



Malaysian Education Deans Council

Volume 2

December 2008

ISSN-1985-546X

Malaysian Education Deans' Council Journal

PENDEKATAN P-P FIT DALAM PROSES PEMILIHAN CALON GURU DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI AWAM DI MALAYSIA

**Sidek Mohd Noah, Abdul Malek Abdul Karim, W.Marzuki W.Jaafar, Nabilah Abdullah,
Munirah Ghazali, Lihanna Borhan, Joharry Othman, Mohd Taib Harun, Sapon
Ibrahim, Norlena Salamuddin, Abdul Malek Abdul Rahman, Jamaludin Ahmad,
Tajularipin Sulaiman, Zulkifli Mohamed, Mohd Yusop Ab. Hadi & Syed Mohamed
Shafeq Syed Mansor**

Abstrak : Pemilihan bidang kerjaya khususnya dalam bidang pendidikan menjadi semakin kompleks ketika ini ekoran terdapatnya kebolehan manusia yang pelbagai dan keperluan pelajar yang begitu kritikal selaras dengan ciri pembangunan dan pembentukan insan yang berdaya saing. Pemilihan kerjaya sesuai merupakan salah satu permasalahan terbesar remaja di Malaysia. Masalah ini meliputi masalah dalam membuat keputusan sama ada ingin menceburkan diri dalam kerjaya keguruan ataupun tidak. Amalan pemilihan sedia ada calon untuk kemasukan ke program keguruan di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) adalah berdasarkan pencapaian akademik, ko-kurikulum dan pilihan pelajar. Walaupun pencapaian akademik dan ko-kurikulum pelajar memenuhi syarat, namun pilihan yang dibuat oleh pelajar berkemungkinan tidak tepat dengan personaliti, minat, nilai, dan potensi sebenar diri mereka. Keadaan ini boleh membawa kepada pencapaian yang tidak memuaskan dalam pengajian, kekecewaan, pertukaran program dan penarikan diri daripada program pengajian berkenaan. Ketidakselarasan antara aspek personaliti dan minat merupakan pembaziran modal insan yang berpotensi. Keadaan ini juga merugikan universiti yang telah banyak menghabiskan masa untuk melatih pelajar. Sehubungan itu ujian *Malaysian Educators Selection Inventory* (MEdSI) yang dibangunkan berasaskan *Personality-Programme Fit* (P-P Fit) diharapkan dapat mengatasi permasalahan ini.

PENGENALAN

Pengkajian mengenai 'keselarasan' atau 'kesesuaian' antara individu dengan persekitaran kerja telah bermula sejak lebih daripada 2000 tahun dahulu. Isu 'keselarasan kerjaya' ini mula ditegaskan oleh Plato iaitu seorang tokoh falsafah Yunani purba yang hidup antara tahun 428 hingga 348 sebelum masihi dalam buku beliau yang bertajuk *The Republic* (dalam Sidek Mohd Noah, 2002). Dalam buku tersebut, Plato telah membuat satu kenyataan bahawa tiada dua manusia di lahirkan serupa. Menurut beliau setiap individu adalah unik dan kerana sifat unik itulah menyebabkan seseorang itu sesuai untuk sesuatu pekerjaan, sementara yang seorang lagi sesuai dengan pekerjaan yang lain pula (Kelly, 1967 dalam Sidek Mohd Noah 2002).

Menurut Holland (1997), keselarasan antara ciri individu dengan sesuatu kerjaya adalah penentu kepada motivasi, kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti dan stabiliti dalam kerjaya. Penentuan 'individu yang betul untuk kerjaya yang betul' perlu diberi perhatian sewajarnya dalam pemilihan calon (Parson, 1908 dalam Sidek Mohd Noah, 2005). Sehubungan itu, keselarasan antara bidang yang dipilih pelajar dengan personaliti, minat, nilai, dan potensi sebenar pelajar amat penting dan perlu diambil kira dalam kemasukan ke program IPT.

Kesukaran Dalam Pemilihan Kerjaya

Amir Awang (1983) menyenaraikan tiga sebab utama mengapa berlakunya kesukaran dalam membuat keputusan mengenai pemilihan kerjaya dalam kalangan individu. Antara

kesukaran yang dikemukakan oleh beliau adalah a) masalah tidak boleh membuat keputusan disebabkan seseorang itu mempunyai minat dalam pelbagai bidang, minat tidak jelas atau tidak mempunyai minat langsung terhadap apa jua kerjaya; b) ketiadaan kesempurnaan semasa membuat pilihan iaitu pelajar tidak dapat mengagak dengan baik akan personalitinya, minatnya, nilainya, kebolehannya dan pencapaiannya menyebabkan pilihan kerjaya yang dibuat tidak setimpal dengan sifat peribadinya; dan c) kekurangan pengetahuan dan maklumat tentang dunia pendidikan dan pekerjaan yang akhirnya menimbulkan masalah identiti kepada para pelajar atau para remaja.

