologi. Lewis (1997) menyatakan bahawa pengukuran psikologi dapat mengurangi pusingan staf, selain daripada itu boleh digunakan untuk membangunkan potensi, meningkatkan moral, meningkatkan motivasi dan menghindari kesalahan di dalam pemilihan pekerja. Hendrickson (1996) menyatakan beberapa peranan pengukuran psikologi yang dikembangkannya adalah untuk pengambilan dan pemilihan, analisis kumpulan, menyesuaikan keperluan latihan individu, penilaian pemegang pekerjaan, meningkatkan motivasi, sebagai penilaian dasar, mengenalpasti gaya pengurusan individu, mengenalpasti tekanan individu atau pekerjaan yang tidak sesuai dan penempatan kembali pekerja.

Beberapa peranan pengukuran psikologi yang dinyatakan oleh Wevers (1996) adalah mengenalpasti kemampuan dan potensi individu; memperolehi kesesuaian di antara pekerja dan jawatan dan menghindari ketidaksesuaian; meramalkan dan mengembangkan prestasi staf, motivasi dan moral; mengurangi biaya latihan staf dan pusingan pekerja; membangunkan produktiviti dan kecekapan organisasi. Bahkan Greenberg (1997) menjelaskan pengukuran sebagai usaha untuk meramalkan keperluan latihan. Selain daripada itu, ia juga diperlukan untuk melihat kemajuan pekerja.

Di antara peranan pengukuran psikologi yang begitu banyak dalam pembangunan sumber manusia, tidaklah dinafikan kemungkinan kegagalan yang dihasilkan dari kesilapan penggunaan pengukuran psikologi tersebut. Baron (1997) menyatakan akibat penurunan moral sebagai perasaan yang dialami individu setelah ia mengetahui hasil

pengukuran psikologi. Keadaan ini mengakibatkan pekerja tidak lagi bermotivasi untuk membangun dirinya. Truex (1994) menyatakan tentang pengukuran psikologi ini terkadang kurang dapat mengelakkan pengulangan dan biasanya mengalami kesulitan aplikasi, di antara penyebabnya adalah masalah silang budaya. Sedangkan Knouse (1993) menyatakan bahawa masalah pengukuran yang biasanya wujud di dalam bidang penempatan pendidikan dan pekerjaan yang berlaku kerana masalah populasi pengukuran.

Di Amerika Syarikat pengukuran psikologi mempunyai peranan yang besar terhadap pembangunan sumber manusia (Greenberg, 1997). Sherrid (1994) juga menyatakan 30 peratus pekerja dalam berbagai industri secara rutin menggunakan pengukuran psikologi untuk menghindari kesilapan pengambilan dan promosi pekerja. Sedangkan Fletcher (1995) menyatakan berjuta-juga orang di Amerika Syarikat sekarang ini melaksanakan beberapa pengukuran psikologi seperti pengukuran kejujuran untuk keberkesanan perjalanan pembangunan sumber manusia dalam industri. Spengler *et al.* (1995) banyak menjelaskan implikasi pengukuran psikologi di dalam latihan, kajian dan praktis. Kegunaan pengukuran selain daripada dalam industri, juga di bidang kaunseling, klinikal dan pendidikan bahkan dapat dimanfaatkan oleh peguam.

Suatu alasan kenapa pakar psikologi pekerjaan saat ini selalu mengatakan bahawa hasil pengukuran psikologi sangat berkaitan dengan gambaran kompetensi, kerana pengukuran psikologi dalam industri dapat mengatasi berbagai kes dan masalah pekerjaan (Clive, 1996). Maynard (1994) menyatakan bahawa industri sangat memerlukan alat pengukuran psikologi yang tersedia untuk menempatkan pekerja ke

dalam pekerjaan yang menjadikan pekerja efektif. Menurutnya pengukuran psikologi dapat dijadikan sebagai alat dalam mengkontrak pekerja, promosi pekerja, latihan dan keputusan personel lainnya.

Satu contoh pengukuran psikologi dalam industri yang cukup terkenal dan telah juga berkembang di Malaysia dan Indonesia adalah *The Thomas International Management System* yang dilaksanakan oleh William Martson pada tahun 1928, kemudian dikembangkan oleh Thomas Hendrickson ke dalam bentuk *Personal, Profile Analysis* dan *Human Job Analysis*. Semenjak tahun 1944 diaplikasikan ke dalam dunia industri yang telah beroperasi di United Kingdom, Denmark, Finland, Belgium, German, Perancis, Itali, Sepanyol, Ireland, Holland, Cyprus, Israel, Kanada, Amerika Syarikat, Afrika Selatan dan Australia. Sebagai contoh di United Kingdom alat pengukuran psikologi ini telah dijalankan ke atas 8,500 klien (Hendrickson, 1996).

Walaupun pengukuran psikologi mempunyai peranan yang besar, tetapi didapati beberapa kelemahan dan masalah. Sidek (1998) merumuskan beberapa masalah pengukuran psikologi yang dijelaskan ke dalam enam perkara penting yang mesti diselesaikan sebelum sesuatu pengukuran itu boleh digunakan dalam konteks budaya tempatan. Perkara-perkara tersebut ialah percanggahan makna gagasan/kriteria; bentuk ransangan iaitu verbal dan bukan verbal; pengeksplotan norma luar; set-set gerak balas seperti kesudian, keinginan sosial, keengganan dan kelalaian; tendensi membuat interpretasi yang keterlaluan; kesesuaian dan motif mengambil pengukuran. Berdasarkan alasan ini maka diperlukan pembinaan alat pengukuran psikologi yang baru.

Sebahagian pakar psikologi dan perunding pembangunan sumber manusia di Indonesia dan Malaysia menggunakan pengukuran psikologi dari Barat yang

diterjemahkan ke bahasa tempatan. Brislin (1970) di dalam Sidek (1998) pula telah menimbulkan isu penterjemahan pengukuran dari bahasa asal ke bahasa kedua di mana pengukuran itu digunakan Sidek (1998) menyatakan masalah penterjemahan ini berlaku adalah disebabkan oleh perbezaan makna istilah yang digunakan atau ketiadaan istilah-istilah yang menyamai makna istilah bahasa asal.

Aplikasi pengukuran psikologi dalam pembangunan sumber manusia banyak melalui usaha ubahsuai dengan terjemahan ulang inventori pengukuran. Alat tersebut juga perlu diuji dengan kesahan dan kebolehpercayaan kerana sebahagian besar alat pengukuran psikologi ini berasal dari Barat. Sedangkan alat pengukuran psikologi yang diambil dari keadaan, budaya dan sampel tempatan belumlah banyak bahkan sangat sedikit sekali (Sidek, 1998). Sehingga kini, menurut Sidek (1996) hanya terdapat beberapa alat pengukuran psikologi dan inventori yang sesuai digunakan.

Beberapa permasalahan pengukuran psikologi dalam pembangunan sumber manusia iaitu masalah kesahan dan kebolehpercayaan yang dikaitkan dengan faktor silang budaya. Permasalahan pengukuran psikologi selain daripada masalah silang budaya tersebut juga permasalahan pelaksanaan pengukuran psikologi seperti masalah profesional, masalah sosial dan masalah etika (Kaplan & Saccuzzo, 1993). Masalah profesional berkaitan dengan masalah teoritikal, kecukupan dalam pengukuran dan isu ketepatan keputusan ujian. Masalah moral pula berkaitan dengan hak manusia, *labeling* dan pelanggaran rahsia peribadi. Manakala masalah sosial berkaitan dengan dehumanisasi, kegunaan alat pengukuran, keutamaan menggunakan perkhidmatan pengukuran psikologi dan bias (Sidek, 1998).

PERMASALAHAN KAJIAN

Isu-isu wanita dan kerjaya merupakan isu yang sering diperbincangkan dalam konteks pembangunan negara bangsa. Wanita sebagai salah satu elemen negara bangsa, akhir-akhir ini menunjukkan peningkatan peranan dalam segala bidang sama ada dalam sektor kerajaan mahupun swasta serta bidang kewirausahaan. Namun demikian peningkatan angka secara statistik tidak dapat dijadikan satu-satunya indikator kejayaan wanita, lebih jauh dari itu kejayaan wanita juga ditentukan oleh kesesuaian dan ketepatan bidang yang diceburi wanita dengan potensi kerjaya yang dimilikinya, yang dalam bahasa psikologi disebut sebagai potensi personaliti kerjaya. Kesesuaian antara peranan yang diceburi wanita dengan potensi personaliti kerjayanya akan membawa kepada kesejahteraan psikologi sama ada secara mental mahupun secara psikososial.

Pentingnya perbincangan ini adalah disebabkan meningkatnya peranan wanita dalam kerja juga turut diiringi oleh meningkatnya Simtom tekanan dan bebanan mental dalam dunia pekerjaan wanita. Secara teoritikal punca tekanan dan bebanan mental dalam dunia pekerjaan, disamping disebabkan oleh volume masa dan bebanan kerja yang tidak seimbang, juga disebabkan kurangnya minat dan ketiadaan bakat dalam bidang yang diceburi dimaksud. Pentingnya minat dan bakat ini selalu diabaikan semasa pemilihan kerjaya. Hal ini mungkin disebabkan oleh dorongan faktor ekonomi dan pengaruh persekitaran.

Mengikut kajian yang dijalankan oleh Jamilah Ariffin (1981), sektor perkhidmatan banyak menyerap tenaga kerja wanita selain daripada sektor pertanian dan sektor pembuatan. Pada 1990, sejumlah 37.9 peratus wanita yang terlibat dalam sektor perkhidmatan berbanding dengan 29.4

peratus pada 1980 dan 28.9 peratus pada 1970 (Malaysia 1991). Keseluruhannya, penglibatan wanita semakin pesat. Tambahan pula, penggubalan Dasar Wanita Negara (DWN) mencerminkan kesungguhan kerajaan untuk mengoptimumkan potensi kaum wanita dalam pembangunan negara. Dasar ini juga selaras dengan hasrat kerajaan bertujuan untuk mengintegrasikan wanita ke dalam pelbagai sektor pembangunan negara. Integrasi wanita dalam tenaga kerja di Malaysia merupakan satu fenomena baru dalam memenuhi proses pemodenan, kapitalisme dan keperluan tenaga buruh murah. Penyertaan yang menggalakkan guna tenaga membuktikan wanita sekarang sudah bersedia untuk memecah monopoli lelaki.

Wanita yang terlibat dalam pasaran kerja sering menjadi tumpuan daripada para penganalisis di serata dunia. Namun, sejak kebelakangan ini lebih perhatian diberikan terhadap pasaran kerja yang berjenis fleksibel oleh masyarakat di Malaysia. Antara mereka yang pernah membuat kajian tentang isu ini ialah Blake (1980), Peter A. Reilly (1998), Alan Jenkins (1998), Kate Purcell dan John Purcell (1998), Olga Tregaskis, Chris Brewster, Lesley Mayne and Ariane Hegewisch (1998), Paul Sparrow (1998) dan beberapa orang penganalisis lagi. Penglibatan wanita dalam alam pekerjaan sering dikaitkan dengan taraf pekerjaan yang rendah dan wanita biasanya diberi tugas yang menjemukan dalam pengeluaran sesuatu barang (Blake, 1980). Jenis pekerjaan yang diberikan kepada wanita selalunya merupakan pekerjaan yang berpendapatan rendah, tidak mempunyai kuasa untuk menentukan syarat-syarat pekerjaan dalam organisasi kerja, pekerjaan yang tidak berkehendakan latihan dan tidak mempunyai peluang untuk naik pangkat. Tambahan pula, pekerjaan wanita mampu menghasilkan pendapatan yang membolehkan mereka berdikari dan

menentukan nasib mereka sendiri (Heyzer 1988, 3). Peluang pekerjaan dalam industri bagi wanita sekarang walaupun bertaraf rendah tetapi ia adalah lebih baik daripada pekerjaan lain yang sedia ada seperti buruh dalam sektor pertanian dan pembinaan, pembantu rumah dan peniaga-peniaga kecil-kecilan.

Menurut Nik Safiah Karim (1990), perubahan dalam corak penglibatan wanita dapat dilihat dengan jelas bermula selepas merdeka. Pada awal kemerdekaan tahun 1957 sebahagian besar wanita tertumpu dalam sektor pertanian. Pada awal peringkat pembangunan jumlah wanita yang bertugas sepenuh masa sebagai suri rumah tangga adalah tinggi disebabkan faktor-faktor pertambahan saiz keluarga, kurang pengetahuan untuk melakukan kerja-kerja dalam sektor bukan pertanian. Selain itu, kekurangan pembantu untuk melaksanakan urusan rumah tangga dan penjagaan anak dan juga disebabkan kekurangan peluang pekerjaan dalam sektor tradisional. Apabila sektor perindustrian mula berkembang, tumpuan wanita mula berubah. Pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru (DEB) dan perubahan strategi ekonomi daripada industri berbentuk penggantian import kepada industri yang berorientasi eksport telah membuka banyak peluang pekerjaan kepada kaum wanita. Keperluan untuk mencapai objektif menghapuskan kemiskinan dan menyusun semula masyarakat telah menyediakan peluang kepada wanita berpindah ke sektor moden. Industri-industri yang banyak mengambil wanita sebagai pekerja ialah tekstil, elektronik dan pakaian. Daripada beberapa kajian yang lepas, dapat dibuktikan bahawa pencapaian pendidikan boleh mempengaruhi penglibatan wanita bekerja secara langsung dan tidak langsung. Banyak kajian yang menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang negatif

dan signifikan di antara kerjaya dengan pendidikan. Menurut Jordan (1976) pendidikan boleh mengubah perlakuan dan pemikiran wanita seperti meningkatkan umur perkahwinan, menggalakkan sikap positif terhadap perancangan keluarga, mendedahkan wanita kepada suasana bandar dan hidup mewah dan meningkatkan prospek kaum wanita untuk bekerja di luar rumah. Menurut Nor Aini (1996) lagi, guna tenaga wanita semakin penting dalam perkhidmatan kerajaan terutamanya pentadbiran awam, pendidikan dan pertahanan. Walaupun penglibatan wanita dalam sektor perkhidmatan menunjukkan arah yang semakin meningkat, tetapi jenis pekerjaan yang diceburi masih lagi di peringkat rendah. Perkembangan teknologi dalam sektor industri yang lebih menggunakan teknik intensif modal, sedikit sebanyak mempengaruhi sektor perkhidmatan baru. Pekerja wanita juga akan menjadi mangsa pembuang kerja sekiranya sektor ini turut menggunakan teknik penjimatan buruh.