TEORI TRET DAN FAKTOR

Teori Tret dan Faktor telah diperkenalkan oleh Frank Parson (1908, dalam Sidek Mohd Noah, 2006). Matlamat akhir pendekatan teori ini adalah untuk memastikan ciri personal atau peribadi individu selaras dengan keperluan-keperluan dalam sesuatu bidang pekerjaan. Aspek ini penting kerana keselarasan antara ciri peribadi dengan keperluan pekerjaan boleh menyumbang kepada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, pencapaian dan produktiviti. Intipati daripada kenyataan ini ialah betapa perlunya isu mengenai keselarasan individu-persekitaran atau individu-pekerjaan ini diberi penekanan di dalam proses pemilihan kerjaya.

Teori Frank Parson

Menurut Parson (1908, dalam Sidek Mohd Noah, 2006), pemilihan kerjaya menggunakan kaedah saintifik memerlukan suatu strategi yang sistematik, tepat dan berkesan. Strategi yang diutarakan beliau meliputi tiga perkara iaitu:

1. Mengetahui pasti tret dan ciri diri individu bertujuan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan diri.
2. Menganalisis keperluan pekerjaan iaitu cuba mendapatkan semua maklumat penting berkaitan pendidikan dan pekerjaan.
3. Memadankan individu dengan kerjaya iaitu membuat keputusan pemilihan bidang pendidikan atau pekerjaan yang sesuai dengan potensi diri.

Matlamat akhir teori kerjaya yang dikemukakan oleh Frank Parson ini adalah untuk memastikan ciri peribadi seseorang individu itu selaras dengan keperluan bidang pengajian atau pekerjaan. Keselarasan antara ciri peribadi dengan ciri pekerjaan atau program pengajian adalah sangat penting kerana ia dikatakan boleh mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti dan stabiliti dalam sesuatu pekerjaan. Sehubungan itu Parson (1908, dalam Sidek Mohd Noah, 2006) menyenaraikan tiga langkah dalam proses pemilihan kerjaya dan pendidikan.

Langkah Pertama

Langkah pertama ialah menolong individu mengenal pasti potensi diri menggunakan kaedah tertentu. Menurut Nowak (1986), untuk mengenal pasti potensi diri individu, aspek yang berkaitan dengan personaliti, minat, nilai serta pencapaian perlulah diteroka secara objektif dan mendalam. Terdapat pelbagai kaedah dan pendekatan yang boleh digunakan untuk mengenal diri namun kaedah yang paling popular berasaskan pendekatan Parson iaitu menggunakan teknik psikometrik. Pendekatan ini melibatkan penggunaan ujian psikologi yang meliputi ujian minat kerjaya, ujian personaliti, ujian nilai dan ujian pencapaian.

Langkah Kedua

Langkah kedua dalam strategi pemilihan kerjaya yang baik memerlukan individu mengumpulkan maklumat sebanyak mungkin mengenai sesuatu pekerjaan atau bidang pengajian. Antaranya termasuklah penerangan tentang pekerjaan, keperluan latihan, tempat latihan, syarat kelayakan akademik, jangka masa latihan dan maklumat lain yang berkaitan.

Langkah Ketiga

Langkah ketiga memerlukan individu membuat keputusan dalam memilih kerjaya. Langkah terakhir ini sangat penting kerana ia akan menentukan masa depan seseorang individu. Pada peringkat ini individu perlu menentukan dengan tepat matlamat kerjayanya dengan memadankan maklumat berkaitan potensi diri dengan maklumat tentang kerjaya yang dipilih. Dalam proses pepadanan kedua aspek ini, unsur kompromi aspek berkenaan mungkin memainkan peranan yang sangat penting.

Walaupun proses pepadanan ini amat mudah difahami iaitu seakan-akan memadankan pasak bulat ke dalam lubang bulat atau memadankan pasak empat segi ke dalam lubang empat segi, namun proses ini amatlah rumit dan memerlukan kepakaran khusus. Pada akhir langkah ketiga ini individu perlu memastikan beliau mempunyai matlamat kerjaya yang jelas. Matlamat kerjaya yang jelas ini perlu kerana ia dapat memberi arah serta hala tuju kepada individu tersebut di samping berperanan sebagai sumber motivasi dalaman yang penting dan utama.

Teori Holland

Teori Tipologi yang diperkenalkan oleh Holland (1985; 1997) menyatakan bahawa pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan ciri peribadi individu. Pemilihan kerjaya yang selaras akan dapat mengurangkan dan mengelakkan daripada berlakunya ketidakpuasan kerja dan seterusnya pertukaran kerjaya. Implikasi daripada kenyataan ini adalah tentang keperluan mendapatkan 'individu yang betul untuk pekerjaan yang betul' supaya guna tenaga dapat dipertingkatkan pada tahap yang semaksimum mungkin. Beliau juga menegaskan bahawa apabila wujud pepadanan antara jenis personaliti dengan jenis persekitaran, individu dikatakan mempunyai kerjaya yang selaras atau sesuai. Keselarasan ini seterusnya akan dipamerkan melalui kesungguhan dan keterampilan individu dalam kerjayanya.