Objektif Kajian

Maka dalam konteks penyelidikan ini, adalah sebagai kajian awal untuk meramal kerjaya wanita dari responden mahasiswi Universiti Kebangsaan Malaysia dari perspektif personaliti kerjaya dan personaliti cara berfikir. Dengan demikian kajian ini cuba mengetengahkan tiga objektif kajian iaitu :

1. Untuk mengenal pasti profil minat kerjaya mahasiswi Universiti Kebangsaan Malaysia
2. Untuk mengenal pasti profil minat kerjaya mahasiswi Universiti Kebangsaan Malaysia mengikut fakulti
3. Untuk mengenal pasti hubungan personaliti cara berfikir, keterbukaan pada perubahan dan dominan berkumpulan

dengan personaliti kerjaya mahasiswi Universiti Kebangsaan Malaysia

4. Untuk memberikan cadangan perisian wawasan dan peluang kerjaya untuk mahasiswi selepas menamatkan pengajian dari Universiti Kebangsaan Malaysia

Definisi Istilah

Terdapat banyak kalimat yang digunakan untuk menggambarkan pengukuran psikologi. Di antaranya ayat yang digunakan untuk pengukuran psikologi di dalam bahasa Inggeris adalah *Psychological Measurement*, *Psychological Assessment*, *Psychological Testing* dan *Psychological Appraisal*. Walaupun setiap ayat tersebut dapat mengertikan makna yang berbeza, kajian ini menggunakan istilah pengukuran psikologi. Kajian tidak menggunakan istilah ujian kerana ada beberapa bentuk pengukuran psikologi yang tidak memberikan ujian seperti pengukuran personaliti. Penilaian psikologi tidak digunakan kerana dalam pengertian bahasa Malaysia agak sama dengan terjemahan *evaluation*. Sedangkan istilah penaksiran psikologi sangat jarang digunakan, apabila digunakan lebih kepada perhitungan nombor.

Kajian ini menggunakan istilah pengukuran psikologi dan juga pengukuran inteligensi, pengukuran minat dan pengukuran personaliti. Engelina Bonang (1979) menyatakan pengukuran psikologi bagi terjemahan alat yang digunakan untuk mengukur inteligensi, perasaan, sikap dan lain-lain. Begitu juga Noeng Muhadjir (1992) menyatakan pengukuran bagi pengukuran keperibadian. Pengukuran lebih sesuai kerana tidak menguji, tidak menilai, tidak menaksir tetapi ingin mengetahui hasil pengukuran yang menggambarkan perbezaan individu.

Beberapa pakar memberikan beberapa definisi yang berbeza mengenai pengukuran psikologi (Murphy & Davidshofer, 1998). Edenborough (1994) dan Brown (1983) menyatakan bahawa pengukuran psikologi sebagai suatu prosedur yang sistematik dalam memperhatikan tingkah laku manusia dan menjelaskannya dengan bantuan skala numerical atau sistem kategori. Murphy dan Davidshofer (1998) menyatakan ada tiga ciri definisi pengukuran psikologi; pertama adalah pengukuran psikologi sebagai suatu sampel tingkah laku; kedua adalah sampel diusahakan di bawah kondisi standad dan ketiga adalah terdapat aturan-aturan seperti pengiraan skor, informasi nombor dari tingkah laku sampel. Kaplan dan Saccuzzo (1993) menyatakan suatu set item yang direkabentuk bagi mengukur ciri-ciri manusia yang berkaitan dengan tingkah laku.

Hopkins (1998) menyatakan pengukuran sebagai suatu proses untuk membezakan dan menggambarkan sesuatu dengan menggunakan nombor secara objektif dan tepat. Walsh dan Betz (1995) menyatakan pengukuran psikologi sebagai usaha untuk mengetahui dan memahami individu lain. Anastasi dan Urbina (1997) menyatakan pengukuran psikologi adalah pengukuran sampel tingkah laku yang objektif dan standad. Brown (1998) pula mendefinisikan pengukuran sebagai satu prosedur sistematik dalam mengukur sampel tingkah laku. Sidek (1998) menyatakan bahawa pengukuran psikologi sebagai pemerihal data dengan menggunakan sistem nombor atau pemberian nombor-nombor kepada objek atau peristiwa berdasarkan kepada beberapa peraturan. Dengan demikian, pengukuran apa sahaja ke atas ciri-ciri individu melibatkan penggunaan prosedur tertentu dan peraturan yang khusus untuk memberikan nilai numerical kepada pencapaian individu. Mulyono (1979) mengertikan pengukuran sebagai rangkaian

soalan, latihan untuk menentukan tingkatan pengetahuan, kemampuan, bakat dan mutu individu.

Daripada beberapa definisi di atas, kajian ini menggunakan istilah pengukuran psikologi. Definisi pengukuran psikologi adalah suatu prosedur yang sistematis dalam usaha mengetahui tingkah laku manusia yang digambarkan oleh sistem numerical dan peraturan-peraturan tertentu yang objektif, standad dan tepat.

Signifikan Kajian

Pengukuran psikologi memberikan beberapa kegunaan misalnya untuk meramalkan tingkah laku, melakukan diagnosis, pengawasan dan penilaian. Pengukuran juga menyediakan data yang dapat di manfaatkan untuk meningkatkan pemahaman diri (*self understanding*), penilai diri (*self evaluation*) dan penerimaan diri (*self acceptance*). Data yang diperolehi daripada pengukuran psikologi dapat digunakan untuk meningkatkan persepsi diri secara optimal dan mengembangkan eksplorasi dalam berbagai bidang (Dewa Ketut Sukardi, 1997). Sidek (1998) menyatakan kegunaan pengukuran psikologi untuk mengenal potensi individu, sebagai alat motivasi dan mengenal pasti masalah klien, manakala Brown (1983) menyatakan pengukuran atribut psikologi adalah untuk mencapai gambaran tepat individu atau kumpulan.

Kegunaan pengukuran psikologi di dalam industri di antaranya adalah untuk pengambilan pekerja, pemilihan pekerja, latihan pekerja, pembangunan pekerja, kerjaya dan penempatan pekerja (Cascio, 1998a). Selain daripada itu, data pengukuran psikologi juga dapat digunakan untuk kaunseling pekerja, peningkatan konsep sendiri, pengenalan diri, pengembangan peribadi dan hubungan atasan bawahan Baron (1997) menyatakan bahawa

pengukuran psikologi digunakan untuk praktisi personel dalam melaksanakan aktiviti dari pengambilan pekerja hingga pembangunan dan kaunseling kerjaya. Pengukuran dapat digunakan untuk menambah maklumat pekerja dan dapat digunakan untuk mengembangkan pekerja. Dewa Ketut Sukardi (1997) menyatakan pula pengukuran dapat memberikan berbagai maklumat mengenai pekerjaan atau jawatan kepada seseorang. Hasil pengukuran dapat menyediakan maklumat diri yang tidak diketahui sebelumnya.

Moon (1997) menyatakan bahawa hasil pengukuran akan bermanfaat dalam mengenal pasti staf sehingga pekerja atau staf dapat ditempatkan ke jawatan yang sesuai misalnya pekerja yang bekerja di bank, sebagai retail atau pekerjaan di sector awam. Lewis (1997) pula menyatakan bahawa pengukuran psikologi dapat mengurangi pusingan staf, selain daripada itu dapat digunakan untuk membangunkan potensi, meningkatkan moral, meningkatkan motivasi dan menghindari kesalah di dalam pemilihan pekerja.

Hendrickson (1996) menyatakan beberapa kegunaan pengukuran psikologi yang dikembangkannya adalah untuk pengambilan dan pemilihan; analisis kumpulan; menyesuaikan keperluan latihan individu; penilaian pemegang pekerjaan; meningkatkan motivasi; sebagai penilaian dasar; mengenal pasti gaya pengurusan individu; mengenal pasti tekanan individu atau pekerjaan yang tidak sesuai dan penempatan kembali pekerja. Dewa Ketut Sukardi (1997) menyatakan bahawa pengukuran psikologi dapat digunakan untuk pemilihan pekerja, pengelompokan pekerja, menggambarkan profil individu, menilai suatu perlakuan dan menguji hipotesis.

Wevers (1996) menyatakan beberapa kegunaan alat pengukuran psikologi iaitu

untuk mengenal pasti kemampuan dan potensi individu; memperoleh kesesuaian di antara pekerja dengan jawatan dan menghindari ketidaksesuaian; meramalkan dan mengembangkan prestasi staf; motivasi dan moral; mengurangi biaya latihan staf dan pusingan pekerja; membangun produktiviti organisasi dan efisiensi. Bahkan Greenberg (1977) menjelaskan pengukuran sebagai usaha untuk meramalkan keperluan latihan. Selain daripada itu juga ia diperlukan untuk melihat kemajuan pekerja. Dewa Ketut Sukardi (1997) menambah bahawa kegunaan pengukuran psikologi adalah membantu individu mengemukakan aspek dalam dirinya, menerima keadaan dirinya (kemampuan, potensi, bakat, minat, personaliti, sikap dan sebagainya) secara objektif, membantu individu untuk mengendalikan dirinya dan merancang masa depan.

TEORI KAJIAN

Model Pembangunan Sumber Manusia

Pembangunan sumber manusia mempunyai beberapa aktiviti seperti pengambilan pekerja, pemilihan pekerja, latihan dan pembangunan pekerja, penempatan dan peningkatan kerjaya (Gatewood & Field, 1998; Cascio, 1998b Christie & Abu Daud Silong, 1995 dan Fisher *et al.*, 1993). Setiap aktiviti tersebut mempunyai model-model yang menggambarkan hubungan di antara individu dengan pekerjaannya. Model pembangunan sumber manusia bererti penyelarasan proses kegiatan di antara maklumat pekerjaan dan maklumat individu.

Holand (1985; 1973) berpendapat bahawa keselarasan di antara individu dengan pekerjaannya akan mewujudkan kepuasan kerja, kebolehan, pencapaian, motivasi, stability dan produktiviti. Begitu juga pendapat Klien dan Weiner (dalam Weinrach 1979) bahawa semakin hamper keselarasan antara ciri-ciri

personal dengan keperluan-keperluan dalam sesuatu pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan seseorang itu akan Berjaya. Super (1972; 1957) menyatakan bahawa keselarasan antara individu dan kerjaya akan mewujudkan hidup gembira. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa keselarasan pekerjaan dengan individu merupakan suatu aspek yang penting dalam menentukan kepuasan, kebolehan, pencapaian dan stabiliti.

Pengambilan pekerja dimulai dengan menentukan segala keperluan kerja dengan mengkaji semula maklumat analisis kerja. Daripada penghuraian kerja dan spesifikasi diperoleh maklumat berkenaan dengan ciri-ciri kerja yang dikosongkan serta sifat dan kelayakan orang yang dikehendaki untuk memenuhi kekosongan jawatan tersebut. Ciri-ciri yang demikian boleh dijadikan garis panduan pengambilan pekerja. Kaedah pengambilan pekerja adalah untuk memperoleh sekumpulan pekerja yang layak (Poon, 1994). Model pengambilan ini adalah keselarasan di antara ciri-ciri pekerjaan yang dikaitkan dengan ciri-ciri pekerja seperti aspek inteligensi, minat dan personaliti.

Pemilihan pekerja dimulai dengan temu duga awal, setelah itu akan diketahui calon yang berkualiti atau tidak. Calon pekerja yang tidak berkualiti akan ditolak. Kemudian calon pekerja melengkapi borang permohonan untuk bekerja. Selanjutnya dengan pengukuran psikologi, calon pekerja diuji. Pekerja ditemuduga dan dilihat latar belakangnya. Calon pekerja yang Berjaya akan diuji secara fizikal. Akhirnya pekerja diptuuskan untuk diterima bekerja (Mondy & Noe, 1999). Pengukuran psikologi yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui maklumat individu seperti aspek intelegensi, minat dan personality calon pekerja. Model Pemilihan ini adalah maklumat individu yang diselaraskan dengan maklumat pekerjaan.

Bernardin dan Russell (1998) menggambarkan pelaksanaan latihan yang dimulai dengan mengenalpasti keperluan latihan dan mengenalpasti criteria untuk menilai hasil latihan. Kemudian proses pelaksanaan diteruskan kepada mereka bentuk ciri-ciri peserta latihan dan prinsip pembelajaran. Bahan dan metod latihan disediakan sebelum latihan dijalankan dan proses diakhiri dengan penilaian. Model latihan dibuat dengan menyelaraskan ciri-ciri peserta yang mencakupi aspek inteligensi, minat dan personaliti dengan keperluan latihan.

Pembangunan pekerja dimulai dengan dianalisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pekerja (individu). Analisis pekerja menumpukan kepada bagaimana gambaran pekerja dari segi prestasi, potensi, minat, pengetahuan dan kemahiran. Pengukuran psikologi, main peranan (*role playing*) dan pusat penilaian sangat membantu pelaksanaan analisis individu (Mondy & Noe, 1999). Model pembangunan pekerja adalah keselarasan di antara analisis individu dengan analisis pekerjaan.

Pembangunan kerjaya mencakupi aspek individu dan institusi (industri). Dari segi individu perlu dilaksanakan beberapa perancangan kerjaya yang berorientasi kepada potensi dan ciri-ciri individu yang dimiliki. Manakala aspek industri adalah ciri-ciri dan persyaratan yang dikehendaki pekerjaan (Bernardin & Russell, 1998). Model pembangunan kerjaya adalah menyelaraskan di antara ciri-ciri individu dengan ciri-ciri pekerjaan yang dikehendaki.

Lowenberg dan Conrad (1998) menyatakan bahawa penempatan pekerja dimulai dengan analisis pekerjaan yang menggambarkan komponen tugas khusus, tugas umum, aktiviti, hasil pekerjaan, peralatan dan persekitaran pekerjaan. Analisis pekerjaan juga menggambarkan secara

terperinci tingkah laku yang dikehendaki oleh pekerjaan yang diharapkan, pengetahuan, kemampuan, kemahiran, personality dan atribut lainnya yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan. Beberapa aspek penting lainnya yang perlu diketahui tentang ciri-ciri individu adalah aspek inteligensi, minat dan personaliti. Model penempatan pekerja adalah keselarasan di antara ciri-ciri individu dengan gambaran pekerjaan.

Model pembangunan sumber manusia dihasilkan melalui perkaitan di antara maklumat individu dan maklumat pekerjaan. Maklumat individu biasanya dihasilkan melalui pengukuran psikologi, manakala maklumat pekerjaan melalui analisis pekerjaan. Keselarasan di antara individu dan pekerjaan merupakan asas bagi pembentukan model pembangunan sumber manusia dan merupakan tumpuan dari kajian ini.