Kajian oleh Norwati Mohd. Jab (1982), Che Zahara Che Mat (1992), Rohany Nasir (1981) dan Habibah Md. So'ad (1991) telah membuktikan bahawa individu yang melakukan kerja yang sesuai dengan personalitinya lebih kekal dalam pekerjaan tersebut berbanding dengan mereka yang sebaliknya. Kajian lain yang telah dijalankan oleh beberapa penyelidik pula menunjukkan bahawa teori Tipologi Holland adalah sah serta sesuai digunakan di negara ini (Sidek Mohd Noah, 1996; Mohd Som Abd. Hamid, 1996; Abdillah Sulaiman, 1997; Othman Jailani, 1999; Faridah Mohd Sopah, 2001).

Teori Tipologi Holland menggambarkan tingkah laku vokasional seseorang dapat dijelaskan melalui interaksi personaliti-persekitaran (Holland, 1985; 1997). Tingkah laku ini mempunyai kaitan dengan kesan interaksi antara enam jenis personaliti (Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, *Enterprising* dan *Conventional*) dengan persekitaran kerja yang dikatakan mempunyai jenis yang sama. Seseorang individu dikatakan berusaha mencari persekitaran kerja yang selaras dengan personalitinya kerana persekitaran tersebut menyediakan peluang untuknya menggunakan

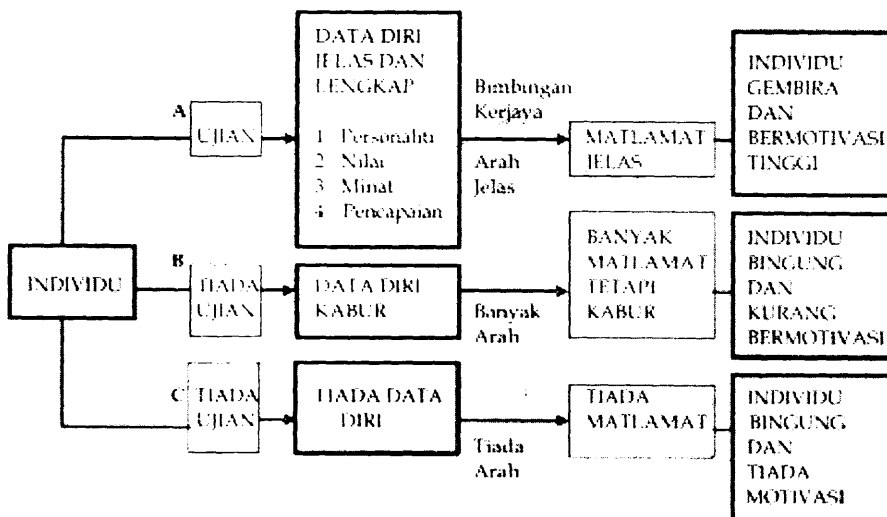
kemahiran, menunjukkan kebolehan serta menampilkan nilai yang dipegang. Kesemua ini menjadi ganjaran intrinsik yang mengukuhkan ciri positif seorang pekerja. Individu ini akan menunjukkan motivasi, kepuasan, pencapaian, produktiviti dan akan kekal lama dalam pekerjaannya (Holland, 1985; 1997).

PENGUNAAN TEKNIK PSIKOMETRIK DALAM PEMILIHAN KERJAYA

Membimbing individu ke arah matlamat yang benar-benar sesuai dengan personaliti, minat, nilai dan kebolehan merupakan satu proses yang rumit, mencabar dan memerlukan masa yang panjang; lebih-lebih lagi jika tiada alat yang dapat membantu mempermudah proses tersebut. Di sinilah kewujudan alat ujian psikologi serta inventori dapat memainkan peranan yang signifikan dan berkesan.

Teknik psikometrik adalah satu kaedah saintifik yang boleh digunakan oleh para kaunselor kerjaya dalam membantu para pelajar memilih kerjaya yang selaras dengan ciri diri mereka. Teknik atau pendekatan ini sebenarnya adalah suatu pendekatan yang memerlukan seseorang kaunselor menggunakan ujian psikologi atau inventori yang bertujuan mengenal diri atau mengenal pasti potensi diri. Dalam hal ini ujian seperti ujian minat kerjaya, ujian personaliti, ujian nilai pekerjaan, ujian pencapaian, ujian sikap, dan ujian konsep sendiri mungkin digunakan. Walaupun banyak ujian dan inventori yang boleh digunakan untuk mengenal diri tiga alat ukuran utama yang lazim digunakan adalah ujian minat kerjaya, ujian personaliti dan ujian nilai pekerjaan.

Rajah 1 menggambarkan hubungan antara ujian psikologi dengan individu. Umumnya ujian psikologi berfungsi sebagai alat untuk memperolehi data peribadi yang lengkap dan jelas. Maklumat lengkap yang diperolehi daripada ujian psikologi ini boleh digunakan dalam membantu individu memilih kerjaya yang bersesuaian dengan diri.