Pengukuran Personel

Stone (1998), Leap dan Crino (1990) menyatakan bahawa pengukuran personel seperti pengukuran personaliti dapat meramalkan aspek penting dari prestasi pekerjaan manakala pengukuran inteligensi dapat meramalkan hasil praktikal yang penting. Murphy dan Davidshofer (1998) memberi berbagai pengukuran personel (pekerja) yang dilaksanakan di dalam industri di antaranya adalah temu duga, sampel bekerja (*work samples*) dan pengukuran dengan kertas pensil (*paper-and-pencil tests*). Pengukuran dengan kertas pensil ini adalah cara yang tradisional dan paling banyak digunakan. Secara umumnya dapat disimpulkan bahawa pengukuran personel ini sangat universal dan ramai industri menggunakannya bagi mencapai objektif industri.

Cara temu duga biasanya melengkapi cara pengukuran dengan kertas pensil, begitu juga cara sampel bekerja. Manakala cara

pengukuran kertas pencil sangat luas penggunaannya. Pengukuran personel ini menggunakan pengukuran psikologi di dalam industri. Data yang diperoleh dari pengukuran psikologi ini dapat digunakan untuk membuat keputusan personel. Di antara keputusan pengukuran personel yang digunakan adalah pemilihan pekerja dan penempatan pekerja. Di dalam sektor swasta, pengukuran personel ini direkabentuk untuk memilih sebahagian yang berkualiti dari sekian ramai calon pekerja. Pengukuran personel boleh mengenal sikap, bakat, kemahiran dan kemampuan.

Lowenberg dan Conrad (1998) menyatakan bahawa pengukuran personel ini bertujuan untuk mengenal pasti pengetahuan, kemahiran, kemampuan dan ciri-ciri lainnya dari pekerja untuk mencapai prestasi kerja. Pengukuran personel lebih menumpukan kepada pengetahuan dan kemahiran, juga kemampuan dan ciri lainnya. Pelaksanaan pengukuran ini mesti dikaitkan dengan keperluan industri sehingga diperlukan pemilihan alat pengukuran khusus.

Secara perlaksanaannya pengukuran psikologi di dalam industri sangat besar peranannya, khususnya dalam meramalkan prestasi masa depan dan mengukur prestasi masa lalu dan masa sekarang.

Kegunaan Analisis Pekerjaan

Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (1998) menyatakan bahawa kegunaan analisis pekerjaan adalah untuk pengambilan, pemilihan, perkiraan prestasi, kompensasi, latihan dan pembangunan kerjaya. Manakala Noe *et al.*, (1997) menyatakan kegunaan analisis pekerjaan adalah untuk pemilihan, penaksiran prestasi, latihan dan pembangunan, penilaian pekerjaan, perancangan kerjaya, merekabentuk semula pekerjaan dan perancangan sumber manusia.

Gomes-Mejia, Balkin dan Cardy (1998) menjelaskan bahawa analisis pekerjaan boleh

membantu pengambilan pekerja dengan menggambarkan pekerjaan yang dikehendaki dari aspek tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Gambaran pekerjaan dinyatakan di dalam akhbar atau majalah untuk memaklumkan pengambilan pekerja. Pemilihan pekerjaan juga dibantu oleh analisis pekerjaan dengan menentukan pekerjaan khusus apa yang diperlukan misalnya dari segi personaliti, kemampuan dan minat. Oleh itu diperlukan pengukuran personality untuk mengetahui personality individu kemudian disesuaikan dengan gambaran pekerjaan yang dikehendaki personaliti tertentu.

Noe *et al.*, (1997) menjelaskan analisis pekerjaan boleh membantu latihan dan pembangunan kerana setiap pekerja dikehendaki mengikuti latihan dan pembangunan. Latihan dan pembangunan bertujuan untuk mencapai suatu pengetahuan, kemahiran dan sikap yang dikehendaki oleh pekerjaan. Dengan demikian, analisis pekerjaan dapat memberikan gambaran pekerjaan dari segi tuntutan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diinginkan oleh pekerjaan. Objektif latihan dan pembangunan adalah untuk mencapai tugas yang digambarkan oleh pekerjaan. Oleh itu, individu perlu menyesuaikan dengan gambaran pekerja dari segi potensi pengetahuan, kemahiran dan sikapnya sama ada boleh dilatih atau tidak. Pengukuran psikologi diberikan untuk mengetahui gambaran individu kemudian dibandingkan dengan gambaran pekerjaan yang akan dicapai melalui latihan dan pembangunan.

Noe *et al.*, (1997) menyatakan bahawa pembangunan kerjaya dilaksanakan dengan cara menyesuaikan kemahiran atau kemampuan individu dengan peluang pekerjaan yang sesuai. Proses penyelarasan di antara individu dan pekerjaan menghendaki pembangunan kerjaya mengetahui berbagai jenis pekerjaan kemudian mengizinkan

individu memasuki pekerjaan tersebut. Gambaran pekerjaan diketahui melalui analisis pekerjaan manakala gambaran individu diketahui melalui pengukuran psikologi. Penyelesaian di antara individu dan pekerjaan ini digunakan untuk pembangunan kerjaya dan penempatan.

Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (1998) menjelaskan beberapa kegunaan analisis pekerjaan ke dalam aktiviti penaksiran prestasi dan kompensasi. Penaksiran prestasi mesti dimulai dengan prestasi yang standard untuk digunakan menilai prestasi pekerjaan yang ditujukan untuk promosi, ganjaran, disiplin atau penempatan. Manakala kompensasi juga dibantu oleh maklumat analisis pekerjaan dengan membandingkan sumbangan atau prestasi yang telah diberikan. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (1997) menambahkan kegunaan analisis pekerjaan ke dalam perancangan sumber manusia, penilaian pekerjaan dan merekabentuk semula pekerjaan.

Sifat Pengukuran Psikologi

Pengukuran psikologi mempunyai sifat yang berbeza jika dibandingkan dengan alat pengukuran lainnya. Dewa Ketut Sukardi (1977) menyatakan bahawa pengukuran psikologi dilakukan secara tidak langsung iaitu berdasarkan tingkah laku yang wujud atau berdasarkan respon terhadap rangsangan yang diberikan. Keadaan psikologi yang ada pada diri seseorang bersifat dalaman sehingga untuk mengetahuinya mesti mengenal sesuatu yang di luar iaitu tingkah laku, kemudian akan mengetahui keadaan psikologi individu yang sebenarnya.

Berbeza dengan pengukuran ke atas sains tulen yang hampir selalu tepat atau dapat dirancang menghasilkan sesuatu yang tepat, maka pengukuran psikologi tidak pernah menunjukkan hasil seratus peratus, walaupun alat pengukuran psikologi ini telah memiliki

kebolehpercayaan yang tinggi, kesahan dan pentadbiran yang baik (Dewa Ketut Sukardi, 1997). Hasil pengukuran psikologi mungkin dipengaruhi oleh banyak perkara yang bersifat dalaman individu dan persekitaran.

Pengukuran psikologi tidak mempunyai sesuatu yang mutlak, di mana nilai kosong bukan bererti individu tidak bererti sama sekali. Pengukuran psikologi juga tidak mempunyai skala ratio (Dewa Ketut Sukardi, 1997). Dengan demikian hasil pengukuran hanya boleh menyatakan bahawa seseorang lebih cerdik dibandingkan dengan yang lain, bukan seorang lebih dua kali cerdik dibandingkan dengan yang lainnya. Sifat pengukuran psikologi secara khususnya juga dibezakan berdasarkan jenis pengukuran psikologi seperti pengukuran inteligensi berbeza sifatnya dengan jenis pengukuran minat dan personaliti (Murphy & Davidshofer, 1998). Perbezaan ini dijelaskan pada bahagian berikutnya.

Jenis Pengukuran Psikologi

Terdapat beberapa pengelompokan pengukuran psikologi ke dalam jenis-jenis. Perbezaan jenis ini ditentukan oleh pakar yang menyatakannya. Annett (1974) menyatakan bahawa pengukuran psikologi dibahagikan kepada dua bahagian besar iaitu prestasi maksima (*maximum performance*) dan prestasi tipikal (*typical performance*). Sidek (1998) menyatakan bahawa umumnya terdapat dua kategori utama pengukuran psikologi iaitu ujian pencapaian maksima dan ujian pencapaian tipikal. Perbezaan di antara kedua-dua kategori ujian tersebut adalah daripada segi kegunaan pengukuran tersebut. Kategori pencapaian maksima contohnya adalah ujian pencapaian, ujian kebolehan dan ujian bakat, manakala kategori pencapaian tipikal contohnya adalah ujian minat, ujian personaliti dan ujian sikap.

Murphy dan Davidshofer (1998) membahagikan pengukuran kepada tiga jenis iaitu pengukuran prestasi, pengamatan tingkah laku dan laporan diri, manakala jenis pengukuran psikologi mengikut kegunaan adalah pengukuran asli, pengukuran pendidikan, pengukuran personel dan pengukuran klinik. Aiken (1994) mengelompokkan kepada tiga jenis iaitu pengukuran kemampuan (seperti pengukuran prestasi, pengukuran inteligensi dan pengukuran kemampuan khusus), pengukuran personaliti, dan pengukuran kesenangan (seperti pengukuran minat, sikap dan personaliti).

Beberapa pakar psikologi lainnya menyatakan jenis pengukuran psikologi adalah pengukuran kemampuan (inteligensi), minat dan personality (Cascio, 1998; Murphy & Davidshofer, 1998). Kaplan dan Saccuzzo (1993) membahagikan pengukuran psikologi kepada individu dan kumpulan, bagi pengukuran yang bersifat kumpulan dibahagikan kepada pengukuran inteligensi, pencapaian, bakat, minat dan personaliti. Aiken (1994) menambahkannya dengan pengukuran nilai (value) manakala Dewa Ketut Sukardi (1997) menyatakan tujuh jenis pengukuran. Jenis pengukuran psikologi tersebut adalah pengukuran baku dan buatan guru; pengukuran individu dan kelompok; pengukuran kelajuan dan kuasa; pengukuran perbuatan dan lisan; pengukuran objektif dan subjektif, pengukuran prestasi maksima dan tipikal; pengukuran rujukan ciri dan rujukan norma.

Secara umumnya, jenis pengukuran psikologi ini dapat dibahagikan kepada tiga kumpulan besar. Pertama adalah pengukuran kemampuan yang ditumpukan kepada pengukuran inteligensi individu. Dengan pengukuran inteligensi maka seseorang dapat diramalkan kemampuan umumnya dan bagaimana pembangunannya. Kedua adalah pengukuran minat yang biasanya juga

menumpukan kepada minat pekerjaan yang kemudian digunakan untuk kerjaya. Ketiga adalah pengukuran personaliti yang menggambarkan berbagai aspek personaliti individu. Setiap pengukuran ini akan berbeza dari segi bentuk, aspek, hasil dan perlaksanaannya. Kajian ini akan mengkaji ketiga-tiga jenis pengukuran tersebut.

METODE KAJIAN

Rekabentuk kajian yang dijalankan ini adalah kajian jenis kuantitatif. Kajian kuantitatif bertujuan untuk menentukan hubungan antara dua pembolehubah yang terdiri daripada pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar (Hopkins 2000). Manakala kajian ini akan dijalankan dengan menggunakan kaedah penyelidikan Deskriptif. Penyelidikan deskriptif adalah penyelidikan yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. (Sujana dan Ibrahim, 1989:65)

Untuk mencapai objektif kajian, digunakan rekabentuk deskriptif, korelasi dan kausal-komparatif. Menurut Key (1997), langkah-langkah yang terlibat dalam penyelidikan deskriptif adalah seperti berikut:

- i. Terangkan pernyataan masalah dengan jelas
- ii. Menentukan dan mengenal pasti maklumat yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah tersebut
- iii. Memilih atau membentuk instrumen yang diperlukan untuk mengumpul maklumat
- iv. Mengenalpasti kumpulan populasi dan rekabentuk persampelan
- v. Merekabentuk kaedah pengumpulan maklumat
- vi. Mengumpul maklumat
- vii. Menganalisis maklumat yang telah dikumpul

- viii. Membuat generalisasi dan kesimpulan daripada hasil analisis data

Pemilihan rekabentuk korelasi pula adalah untuk menentukan hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji. Mohd. Majid (2000) mengatakan bahawa rekabentuk ini membolehkan pengkaji menentukan variasi yang berlaku dalam satu pembolehubah akibat perubahan yang berlaku pada satu pembolehubah yang lain.

Kebanyakan penyelidik akan merujuk kepada kaedah kuantitatif dalam mencari paras signifikan walaupun di peringkat yang paling kecil. Ini menunjukkan keberkesanan dan keupayaan kaedah ini dalam menganalisis data yang diperolehi. Ia juga dapat menerangkan keadaan atau menyiasat hubungan antara bilangan pembolehubah yang banyak. (Mohamad Najib 1999). Di samping itu, soal selidik sebagai alat untuk mendapatkan data dalam rekabentuk ini, adalah alat pengumpulan data yang banyak digunakan dalam kalangan penyelidik. Soal selidik berupaya mengumpul data secara terperinci, tersusun, piawai, mudah ditadbir, menjimatkan tenaga, masa, minda dan wang penyelidik (Khalil 2003).

LOKASI DAN SAMPEL KAJIAN

Kajian dilakukan di Universiti Kebangsaan Malaysia yang terdiri atas 12 Fakulti dengan populasi kajian adalah mahaswi yang sedang mengikuti perkuliahan pada tahun tiga. Manakala Persampelan kajian dalam bentuk rawak tiga peringkat. Seramai 285 responden mahasiswi terlibat sebagai subjek dalam kajian ini.

INSTRUMEN KAJIAN

Sebagaimana kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sepenuhnya, maka

pengumpulan maklumat dibuat dengan menggunakan alat ukur soal selidik. Soal selidik merupakan salah satu cara yang berkesan bagi mendapatkan maklumat daripada responden (Tuckman 1978). Menurut Moore (1983) mengutip data kuantitatif adalah perkara utama dalam kajian sosial. Mohd. Majid (1998) menjelaskan penggunaan instrumen adalah piawai bagi semua responden yang dikaji. Responden boleh bertindak balas terhadap rangsangan soalan yang piawai dengan lebih berkesan. Gerak balas responden tidak dipengaruhi oleh penambahan atau pengurangan arahan atau soalan utama sekiranya kaedah temu bual digunakan. Kaedah soal selidik dapat meningkatkan ketepatan dan kebenaran gerak balas responden terhadap rangsangan yang diberi tanpa dipengaruhi personaliti dan tingkah laku penyelidik.