Rajah 1 Hubungan ujian dengan individu

Sumber: Sidek, 1988: 8

Individu yang mempunyai maklumat data diri yang lengkap dan jelas melalui ujian minat kerjaya, personaliti, nilai pekerjaan dan pencapaian juga akan mempunyai arah dan matlamat yang jelas. Dengan arah dan matlamat yang jelas, individu akan tahu

bidang akademik atau kerjaya yang harus diterokainya selaras dengan potensi yang ada dalam dirinya. Individu akan lebih bermotivasi dan gembira dengan pilihannya.

Individu yang tidak mengambil ujian psikologi juga masih mampu memperoleh maklumat mengenai diri sendiri. Walau bagaimanapun disebabkan proses pengumpulan maklumat peribadi tersebut tidak disandarkan kepada kaedah yang sistematik, maklumat yang diperoleh mengenai potensi diri adalah kabur dan tidak jelas. Dalam kes yang ekstrem, terdapat juga individu yang ragu-ragu dan tidak pasti tentang dirinya sendiri. Ini menyebabkan individu tersebut mempunyai banyak matlamat tetapi matlamat mereka kabur atau dalam kes yang tertentu mereka langsung tidak mempunyai matlamat. Mereka ini lazimnya kurang bermotivasi atau tiada motivasi langsung untuk mencapai matlamat hidup.

Dari sudut pandangan mazhab Tingkah Laku atau Behavioristik motivasi tidak akan wujud tanpa matlamat (Gwinn, Swanson & Goetz, 1985). Semakin kuat keperluan dan keinginan seseorang itu terhadap sesuatu matlamat, maka semakin besar kemungkinan seseorang itu berjaya mencapai matlamatnya. Matlamat, menurut Gwinn dan rakan-rakan, adalah sumber motivasi dalaman yang sangat kuat bagi seseorang individu walaupun terdapat pengaruh cirri peribadi individu dan imej sendiri.

Ujian Personaliti

Ujian personaliti secara umumnya boleh digunakan untuk mengenalpasti tret personaliti yang wujud dalam diri individu dengan mengukur samada seseorang itu mempunyai tret atau ciri peribadi yang tertentu. Ukuran tret atau ciri peribadi tersebut dilakukan dengan mengukur sejauhmana persamaan respons yang diberi oleh individu berbanding dengan tret atau ciri peribadi kumpulan rujukan (Shertzer & Linden, 1979). Antara ujian personality yang lazim digunakan adalah *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI), *California Psychological Inventory* (CPI), *Tennessee Self-Concept Scale* (TSCS), *Junior Eysenck Personality Inventory* (JEPI), Inventori Personaliti Warna (IPW) dan Inventori Personaliti Sidek (IPS).

Ujian Minat Kerjaya

Ujian minat kerjaya secara umumnya boleh mengenal pasti potensi minat individu terhadap sesuatu aktiviti dalam pekerjaan, khususnya berdasarkan persekitaran kerja (Nowak 1986). Antara ujian minat kerjaya yang lazim digunakan adalah *Vocational Preference Inventory* (VPI), *Self-Directed Search* (SDS), *Strong-Campbell Interest Inventory* (SCII), Inventori Minat Kerjaya Sidek (IMKS), Borang Minat Rothwell-Miller (BMRM) dan *Kuder Preference Records-Vocational* (KPRV). Alat ukuran VPI dan SDS misalnya boleh digunakan untuk mengenalpasti minat individu sama ada dalam bidang Realistik (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), *Enterprising* (E) atau *Conventional* (C).

Ujian Nilai

Ujian nilai merupakan satu alat ukuran yang digunakan untuk mengukur pelbagai nilai pekerjaan secara positif, negatif atau neutral berdasarkan keutamaan masing-masing (Nowak, 1986). Contoh ujian nilai pekerjaan ialah *Super's Work Values Inventory* (WVI), *Minnesota Importance Questionnaire* (MIQ) dan Inventori Nilai Pekerjaan Sidek (INPS). Inventori Nilai Pekerjaan Sidek misalnya dibina khusus untuk mengenal pasti 21 nilai daripada enam kategori nilai pekerjaan (Sidek Mohd Noah 1991). Nilai tersebut termasuklah aspek Manusia, Data, Benda, Pembantu, Altruisme,

Pemimpin, Autonomi, Intelektual, Kreatif, Kejayaan, Organisasi, Keuntungan, Promosi, Masa Lapang, Pengiktirafan, Sokongan, Keselamatan, Kebudayaan, Agama, Kepelbagaian dan Aktiviti.

Ujian Pencapaian

Ujian Pencapaian merupakan satu alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian individu dalam mata pelajaran tertentu (Nowak, 1986). Contoh ujian pencapaian adalah ujian yang dikendalikan oleh guru di sekolah sama ada ujian bulanan, penggal atau semester yang meliputi ujian pencapaian Matematik, Kimia, Biologi, Fizik, Bahasa Malaysia, Bahasa Inggeris, Sejarah dan Geografi yang mana guru yang mengajar mata pelajaran itu sendiri menyediakan soalan ujian. Walaubagaimanapun terdapat ujian pencapaian piawai di peringkat kebangsaan. Sebagai contoh, Sijil Peperiksaan Menengah Rendah (PMR), Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM).

INSTRUMEN BERASASKAN KONSEP *PERSONALITY-PROGRAMME FIT™*

Isu ketidaksesuaian personaliti dan ciri peribadi dengan bidang pengajian mungkin tidak dapat diselesaikan walaupun pelajar telah bergraduasi. Ketidakesuaian ini diteruskan dalam alam pekerjaan dan membawa masalah seperti prestasi yang kurang memuaskan, produktiviti yang rendah, dan potensi yang besar untuk bertukar kerjaya. Secara tidak langsung, keadaan ini akan menyebabkan universiti dipersalahkan kerana tidak melatih graduan dengan baik.

Ketidakselarasan antara personaliti, minat dan pekerjaan memberi kesan kepada kerjaya seterusnya kesejahteraan individu. Tekanan yang wujud akibat ketidakselarasan ini boleh dimanifestasikan melalui pengambilan cuti sakit yang berlebihan, ponteng kerja, kurang komitmen, dan sebagainya (Carmeli & Gefen, 2005). Perkara ini juga boleh melangkaui ke luar alam pekerjaan dan memberi impak kepada kehidupan keluarga dan kesihatan mental pelbagai individu yang terbabit. Ketidakselarasan ini merupakan liabiliti yang mungkin ditanggung oleh masyarakat dan negara dalam jangka masa panjang akibat ketidakselarasan yang boleh ditangani pada peringkat pemilihan calon.

1. Penggunaan Instrumen berasaskan konsep *Personality-Programme Fit™* (P-P Fit™) membantu universiti mendapatkan calon pelajar yang paling sesuai berdasarkan konsep "Individu yang betul untuk program yang betul".
2. Penggunaan Instrumen berasaskan konsep *Personality-Programme Fit™* (P-P Fit™) membantu calon pelajar memilih program yang paling sesuai dengan dirinya.
3. Pemilihan calon tidak tertumpu kepada pencapaian akademik semata-mata, tetapi mengambil kira aspek personaliti, minat, integriti, patriotisme dan nilai sejajar dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan.
4. Penggunaan Instrumen berasaskan konsep *Personality-Programme Fit™* (P-P Fit™) membantu mengurangkan masalah dalaman yang timbul di universiti hasil daripada konflik pemilihan program yang berbangkit semasa pengajian seperti bertukar program, prestasi yang rendah, keciciran dan kecelaruan emosi.
5. Antara kriteria ranking universiti adalah berdasarkan jumlah pelajar yang memperoleh ijazah dalam masa yang ditetapkan dan mendapat pekerjaan dalam tempoh enam bulan selepas bergraduasi. Keselarasan pelajar dengan bidang

pengajian menggunakan P-P Fit™ membantu merealisasikan hasrat universiti memperoleh ranking yang terbaik.

6. P-P Fit™ ini seiring dengan Sistem Pentaksiran Pendidikan Kebangsaan (SPPK) yang sedang dalam proses pelaksanaan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia.

UJIAN MEDSI DALAM PROSES PEMILIHAN CALON GURU

Di luar negara, masalah keselarasan antara personaliti dan ciri peribadi individu dengan bidang pengajian yang dipohon diselesaikan melalui penggunaan ujian psikometrik. Contohnya, *Vocational Preference Inventory* (VPI), *Self-Directed Search* (SDS), *Strong-Campbell Interest Inventory* (SCII) telah digunakan secara meluas dalam proses pengambilan staf dan pelajar di Amerika Syarikat. Ujian ini menggunakan konsep *Person-Environment Fit* (P-E Fit) iaitu satu konsep penyelarasan antara ciri individu dengan persekitaran. Instrumen ini umumnya dibangunkan di negara barat yang latar belakang budayanya begitu berbeza dengan budaya Malaysia. Perbezaan budaya ini menuntut pembangunan instrumen yang berasaskan kepada nilai dan budaya tempatan.

Sehubungan itu, pihak Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia telah mengambil langkah proaktif membina instrumen saringan mengukur keselarasan antara personaliti dan ciri peribadi individu dengan program pendidikan guru yang dipohon dengan membangunkan ujian *Malaysian Educators Selection Inventory* (MEdSI). Pembinaan ujian MEdSI adalah berasaskan konsep *Personality-Programme Fit™* (P-P Fit™). Instrumen ini berupaya mengukur modal insan secara holistik. Kelemahan dan kekuatan setiap ciri modal insan dapat dikenal pasti. Maklumat ini juga dapat membantu pengurusan universiti merancang program pembinaan modal insan yang diperlukan dalam pasaran kerja global.