Soal selidik merupakan cara yang paling mudah untuk memperoleh maklumat (Sulaiman 1996). Ia mempunyai kelebihan berbanding dengan cara lain dalam, usaha penyelidik mendapatkan maklumat-maklumat kuantitatif dan kualitatif. Kebaikan utama menggunakan soal selidik ialah jika disediakan dengan baik, ia boleh menghasilkan item-item yang konsisten dan boleh dipercayai (Cates 1985). Di samping itu, penggunaan soal selidik juga dapat memberikan persampelan yang lebih tepat kerana ia dapat meliputi sampel yang lebih besar (Oppenheim 1983). Sebaliknya jika soal selidik itu tidak dibentuk dengan teratur dan teliti, ia tidak akan dapat menonjolkan idea atau keperluan penyelidik dan tujuan penyelidikan yang dijalankan. Justeru kaji selidik itu merupakan satu kerja yang membazir (Mohd Shafie 1991; Sulaiman 1996).

Kajian ini menggunakan satu set soal selidik yang terbahagi kepada lima bahagian. Bahagian pertama terdiri daripada maklumat

latar belakang responden, manakala bahagian kedua terdiri daripada skala personaliti bakat minat, bahagian ketiga adalah skala personaliti

dominan dan keterbukaan serta bahagian keempat adalah personaliti cara berfikir.

Jadual 4.3 Senarai instrumen kajian

Pembolehubah	Alat pengukuran	Pereka / tahun	Jumlah item
Personaliti bakat-minat	<i>Vocational Preference Schdule</i> (VPI)	Holland (1985)	90
Tret Personaliti dominan dan keterbukaan	Skala 16 faktor personaliti	Cattel (1983)	23
Tret Personaliti cara berfikir	Skala 16 faktor personaliti	Cattel (1983)	15

Skala Personaliti bakat-minat

Tahap Skala Personaliti bakat-minat mahasiswi diukur dengan menggunakan skala binari iaitu jawapan 'ya' dan 'tidak', iaitu jawapan 'ya' diberi nilai 1

dan jawapan 'tidak' diberi nilai 0. Skala ini terdiri dari soalan positif, yang terdiri dari 90 item yang terdiri dari 6 domain personaliti kerjaya. Sebagai mana dalam jadual berikut :

Item Realistik	Item investigatif	Item artistik	Item sosial	Item entrepreneur	Item conventional
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78
79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90

Untuk menentukan tahap profil personaliti bakat-minat ini diperlukan Pemarkatan alat ukur. Untuk tujuan ini, ditetapkan julat instrumen kajian berdasarkan skor terendah dan skor tertinggi. Berdasarkan skor terendah dan skor tertinggi akan dibuat pemarkatan tahap rendah, tahap sederhana dan tahap tinggi. Sebagaimana dalam jadual berikut ini :

Skala Personaliti

Tahap personaliti diukur dengan skala interval tiga pilihan jawapan. Setiap jawapan memiliki makna tertentu. Ada tiga tret Personaliti yang diukur dalam penyelidikan ini, iaitu *pertama* personaliti Dominan (Bekerjasama-Dominan). Individu yang mendapat skor rendah dalam faktor ini cenderung memberi laluan kepada orang lain, mudah patuh dan menurut. Mereka selalunya bergantung kepada orang lain, keliru, bimbang terhadap apa yang betul. Sikap pasif ini merupakan sebahagian daripada kebanyakan simptom neurotik. Manakala individu yang mendapat skor tinggi adalah tegas, yakin pada diri sendiri dan berfikiran bebas. Mereka cenderung untuk mempunyai perlakuan yang agresif, membuat undahg-undang sendiri, bermusuhan atau mendera, bersifat autoritarian dan tidak patuh pada mereka yang lebih berautoriti. Dalam arti Skor Rendah - Rendah diri, patuh dan akur (*Submissivemess*) dan Skor Tinggi - Asertif, agresif, degil dan tidak berganrung (*Dominance*)

Kedua personaliti Keterbukaan Kepada Perubahan (Tradisional-Terbuka). Individu yang mendapat skor rendah dalam faktor Q1, adalah yakin terhadap apa yang diajar untuk dipercayai dan menerima 'percubaan dan kebenaran', tetapi menjadi tidak konsisten bila ada perkara yang lebih

baik. Mereka peka dan bertolak ansur terhadap idea baru. Bagaimana pun mereka cenderung menentang dan menangguhkan perubahan sebaliknya lebih cenderung kekal dengan sifat-sifat tradisi, lebih konservarif dalam hal agama dan politik dan tidak begitu berminat dalam pemikiran intelektual yang analitik. Manakala skor tinggi ke atas Q1 cenderung berminat dalam soal intelektual dan meragui isu-isu asas. Mereka selalu mempersoalkan sesuatu perkara dan pertanyaan terhadap idea-idea sama ada lama atau baru. Biasanya mereka lebih mudah difahamkan, kurang cenderung kepada soal moral, secara umumnya lebih bermint dalam mencuba sesuatu yang baru dalam hidup dan lebih bertolak ansur dengan ketidakselesaian dan perubahan. Dalam arti lain Skor Rendah - Konservatif, tradisional (*Conservatism*) dan Skor Tinggi - Liberal., kritikal (*Radicalism*)

Ketiga Personaliti cara berfikir (Konkrit-Abstrak). Faktor ini adalah pengukuran yang singkat terhadap kemampuan mental seseorang dan tidak boleh menggantikan pengukuran yang lengkap. Ia dimasukkan ke dalam item-item 16PF kerana gaya kognitif adalah penyerderhanaan (*moderator*) kepada banyak tret personaliti. Skala-skala dalam faktor ini mewakili tiga jenis item yang berbeza iaitu penakulan lisan (*verbal reasoning*), penakulan numerik (*numeric reasoning*) dan penakulan logik (*logical reasoning*). Dalam arti lain Skor Rendah - Pemikiran konkrit, kurang pintar (*Lower Scholastic Mental Capacity*) Skor Tinggi - Pemikiran abstrak, lebih bijak, pintar (*Higher Scholastic Mental capacity*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada jadual berikut ini

Faktor Personaliti (Tret-tret Sumber)	Sten Ideal	Makna ideal
E: Dominan	5-7	Dalam faktor ini ideal dalam sten sederhana antara dominan dan kerja sama
Q1:Terbukaan pada perubahan	6 ke atas	Dalam faktor ini ideal dari sten 6-10
B: Berfikir	6 ke atas	Dalam faktor ini ideal dari sten 6-10

DAPATAN KAJIAN

Jadula 3.1 Taburan Latar belakang Mahasiswi
Dalam jadual di bawah memperlihatkan taburan kekerapan bangsa responden

bahawa melayu seramai 214 orang (75.1 %), bahawa cina seramai 48 orang (16.8 %), india seramai 18 orang (6.3 %) dan Sabah/Sarawak seramai 5 orang (1.8 %).

	Kekerapan	Peratusan
Bangsa		
Melayu	214	75.1
Cina	48	16.8
India	18	6.3
Sabah/Sarawak	5	1.8
Total	285	100.0
Pekerjaan Bapa		
Teknikal	34	11.9
Guru	36	12.6
Pengurusan	59	20.7
Pertanian	23	8.1
Jualan	24	8.4
Perkeranian	6	2.1
Lain-lain	103	36.1
Total	285	100.0
Pekerjaan Ibu		
Teknikal	6	2.1
Guru	55	19.3
Pengurusan	29	10.2
Pertanian	5	1.8
Jualan	24	8.4
Perkeranian	10	3.5
Lain-lain	156	54.7
Total	285	100.0
Pekerjaan Yang diminati		
Teknikal	30	10.6
Penyelidikan	55	19.4

	Kekerapan	Peratusan
Keseniaan	15	5.3
Sosial/kemasyarakatan	64	22.6
Keusahawanan	43	15.2
Pentadbiran/pengurusan	76	26.9
Total	283	100.0
Fakulti		
Farmasi	9	3.2
Pergigian	27	9.5
Perubatan	24	8.4
Pendidikan	22	7.7
Sains Kemasyarakatan	24	8.4
Pengajian Islam	32	11.2
Undang-undang	30	10.5
Sains dan Teknologi	15	5.3
Ekonomi/Pengurusan	32	11.2
Kejuruteraan Alam Bina	27	9.5
Sains Sosial Kemanusiaan	16	5.6
Teknologi Sains Maklumat	27	9.5
Total	285	100.0

Kekerapan Pekerjaan Bapa bahawa Pengurusan seramai 59 orang (20.7 %), Pertanian seramai 23 orang (8.1 %) dan lain-lain seramai 103 orang (36.1 %). Kekerapan Pekerjaan Ibu bahawa guru seramai 55 orang (19.3 %), Pertanian seramai 5 orang (1.8 %) dan lain-lain seramai 156 orang (54.7 %). Kekerapan Pekerjaan Yang diminati bahawa Pentadbiran/pengurusan seramai 76 orang

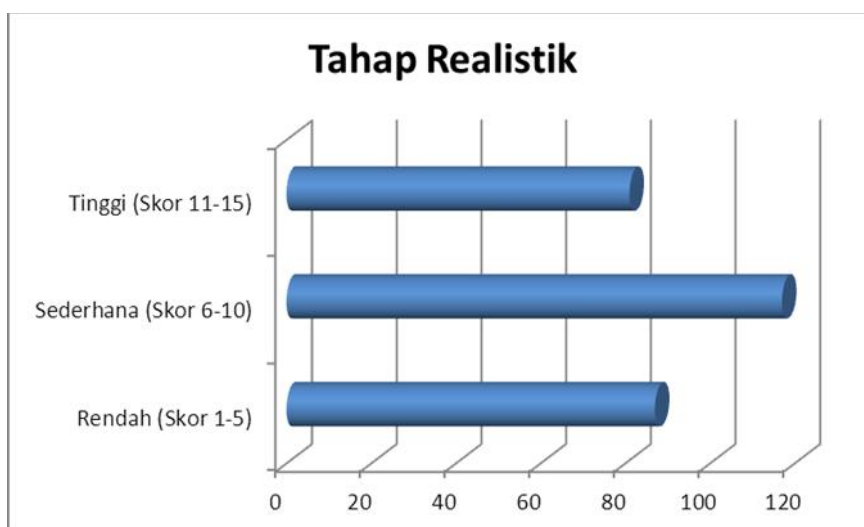
(26.9 %), Sosial/kemasyarakatan seramai 64 orang (22.6 %) dan Penyelidikan seramai 55 orang (19.4 %). Kekerapan Fakulti bahawa majoriti responden berasal dari fakulti Pengajian Islam dan Ekonomi/Pengurusan iaitu seramai 32 orang (11.2 %), Undang-undang seramai 30 orang (10.5 %) dan Kejuruteraan Alam Bina seramai 27 orang (9.5 %).

Jaduala 3.2 Tahap Realistik Mahasiswi

Tahap	Kekerapan	Peratusan
Rendah (Skor 1-5)	87	30.5
Sederhana (Skor 6-10)	117	41.1
Tinggi (Skor 11-15)	81	28.4
Total	285	100.0
Min = 8.1088 dan SD= 3.74712		

Dalam jadual 3.2 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Tahap Realistik Mahasiswi bahawa responden pada tahap Rendah (Skor 1-5) seramai 87 orang (30.5 %), Tahap Sederhana (Skor 6-10) seramai 117 orang

(41.1 %) dan Tahap Tinggi (Skor 11-15) seramai 81 orang (28.4 %), dimana nilai Min=8.1088 dan SD=3.74712. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti Tahap Realistik Mahasiswi adalah pada tahap sederhana.



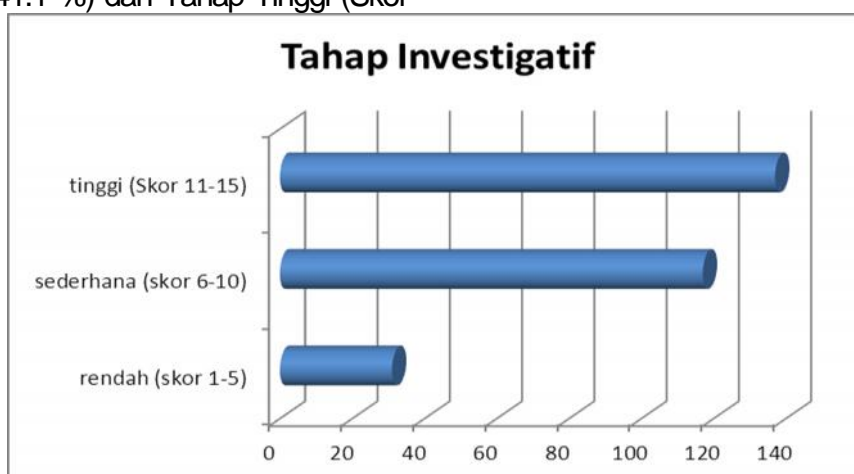
Jadual 3.3 Tahap Investigatif Mahasiswi

Tahap	Keperluan	Peratusan
Rendah (Skor 1-5)	31	10.9
Sederhana (Skor 6-10)	117	41.1
Tinggi (Skor 11-15)	137	48.1
Total	285	100.0

Min = 10.1860 dan SD = 3.63141

Dalam jadual 3.3 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Tahap Investigatif Mahasiswi bahawa responden pada tahap Rendah (Skor 1-5) seramai 31 orang (10.9 %), Tahap Sederhana (Skor 6-10) seramai 117 orang (41.1 %) dan Tahap Tinggi (Skor

11-15) seramai 137 orang (48.1 %), dimana nilai Min=10.1860 dan SD=3.63141. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti Tahap Investigatif Mahasiswi adalah pada tahap tinggi.