Program Pendidikan Guru diberi keutamaan kerana sebagai sebuah negara yang ingin terus maju, Malaysia perlu mempunyai guru yang mempunyai keselarasan antara personaliti dan ciri peribadi individu dengan program pendidikan perguruan yang diceburi. Apabila tercapai keselarasan antara personaliti dan persekitaran, barulah guru yang kompeten serta mempunyai minat mendalam untuk mendidik dapat dilahirkan. Dalam erti kata lain, langkah ini diambil untuk melahirkan pendidik yang kompeten. Semenjak sesi pengambilan 2007/2008, semua pelajar yang memohon program perguruan ke IPTA diwajibkan melalui saringan ujian personaliti untuk memastikan terdapat keselarasan personaliti pelajar dengan bidang yang dipohon. Kohort pertama pelajar yang mengambil MEdSI adalah pada semester pertama sesi 2007/2008.

Instrumen MEdSI mengandungi 300 item dalam empat komponen iaitu Personaliti (110 item), Minat Kerjaya (60 item), Nilai Integriti (70 item) dan Kecerdasan Emosi (60 item). Item bagi bahagian Personaliti adalah hasil adaptasi instrumen Inventori Personaliti Sidek (IPS). Item bagi bahagian Minat Kerjaya adalah hasil adaptasi *Self-Directed Search* (SDS) oleh Holland (1994). Item bagi bahagian Nilai Integriti adalah hasil perbengkelan wakil Fakulti Pendidikan IPTA, dan item bagi bahagian Kecerdasan Emosi adalah hasil adaptasi daripada *EQ MAP™ Questionnaire*. Instrumen MEdSI diklasifikasikan sebagai dokumen sulit.

Komponen Personaliti

Personaliti seseorang perlulah bersesuaian dengan profesion yang dipilih. Dalam profesion keguruan, keselarasan personaliti dengan kerjaya yang diceburi adalah amat penting kerana guru merupakan model yang sering menjadi ikutan pelajar. Maka, adalah penting guru memaparkan ciri personaliti yang positif. Antara ciri personaliti guru yang boleh mempengaruhi sikap dan sahsiah pelajar adalah cara berpakaian, pertuturan, kejujuran, kesabaran, ketahanan diri dan kepimpinan.

Item dalam komponen personaliti yang dibina berasaskan teori tret dan faktor terdiri daripada 11 sub skala termasuk sub skala Kejujuran. Skala Kejujuran sebenarnya adalah skala penipuan iaitu skala khas yang dibentuk untuk menentukan kejujuran calon dalam menjawab item ujian. Jumlah item untuk komponen personaliti adalah 110 item. Calon perlu memberi jawapan sama ada "Ya" atau "Tidak". Untuk tujuan pengiraan skor, setiap jawapan "Ya" akan diberi 1 markah. Skor mentah maksimum yang boleh diperolehi oleh setiap calon bagi setiap tret personaliti ialah 10. Skor mentah ini ditukar ke dalam bentuk peratus. Skor sub skala Kejujuran dikira dan dilaporkan secara berasingan.

Komponen Minat Kerjaya

Setiap individu mempunyai minat yang berbeza. Minat kepada sesuatu kerjaya merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan kejayaan seseorang dalam profesion yang diceburi. Cabaran profesion keguruan yang semakin hebat pada masa kini memerlukan ketepatan pemilihan calon guru. Minat yang mendalam terhadap kerjaya ini dapat memastikan guru seronok menjalankan tugas dan memberikan perkhidmatan yang berkualiti.

Item dalam komponen minat kerjaya dibina berdasarkan teori *Self-Directed Search* Holland yang terdiri daripada 6 sub skala. Bahagian ini mengandungi 60 item yang mana setiap calon dikehendaki memberi jawapan sama ada "Ya" atau "Tidak". Untuk tujuan pengiraan skor, setiap jawapan "Ya" akan diberi 1 markah. Skor mentah maksimum yang boleh diperolehi oleh setiap calon bagi setiap konstruk ialah 10. Markah akan disusun mengikut tiga markah yang tertinggi untuk mendapatkan kod tiga-mata Holland. Nilai Indeks Keselarasan (IK) berasaskan Indeks Ichaan juga akan diperolehi untuk menentukan ketulenan personaliti individu. Kod tiga mata Holland berdasarkan program pengajian tertentu juga dapat ditentukan.

Komponen Nilai Integriti

Nilai integriti merangkumi nilai murni yang boleh diukur dalam batasan pengetahuan, sikap dan tingkah laku. Integriti merupakan projeksi profesionalisme guru berkaitan dengan sifat berdisiplin, tekun, bertanggungjawab, optimis, berkepimpinan, sabar, kreatif dan inovatif. Justeru itu, guru perlu mempunyai integriti dan sikap profesionalisme yang tinggi. Item komponen nilai integriti ini telah dibina berdasarkan beberapa dokumen berkaitan profesyen keguruan seperti Etika Guru dan Rukun Negara.

Komponen Nilai Integriti ini mengandungi 70 item. Setiap calon dikehendaki memberi jawapan berdasarkan skala Likert 4 mata daripada "Sangat tidak setuju" hingga "Sangat setuju". Pengiraan skor bagi setiap jawapan adalah antara "0" hingga "3". Skor mentah maksimum yang boleh diperolehi oleh setiap calon adalah 210. Skor mentah ini akan ditukar ke dalam bentuk peratusan.