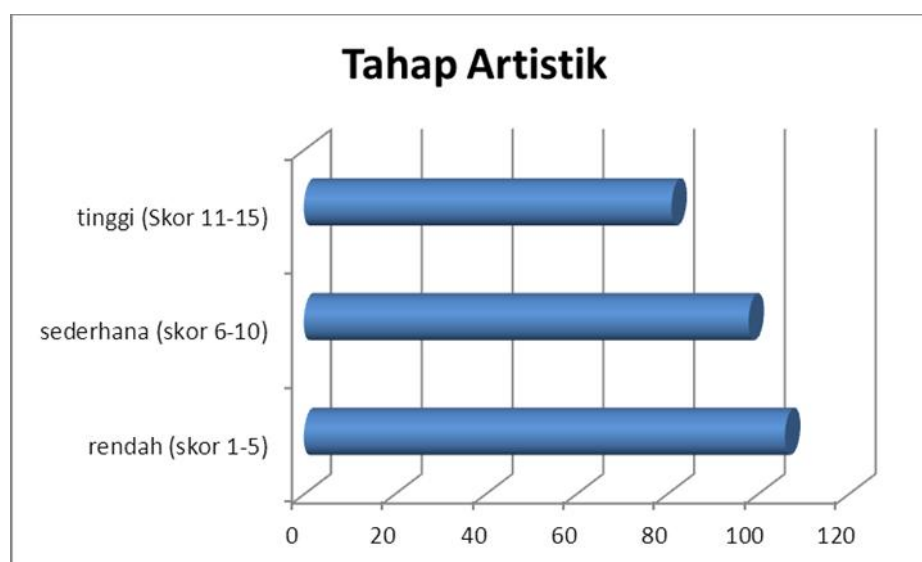


Jadula 3.4 Tahap Artistik Mahasiswi

Tahap	Kekerapan	Peratusan
Rendah (Skor 1-5)	106	37.2
Sederhana (Skor 6-10)	98	34.4
Tinggi (Skor 11-15)	81	28.4
Total	285	100.0
Min = 7.6211 dan SD= 4.26626		

Dalam jadual 3.4 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Tahap Artistik Mahasiswi bahawa responden pada tahap Rendah (Skor 1-5) seramai 106 orang (37.2 %), Tahap Sederhana (Skor 6-10) seramai 98 orang

(34.4 %) dan Tahap Tinggi (Skor 11-15) seramai 81 orang (28.4 %), dimana nilai Min=7.6211 dan SD =4.26626. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti Tahap Artistik Mahasiswi adalah pada tahap rendah.

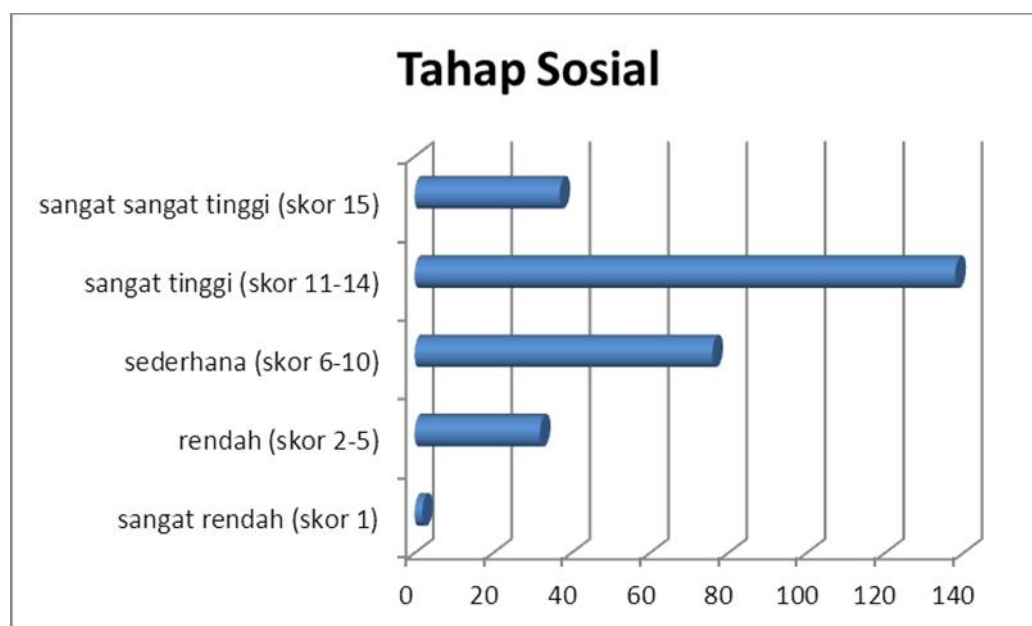


Jadula 3.5 Tahap Sosial Mahasiswi

Tahap	Kekerapan	Peratusan
Sangat Rendah (Skor 1)	2	0.7
Rendah (Skor 2-5)	32	11.2
Sederhana (Skor 6-10)	76	26.7
Sangat Tinggi (Skor 11-14)	138	48.4
Sangat Sangat Tinggi (Skor 15)	37	13.0
Total	285	100.0
Min = 10.8246 dan SD = 3.50615		

Dalam jadual 3.5 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Tahap Sosial Mahasiswi bahawa responden pada tahap sangat Rendah (Skor 1) seramai 2 orang (0.7 %), Rendah (Skor 2-5) seramai 32 orang (11.2 %), Tahap Sederhana (Skor 6-10) seramai 76 orang (26.7 %), Tahap Sederhana tinggi

(Skor 11-14) seramai 138 orang (48.4 %) dan Tahap sangat Tinggi (Skor 15) seramai 37 orang (13.0 %), dimana nilai Min=10.8246 dan SD =3.50615. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti Tahap Sosial Mahasiswi adalah pada tahap sangat tinggi.

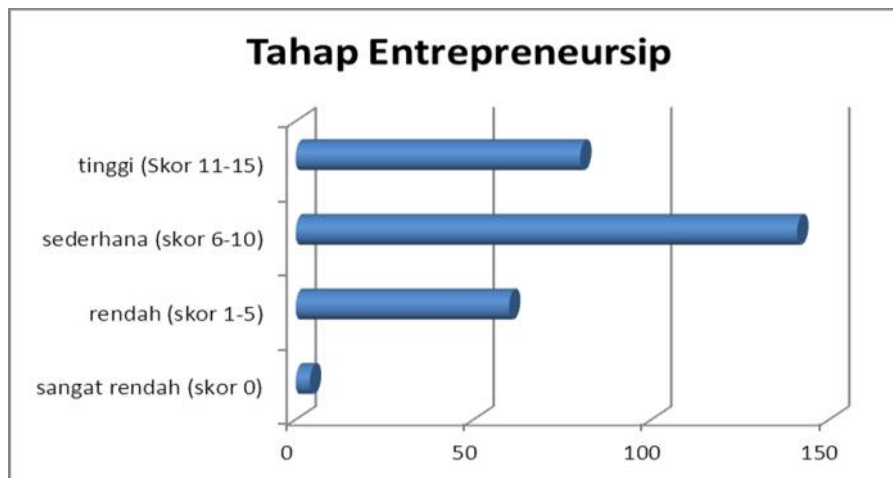


Jadula 3.6 Tahap Entrepreneursip Mahasiswi

Tahap	Kekerapan	Peratusan
Sangat Rendah (Skor 0)	4	1.4
Rendah (Skor 1-5)	60	21.1
Sederhana (Skor 6-10)	141	49.5
Tinggi (Skor 11-15)	80	28.1
Total	285	100.0
Min = 8.3193 dan SD = 3.48737		

Dalam jadual 3.6 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Tahap Entrepreneursip Mahasiswi bahawa responden pada tahap sangat Rendah (Skor 0) seramai 4 orang (1.4 %), Rendah (Skor 1-5) seramai 60 orang (21.1 %), Tahap Sederhana (Skor 6-10)

seramai 141 orang (49.5 %) dan Tahap Tinggi (Skor 11-15) seramai 80 orang (28.1 %), dimana nilai Min=8.3193 dan SD=3.48737. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti Tahap Entrepreneursip Mahasiswi adalah pada tahap sederhana.



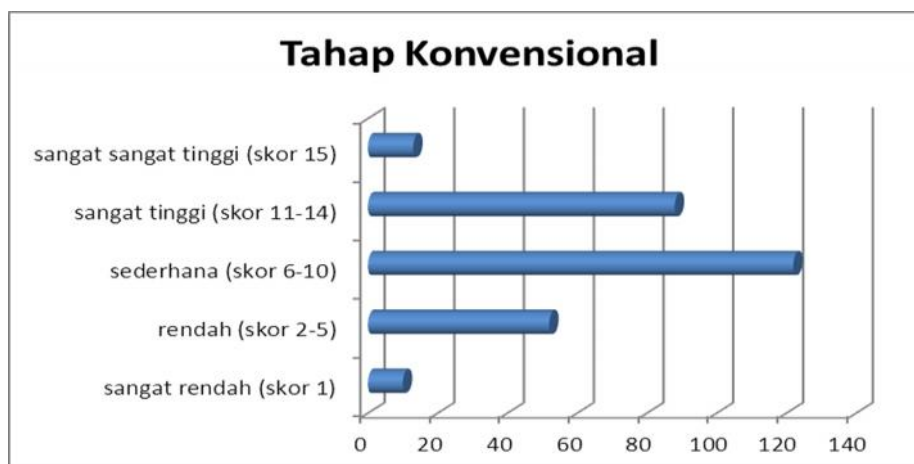
Jadula 3.7 Tahap Konvensional Mahasiswi

Tahap	Kekerapan	Peratusan
Sangat Rendah (Skor 1)	10	3.5
Rendah (Skor 2-5)	52	18.2
Sederhana (Skor 6-10)	122	42.8
Sangat Tinggi (Skor 11-14)	88	30.9
Sangat Sangat Tinggi (Skor 15)	13	4.6
Total	285	100.0

Min = 8.8596 dan SD = 3.75499

Dalam jadual 3.7 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Tahap Konvensional Mahasiswi bahawa responden pada tahap sangat Rendah (Skor 1) seramai 10 orang (3.5 %), Rendah (Skor 2-5) seramai 52 orang (18.2 %), Tahap Sederhana (Skor 6-10) seramai 122 orang (42.8 %), Tahap

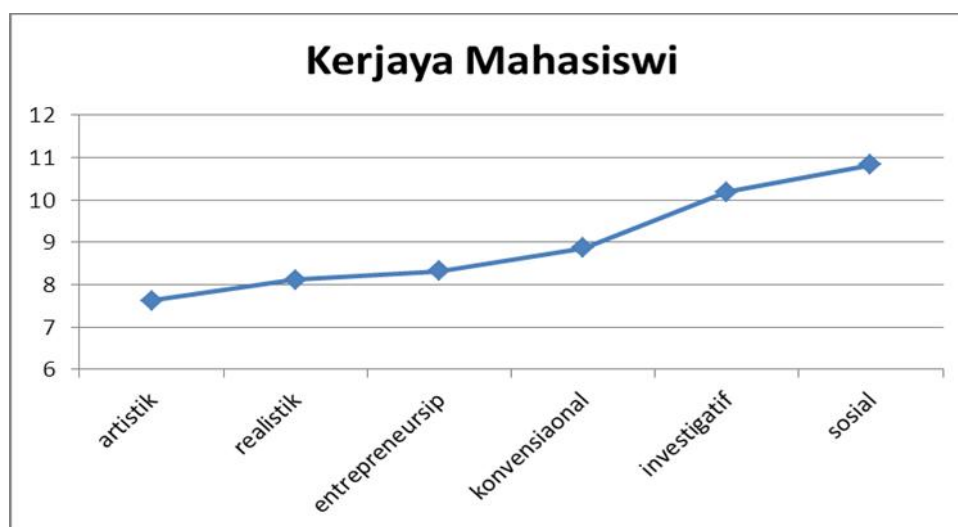
Sederhana tinggi (Skor 11-14) seramai 88 orang (30.9 %) dan Tahap sangat Tinggi (Skor 15) seramai 13 orang (4.6 %), dimana nilai Min=8.8596 dan SD=3.75499. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti Tahap Konvensional Mahasiswi adalah pada tahap sederhana.



Jadula 3.8 Skor Purata Umum Personaliti Kerjaya Mahasiswi

Minat	Skor
Artistik	7,6211
Realistik	8,1088
Entrepreneursip	8,3193
Konvensiaonal	8,8596
Investigatif	10,1860
Sosial	10,8246

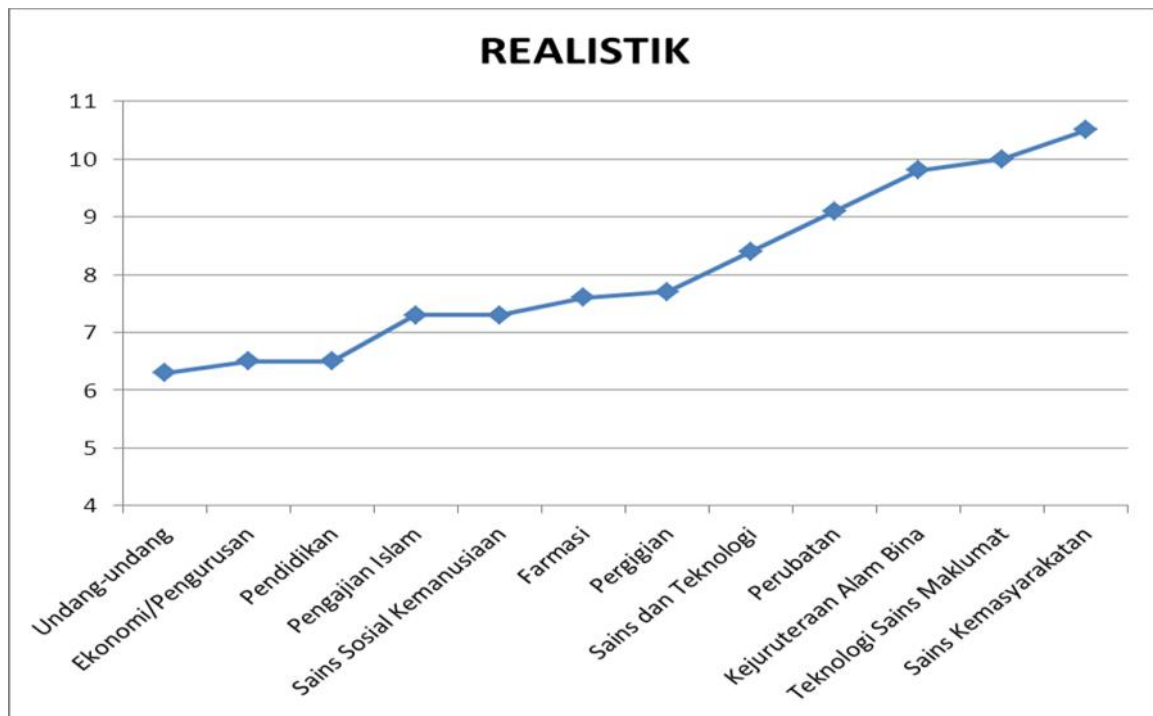
Dalam jadual 3.8 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Skor Purata Umum Personaliti Kerjaya bahawa minat yang paling tinggi responden adalah Sosial (skor = 10.8246), Investigatif (Skor=10.1860) dan paling rendah adalah artistik (skor=7.6211).