Komponen Kecerdasan Emosi

Falsafah Pendidikan Negara menekankan kepada empat aspek iaitu Jasmani, Emosi, Rohani dan Intelpek. Justeru, selain menjadi tenaga pengajar, guru juga perlu menjadi pembimbing kepada pelajarannya. Guru yang memahami dan berupaya menguruskan emosi dirinya dan emosi pelajarannya akan berjaya menyelesaikan konflik dan masalah, merancang dan mengurus tugas-tugas harian, kreatif dan inovatif dalam pekerjaan serta berkeupayaan memperbaiki interaksi dengan orang lain.

Komponen Kecerdasan Emosi mengandungi 60 item. Setiap calon dikehendaki memberi jawapan berdasarkan skala Likert 4 mata daripada "Sangat tidak tepat dengan diri saya" hingga "Sangat tepat dengan diri saya". Pengiraan skor bagi setiap jawapan adalah antara "0" hingga "3". Skor mentah maksimum yang boleh diperolehi oleh setiap calon adalah 180. Skor mentah ini akan ditukar ke dalam bentuk peratusan.

KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN UJIAN MEDSI

Kesahan Ujian MEdSI

Perbincangan terperinci berkaitan kesahan dan kebolepercayaan Ujian MedSI telah dibincangkan dalam Joharry et al. (2008). Keputusan yang diperolehi hasil daripada analisis faktor ke atas komponen Personaliti telah menghasilkan tujuh faktor. Empat daripada tujuh faktor yang terhasil adalah faktor tunggal, sementara tiga lagi faktor muncul sebagai faktor bersama. Empat faktor tunggal tersebut ialah Ketahanan (.67), Anatomi (.57), Kritik-Diri (.54) dan Kejujuran (.56); sementara tiga faktor bersama adalah Intelektual (.79) dan Analitikal (.66), Ekstrovert (.56) dan Menolong (.57), serta Pencapaian (.61), Asertif (.54), dan Kepimpinan (.56). Keputusan yang diperolehi ini memperlihatkan kesahan gagasan komponen Personaliti ujian MEdSI.

Keputusan yang diperolehi hasil daripada analisis faktor ke atas komponen Minat Kerjaya telah menghasilkan tiga faktor iaitu faktor Realistik-Investigatif (R-I), *Enterprising-Conventional* (E-C) dan Artistik-Sosial (A-S). Namun, ketiga-tiga faktor yang dihasilkan adalah dalam bentuk faktor bersama dan tidak dalam bentuk faktor tunggal. Keputusan yang diperolehi ini walau pun ada perbezaan dengan yang diperolehi oleh Holland (1997), namun masih selari dengan saranan teoretikal Holland khususnya yang berkaitan dengan konsep konsistensi.

Kesahan kandungan bagi komponen Nilai Integriti dan Kecerdasan Emosi telah dibuat melalui penilaian pakar bidang yang berkaitan. Beberapa orang pakar bidang yang dikenal pasti telah di minta untuk memberi persetujuan bagi setiap item dengan menandakan skala 1 (Sangat tidak setuju) hingga 10 (Sangat setuju). Berdasarkan penilaian pakar tersebut, pekali kesahan kandungan telah di kira. Hasil kiraan memperlihatkan secara keseluruhannya, pekali kesahan yang tinggi bagi kedua-dua Nilai Integriti (.85) and Kecerdasan Emosi (.84).

Kebolepercayaan Ujian MEdSI

Jadual 1 menunjukkan kebolepercayaan MEdSI. Daripada analisis kebolepercayaan menggunakan model *Alpha Cronbach* menunjukkan kebolepercayaan yang tinggi. Alat ukuran MEdSI secara keseluruhan menunjukkan *standardized item alpha* yang tinggi iaitu .90, manakala bahagian A: Personaliti ialah .83, bahagian B: Minat kerjaya ialah .89, bahagian C: Nilai integriti ialah .83 dan bahagian D: Kecerdasan emosi ialah .89. Ini menunjukkan *Malaysian Educator Selection Inventory* (MEdSI) mempunyai kebolepercayaan yang tinggi.

Jadual 1 Analisis reliabiliti MEdSI

Komponen	Min	Selisih Plawal	Alpha Cronbach
Keseluruhan	433.79	30.16	.90
Komponen A: Personaliti	69.59	10.64	.83
Komponen B: Minat Kerjaya	28.36	9.63	.89
Komponen C: Nilai Integriti	156.80	13.62	.83
Komponen D: Kecerdasan Emosi	179.15	14.70	.89

RUMUSAN

Ketidakselarasan antara personaliti, minat dan pekerjaan memberi kesan kepada kerjaya dan seterusnya kesejahteraan individu. Tekanan yang wujud akibat ketidakselarasan ini boleh dimanifestasikan melalui pengambilan cuti sakit yang berlebihan, ponteng kerja, kurang komitmen, dan sebagainya (Carmeli & Gefen, 2005). Penggunaan Instrumen MEdSI yang dibangunkan berasaskan konsep *Personality-Programme Fit™* (P-P Fit™) membantu universiti mendapatkan calon pelajar yang paling sesuai berdasarkan konsep "Individu yang betul untuk program pengajian yang betul". Instrumen MEdSI mengandungi 300 item dalam empat bahagian iaitu Personaliti (110 item), Minat Kerjaya (60 item), Nilai Integriti (70 item) dan Kecerdasan Emosi (60 item). Bukti-bukti psikometrik memperlihatkan ujian MEdSI ini mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi serta sesuai digunakan dalam memilih calon guru yang sesuai di Malaysia.