Jadula 3.9 Skor Realistik Mengikut Fakulti

Fakulti	REALISTIK
Undang-undang	6.3333
Ekonomi/Pengurusan	6.5625
Pendidikan	6.5909
Pengajian Islam	7.3125
Sains Sosial Kemanusiaan	7.3750
Farmasi	7.6667
Pergigian	7.7037
Sains dan Teknologi	8.4667
Perubatan	9.1667
Kejuruteraan Alam Bina	9.8519
Teknologi Sains Maklumat	10.0370
Sains Kemasyarakatan	10.5417

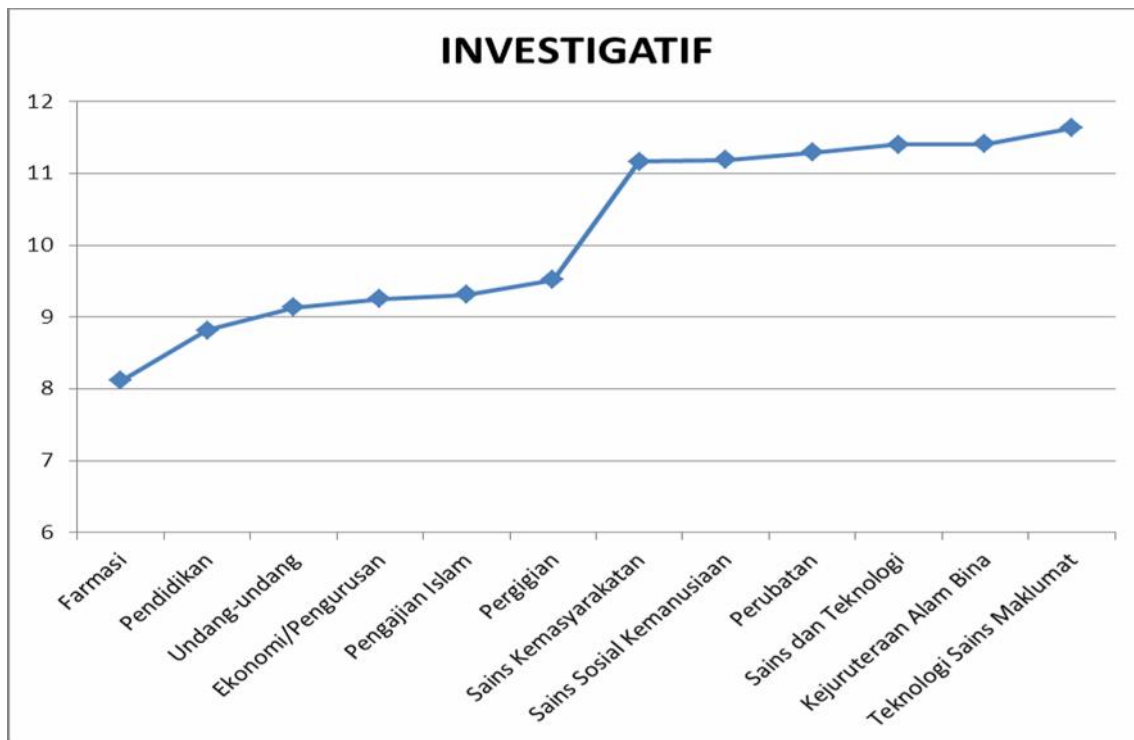
Dalam jadual 3.9 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Skor Realistik Mengikut Fakulti bahawa minat yang paling tinggi responden dari fakulti Sains Kemasyarakatan (skor=10.5417) dan fakulti Teknologi Sains Maklumat (Skor=10.0370). Manakala Skor Realistik paling rendah adalah dari fakulti Undang-undang (skor=6.3333) dan fakulti Ekonomi/Pengurusan (skor=6.5625).



Jadual 3.10 Skor Investigatif Mengikut Fakulti

Fakulti	INVESTIGATIF
Farmasi	8,1111
Pendidikan	8,8182
Undang-undang	9,1333
Ekonomi/Pengurusan	9,2500
Pengajian Islam	9,3125
Pergigian	9,5185
Sains Kemasyarakatan	11,1667
Sains Sosial Kemanusiaan	11,1875
Perubatan	11,2917
Sains dan Teknologi	11,4000
Kejuruteraan Alam Bina	11,4074
Teknologi Sains Maklumat	11,6296

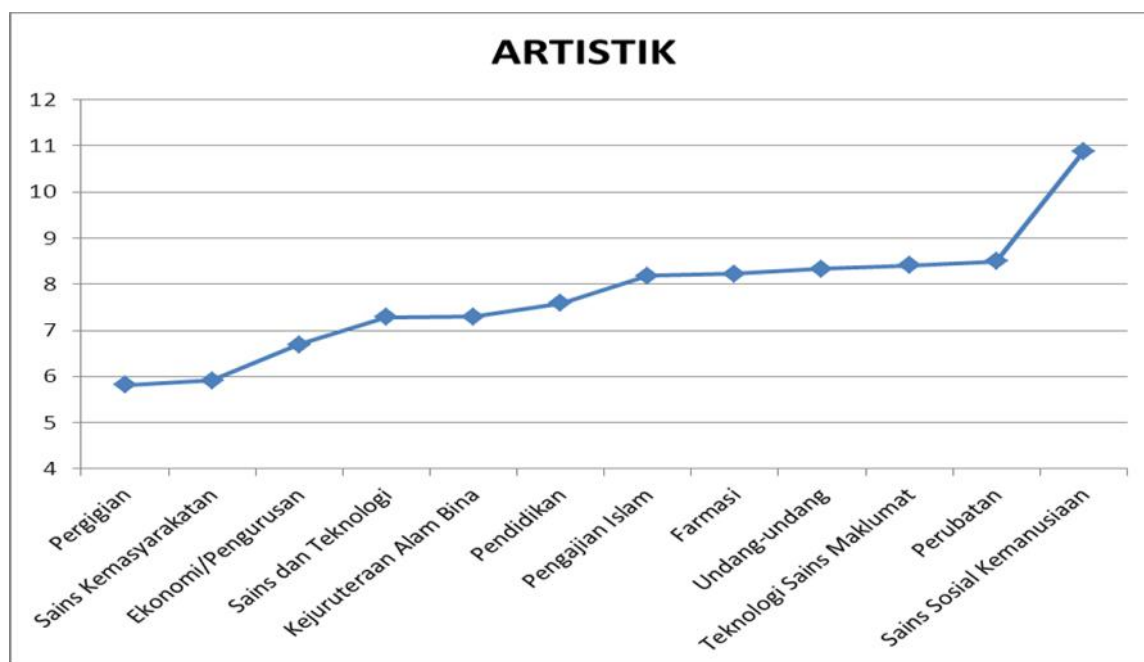
Dalam jadual 3.9 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Skor Investigatif Mengikut Fakulti bahawa minat yang paling tinggi responden dari fakulti Teknologi Sains Maklumat (skor=11.6296) dan fakulti Kejuruteraan Alam Bina (Skor=11.4074). Manakala Skor Investigatif paling rendah adalah dari fakulti Farmasi (skor=8.1111) dan fakulti Pendidikan (skor=8.8182).



Jadual 3.11 Skor Artistik Mengikut Fakulti

Fakulti	ARTISTIK
Pergigian	5,8148
Sains Kemasyarakatan	5,9167
Ekonomi/Pengurusan	6,6875
Sains dan Teknologi	7,2857
Kejuruteraan Alam Bina	7,2963
Pendidikan	7,5909
Pengajian Islam	8,1875
Farmasi	8,2222
Undang-undang	8,3333
Teknologi Sains Maklumat	8,4074
Perubatan	8,5000
Sains Sosial Kemanusiaan	10,8750

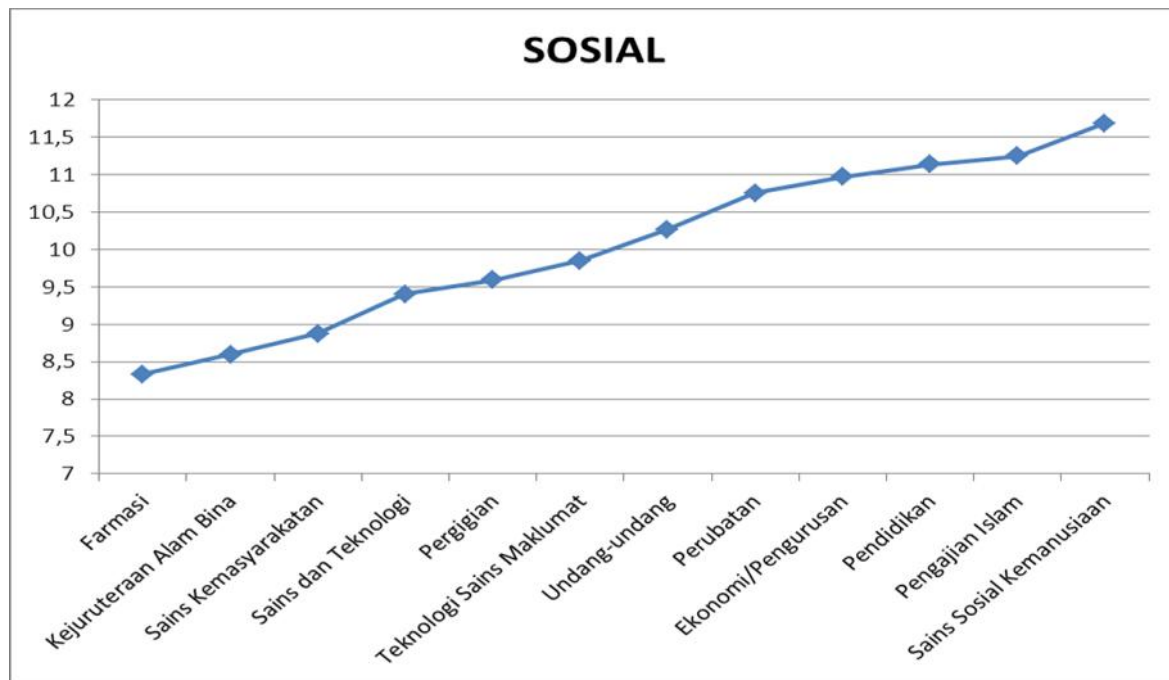
Dalam jadual 3.11 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Skor Artistik Mengikut Fakulti bahawa minat yang paling tinggi responden dari fakulti Sains Sosial Kemanusiaan (skor=10.8750) dan fakulti Perubatan (Skor=8.5000). Manakala Skor Artistik paling rendah adalah dari fakulti Pergigian (skor=5.8148) dan fakulti Sains Kemasyarakatan (skor=5.9167).



Jadual 3.12 Skor Sosial Mengikut Fakulti

Fakulti	SOSIAL
Farmasi	8,3333
Kejuruteraan Alam Bina	8,5926
Sains Kemasyarakatan	8,8750
Sains dan Teknologi	9,4000
Pergigian	9,5926
Teknologi Sains Maklumat	9,8519
Undang-undang	10,2667
Perubatan	10,7500
Ekonomi/Pengurusan	10,9688
Pendidikan	11,1364
Pengajian Islam	11,2500
Sains Sosial Kemanusiaan	11,6875

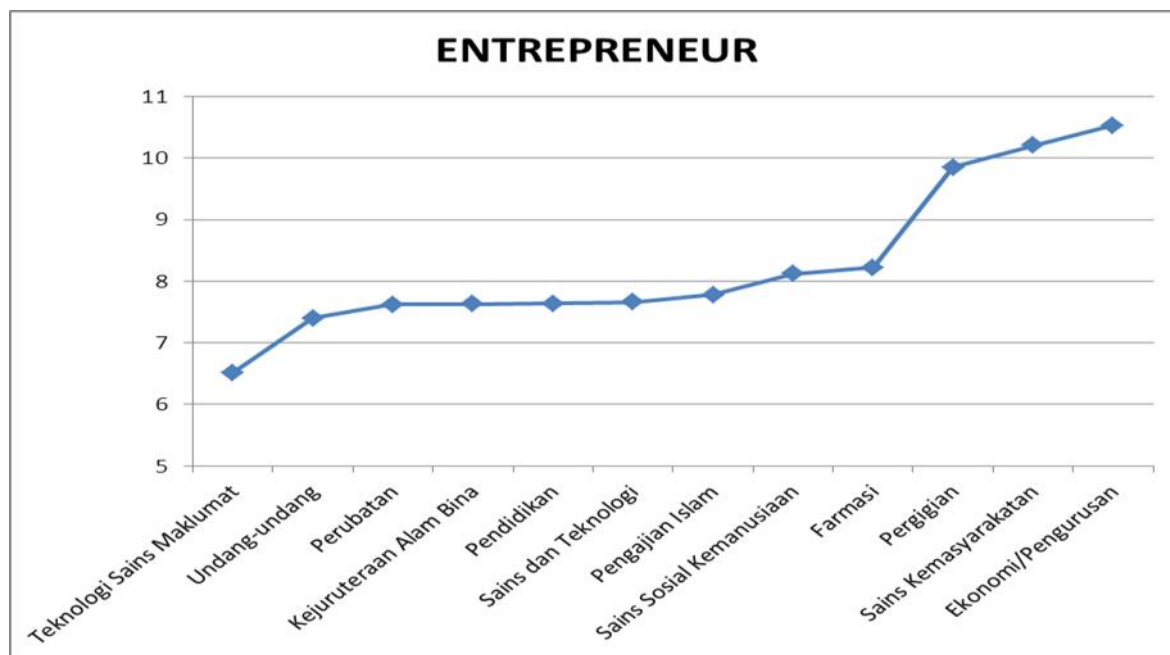
Dalam jadual 3.12 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Skor Sosial Mengikut Fakulti bahawa minat yang paling tinggi responden dari fakulti Sains Sosial Kemanusiaan (skor=11.6875) dan fakulti Pengajian Islam (Skor=11.2500). Manakala Skor Sosial paling rendah adalah dari fakulti Farmasi (skor=8.3333) dan fakulti Kejuruteraan Alam Bina (skor=8.5926).



Jadual 3.13 Skor Entreprenursip Mengikut Fakulti

Fakulti	ENTREPR ENEUR
Teknologi Sains Maklumat	6,5185
Undang-undang	7,4000
Perubatan	7,6250
Kejuruteraan Alam Bina	7,6296
Pendidikan	7,6364
Sains dan Teknologi	7,6667
Pengajian Islam	7,7813
Sains Sosial Kemanusiaan	8,1250
Farmasi	8,2222
Pergigian	9,8519
Sains Kemasyarakatan	10,2083
Ekonomi/Pengurusan	10,5313

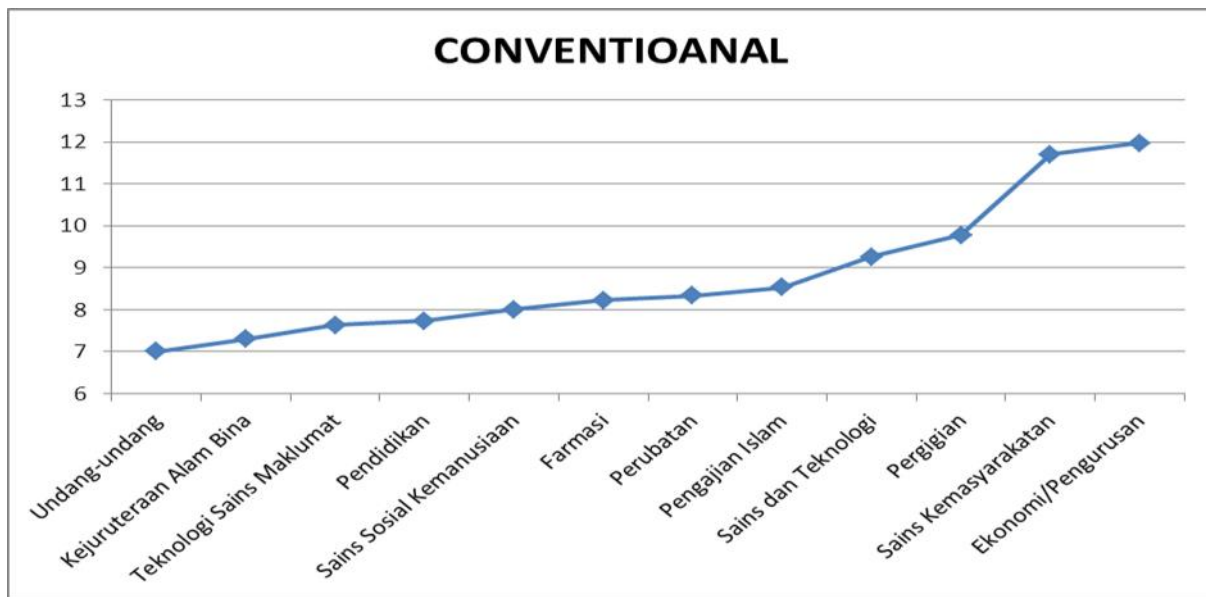
Dalam jadual 3.13 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Skor Entreprenursip Mengikut Fakulti bahawa minat yang paling tinggi responden dari fakulti Ekonomi/Pengurusan (skor=10.5313) dan fakulti Sains Kemasyarakatan (Skor=10.2083). Manakala Skor Entreprenursip paling rendah adalah dari fakulti Teknologi Sains Maklumat (skor= 6.5185) dan fakulti Undang-undang (skor= 7.4000).



Jadual 3.14 Skor Konvensional Mengikut Fakulti

Fakulti	KONVEN TIOANAL
Undang-undang	7,0000
Kejuruteraan Alam Bina	7,2963
Teknologi Sains Maklumat	7,6296
Pendidikan	7,7273
Sains Sosial Kemanusiaan	8,0000
Farmasi	8,2222
Perubatan	8,3333
Pengajian Islam	8,5313
Sains dan Teknologi	9,2667
Pergigian	9,7778
Sains Kemasyarakatan	11,7083
Ekonomi/Pengurusan	11,9688

Dalam jadual 3.13 di atas memperlihatkan taburan kekerapan Skor Konvensional Mengikut Fakulti bahawa minat yang paling tinggi responden dari fakulti Ekonomi/Pengurusan (skor=11.9688) dan fakulti Sains Kemasyarakatan (Skor= 11.7083). Manakala Skor Konvensional paling rendah adalah dari fakulti Undang-undang (skor=7.0000) dan fakulti Kejuruteraan Alam Bina (skor=7.2963).



Jadual 3.15 Taburan Silang Antara Tahap Realistik Dengan Pekerjaan Yang Diminati

Pekerjaan yang diminati	Tahap Realistik						Total	
	Rendah (Skor 1-5)		Sederhana (Skor 6-10)		Tinggi (Skor 11-15)		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Teknikal	4	13.3	6	20.0	20	66.7	30	100.0
Penyelidikan	14	25.5	21	38.2	20	36.4	55	100.0
Keseniaan	3	20.0	10	66.7	2	13.3	15	100.0
Sosial/Kemasyarakatan	29	45.3	21	32.8	14	21.9	64	100.0
Keusahawanan	16	37.2	17	39.5	10	23.3	43	100.0
Pentadbiran/Pengurusan	20	26.3	42	55.3	14	18.4	76	100.0
Total	86	30.4	117	41.3	80	28.3	283	100.0

$\chi^2=42.117$ Dan $P<0.05$

Mengikut jadual 3.15 di atas, taburan silang dan dengan menggunakan ujian Chi square, terdapat hubungan yang signifikan antara Tahap Realistik Dengan Pekerjaan Yang Diminati, dimana nilai $\chi^2=42.117$ dengan $p<0.05$. Perkaitan ini menunjukkan responden

dengan tahap realistik rendah (skor 1-5) minat dengan pekerjaan Sosial/ Kemasyarakatan (45.3 %), manakala tahap realistik tinggi (skor 11-15) minat dengan pekerjaan teknikal (66.7 %).

Jadula 3.16 Taburan Silang Antara Tahap Investigatif Dengan Pekerjaan Yang Diminati

Pekerjaan Yang Diminati	Tahap Investigatif						Total	
	Rendah (Skor 1-5)		Sederhana (Skor 6-10)		Tinggi (Skor 11-15)		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Teknikal	1	3.3	7	23.3	22	73.3	30	100.0
Penyelidikan	5	9.1	14	25.5	36	65.5	55	100.0
Keseniaan	4	26.7	6	40.0	5	33.3	15	100.0
Sosial/Kemasyarakatan	9	14.1	30	46.9	25	39.1	64	100.0
Keusahawanan	8	18.6	23	53.5	12	27.9	43	100.0
Pentadbiran/Pengurusan	4	5.3	37	48.7	35	46.1	76	100.0
Total	31	11.0	117	41.3	135	47.7	283	100.0

$\chi^2=31.963$ Dan $P<0.05$

Mengikut jadual 3.16 di atas, taburan silang dan dengan menggunakan ujian Chi square, terdapat hubungan yang signifikan antara Tahap Investigatif Dengan Pekerjaan Yang Diminati, dimana nilai $t^2=31.963$ dengan $p<0.05$. Perkaitan ini menunjukkan responden

dengan tahap Investigatif rendah (skor 1-5) minat dengan pekerjaan Keseniaan (26.7 %), manakala tahap Investigatif tinggi (skor 11-15) minat dengan pekerjaan teknikal (73.3 %) dan penyelidikan (65.5 %).

Jadula 3.17 Taburan Silang Antara Tahap Artistik Dengan Pekerjaan Yang Diminati

Pekerjaan Yang Diminati	Tahap Artistik						Total	
	Rendah (Skor 1-5)		Sederhana (Skor 6-10)		Tinggi (Skor 11-15)		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Teknikal	13	43.3	12	40.0	5	16.7	30	100.0
Penyelidikan	24	43.6	19	34.5	12	21.8	55	100.0
Keseniaan	0	0.0	2	13.3	13	86.7	15	100.0
Sosial/Kemasyarakatan	22	34.4	25	39.1	17	26.6	64	100.0
Keusahawanan	15	34.9	16	37.2	12	27.9	43	100.0
Pentadbiran/Pengurusan	31	40.8	23	30.3	22	28.9	76	100.0
Total	105	37.1	97	34.3	81	28.6	283	100.0

$\chi^2=30.226$ Dan $P<0.05$

Mengikut jadual 3.17 di atas, taburan silang dan dengan menggunakan ujian Chi square, terdapat hubungan yang signifikan antara Tahap Artistik Dengan Pekerjaan Yang Diminati, dimana nilai $t^2=30.226$ dengan $p<0.05$. Perkaitan ini

menunjukkan responden dengan tahap Artistik rendah (skor 1-5) minat dengan pekerjaan teknikal (43.3 %) dan penyelidikan (43.6 %), manakala tahap Artistik tinggi (skor 11-15) minat dengan pekerjaan Keseniaan (86.7 %).

Jadula 3.18 Taburan Silang Antara Tahap Sosial Dengan Pekerjaan Yang Diminati

Pekerjaan Yang Diminati	Tahap_Sosial										Total	
	Sangat Rendah (Skor 1)		Rendah (Skor 2-5)		Sederhana (Skor 6-10)		Sangat Tinggi (Skor 11-14)		Sangat Sangat Tinggi (Skor 15)		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Teknikal	0	0.0	6	20.0	11	36.7	8	26.7	5	16.7	30	100.0
Penyelidikan	0	0.0	6	10.9	29	52.7	18	32.7	2	3.6	55	100.0
Keseniaan	0	0.0	3	20.0	4	26.7	8	53.3	0	0.0	15	100.0
Sosial/Kemasyarakatan	0	0.0	4	6.2	12	18.8	36	56.2	12	18.8	64	100.0
Keusahawanan	0	0.0	7	16.3	9	20.9	24	55.8	3	7.0	43	100.0
Pentadbiran/Pengurusan	2	2.6	6	7.9	11	14.5	43	56.6	14	18.4	76	100.0
Total	2	0.7	32	11.3	76	26.9	137	48.4	36	12.7	283	100.0

²=51.758 Dan $P<0.05$

Mengikut jadual 3.18 di atas, taburan silang dan dengan menggunakan ujian Chi square, terdapat hubungan yang signifikan antara Tahap Sosial Dengan Pekerjaan Yang Diminati, dimana nilai $t^2=51.758$ dengan $p<0.05$. Perkaitan ini menunjukkan responden dengan tahap

Sosial rendah (skor 2-5) minat dengan pekerjaan teknikal (20.0 %) dan kesenian (20.0 %), manakala tahap Sosial sangat tinggi (skor 11-14) minat dengan pekerjaan pentadbiran/pengurusan (56.6 %) dan sosial/kemasyarakatan (56.2 %).

Jadula 3.19 Taburan Silang Antara Tahap Entrepreneursip Dengan Pekerjaan Yang Diminati

Pekerjaan Yang Diminati	Tahap_Entrepreneursip								Total	
	Sangat Rendah (Skor 0)		Rendah (Skor 1-5)		Sederhana (Skor 6-10)		Tinggi (Skor 11-15)		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Teknikal	1	3.3	9	30.0	14	46.7	6	20.0	30	100.0
Penyelidikan	0	0.0	8	14.5	35	63.6	12	21.8	55	100.0
Keseniaan	0	0.0	10	66.7	5	33.3	0	0.0	15	100.0
Sosial/Kemasyarakatan	2	3.1	19	29.7	31	48.4	12	18.8	64	100.0
Keusahawanan	1	2.3	3	7.0	19	44.2	20	46.5	43	100.0
Pentadbiran/Pengurusan	0	0.0	10	13.2	37	48.7	29	38.2	76	100.0
Total	4	1.4	59	20.8	141	49.8	79	27.9	283	100.0

²=49.312 Dan $P<0.05$

Mengikuti jadual 3.19 di atas, taburan silang dan dengan menggunakan ujian Chi square, terdapat hubungan yang signifikan antara Tahap Entrepreneursip Dengan Pekerjaan Yang Diminati, dimana nilai $t^2=49.312$ dengan $p<0.05$. Perkaitan ini menunjukkan responden

dengan tahap Entrepreneursip rendah (skor 1-5) minat dengan pekerjaan kesenian (66.7 %), manakala tahap Entrepreneursip tinggi (skor 11-15) minat dengan pekerjaan keusahawanan (46.5 %).

Jaduala 3.20 Taburan Silang Antara Tahap Konvensional Dengan Pekerjaan Yang Diminati

Pekerjaan Yang Diminati	Tahap_Konvensional										Total	
	Sangat Rendah (Skor 1)		Rendah (Skor 2-5)		Sederhana (Skor 6-10)		Sangat Tinggi (Skor 11-14)		Sangat Sangat Tinggi (Skor 15)		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Teknikal	0	0.0	10	33.3	9	30.0	9	30.0	2	6.7	30	100.0
Penyelidikan	1	1.8	11	20.0	26	47.3	16	29.1	1	1.8	55	100.0
Keseniaan	1	6.7	8	53.3	5	33.3	1	6.7	0	0.0	15	100.0
Sosial/Kemasyarakatan	7	10.9	14	21.9	32	50.0	10	15.6	1	1.6	64	100.0
Keusahawanan	1	2.3	4	9.3	21	48.8	15	34.9	2	4.7	43	100.0
Pentadbiran/Pengurusan	0	0.0	5	6.6	28	36.8	36	47.4	7	9.2	76	100.0
Total	10	3.5	52	18.4	121	42.8	87	30.7	13	4.6	283	100.0

$\chi^2=61.451$ Dan $P<0.05$

Mengikuti jadual 3.20 di atas, taburan silang dan dengan menggunakan ujian Chi square, terdapat hubungan yang signifikan antara Tahap Konvensional Dengan Pekerjaan Yang Diminati, dimana nilai $t^2=61.451$ dengan $p<0.05$. Perkaitan ini menunjukkan responden

dengan tahap Konvensional rendah (skor 2-5) minat dengan pekerjaan kesenian (53.3 %), manakala tahap Konvensional tinggi (skor 11-14) minat dengan pekerjaan pentadbiran/pengurusan (47.4 %).

Jaduala 3.21 Taburan Silang Antara Pekerjaan Yang Diminati Dengan Fakulti

Fakulti	Pekerjaan yang diminati												Total	
	Teknikal		Penyelidik		seni		Sosial		usahawan		tadbiran		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Farmasi	0	0.0	3	33.3	0	0.0	2	22.2	4	44.4	0	0.0	9	100.0
Pergigian	1	3.7	10	37.0	0	0.0	2	7.4	8	29.6	6	22.2	27	100.0
Perubatan	9	39.1	5	21.7	0	0.0	0	0.0	4	17.4	5	21.7	23	100.0
Pendidikan	0	0.0	0	0.0	1	4.5	13	59.1	4	18.2	4	18.2	22	100.0
Sains Kemasyarakatan	1	4.3	14	60.9	0	0.0	6	26.1	1	4.3	1	4.3	23	100.0
Pengajian Islam	1	3.1	5	15.6	0	0.0	9	28.1	3	9.4	14	43.8	32	100.0
Undang-undang	0	0.0	4	13.3	4	13.3	15	50.0	3	10.0	4	13.3	30	100.0
Sains dan Teknologi	0	0.0	6	40.0	0	0.0	3	20.0	1	6.7	5	33.3	15	100.0
Ekonomi/Pengurusan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.1	7	21.9	24	75.0	32	100.0
Kejuruteraan Alam Bina	9	33.3	5	18.5	2	7.4	4	14.8	5	18.5	2	7.4	27	100.0
Sains Sosial	0	0.0	1	6.2	3	18.8	8	50.0	1	6.2	3	18.8	16	100.0
Kemanusiaan	0	0.0	1	6.2	3	18.8	8	50.0	1	6.2	3	18.8	16	100.0
Teknologi Sains	9	33.3	2	7.4	5	18.5	1	3.7	2	7.4	8	29.6	27	100.0
Maklumat	9	33.3	2	7.4	5	18.5	1	3.7	2	7.4	8	29.6	27	100.0
Total	30	10.6	55	19.4	15	5.3	64	22.6	43	15.2	76	26.9	283	100.0

²=239.562 Dan $P<0.05$

Mengikut jadual 3.21 di atas, taburan silang dan dengan menggunakan ujian Chi square, terdapat hubungan yang signifikan antara Pekerjaan Yang Diminati Dengan Fakulti, dimana nilai $t^2=239.562$ dengan $p<0.05$. Perkaitan ini menunjukkan responden dari fakulti farmasi majoriti minat dengan pekerjaan

usahawan (44.4 %), fakulti sains kemasyarakatan majoriti minat dengan pekerjaan penyelidik (60.9 %), fakulti ekonomi/pengurusan majoriti minat dengan pekerjaan pentadbiran (75.0 %) dan fakulti teknologi sains maklumat majoriti minat dengan pekerjaan teknikal (33.3 %).

Jaduala 3.22 Hubungan Tret Dominan, Tret Keterbukaan Dan Berfikir Dengan Realistic

	Realistic	
	r	p
Tret Dominan	.058	.333
Tret Keterbukaan	.093	.117
Tret berfikir	-.208	.000*

hubungan yang signifikan antara tret berfikir dengan realistik ($r=-.208^*$), manakala hubungan antara tret dominan ($r=.058$) dan Tret Keterbukaan ($r=.093$) dengan realistik adalah tidak signifikan.

Berdasarkan hasil ujian korelasi, jadual 3.22 di atas memperlihatkan terdapat

Jadula 3.23 Hubungan Tret Dominan, Tret Keterbukaan Dan Berfikir Dengan Investigatif

	Investigative	
	r	p
Tret Dominan	.061	.305
Tret Keterbukaan	.198	.001*
Tret berfikir	-.051	.388

Berdasarkan hasil ujian korelasi, jadual 3.23 di atas memperlihatkan terdapat hubungan yang signifikan antara tret Keterbukaan dengan Investigatif ($r=.198^*$), manakala hubungan antara tret dominan ($r=.061$) dan Tret berfikir ($r=-.051$) dengan Investigatif adalah tidak signifikan.

Jadula 3.24 Hubungan Tret Dominan, Tret Keterbukaan Dan Berfikir Dengan Artistik

	Artistic	
	r	p
Tret Dominan	-.158	.008*
Tret Keterbukaan	.077	.195
Tret berfikir	.112	.058

Berdasarkan hasil ujian korelasi, jadual 3.24 di atas memperlihatkan terdapat hubungan yang signifikan antara tret Dominan dengan Artistik ($r=-.158^*$), manakala hubungan antara tret Keterbukaan ($r=.077$) dan Tret berfikir ($r=.112$) dengan Artistik adalah tidak signifikan.

Jadula 3.25 Hubungan Tret Dominan, Tret Keterbukaan Dan Berfikir Dengan Sosial

	Social	
	r	p
Tret Dominan	.130	.028*
Tret Keterbukaan	.116	.051
Tret berfikir	.084	.159

Berdasarkan hasil ujian korelasi, jadual 3.25 di atas memperlihatkan terdapat hubungan yang signifikan antara tret Dominan dengan Sosial ($r=.130^*$), manakala hubungan antara tret Keterbukaan ($r=.116$) dan Tret berfikir ($r=.084$) dengan Sosial adalah tidak signifikan.

Jadula 3.26 Hubungan Tret Dominan, Tret Keterbukaan Dan Berfikir Dengan Entreprenursip

	Entrepreneursip	
	r	p
Tret Dominan	.164	.005*
Tret Keterbukaan	-.031	.599
Tret berfikir	-.190	.001*

Berdasarkan hasil ujian korelasi, jadual 3.26 di atas memperlihatkan terdapat hubungan yang signifikan antara tret Dominan dengan Entreprenursip ($r=.164^*$), tret berfikir dengan Entreprenursip ($r=-.190^*$), manakala hubungan antara tret Keterbukaan ($r=-.031$) dengan Entreprenursip adalah tidak signifikan.

Jadual 3.27 Hubungan Tret Dominan, Tret Keterbukaan Dan Berfikir Dengan Konvensioanal

	Konvensioanal	
	r	p
Tret Dominan	-.005	.927
Tret Keterbukaan	-.119	.045*
Tret berfikir	-.107	.072

Berdasarkan hasil ujian korelasi, jadual 3.27 di atas memperlihatkan terdapat hubungan yang signifikan antara tret Keterbukaan dengan Konvensioanal ($r=-.119^*$), manakala hubungan antara tret Dominan ($r=-.005$) dan Tret berfikir ($r=-.107$) dengan Konvensioanal adalah tidak signifikan.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN Personaliti Meramalkan Prestasi Masa Depan

Pengukuran psikologi menyediakan maklumat mengenai kemahiran, kemampuan, pengalaman dan ciri-ciri individu yang dapat digunakan untuk meramalkan prestasi pekerjaannya. Pengukuran psikologi sebagai peramal ini mempunyai berbagai cara untuk mendapatkan maklumat, perbezaan ini bergantung kepada keperluan, objektif, latar belakang dan sebagainya. Prestasi seorang pengarah tentunya berbeza dengan seorang pemandu, perbezaan ini bergantung kepada kemampuan, kemahiran dan pengalaman yang dikehendaki. Sehingga meramalkan individu memerlukan pengukuran psikologi tertentu. Kepelbagaian cara pengukuran ini juga menggambarkan kepelbagaian faktor yang mempengaruhi prestasi pekerjaan (Murphy & Davidshofer, 1998).

Metod pengukuran psikologi yang akan digunakan bergantung kepada maklumat

pekerjaan apa sahaja yang dikehendaki. Perbezaan metod pengukuran dipengaruhi oleh perbezaan maklumat. Murphy dan Davidshofer (1998) menggambarkan maklumat kemampuan dasar (inteligensi, kemampuan lainnya) dan sikap digunakan metod pengukuran dengan kerja dan pensil (*paper-and-pencil test*), manakala maklumat kemahiran sosial dan motivasi dengan cara temuduga. Maklumat latar belakang pengalaman diperoleh melalui borang penawaran (*application blank*), rujukan, cek latar belakang, sedangkan maklumat pencapaian masa ini dengan pengukuran sampel kerja (*work-sample test*).

Pengukuran psikologi sebagai peramal pencapaian prestasi pekerja bergantung kepada soalan yang diberikan, prestasi mungkin berfungsi sebagai dasar kognitif atau kemampuan bukan kognitif (seperti pemahaman verbal, kemampuan manual), pengalaman sebelumnya, kemahiran sosial, kemahiran yang berorientasi kepada tugas khusus (seperti kemampuan untuk taip 40 ayat per minit), tingkat motivasi atau beberapa gabungan dari faktor-faktor di atas (Murphy & Davidshofer, 1998).

Beberapa cara pengukuran (seperti *paper and pencil test* dan temuduga) hadir lebih sesuai dari cara pengukuran psikologi lainnya untuk meramalkan prestasi kerja. Misalnya, untuk meramalkan prestasi seorang pekerja, cara *paper and pencil test* boleh meramalkan kemampuan kognitif dasar manakala temuduga adalah cara terbaik untuk meramalkan kemahiran sosial. Pengukuran psikologi di dalam industri mempunyai peranan meramalkan prestasi kerja mengikut kepada keperluan dan objektif. Cara bagaimana pengukuran ini mungkin berbeza, sehingga pendekatan yang berbagai dan cara campuran di dalam meramalkan prestasi kerjaya cukup digalakkan (Murphy & Davidshofer, 1998).

Meramalkan prestasi kerja di dalam industri biasanya digunakan untuk pemilihan pekerja dan penempatan. Pengukuran inteligensi untuk keperluan ini boleh meramalkan bagaimana prestasi pekerja apabila ia bekerja atau ditempatkan pada satu jawatan tertentu. Kemampuan inteligensi pekerja atau ditempatkan pada satu kemampuan bekerja dan berprestasi yang tinggi, ia dapat bekerja dengan baik dan juga boleh menerima tugas yang menuntut kemampuan intelektual. Selain daripada pengukuran inteligensi juga beberapa pengukuran lainnya bagi meramalkan individu iaitu pengukuran kemahiran khusus (yang diperlukan industri), pengukuran sikap, pengukuran beberapa klerikal dan pengukuran pemahaman mekanikal. Pengukuran personaliti sebagai peramal pencapaian prestasi kerja telah pun digunakan selama 30 tahun terakhir ini (Murphy & Davidshofer, 1998).

Application blank mempunyai dua strategi yang berbeza dalam menggunakan latar belakang data untuk meramalkan prestasi kerja iaitu membuat kunci emperikal atau sistem untuk pemarkatan; kemudian menandakan individu dari kumpulan yang *homegenus* dari segi maklumat biografi. Temuduga sebagai cara umum yang strategik dalam meramalkan individu khususnya untuk keperluan pemilihan pekerja. Cara gabungan dari berbagai cara pengukuran psikologi mengenal pasti keadaan individu dan lebih tepat meramalkan prestasi individu (Murphy & Davidshofer, 1998).

KESIMPULAN

Dalam kajian ini juga memperlihatkan adanya keterhubungan tret personaliti dominan, keterbukaan dan berfikir dengan personaliti kerjaya. *Pertama*, adanya

hubungan negatif antara tret berfikir dengan personaliti realistik. *Kedua*, adanya hubungan positif antara tret keterbukaan dengan personaliti investigatif. *Ketiga*, adanya hubungan negatif antara tret dominan dengan personaliti artistik. *Keempat*, adanya hubungan positif antara tret dominan dengan personaliti sosial. *Kelima*, adanya hubungan negatif antara tret berfikir dengan personaliti entreprenursip serta diperlihatkan juga adanya hubungan positif antara tret dominan dengan personaliti entreprenursip. *Keenam*, adanya hubungan negatif antara tret keterbukaan dengan personaliti konvensional. Didapati juga dalam kajian ini adanya hubungan antara jenis pekerjaan yang diinginkan seperti Teknikal, Penyelidikan, Keseniaan, Sosial/kemasyarakatan, Keusahawanan dan Pentadbiran/pengurusan dengan personality kerjaya mahasiswi.

Dari dapatan kajian diatas dapat diberikan suatu gagasan bahawa pentingnya mengetahui seawal mungkin minat dan bakat ini secara khusus dari perspektif personaliti akan membantu lebih melonjakkan prestasi kerjaya khususnya kerjaya wanita. Sehingga wanita bekerja bukan hanya sebagai dorongan ekonomi semata namun lebih jauh adalah sebagai suatu keselesaan dan pengabdian yang diminatinya.

RUJUKAN

- Aiken, Lewis R. (1994). *Psychological Testing and assesment*. Eight Edition. Massacuseth: A Devision of Simon & Schuster, Inc.
- Aiken, Lewis R. (1993). *Instructor's Manual to Accompany. Psychological Testing and Assessment*. Third Adition. Boston: Allyn and Bacon, Inc

- Baron, Angela (1997). Test Feedback Warning. *People Management*, 09/05/97, Vol. 3 Issue 19, p11, 1/9 p.
- Bernardin, H. J. & Russel, J. E. A. (1998). *Human Resource Management*. Second Edition. The Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Cascio, Wayne F (1998a). *Managing Human Resource Productivity, Quality of Life, Profits*. Fifth Edition. Irwin Mc Graw Hill Companies.
- Cascio, Wayne F (1998b). *Applied Psychology in Human Resource Management*. Fifth Edition. USA Prantice Hall International Inc.
- Clive, Fletcher (1995). What Means to Asses Integrity?. *People Management*, 08/24/95, p20, 2p.
- Clive, Fletcher (1996). Mix and Match Fail to Work on Competencies. *People Management*, 09/12/96, Vol 2 Issue 18 p53, 2p.
- Dewa Kentut Sukardi (1990). *Analisis Tes Psikologis*. Denpasar: Rineka Cipta
- Dewa Kentut Sukardi (1997). *Analisis Tes Psikologis (Edisi Baru)*. Denpasar: Rineka Cipta
- Fisher, C.D, Schoenfeldt, Shaw, J.B (1993). *Human Resource Management*. Secon Edition. Hougton Mifflin Company.
- Gomez Meja. Balkin, Cardy, L.R. (1998). *Managing Human Resource*. Second Edition. New Jersey, Inc.
- Gouzali Saddam (1996). *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Greenberg, Eric Rolfe (1997). Testing Measures Up for Quality Control. *HR Focus*, Oct 97, Vol. 17 Issue 10. P2, 3/4.
- Hansen Curtiss & Conrad Kelley. (1992). *A Handbook of Psychological Assesment in Bussiness*. Westport, CT. Quorum Books.
- Holand JL. (1985). *The Self Directed Search, Profesional Manual*. Florida: Psychological Assesment Resources, Inc.
- Kaplan, Robert M. And Sacuszo, Denis P. (1993). *Psychological Testing: Principle Application and Issue*. Third Edition. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lewis Berry (1997). *Using Psychometric Analysis to Reduce Staff Tur over*.
- Mohd. Salleh Lebar (1994). *Asas Psikologi Perkembangan*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distribution Sdn Bhd.
- Murphy, Kevin R. And David Shofer O (1994). *Psychological Testing, Principle and Application*. Fourth Edition. Engle Wood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Sidek Mohd Noah (1996). *Laporan Penyelidikan, Pembentukan Inventori Personaliti, Inventori Minat Kerjaya, Inventori Nilai Pekerjaan dan Senarai Semak Masalah Pelajar*. UPM. Fakulti Pengajian Pendidikan.
- Truex Gregory. (1994). *Psychological Testing of Hispanics*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Jun 91, Vpl 25, Issue 2, p299, 1p.
- Wevers (1996). Why Use Psychological Assesment ?. *Management*, Feb 96. Vol 43 Issue 1 , p29, 1/7p.