RUJUKAN

- Amir Awang (1983). Memilih Pekerjaan. *Dewan Masyarakat*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka. 21(12), 4-7.
- Abdillah Sulaiman (1997). *Hubungan Antara Keselarasan Personaliti Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Pahang*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang
- Carmeli, A & Gefen, D. (2005). The Relationship Between Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intentions, *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2), 63-86
- Che Zahara Che Mat (1992). *Hubungan di Antara Konsep Kendiri Dengan Sikap Kematangan Dalam Pembuatan Keputusan Kerjaya di Kalangan Remaja*. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Faridah Mohd Sopah (2001). *Hubungan Antara Keselarasan Personaliti Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Negeri Selangor*. Projek master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Gwinn, R P., Swanson, C. E., & Goetz, P. W. (1985) (Eds.) *The New Encyclopedia Britannica* (15th ed., Vol.14, pp.261-275). Chicago: Encyclopedia Britannica .
- Habibah Md. So'ad (1991). *Minat Kerjaya dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja*.

Satu Kajian Kes. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi, UKM, Bangi.

Holland, J.L. (1994). *Self-Directed Search*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, Inc.

Holland, J.L (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Joharry Othman, Lihanna Borhan, W.Marzuki W.Jaafar, Nabilah Abdullah, Sidek M.Noah, Abdul Malek Abdul Karim, Syed Mohames Shafeq Syed Mansor, Abdul Malik Abdul Rahman, Sapon Ibrahim, Norlena Salamuddin, Jamaludin Ahmad, Tajularipin Sulaiman, Zulkifli Mohamed, Mohd Taib Harun, Mohd Yusop ab. Hadi & Munirah Ghazali (2008). The Construction of the Malaysian Educators Selection Inventory (MEdSI): A Large Scale Assessment Initiative, a paper presented at International Objective Measurement Workshop New York University, New York. 22-23 March 2008.

Mohd Som Abd Hamid (1996). *Keselaran Personaliti-Persekitaran Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Belajar di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Teknik*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.

Norwati Mohd. Jab (1982). *Pemilihan Kerjaya di Kalangan Pelajar-pelajar Dilihat Dari Aspek Masa dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya: Satu Kajian Kes*. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.

Nowak, G. T. (1986). *Western Michigan University Career Guidance Inventory Career Manual*. Kalamazoo, MI. Western Michigan University Testing and Evaluation Services.

Othman Jailani (1999). *Keselaran Personaliti Dengan Pengkhususan Program di Kalangan Pelajar Matrikulasi*. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.

Rohani Nasir (1981). *Minat Kerjaya dan Proses Perkembangan Kerjaya: Implikasi Terhadap Perkembangan Kerjaya*. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.

Shertzer, B. & Linden, J.O. (1979). *Fundamentals of Individual Appraisal : Assessment Techniques for Counselors*. Boston : Houghton Mifflin.

Sidek Mohd Noah (1988). *Ujian sebagai alat motivasi*. Kertas dibentangkan di Seminar Motivasi Pelajar, Institut Latihan Sultan Ahmad Shah, Bangi, Selangor, 5-7 Februari.

Sidek Mohd Noah (1991). *Inventori Nilai Pekerjaan Sidek*. Serdang: Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM.

Sidek Mohd Noah, Abdul Malek Abdul Karim, W.Marzuki W.Jaafar, Nabilah Abdullah, Munirah Ghazali, Lihanna Borhan, Joharry Othman, Mohd Taib Harun, Sapon Ibrahim, Norlena Salamuddin, Abdul Malek Abdul Rahman, Jamaludin Ahmad, Tajularipin Sulaiman, Zulkifli Mohamed, Mohd Yusop Ab. Hadi & Syed Mohamed Shafeq Syed Mansor

Sidek Mohd Noah (1996). *Keselarasan Personaliti dan Persekitaran Latihan: Satu Kajian di Kalangan Pelajar Universiti Berdasarkan Teori Keselarasan Individu-Persekitaran Holland*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.

Sidek Mohd. Noah (2002). *Perkembangan Kerjaya: Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Sidek Mohd Noah (2005). *Pengujian dan penilaian dalam kaunseling: Teori dan aplikasi*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia

Sidek Mohd Noah (2006). *Perkembangan kerjaya: Teori dan praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia