



Faculty of Cognitive Sciences and Human Development

**KEBIMBANGAN KERJAYA DALAM KALANGAN PELAJAR KAUNSELING :
MENEROKA FAKTOR PSIKOLOGI DAN STRATEGI MENGATASI**

MUHAMMAD HAZZIQ IKHMAL BIN AHMAD ROZAIDI

84704

Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian

2025

ENCIK MOHAMAD SHAHRUL BIN KAMARUDDIN

KEBIMBANGAN KERJAYA DALAM KALANGAN PELAJAR KAUNSELING : MENEROKA FAKTOR PSIKOLOGI DAN STRATEGI MENGATASI

MUHAMMAD HAZZIQ IKHMAL BIN AHMAD ROZAIDI

Projek ini merupakan salah satu kriteria
untuk pengijazahan Sarjana Muda
Kaunseling (Kepujian)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan
Manusia

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
(2025)

Tajuk projek ialah “Kebimbangan Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Kaunseling: Meneroka Faktor Psikologi dan Strategi Mengatasi” yang dikendalikan oleh Muhammad Hazziq Ikhmal Bin Ahmad Rozaidi dan diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia untuk memenuhi kriteria Sarjana Muda Kaunseling (Kepujian).

Diterima dan Disemak oleh:

(Encik Mohamad Shahrul bin Kamarudin)

Tarikh: _____

Grade

PENGHARGAAN

Assalamualaikum W.B.T dan Salam Sejahtera,

Alhamdulillah, syukur kepada Allah S.W.T dengan izin- Nya saya dapat menyiapkan *Final Year Project* ini sepenuhnya. Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada penyelia saya sendiri iaitu Encik Mohamad Shahrul bin Kamaruddin kerana banyak memberi tunjuk ajar kepada saya dan juga rakan di bawah penyelia yang sama yang turut memberi sokongan moral dari awal hingga akhir projek ini dijalankan. Selain itu, ribuan terima kasih saya ucapkan kepada Puan Aina Razlin (Penilai Pembentangan) yang sudi memberikan tunjuk ajar dan kritikan yang membina dalam membantu saya dalam memperbaiki kekurangan dan kelemahan dalam kajian saya untuk menjadi kajian saya lebih berkualiti. Segala komen daripada penyelia juga saya jadikannya sebagai rujukan dan terus membaiki kesalahan saya sehingga saya dapat hasilkan kajian yang berkualiti.

Di samping itu, tidak juga dilupakan kepada insan- insan yang setia bersama saya dalam memberikan sokongan, dorongan dan kata- kata semangat tersebutlah menjadikan kekuatan dan motivasi bagi saya terus menyelesaikan kajian ini. Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada sahabat seperjuangan yang saya kasihi kerana telah banyak memberi sokongan dan pendapat kepada saya untuk membaiki kesalahan dan teruskan usaha dalam menyiapkan kajian ini. Selain itu, keluarga saya juga sering memberi kata- kata dorongan, dan kehadiran mereka merupakan sesuatu yang bermakna dan tiada tolok bandingnya. Doa daripada mereka amat saya perlukan untuk kesejahteraan emosi saya. Untuk menyiapkan kajian ini, banyak perkara yang saya lalui seperti sering menghadapi tekanan, kerisauan dan kesedihan, tetapi keluarga dan kawan- kawan saya sering memberi kata- kata semangat untuk tetap meneruskan perjuangan ini. Setiap sokongan positif yang membina serta memotivasikan diri dan akan sentiasa saya ingati.

Akhir sekali, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri kerana telah bertahan hingga ke saat ini, banyak pengorbanan yang telah saya lakukan, merantau di negeri orang bukanlah suatu perkara yang mudah, ditambah pula perlu menghadapi cabaran dan tekanan seorang diri. Namun, saya sangat berbangga dengan diri saya kerana telah berjaya mengharungi pelbagai rintangan sepanjang menyiapkan kajian ini.

Sekian, Terima kasih

JADUAL KANDUNGAN

	Halaman
Penghargaan.....	i
Jadual Kandungan.....	ii-iv
Senarai Jadual.....	v
Senarai Rajah.....	vi
Senarai Singkatan.....	vii
Abstrak.....	viii

BAB 1: Pengenalan

1.0 Pendahuluan	1
1.1 Latar belakang Kajian	1-2
1.2 Pernyataan Masalah.....	2-3
1.3 Objektif Kajian	4
1.4 Persoalan Kajian	4-5
1.5 Kepentingan kajian	5-6
1.6 Kerangka Konseptual	6-7
1.7 Kerangka Teoritikal	7-10
1.8 Defenisi Istilah	10-11
1.9 Batasan Kajian	12
1.10 Rumusan	12

BAB 2: Sorotan Kajian Lepas

2.0 Pendahuluan	13
2.1 Kajian Lepas Berkaitan Dengan Kebimbangan Kerjaya	13
2.2 Kebimbangan Kerjaya Dalam Konteks Pelajar Kaunseling	13-15
2.3 Faktor Psikologi	15-17
2.4 Strategi Mengatasi Kebimbangan Pelajar	17-18
2.5 Teori dan Konsep	18
2.6 Jurang Kajian	21-22
2.7 Rumusan	23

BAB 3: Metodologi Kajian

3.0 Pendahuluan.....	24
3.1 Reka Bentuk Kajian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel Kajian	25-26
3.3 Prosedur Pengumpulan Data	26-29
3.4 Instrumen Kajian	29-30
3.5 Kajian Rintis	30
3.6 Kebolehpercayaan dan Kesahihan Data	30-31
3.7 Etika Kajian.....	31-32
3.8 Rumusan	32

BAB 4: Dapatan dan Hasil Kajian

4.0 Pengenalan.....	33
4.1 Data Demografi Peserta.....	33-34
4.2 Analisis Data Kualitatif.....	34-61
4.3 Rumusan Bab.....	61-62

BAB 5: Perbincangan

5.0 Penegenalan.....	63
5.1 Perbincangan.....	63-67
5.2 Kesimpulan.....	67
5.3 Limitasi Kajian.....	67-68
5.4 Implikasi Kajian.....	68-69
5.5 Cadangan.....	70-71
5.6 Rumusan Bab.....	71

SENARAI JADUAL

Jadual 1: Kriteria Pemilihan Sampel.....	26
Jadual 2 : Fasa Analisis Tematik.....	28
Jadual 3 :Jadual Demografi Peserta.....	35

SENARAI RAJAH

Rajah 1: Kerangka Konseptual.....	7
Rajah 2: Kerangka Teoritikal.....	10
Rajah 3: Ringkasan Tema 1 dan sub-tema.....	43
Rajah 4: Ringkasan Tema 2 dan sub-tema.....	52
Rajah 5: Ringkasan Tema 3 dan sub-tema.....	61

SENARAI SINGKATAN

UNIMAS	Universiti Malaysia Sarawak
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi
SCCT	<i>Social Cognitive Creer Theory</i>
CAS	<i>Career Anxiety Scale</i>

ABSTRAK

KEBIMBANGAN KERJAYA DALAM KALANGAN PELAJAR KAUNSELING : MENEROKA FAKTOR PSIKOLOGI DAN STRATEGI MENGATASI

Kajian ini bertujuan untuk meneroka kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling dengan memberi fokus kepada faktor psikologi yang menyumbang kepada kebimbangan tersebut serta strategi mengatasi yang digunakan. Isu ini semakin penting memandangkan tekanan akademik, ketidaktentuan pasaran kerja, dan jangkaan sosial sering membebankan pelajar, khususnya dalam bidang kaunseling yang memerlukan komitmen tinggi secara teori dan praktikal. Kajian ini dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif berbentuk kajian kes, melibatkan beberapa orang pelajar Sarjana Muda Kaunseling dari Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) sebagai peserta. Data diperoleh melalui temubual semi-struktur dan dianalisis menggunakan kaedah analisis tematik. Hasil dapatan menunjukkan bahawa kebimbangan kerjaya berpunca daripada ketidakpastian masa depan, tekanan untuk memenuhi jangkaan keluarga, dan keraguan terhadap kebolehan diri sendiri. Faktor psikologi utama yang dikenal pasti termasuklah tahap efikasi sendiri yang rendah, tekanan emosi, serta rasa tidak bersedia secara profesional. Dalam mengatasi kebimbangan ini, peserta menggunakan pelbagai strategi seperti mendapatkan sokongan sosial, pengurusan masa yang berkesan, amalan kesedaran diri (*mindfulness*), dan bimbingan kaunseling kerjaya. Kajian ini memberi implikasi penting kepada institusi pengajian tinggi dalam memperkukuh sokongan psikososial pelajar dan menyediakan intervensi yang sesuai untuk membina keyakinan serta kesiapsiagaan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling.

Kata kunci: kebimbangan kerjaya, pelajar kaunseling, faktor psikologi, strategi mengatasi, kajian kualitatif

BAB 1

Pengenalan

1.0 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan untuk meneroka kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling dari aspek faktor psikologi dan strategi mengatasi. Bab pertama terdiri daripada latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif, persoalan kajian, kepentingan kajian, batasan kajian, definisi istilah dan rumusan.

1.1 Latar Belakang Kajian

Pelajar kaunseling sering bergelut dengan kebimbangan kerjaya, terutamanya semasa mereka bersedia untuk pekerjaan masa depan dan menghadapi halangan akademik, profesional, serta interpersonal (Nguyen et al., 2022). Beberapa pembolehubah psikologi, seperti kebimbangan prestasi, ketakutan terhadap ketidakstabilan kerja, dan harapan tinggi daripada keluarga serta masyarakat, dikenal pasti sebagai faktor yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya di Malaysia (Jayaraman et al., 2021; Salleh et al., 2023). Oleh itu, pelajar kaunseling amat memerlukan pendekatan sistematik untuk membangunkan keyakinan diri dan efikasi sendiri semasa menghadapi keperluan akademik serta profesional yang mencabar.

Dalam masa yang sama, ramai pelajar mungkin berasa tidak bersedia untuk memenuhi permintaan pelanggan masa depan akibat daripada jangkaan yang tinggi ini, yang boleh membawa kepada tekanan dan kebimbangan yang signifikan (Yusoff et al., 2020; Zainal et al., 2023). Kepentingan mengkaji kebimbangan kerjaya dalam konteks Malaysia diserlahkan oleh hubungan yang rumit antara tekanan akademik, keperluan profesional, dan jangkaan budaya yang unik.

Bagi mengurangkan kebimbangan kerjaya, pelajar kaunseling sering menggunakan pelbagai strategi mengatasi, termasuk mendapatkan sokongan rakan sebaya, melibatkan diri dalam amalan kesedaran, dan membangunkan kemahiran pengurusan masa (Ng et al., 2019; Rahman et al., 2023). Strategi ini terbukti membantu pelajar menguruskan tekanan mereka dengan lebih efektif sambil membina daya tahan sifat penting bagi kaunselor masa depan. Kajian terkini di Malaysia menunjukkan bahawa pelajar yang menggunakan mekanisme daya tindak yang berkesan melaporkan tahap kebimbangan yang lebih rendah serta lebih optimistik terhadap laluan kerjaya mereka (Abdullah &

Raman, 2022). Tambahan pula, kajian-kajian ini turut mencadangkan bahawa intervensi berdasarkan pendekatan psikologi positif mampu meningkatkan efikasi sendiri pelajar kaunseling dalam menghadapi cabaran kerjaya (Ahmad et al., 2023).

Memahami faktor psikologi dan strategi mengatasi ini adalah penting untuk membangunkan intervensi yang disesuaikan, bertujuan menyokong pelajar kaunseling di Malaysia. Langkah ini akan memperkasakan mereka untuk mengemudi kebimbangan mereka secara berkesan serta cemerlang dalam kerjaya masa depan mereka. Oleh yang demikian, pengkaji telah memilih tajuk “Kebimbangan Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Kaunseling: Meneroka Faktor Psikologi dan Strategi Mengatasi” sebagai tajuk kajian ini. Kajian ini bertujuan meneroka kebimbangan kerjaya yang dialami oleh pelajar kaunseling, faktor psikologi yang mempengaruhinya, serta strategi mengatasi yang digunakan bagi menghadapi cabaran tersebut.

1.2 Pernyataan Masalah

Kebanyakan program kaunseling di Malaysia memerlukan tempoh pengajian selama empat tahun kerana ianya mengikut syarat-syarat yang ditetapkan oleh universiti dan Lembaga Kaunselor Malaysia. Namun, persoalan yang sering timbul di kalangan pelajar kaunseling ialah sama ada penantian dan usaha mereka selama empat tahun ini mampu menjanjikan peluang pekerjaan sebagai kaunselor selepas tamat pengajian. Ketiadaan jaminan pekerjaan dalam bidang ini boleh menimbulkan kebimbangan dan ketidakpastian dalam kalangan pelajar, terutama memandangkan masa yang diluangkan dalam pengajian mereka tidak menjamin kerjaya yang stabil (Ishak et al., 2021). Keadaan ini menjadi lebih rumit apabila pelajar menyedari bahawa masa yang dihabiskan dalam pengajian mereka tidak menjamin kestabilan kerjaya, sekali gus memberi kesan kepada motivasi serta kesejahteraan mental mereka (Ishak et al., 2021; Ibrahim et al., 2023).

Program kaunseling juga mempunyai keunikan berbanding program pengajian lain, di mana ia mensyaratkan pelajar untuk memenuhi sejumlah 252 jam kredit yang melibatkan sesi kaunseling, aktiviti bimbingan, dan elemen lain yang penting dalam latihan praktikal (Lembaga Kaunselor Malaysia, 2018). Selain itu, program ini turut mewajibkan pelajar menjalani praktikum dan latihan industri, yang perlu diselesaikan dalam tempoh masa yang ditetapkan bagi memenuhi kriteria untuk pengijazahan. Keperluan ini memberi bebanan tambahan kepada pelajar, terutama jika dibandingkan dengan program-

program lain, seperti Program Sumber Manusia, yang hanya mewajibkan latihan industri sebagai syarat tamat pengajian. Akibatnya, pelajar kaunseling sering merasakan beban tambahan yang boleh memberi kesan kepada prestasi akademik dan keseimbangan emosi mereka (Kamaruddin et al., 2022).

Berdasarkan statistik, kadar pengangguran di kalangan graduan di Malaysia masih membimbangkan. Menurut Kajian Pengesanan Graduan oleh Kementerian Pengajian Tinggi pada tahun 2021, kira-kira 25.2% graduan kaunseling masih belum mendapatkan pekerjaan tetap dalam tempoh enam bulan selepas tamat pengajian (KPT, 2021). Statistik ini menggambarkan keadaan pasaran pekerjaan yang tidak stabil, yang boleh meningkatkan tekanan psikologi dan rasa keraguan dalam kalangan pelajar kaunseling terhadap masa depan kerjaya mereka (Mohd Ali et al., 2022). Kajian ini dijalankan untuk mengkaji isu ini secara mendalam, khususnya untuk menilai sejauh mana program kaunseling memenuhi aspirasi pelajar untuk mendapatkan pekerjaan tetap dalam bidang kaunseling.

Situasi ini berkait rapat dengan kebimbangan kerjaya, iaitu ketidakpastian tentang peluang pekerjaan selepas tamat pengajian yang memberi tekanan psikologi yang signifikan. Kebimbangan ini melibatkan ketidakyakinan terhadap masa depan kerjaya, keresahan mengenai kestabilan ekonomi, dan tekanan sosial untuk memenuhi harapan keluarga. Dalam keadaan pasaran kerja yang kompetitif, pelajar sering bimbang sama ada usaha mereka sepanjang empat tahun pengajian ini akan membuahkan hasil. Hal ini tidak hanya menjejaskan motivasi pelajar, tetapi juga menurunkan kepercayaan diri mereka terhadap kebolehpasaran dalam bidang kaunseling (Jamil et al., 2023).

Tambahan pula, isu kebimbangan kerjaya ini menunjukkan keperluan mendesak untuk kajian yang lebih terperinci bagi memahami bagaimana kebimbangan ini mempengaruhi pelajar kaunseling di Malaysia. Kajian ini juga penting untuk merangka strategi yang dapat membantu mereka menangani ketidakpastian dan meningkatkan kebolehpasaran mereka dalam industri kaunseling. Antara langkah yang wajar dipertimbangkan ialah memperkukuhkan kerjasama antara universiti dan industri bagi menyediakan lebih banyak peluang latihan, membangunkan program kesedaran kerjaya, dan memperkasakan sokongan psikologi sepanjang tempoh pengajian (Tan et al., 2022).

Kajian ini bertujuan untuk meneroka sejauh mana kebimbangan kerjaya mempengaruhi pelajar kaunseling, mengenal pasti faktor yang menyumbang kepada kebimbangan ini, dan mencadangkan intervensi yang praktikal serta berimpak tinggi untuk menyokong aspirasi kerjaya mereka. Keutamaan diberikan kepada usaha memahami secara mendalam cabaran psikologi yang dihadapi oleh pelajar serta keperluan mereka dalam mencapai kestabilan kerjaya selepas tamat pengajian.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Umum

Untuk meneroka kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling, dengan memberi tumpuan kepada faktor psikologi yang mempengaruhi kebimbangan tersebut serta mengenal pasti strategi mengatasi yang boleh digunakan untuk menangani cabaran tersebut. Kajian ini bertujuan untuk memahami lebih mendalam tentang perasaan ketidakpastian yang dialami oleh pelajar kaunseling berkaitan dengan peluang kerjaya mereka selepas tamat pengajian, dan untuk mengenal pasti faktor psikologi seperti kebimbangan ekonomi, kestabilan kerjaya, serta tekanan sosial yang mempengaruhi kesejahteraan mental mereka. Selain itu, objektif kajian ini juga adalah untuk mengkaji strategi mengatasi yang boleh membantu pelajar mengatasi kebimbangan ini, seperti sokongan emosi, kaunseling kerjaya, dan peningkatan kemahiran dalam bidang kaunseling (Ishak et al., 2021; Ibrahim et al., 2023).

1.3.2 Objektif Khusus

- i. Meneroka kebimbangan kerjaya yang dialami oleh pelajar kaunseling, dengan memberi fokus kepada aspek ketidakpastian yang dirasakan mengenai peluang pekerjaan, ketidakyakinan terhadap masa depan kerjaya mereka dalam bidang kaunseling.
- ii. Meneroka faktor psikologi yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling, termasuk faktor seperti tahap stres bagi memenuhi kriteria pengijazahan serta ketidakpastian tentang pasaran pekerjaan yang boleh memberi impak kepada kesejahteraan mental dan motivasi mereka untuk berjaya dalam pengajian dan kerjaya.
- iii. Meneroka strategi mengatasi yang digunakan oleh pelajar kaunseling untuk menghadapi kebimbangan kerjaya dan menilai keberkesanannya, dengan memberi tumpuan kepada strategi pengurusan stres, sokongan kaunseling, serta pengembangan kemahiran kerjaya yang berfokuskan pembinaan keyakinan diri dan daya tahan dalam menghadapi cabaran kerjaya (Ishak et al., 2021; Ibrahim et al., 2023; Rahman et al., 2022).

1.4 Persoalan Kajian

Kajian ini cuba untuk menjawab persoalan kajian berikut:

1. Apakah bentuk kebimbangan kerjaya yang dialami oleh pelajar kaunseling?

Persoalan ini bertujuan untuk mengkaji jenis-jenis kebimbangan yang dihadapi oleh pelajar kaunseling, termasuk ketidakpastian terhadap peluang pekerjaan dan ketidakyakinan dalam bidang kaunseling selepas tamat pengajian.

2. Apakah faktor psikologi yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling di Malaysia?

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor psikologi yang memberi impak kepada kebimbangan kerjaya, seperti tahap stres, tekanan sosial, dan ketidakpastian tentang masa depan kerjaya.

3. Bagaimanakah strategi yang digunakan oleh pelajar kaunseling dalam menguruskan kebimbangan kerjaya mereka?

Persoalan ini akan menyelidiki pelbagai strategi yang digunakan oleh pelajar kaunseling, seperti pengurusan stres, sokongan sosial, dan kaunseling, untuk mengurangkan kebimbangan kerjaya dan meningkatkan kesejahteraan mental mereka.

1.5 Kepentingan Kajian

pengkajian ini memberi tumpuan kepada kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling, dengan fokus utama pada faktor psikologi dan strategi mengatasi yang digunakan untuk menguruskannya. Kajian ini adalah penting kerana ia memberi peluang untuk menangani isu yang memberi kesan langsung kepada pencapaian akademik, kesejahteraan emosi, dan kesediaan profesional pelajar kaunseling yang bakal memasuki sektor kaunseling. Dalam konteks ini, pengetahuan yang mendalam tentang faktor psikologi yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya serta mekanisme yang digunakan oleh pelajar dapat memperkasa program-program kaunseling di institusi pendidikan. Hasil daripada kajian ini boleh membantu membangunkan rangkaian sokongan yang mengurangkan kebimbangan pelajar serta meningkatkan harga diri, ketabahan, dan kesediaan mereka untuk

menghadapi cabaran di tempat kerja (Smith & Jones, 2023; Zhang et al., 2022).

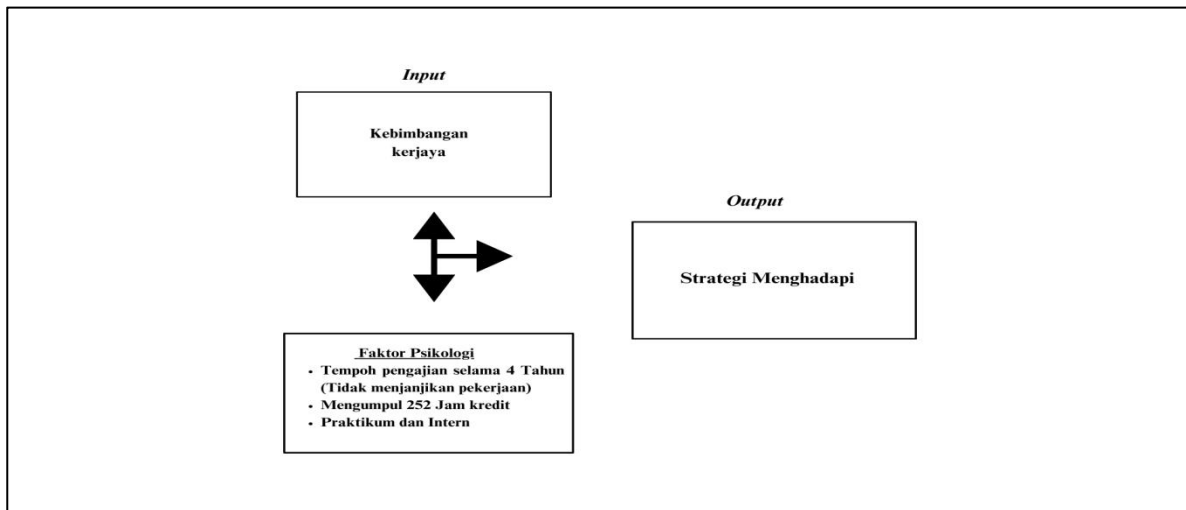
Selain itu, kajian ini mempunyai kepentingan yang besar dalam memajukan industri kesihatan mental. Pelajar kaunseling yang menghadapi kebimbangan kerjaya tanpa sokongan yang tepat mungkin tidak dapat mencapai potensi penuh mereka, yang seterusnya boleh menjejaskan kualiti perkhidmatan yang mereka berikan sebagai kaunselor profesional pada masa depan. Dengan menumpukan pada faktor psikologi dan strategi mengatasi, kajian ini bertujuan untuk memupuk tenaga kerja kaunseling yang berdaya tahan, empati, dan mampu mengurus kesejahteraan mereka sendiri. Ini bukan sahaja akan meningkatkan kualiti penjagaan yang mereka berikan kepada pelanggan masa depan tetapi juga memperkukuh keberkesanan keseluruhan perkhidmatan kesihatan mental di masyarakat (Kaur & Mishra, 2021; Choi et al., 2022).

Bagi universiti, kajian ini memberikan peluang untuk menilai dan menambah baik sistem sokongan yang ada bagi pelajar kaunseling. Penemuan daripada kajian ini boleh digunakan untuk melaksanakan intervensi yang lebih terarah, seperti menggabungkan latihan kemahiran mengatasi, program bimbingan, dan sokongan kesihatan mental ke dalam kurikulum mereka. Ini bukan sahaja dapat meningkatkan prestasi akademik pelajar tetapi juga meningkatkan persekitaran akademik yang menyokong kesejahteraan emosi dan kesediaan kerjaya mereka. Dengan demikian, kajian ini berperanan dalam menyediakan pelajar bukan hanya untuk keperluan akademik mereka tetapi juga untuk kejayaan profesional jangka panjang dalam bidang kaunseling (Rasool & Ghosh, 2020; Hidayah et al., 2023).

Secara lebih luas, pengkajian ini juga memberi impak positif kepada masyarakat kerana ia menyumbang kepada peningkatan kualiti perkhidmatan kesihatan mental. Pelajar kaunseling yang dapat menguruskan kebimbangan kerjaya mereka dengan berkesan berkemungkinan besar menjadi profesional yang lebih cekap, empati, dan mampu memberikan kesan positif kepada komuniti mereka. Dengan menangani kebimbangan kerjaya, masyarakat dapat memperoleh manfaat daripada tenaga kerja kesihatan mental yang lebih bersedia menghadapi tekanan dan memberikan perkhidmatan yang berkesan kepada mereka yang memerlukan, menggalakkan penduduk yang lebih sihat dan berdaya tahan (Lee et al., 2022; Malek et al., 2023).

1.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merujuk kepada perkaitan antara satu konsep terhadap satu konsep yang lain berdasarkan masalah yang ingin diteliti dalam kajian ini. Kerangka konseptual membantu untuk menghubungkan atau menjelaskan dengan lebih terperinci berkenaan topik yang ingin dibahaskan. Kerangka konseptual ini juga dibentuk untuk pengkaji mengetahui hasil yang akan diperoleh (*input*) iaitu dapatan kajian mengenai faktor psikologi yang dialami oleh pelajar kaunseling yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya dan (*output*) bagi aspek strategi pelajar kaunseling menghadapi masalah kebimbangan kerjaya. Berikut merupakan kerangka konseptual kajian. (rujuk rajah 1.0 di bawah)



Rajah 1: Kerangka Konseptual

1.7 Kerangka Teoritik

1.7.1 Teori Pembangunan Kerjaya (*Super Theory*)

Teori Pembangunan Kerjaya, yang dibangunkan oleh Donald Super pada tahun 1980, merupakan pendekatan menyeluruh untuk memahami perkembangan kerjaya sepanjang hayat seseorang. Super (1980) menegaskan bahawa pembangunan kerjaya bukanlah satu proses yang statik, tetapi berterusan melalui kitaran hidup yang terdiri daripada lima peringkat utama: pertumbuhan (*growth*), eksplorasi (*exploration*), penubuhan (*establishment*), penyelenggaraan (*maintenance*), dan pengunduran (*retreat*). Setiap peringkat ini melibatkan perkembangan dan perubahan yang unik dengan peranan serta tuntutan yang berbeza.

Pada peringkat eksplorasi, individu mula meneroka pelbagai pilihan kerjaya dan membina minat

yang boleh membimbing mereka ke arah matlamat pekerjaan tertentu. Sementara itu, dalam peringkat penubuhan, individu cenderung mencari kestabilan dalam pilihan kerjaya yang telah dibuat. Perubahan dan pencapaian dalam setiap peringkat ini berfungsi sebagai asas untuk perkembangan kerjaya individu sepanjang hidup mereka.

Selain itu, Super memperkenalkan konsep ruang hidup (*life space*), yang merujuk kepada pelbagai aktiviti yang dilakukan oleh individu sepanjang hayat mereka, seperti peranan mereka sebagai anak, pekerja, dan ahli masyarakat. Teori ini menyatakan bahawa identiti kerja seseorang tidak hanya terbentuk daripada tugas atau aktiviti yang berkaitan dengan pekerjaan, tetapi juga daripada komitmen terhadap nilai-nilai penting dalam kehidupan peribadi mereka (Savickas, 2002). Dalam konteks ini, konsep sendiri (*self-concept*) adalah elemen penting di mana seseorang membangunkan pemahaman tentang diri mereka yang relevan untuk terlibat dalam pelbagai pengalaman dan situasi kehidupan.

Super berpendapat bahawa perkembangan kerjaya adalah gambaran perubahan dalam konsep sendiri individu sepanjang hidup mereka, yang dipengaruhi oleh faktor persekitaran, pengalaman peribadi, dan perubahan dalam interaksi sosial. Oleh itu, teori ini menunjukkan bahawa kerjaya individu berkembang seiring dengan perubahan dalam pemahaman dan penyesuaian diri mereka terhadap pelbagai peranan dan tuntutan dalam kehidupan mereka.

Teori Super adalah relevan dengan kajian ini kerana ia menyediakan kerangka untuk memahami bagaimana kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling berkembang sepanjang peringkat kehidupan mereka dan bagaimana ia dipengaruhi oleh pelbagai peranan yang mereka jalankan. Dalam konteks kajian ini, teori ini dapat menerangkan bagaimana pelajar kaunseling, yang berada dalam peralihan antara pendidikan tinggi dan dunia pekerjaan, mungkin mengalami ketidakpastian dan kebimbangan mengenai masa depan kerjaya mereka. Peringkat eksplorasi dan penubuhan dalam teori ini sangat relevan dengan cabaran yang dihadapi oleh pelajar kaunseling yang sedang memilih dan menyesuaikan diri dengan kerjaya yang stabil selepas tamat pengajian. Kebimbangan ini boleh dikaitkan dengan peranan mereka sebagai pelajar, individu yang sedang membina identiti profesional, serta anggota masyarakat.

Tambahan pula, konsep *life space* dalam teori ini memberikan perspektif yang lebih luas tentang bagaimana pelajar kaunseling mungkin berhadapan dengan peranan yang berbeza, seperti keluarga dan kehidupan sosial, yang turut mempengaruhi kebimbangan kerjaya mereka. Oleh itu, teori Super menyokong kajian ini dengan menyediakan landasan untuk meneroka bagaimana faktor psikologi dan peranan dalam kehidupan individu boleh mempengaruhi kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling.

Teori ini juga memberi tumpuan kepada pentingnya kesediaan individu dalam menghadapi cabaran dunia pekerjaan melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang perubahan peribadi dan sosial sepanjang peringkat perkembangan kerjaya mereka.

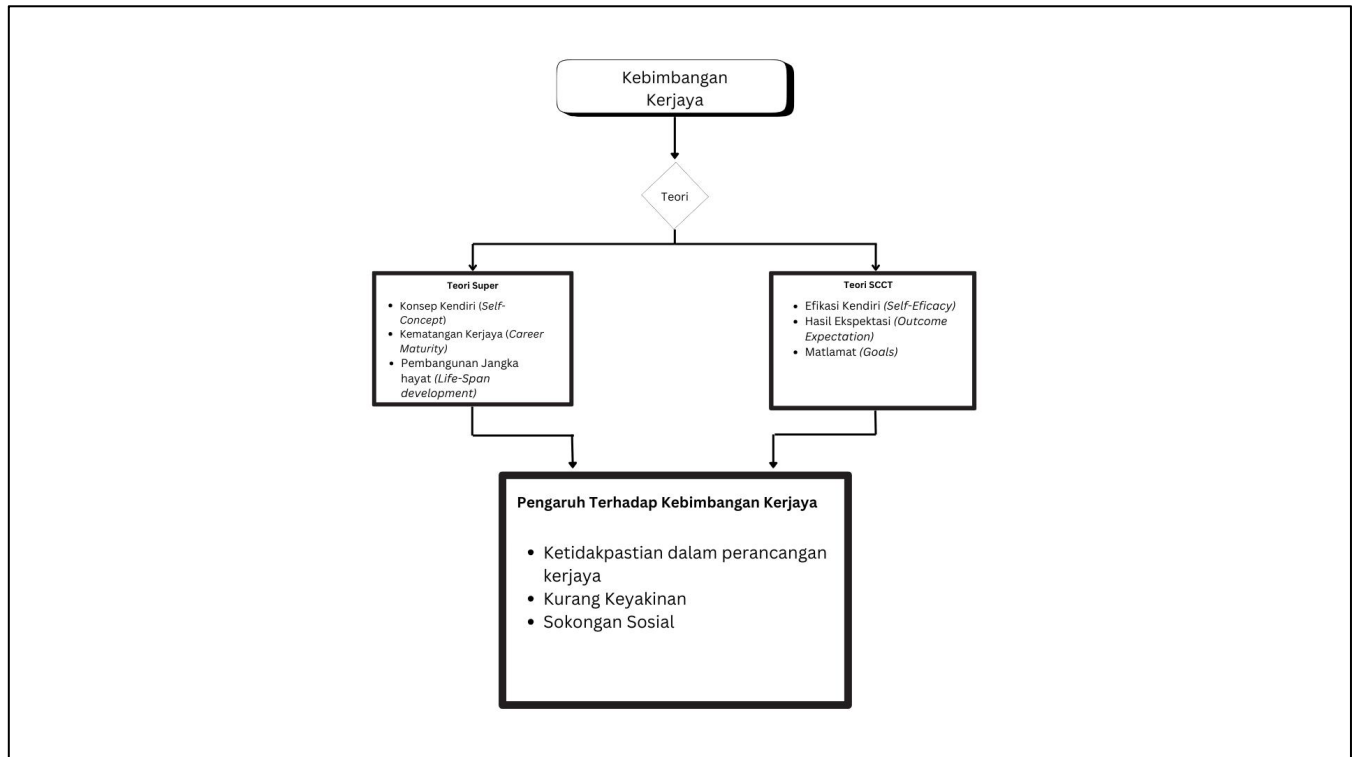
1.7.2 Teori Kerjaya Kognitif Sosial (SCCT)

Teori Kerjaya Kognitif Sosial (SCCT), yang diperkenalkan oleh Lent, Brown, dan Hackett (1994), menekankan bagaimana faktor kognitif, emosi, dan kontekstual mempengaruhi perkembangan kerjaya individu. Teori ini berdasarkan konsep utama seperti keberkesanan diri, jangkaan hasil, dan matlamat. Keberkesanan diri merujuk kepada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas tertentu, manakala jangkaan hasil merujuk kepada kepercayaan tentang akibat atau ganjaran daripada tindakan tertentu. Gabungan kedua-dua elemen ini membentuk minat individu terhadap aktiviti atau bidang tertentu, yang akhirnya membawa kepada pilihan dan pencapaian kerjaya.

Selain itu, SCCT mengambil kira faktor kontekstual seperti sokongan sosial, peluang pendidikan, dan halangan ekonomi yang boleh mempengaruhi keputusan kerjaya. Faktor-faktor ini bertindak sebagai pemudah atau penghalang kepada pencapaian matlamat kerjaya. Teori ini juga menggariskan peranan pengalaman pembelajaran dalam membentuk keberkesanan diri dan jangkaan hasil. Misalnya, pengalaman kerja atau latihan industri yang positif boleh meningkatkan keyakinan individu untuk meneruskan kerjaya dalam bidang tersebut. Dengan memahami interaksi faktor dalaman dan luaran ini, SCCT menyediakan kerangka kerja yang holistik untuk menjelaskan proses membuat keputusan kerjaya.

Teori Kerjaya Kognitif Sosial (SCCT) relevan dalam memahami kebimbangan kerjaya yang dialami oleh pelajar universiti kerana ia memberikan kerangka untuk menerangkan bagaimana keberkesanan diri, jangkaan hasil, dan faktor kontekstual mempengaruhi keputusan kerjaya. Pelajar universiti sering menghadapi tekanan akademik dan cabaran membuat keputusan kerjaya yang dipengaruhi oleh keyakinan mereka terhadap kebolehan diri (keberkesanan diri) serta kepercayaan terhadap hasil yang diharapkan daripada pilihan kerjaya mereka (jangkaan hasil). Sebagai contoh, seorang pelajar yang kurang yakin dengan kemampuan mereka dalam bidang kaunseling mungkin merasa bimbang untuk mengejar kerjaya dalam bidang tersebut, walaupun terdapat peluang kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahawa keberkesanan diri memainkan peranan penting dalam kebimbangan kerjaya yang dialami pelajar (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Teori ini relevan kerana ia menjelaskan bagaimana tekanan luaran dan dalaman ini saling berkaitan dan boleh menimbulkan kebimbangan kerjaya. Dengan memahami aspek-aspek ini, institusi pendidikan dapat merangka program atau sokongan yang lebih baik untuk membantu pelajar menangani kebimbangan kerjaya dengan berkesan (Brown & Lent, 2013).



Rajah 2 : Kerangka Teoritik

1.8 Definisi Istilah

1.8.1 Kebimbangan Kerjaya

I. Konseptual

Kebimbangan kerjaya merujuk kepada perasaan ketidakpastian, ketakutan, atau tekanan yang dialami individu berkaitan dengan perancangan, pemilihan, atau perkembangan kerjaya mereka. Kebimbangan ini sering kali timbul daripada ketidakpastian masa depan, kekurangan keyakinan diri, atau konflik antara jangkaan kerjaya dengan kehendak peribadi (Brown & Lent, 2013).

II. Operasional

Kebimbangan kerjaya merujuk kepada cara mengukur tahap ketidakpastian, ketakutan, atau tekanan yang dialami individu dalam konteks kerjaya. Kebimbangan kerjaya boleh dioperasionalisasikan melalui soal selidik atau skala penilaian.

1.8.2 Faktor psikologi

I. Konseptual

Faktor psikologi merujuk kepada elemen dalaman individu seperti emosi, kepercayaan, sikap, personaliti, dan motivasi yang mempengaruhi pemikiran, tingkah laku, dan kesejahteraan mereka. Faktor-faktor ini memainkan peranan penting dalam bagaimana individu menghadapi cabaran hidup, membuat keputusan, dan mencapai matlamat (Schunk, 2020).

II. Operasional

Faktor psikologi merujuk kepada cara menilai dan mengukur elemen psikologi dalaman yang mempengaruhi tingkah laku, pemikiran, dan kesejahteraan individu.

1.8.3 Strategi mengatasi

I. Konseptual

Strategi mengatasi merujuk kepada kaedah atau pendekatan yang digunakan individu untuk menguruskan tekanan atau cabaran yang dihadapi dalam kehidupan. Strategi ini boleh melibatkan cara kognitif, emosi, atau tingkah laku untuk mengurangkan kesan negatif situasi yang menekan dan meningkatkan kesejahteraan (Lazarus, 2020).

II. Operasional

Strategi mengatasi merujuk kepada pengukuran dan penilaian kaedah atau pendekatan yang digunakan oleh individu untuk mengatasi tekanan, cabaran, atau situasi yang sukar dalam kehidupan mereka.

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa batasan. Ia hanya melibatkan pelajar kaunseling dari institusi tertentu, yang menyukarkan generalisasi hasil kajian ke populasi yang lebih luas. Selain itu, penggunaan laporan sendiri boleh menyebabkan bias tindak balas dalam pengukuran kebimbangan kerjaya dan strategi daya tindak. Kajian ini juga tidak mengambil kira faktor luaran seperti keadaan ekonomi atau perubahan pasaran pekerjaan, yang juga mempengaruhi kebimbangan kerjaya. Kajian masa hadapan dicadangkan untuk melibatkan sampel lebih luas dan mempertimbangkan faktor kontekstual yang lebih holistik.

1.10 Rumusan

Kesimpulannya, kajian ini memberikan penjelasan yang mendalam mengenai kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling, dengan fokus kepada faktor psikologi dan strategi mengatasi yang digunakan untuk mengatasi cabaran tersebut. Kajian ini telah mengenal pasti pelbagai elemen yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya, seperti ketidakpastian masa depan dan konflik antara jangkaan kerjaya dengan kehendak peribadi. Melalui penglibatan pelajar kaunseling, kajian ini juga mengkaji strategi mengatasi yang mereka gunakan, yang melibatkan mekanisme psikologi dan sokongan sosial dalam menghadapi ketidakpastian kerjaya mereka. Dapatan kajian ini diharap dapat memperkaya pengetahuan tentang kebimbangan kerjaya di kalangan pelajar, terutamanya dalam konteks pendidikan tinggi, dan memberi panduan berguna untuk pengembangan program sokongan serta intervensi kaunseling yang lebih berkesan.

BAB 2

SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pendahuluan

Bahagian ini akan membincangkan beberapa kajian lepas yang berkaitan dengan kebimbangan kerjaya beserta dengan faktor psikologi yang dihadapi dan juga strategi mengatasinya. Bab ini menerangkan banyak aspek penting dalam kajian ini daripada kajian terdahulu yang merangkumi pelbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, majalah dan laman sesawang. Kajian ini akan dijadikan sebagai rujukan kepada pengkaji dan pembaca pada masa akan datang agar lebih memahami objektif dan tujuan sebenar yang akan dilakukan dalam kajian ini.

2.1 Kajian lepas berkaitan dengan kebimbangan kerjaya

Banyak kajian lepas dikenalpasti dengan membincangkan kebimbangan kerjaya yang dihadapi oleh pelajar universiti, terutamanya berkaitan dengan faktor psikologi yang mempengaruhi tahap kebimbangan kerjaya. Kebimbangan kerjaya ditakrifkan sebagai ketakutan atau kebimbangan yang berkaitan dengan keputusan kerjaya masa depan dan hasil yang mereka anggap (Nurdiyanto & Harjanti, 2022). Kebimbangan ini sering muncul dalam bentuk tekanan jangkaan yang diperburukkan oleh faktor seperti ketidakpastian mengenai laluan kerjaya, ketakutan terhadap kegagalan, dan kebimbangan tentang daya saing pasaran kerja. pengkajian menunjukkan bahawa kebimbangan kerjaya ini boleh menjejaskan keupayaan pelajar membuat keputusan secara signifikan, sekali gus membawa kepada ketidakpastian dan perancangan kerjaya yang tertangguh (Nurdiyanto et al., 2022).

Di Malaysia, khususnya di Selangor, situasi ini menjadi lebih serius semasa pandemik COVID-19. Kajian oleh Wong et al. (2023) mendapati bahawa 66.2% pelajar universiti mengalami tahap kebimbangan sederhana hingga teruk akibat tekanan berkaitan pandemik. Antara faktor penyumbang utama ialah gangguan seperti pengurangan peluang pekerjaan, ketidakamanan kewangan, dan cabaran menyesuaikan diri dengan pembelajaran dalam talian. Kebimbangan kerjaya yang meningkat ini jelas menunjukkan bahawa faktor psikologi memainkan peranan penting dalam menentukan tahap kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar universiti.

2.2 Kebimbangan Kerjaya Dalam Konteks Pelajar Kaunseling

2.2.1 Kajian Luar Negara

Kajian yang dijalankan di Korea Selatan oleh Boo dan Kim (2020) menunjukkan bahawa kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling mencipta kitaran negatif yang melibatkan herotan kognitif (*cognitive distortions*). Dalam kajian ini, mereka mendapati bahawa pelajar yang mengalami kebimbangan kerjaya sering kali berfikir secara negatif atau tidak realistik tentang masa depan mereka. Herotan kognitif ini menyebabkan mereka merasa tidak bersedia atau tidak mampu membuat keputusan kerjaya yang penting, sekaligus menambah kepada ketidakpastian yang mereka rasakan mengenai masa depan profesional mereka. Keadaan ini memberi kesan buruk bukan sahaja kepada kesihatan mental mereka, tetapi juga terhadap kesejahteraan fizikal dan emosi secara keseluruhan. Kebimbangan yang berlarutan dalam jangka masa panjang boleh menyebabkan pelajar mengalami stres yang berterusan, yang akhirnya memburukkan lagi tahap ketahanan psikologi mereka dan menghalang perkembangan profesional yang sepatutnya berlaku.

Penemuan ini sejajar dengan pengkajian oleh Belle et al. (2022) di Kanada yang menunjukkan hubungan yang ketara antara kebimbangan kerjaya dan kemurungan dalam kalangan pelajar. Kajian tersebut mendapati bahawa pendedahan berterusan kepada kebimbangan mengenai masa depan kerjaya boleh menyebabkan pelajar mengalami kesulitan emosi yang mendalam, termasuk kemurungan. Ketidakmampuan untuk melihat masa depan dengan optimistik dan perasaan tidak berdaya dalam membuat keputusan kerjaya boleh merosakkan kestabilan emosi pelajar, yang seterusnya menjejaskan keupayaan mereka untuk membuat keputusan yang rasional dan produktif. Pendedahan yang berpanjangan kepada tekanan kerjaya ini memperlihatkan betapa pentingnya untuk memberikan sokongan psikologi yang berterusan bagi membantu pelajar mengatasi kebimbangan ini, agar mereka dapat mengekalkan kesejahteraan mental dan mencapai potensi profesional mereka dengan lebih baik.

2.2.2 Kajian Dalam Negara

Kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling di Malaysia mencerminkan realiti yang semakin kompleks, dengan faktor ekonomi dan sosial yang berinteraksi secara mendalam dalam membentuk pemikiran dan tingkah laku pelajar. Menurut kajian oleh Hamid dan Zainal (2021), kekurangan peluang pekerjaan dalam bidang kaunseling dan persaingan yang tinggi di pasaran pekerjaan tempatan telah menjadi punca utama kebimbangan ini. Pelajar kaunseling sering kali merasa terjebak dalam situasi di mana pendidikan mereka mungkin tidak menjamin pekerjaan yang stabil,

menyebabkan ketidakpastian mengenai masa depan kerjaya mereka. Dengan peningkatan jumlah graduan dalam bidang ini, persaingan untuk mendapatkan jawatan yang berkaitan menjadi semakin sengit, menambah kepada tekanan yang mereka hadapi. Ketidakpastian mengenai laluan kerjaya ini memberi kesan mendalam terhadap proses pembangunan profesional mereka, mempengaruhi keputusan mereka untuk terus berkembang dalam bidang yang telah mereka pilih.

Selain itu, kebimbangan kerjaya ini tidak hanya memberi impak kepada keputusan kerjaya tetapi juga kepada kesejahteraan mental pelajar kaunseling. Hamid dan Zainal (2021) juga mendapati bahawa kebimbangan terhadap masa depan kerjaya sering dikaitkan dengan penurunan dalam keyakinan diri dan ketidakupayaan untuk menghadapi cabaran dalam persekitaran yang sangat kompetitif. Pelajar kaunseling yang tertekan akibat kebimbangan kerjaya mungkin menghadapi kesukaran untuk melihat potensi diri mereka, yang memberi kesan kepada prestasi akademik dan perkembangan profesional mereka. Keadaan ini memperlihatkan bahawa kebimbangan kerjaya bukan sahaja mempengaruhi keputusan kerjaya tetapi juga mampu mengurangkan kesejahteraan emosi dan psikologi mereka, menjadikan mereka lebih rentan terhadap masalah mental yang lebih serius seperti stres, kecemasan, dan kemurungan.

Kajian ini turut menunjukkan bahawa faktor budaya dan sosial dalam konteks Malaysia turut menyumbang kepada kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling. Di Malaysia, terdapat harapan yang tinggi daripada masyarakat dan keluarga untuk pelajar memilih kerjaya yang stabil dan dihormati. Oleh itu, mereka sering merasakan tekanan untuk mencapai kejayaan yang ditentukan oleh norma sosial dan keluarga, yang boleh menyebabkan kebimbangan tambahan. Kegagalan untuk memenuhi jangkaan tersebut boleh menyebabkan pelajar merasakan mereka tidak berjaya, yang meningkatkan rasa ketidakpastian dan kebimbangan mengenai masa depan mereka.

2.3 Faktor Psikologi

2.3.1 Kajian Luar Negara

Faktor psikologi seperti harga diri dan keharmonian kumpulan memainkan peranan yang signifikan dalam mempengaruhi kesejahteraan individu, terutamanya dalam konteks kebimbangan kerjaya. pengkajian di Amerika Syarikat oleh Hirano dan Ebata (2021) menunjukkan bahawa harga diri yang tinggi bertindak sebagai penampan terhadap tekanan, memberikan individu keyakinan untuk

menghadapi cabaran dan ketidakpastian, termasuk berkaitan keputusan kerjaya. Harga diri yang kukuh membantu individu menilai potensi mereka dengan lebih objektif, menjadikan mereka lebih bersedia untuk membuat keputusan kerjaya yang strategik. Dalam konteks kebimbangan kerjaya, pelajar dengan harga diri yang tinggi cenderung kurang terpengaruh oleh tekanan sosial dan jangkaan luaran, yang sering menjadi punca utama ketidakpastian kerjaya. Sebaliknya, mereka lebih berkemampuan untuk mengekalkan fokus pada matlamat jangka panjang dan membina daya tahan psikologi dalam menghadapi cabaran.

Sebaliknya, kajian di Jepun menekankan peranan keharmonian kumpulan dalam membentuk peraturan emosi sebagai mekanisme daya tahan psikologi. Hirano dan Ebata (2021) mendapati bahawa dalam budaya Jepun, nilai-nilai sosial yang mengutamakan hubungan harmoni antara individu membantu mengurangkan tekanan emosi, terutama yang berkaitan dengan keputusan penting seperti kerjaya. Keharmonian kumpulan memberi sokongan moral kepada individu melalui interaksi sosial yang positif, yang membantu mereka mengatasi rasa tidak pasti dan kebimbangan mengenai masa depan kerjaya. Walau bagaimanapun, dalam konteks kebimbangan kerjaya, terlalu bergantung kepada keharmonian kumpulan boleh menjadi penghalang jika individu merasa perlu memenuhi jangkaan sosial atau takut menimbulkan konflik, yang seterusnya meningkatkan tekanan dalam membuat keputusan kerjaya. Penemuan ini menunjukkan bagaimana faktor psikologi yang berbeza, bergantung kepada konteks budaya, mempengaruhi kebolehan individu untuk mengelola kebimbangan kerjaya secara berkesan.

2.3.2 Kajian Dalam Negara

Faktor psikologi seperti sokongan keluarga dan kesepaduan sosial memainkan peranan yang signifikan dalam membantu individu menghadapi kebimbangan kerjaya. Di Malaysia, sokongan keluarga sering menjadi tonggak utama dalam mengurangkan tekanan psikologi, terutamanya dalam kalangan pelajar universiti yang berdepan cabaran dalam membuat keputusan kerjaya. Kajian oleh Aziz dan Said (2022) menunjukkan bahawa hubungan keluarga yang kukuh bukan sahaja memberikan kestabilan emosi tetapi juga membina keyakinan pelajar untuk menghadapi ketidakpastian masa depan kerjaya mereka. Selain itu, jaringan sosial yang erat dalam komuniti universiti menyediakan pelajar dengan sumber sokongan tambahan yang membantu mengurangkan kesan tekanan akademik dan sosial. Namun, ketergantungan terhadap sokongan keluarga juga boleh mencetuskan kebimbangan apabila harapan keluarga terhadap kejayaan kerjaya tidak sejajar dengan aspirasi peribadi pelajar. Dalam konteks kebimbangan kerjaya,

interaksi yang kompleks antara sokongan keluarga, jangkauan sosial, dan tekanan akademik menekankan keperluan untuk pendekatan intervensi yang sensitif budaya. Ini penting bagi membantu pelajar mengelola tekanan dan membina daya tahan psikologi yang diperlukan untuk membuat keputusan kerjaya yang rasional dan bermakna.

2.4 Strategi Mengatasi Kebimbangan Pelajar

2.4.1 Kajian Luar Negara

Kajian antarabangsa telah membuktikan bahawa strategi mengatasi memainkan peranan penting dalam mengurangkan kesan tekanan emosi terhadap kesejahteraan pelajar, terutamanya semasa tempoh krisis seperti pandemik COVID-19. Sebagai contoh, kajian oleh Cao et al. (2020) menegaskan bahawa pelajar universiti menghadapi tekanan emosi yang ketara akibat tuntutan akademik, ketidakpastian ekonomi, dan perubahan mendadak dalam kaedah pembelajaran. Tekanan ini sering kali menjejaskan kebolehan mereka untuk membuat keputusan yang rasional, termasuk dalam hal kerjaya. Dalam konteks pelajar kejururawatan, Huang et al. (2020) mendapati bahawa tekanan yang tinggi semasa pandemik mencetuskan kebimbangan yang boleh mengganggu kesejahteraan mental dan keputusan kerjaya. Kajian ini menekankan keberkesanan strategi mengatasi seperti pengstruktur semula positif, sokongan sosial, dan amalan kesedaran (*mindfulness*), yang membantu pelajar untuk mengurangkan impak tekanan terhadap kesejahteraan mereka. Selain meningkatkan kestabilan emosi, strategi ini membina daya tahan yang penting untuk menangani kebimbangan kerjaya, membolehkan pelajar menyesuaikan diri dengan cabaran dan ketidakpastian masa depan dengan lebih baik. Intervensi yang berfokus pada mekanisme ini amat penting dalam memastikan pelajar kekal berdaya tahan dalam menghadapi tekanan akademik dan cabaran kerjaya.

2.4.2 Kajian Dalam Negara

Di Malaysia, pandemik COVID-19 telah memperlihatkan peningkatan mendadak dalam tahap kebimbangan pelajar universiti, terutamanya berkaitan dengan akademik dan kerjaya. Kajian oleh Khan et al. (2021) menunjukkan bahawa tekanan akademik, ketidakstabilan kewangan, dan ketidakpastian terhadap laluan kerjaya masa depan adalah punca utama kebimbangan ini. Dalam situasi ini, strategi mengatasi adaptif memainkan peranan penting dalam membantu pelajar mengatasi tekanan. Sokongan sosial daripada keluarga dan rakan menjadi asas utama dalam membentuk kestabilan emosi, manakala

komuniti kampus yang inklusif memperkukuhkan semangat daya tahan pelajar. Di samping itu, sokongan institusi seperti bimbingan kerjaya, kaunseling, dan pelaksanaan strategi pembelajaran fleksibel memberikan pelajar ruang untuk menyesuaikan diri dengan tekanan akademik dan cabaran kerjaya yang semakin kompleks (Chew et al., 2020). Sokongan ini bukan sahaja mengurangkan kebimbangan, tetapi juga membantu pelajar membangunkan keyakinan terhadap kebolehan mereka untuk membuat keputusan kerjaya dengan lebih bijak, terutama dalam keadaan pasaran kerja yang tidak menentu.

2.5 Teori Dan Konsep

2.5.1 Perkaitan Teori Super dengan Kebimbangan Kerjaya

Teori Pembangunan Kerjaya Super (1957) menyediakan rangka kerja yang berharga untuk memahami proses pembangunan kerjaya, termasuk kemunculan kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar. Model Super menekankan kepentingan konsep sendiri dan bagaimana persepsi individu terhadap diri mereka berkembang dari semasa ke semasa semasa mereka maju melalui pelbagai peringkat kehidupan dan peranan kerjaya. Dalam konteks pelajar kaunseling, kebimbangan kerjaya boleh berpunca daripada terputusnya hubungan antara konsep sendiri dan keupayaan mereka untuk memenuhi tuntutan profesion kaunseling. Menurut Super, pelajar mungkin mengalami kebimbangan yang memuncak apabila jangkaan mereka terhadap diri mereka sebagai kaunselor masa depan tidak sejajar dengan kecekapan yang mereka anggap atau tekanan yang mereka hadapi dalam latihan akademik dan praktikal mereka. Apabila pelajar kaunseling beralih daripada peringkat "*growth*" dan "*exploration*" kepada fasa "*establishment*", ketidakpastian tentang peranan masa depan mereka boleh membawa kepada peningkatan tekanan berkaitan kerjaya (Super, 1980).

Tambahan pula, pendekatan *life-span*, ruang hayat Super menggariskan kepentingan faktor peribadi dan persekitaran dalam membentuk pembangunan kerjaya. Dalam konteks ini, kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling boleh dikaitkan dengan faktor psikologi seperti harga diri, efikasi sendiri, dan pengaruh sosial. Seperti yang dinyatakan oleh Lent et al. (2018), kepercayaan keberkesanan diri, atau keyakinan terhadap keupayaan seseorang untuk berjaya dalam tugas tertentu, memainkan peranan penting dalam menentukan hasil kerjaya dan secara langsung boleh mempengaruhi tahap kebimbangan. Pelajar yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah mungkin mengalami tahap kebimbangan kerjaya

yang lebih tinggi, terutamanya apabila berhadapan dengan kerja kursus atau penempatan klinikal yang sukar. Selain itu, tekanan dan jangkaan masyarakat sekitar profesion kaunseling boleh membawa kepada penilaian sendiri yang tidak realistik, menyumbang kepada kebimbangan yang dialami pelajar. Teori Super mencadangkan bahawa strategi daya tindak pelajar dipengaruhi oleh peringkat perkembangan mereka dan persilangan sifat peribadi, faktor persekitaran dan pilihan kerjaya, menjadikannya penting untuk menangani dimensi ini dalam intervensi.

Dari segi strategi mengatasi, konsep "*role salience*" Super memberikan pandangan tentang cara pelajar kaunseling mengutamakan peranan dan tanggungjawab mereka. Apabila kebimbangan kerjaya timbul, pelajar boleh menggunakan pelbagai strategi mengatasi untuk mengemudi tekanan yang berkaitan dengan aspirasi profesional mereka. Menurut Super, individu yang mempunyai kepentingan peranan yang lebih tinggi cenderung untuk menumpukan lebih pada peranan kerjaya mereka, yang mungkin membawa kepada peningkatan kebimbangan apabila peranan ini dianggap tidak boleh dicapai atau bercanggah. Kajian seperti yang dibuat oleh Lee dan Osipow (2020) telah meneroka cara pelajar kaunseling menggunakan strategi mengatasi yang berfokuskan masalah seperti mendapatkan bimbingan profesional atau melibatkan diri dalam kaunseling kerjaya untuk mengurangkan kebimbangan. Selain itu, strategi berfokuskan emosi, seperti teknik kesedaran atau relaksasi, sering digunakan untuk menguruskan tekanan dan meningkatkan kesejahteraan emosi (Nguyen et al., 2022).

2.5.2 Perkaitan Teori SCCT dengan kebimbangan kerjaya

Perkaitan Teori SCCT (Social Cognitive Career Theory) dengan kebimbangan kerjaya dapat dilihat melalui beberapa sorotan kajian lepas yang meneliti bagaimana teori ini menjelaskan fenomena kebimbangan kerjaya dalam kalangan individu, terutamanya dalam kalangan pelajar di institusi pengajian tinggi.

Kajian oleh Chung et al. (2020) mengkaji hubungan antara elemen-elemen dalam Teori SCCT, seperti kepercayaan diri (*self-efficacy*), tujuan kerjaya (*career goals*), dan hasil kerjaya (*outcomes*), dengan kebimbangan kerjaya di kalangan pelajar universiti. Menurut teori ini, individu yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka untuk mencapai matlamat kerjaya lebih cenderung untuk mengatasi kebimbangan kerjaya kerana mereka merasa lebih bersedia menghadapi cabaran dan ketidakpastian. Sebaliknya, pelajar yang kurang yakin dengan kemampuan diri

mereka dalam membuat keputusan kerjaya atau merancang masa depan profesional mereka, biasanya lebih terdedah kepada kebimbangan yang tinggi. Kajian ini menekankan pentingnya aspek *self-efficacy* dalam mengurangkan kebimbangan kerjaya, di mana pelajar yang melihat diri mereka mampu mencapai matlamat kerjaya mereka, lebih cenderung untuk mengatasi rasa takut dan tekanan yang sering dikaitkan dengan peralihan dari universiti ke dunia kerja. Secara keseluruhannya, kajian ini menyarankan bahawa meningkatkan keyakinan diri dan penetapan matlamat kerjaya yang jelas dapat memainkan peranan penting dalam mengurangkan kebimbangan yang dialami oleh pelajar universiti (Chung et al., 2020).

Kajian oleh Heppner et al. (2021) meneliti kesan faktor psikososial dalam Teori SCCT terhadap kebimbangan kerjaya di kalangan pelajar universiti di Australia, dengan fokus kepada pengaruh *self-efficacy*, matlamat kerjaya, dan sokongan sosial. Mereka mendapati bahawa pelajar yang tidak mempunyai matlamat kerjaya yang jelas dan merasa kurang yakin dengan kemampuan mereka untuk mencapai matlamat tersebut lebih cenderung mengalami kebimbangan kerjaya. Pelajar-pelajar ini sering kali meragui potensi diri mereka dan bimbang tentang pilihan kerjaya yang mungkin tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Sebaliknya, pelajar yang mempunyai matlamat kerjaya yang terperinci dan keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka (*self-efficacy*) menunjukkan tahap kebimbangan yang lebih rendah kerana mereka merasa lebih terjamin dan berfokus dalam merancang masa depan kerjaya mereka. Kajian ini menekankan bahawa program pembangunan kerjaya yang memberi perhatian kepada peningkatan *self-efficacy* melalui latihan dan bimbingan yang lebih fokus kepada penetapan matlamat yang realistik dapat membantu pelajar merancang kerjaya mereka dengan lebih jelas dan mengurangkan kebimbangan. Program-program sebegini juga dapat memberi sokongan yang diperlukan untuk membina keyakinan diri dan mengatasi rasa takut yang berkaitan dengan ketidakpastian kerjaya masa depan (Heppner et al., 2021).

Kajian dalam Negara

Kajian oleh Othman et al. (2021) mengkaji perkembangan kebimbangan kerjaya pelajar universiti di Malaysia dengan merujuk kepada Teori SCCT, yang menekankan pengaruh faktor psikososial seperti *self-efficacy*, matlamat kerjaya, dan sokongan sosial terhadap kebimbangan yang dialami oleh pelajar. Kajian ini mendapati bahawa kebimbangan kerjaya yang tinggi sering kali dikaitkan dengan ketidakpastian dalam merancang masa depan kerjaya, terutamanya bagi pelajar yang berada di tahun akhir pengajian. Pelajar-pelajar ini sering menghadapi tekanan untuk membuat keputusan besar

mengenai pilihan kerjaya mereka tanpa pengalaman yang mencukupi atau keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk mencapainya.

Namun, kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor-faktor seperti sokongan sosial dari keluarga, rakan, dan pensyarah serta pengalaman praktikal yang diperoleh semasa latihan industri memainkan peranan penting dalam mengurangkan kebimbangan tersebut. Pelajar yang mempunyai akses kepada bimbingan dan sokongan ini menunjukkan tahap kebimbangan kerjaya yang lebih rendah kerana mereka merasa lebih bersedia dan yakin dengan pilihan kerjaya mereka. Kajian ini menggariskan pentingnya menyediakan peluang pengalaman kerja yang relevan dan meningkatkan sokongan sosial untuk membantu pelajar mengatasi ketidakpastian kerjaya dan merancang masa depan mereka dengan lebih berkeyakinan (Othman et al., 2021).

2.6 Jurang Kajian (*Research Gap*)

2.6.1 Jurang Konseptual (*Conceptual Gap*)

Kajian lepas berkaitan dengan kebimbangan kerjaya banyak memberi tumpuan kepada faktor individu dan sosial, namun beberapa soalan utama masih belum dijawab sepenuhnya. Sebagai contoh, meskipun kajian oleh Boo dan Kim (2020) menekankan peranan herotan kognitif (*cognitive distortions*) dalam kebimbangan kerjaya, kajian tersebut tidak menjelaskan secara mendalam bagaimana faktor psikologi seperti tekanan sosial dan jangkaan keluarga menyumbang kepada herotan tersebut. Sebaliknya, pengkajian oleh Belle et al. (2022) mendapati hubungan signifikan antara kebimbangan kerjaya dan kemurungan, tetapi tidak meneroka bagaimana intervensi psikologi tertentu dapat mengurangkan risiko tersebut. Kekurangan kajian mendalam ini menunjukkan keperluan untuk meneroka hubungan antara dimensi psikologi dan sosial dalam konteks kebimbangan kerjaya secara lebih menyeluruh.

Tambahan pula, kajian sedia ada memperlihatkan bukti yang bercampur mengenai keberkesanan strategi mengatasi. Sebagai contoh, kajian oleh Rahman et al. (2023) mencadangkan bahawa amalan kesedaran (*mindfulness*) adalah berkesan dalam mengurangkan kebimbangan kerjaya, tetapi kajian lain seperti oleh Ng et al. (2019) mendapati bahawa sokongan rakan sebaya memainkan peranan lebih besar dalam meningkatkan kesejahteraan pelajar. Percanggahan ini menunjukkan keperluan untuk kajian baharu yang dapat menyatukan pandangan ini dalam konteks pelajar kaunseling, khususnya di Malaysia,

di mana tekanan budaya dan jangkaan sosial mungkin mempengaruhi keberkesanan strategi mengatasi tertentu.

Di samping itu, keperluan untuk replikasi kajian dalam konteks tempatan amat jelas. Sebahagian besar kajian yang meneliti kebimbangan kerjaya dijalankan di negara Barat (contohnya, Belle et al., 2022; Heppner et al., 2021), yang mana latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi berbeza dengan konteks Malaysia. Kajian oleh Hamid dan Zainal (2021) menunjukkan bahawa faktor seperti jangkaan keluarga yang tinggi dan peluang pekerjaan yang terhad adalah penyumbang utama kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling di Malaysia, namun kajian ini tidak menguji sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kesejahteraan psikologi pelajar secara langsung. Oleh itu, terdapat keperluan untuk mengulangi kajian ini dalam konteks budaya Malaysia terutamanya dalam kalangan pelajar kaunseling di Malaysia bagi membolehkan penghasilan dapatan yang lebih relevan dan kontekstual.

2.6.2 Jurang Metodologi (*Methodological Gap*)

Sebahagian besar kajian terdahulu yang mengkaji kebimbangan kerjaya menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti kajian oleh Nguyen et al. (2022) dan Wong et al. (2023). Pendekatan ini menekankan pengumpulan data melalui soal selidik berskala besar untuk menghasilkan analisis statistik. Walaupun kaedah ini memberikan gambaran umum mengenai kebimbangan kerjaya, ia tidak mampu merasai sendiri pengalaman unik individu secara mendalam, terutamanya dalam memahami bagaimana faktor psikologi dan mengatasi mempengaruhi kebimbangan kerjaya. Selain itu, kebanyakan kajian tidak menggunakan analisis tematik untuk mengenal pasti tema utama dalam pengalaman individu, yang dapat memberikan pandangan yang lebih kaya dan berfokus

Bagi mengatasi jurang ini, kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif, khususnya melalui kaedah temu bual semi-struktur, untuk mendapatkan data mendalam tentang kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling di Malaysia. Kaedah ini membolehkan pengkaji memahami pengalaman individu secara lebih terperinci dan memberikan ruang kepada peserta untuk berkongsi pandangan mereka tanpa batasan soal selidik yang terstruktur. Proses analisis tematik, seperti yang diperkenalkan oleh Braun dan Clarke (2006), digunakan untuk mengenal pasti tema utama yang berkaitan dengan kebimbangan kerjaya, faktor psikologi, dan strategi mengatasi. Pendekatan ini memberikan peluang untuk menghasilkan dapatan yang lebih kaya, relevan, dan sensitif terhadap konteks budaya tempatan.

2.7 Rumusan

Dalam bab ini, pengkaji telah membincangkan secara terperinci kajian- kajian lepas yang berkaitan dengan tajuk kajian yang ingin pengkaji kaji. Bab ini juga dapat membantu pengkaji mendapatkan kefahaman dengan lebih mendalam berkaitan isu kebimbangan kerjaya yang dihadapi oleh pelajar kaunseling sama ada di dalam mahupun luar negara. Secara umumnya, perbincangan dalam bab 2 ini sangat penting kerana dapat membantu pengkaji memahami aspek- aspek yang perlu diberi tumpuan dan dinilai dalam kajian ini serta mendorong pengkaji untuk memahami skop kajian dengan lebih mendalam.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pendahuluan

Bab ini membincangkan tentang metodologi yang akan digunakan oleh pengkaji bagi menjalankan kajian ini dimana pengkaji telah memilih pendekatan kualitatif bagi melaksanakan kajian ini. Tujuan pengkaji menggunakan kaedah kualitatif kerana pengkaji ingin meneroka dengan lebih mendalam mengenai faktor psikologi dan cara menangani kebimbangan kerjaya tersebut yang dihadapi oleh para pelajar khususnya dalam bidang kaunseling.

3.1 Reka Bentuk Kajian

3.1.1 Pendekatan Kualitatif

Pendekatan kualitatif digunakan untuk kajian ini kerana ia memfokuskan kepada pemeriksaan mendalam terhadap individu yang mengalami kebimbangan kerjaya. Secara lebih khusus, pendekatan kajian kes dipilih kerana ia membolehkan pengkaji mengumpul data yang kaya dan terperinci untuk memahami bagaimana kebimbangan kerjaya memberi kesan kepada pelajar di peringkat pengajian tinggi, khususnya di Malaysia, dan meneroka strategi untuk mengurusnya (Yin, 2018). Kaedah ini berkesan kerana ia membolehkan penerokaan mendalam tentang situasi kehidupan sebenar yang kompleks yang melibatkan sebilangan kecil peserta untuk mengenal pasti faktor psikologi dan sosial yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya dan kesannya terhadap prestasi akademik dan kesejahteraan (Stake, 1995).

Pendekatan analisis tematik digunakan dalam kajian ini bagi mengenal pasti, menganalisis, dan melaporkan corak atau tema yang muncul daripada data yang dikumpul. Proses ini melibatkan langkah-langkah seperti pengkodan data, mengenal pasti tema utama, dan mentafsir makna tema tersebut dalam konteks kebimbangan kerjaya pelajar di peringkat pengajian tinggi. Analisis tematik sesuai digunakan kerana ia fleksibel dan membolehkan pengkaji meneroka aspek psikologi dan sosial yang kompleks secara sistematik, sekaligus, memberikan pemahaman mendalam tentang pengalaman peserta (Braun & Clarke, 2020).

3.2 Populasi dan Sampel Kajian

3.2.1 Populasi Kajian

Populasi kajian bagi pengkajian ini terdiri daripada pelajar kaunseling yang sedang mengikuti program sarjana muda atau pascasiswazah di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Pelajar kaunseling dipilih kerana mereka merupakan kumpulan yang terdedah kepada cabaran akademik dan profesional yang unik, selain tekanan untuk memenuhi keperluan klien pada masa hadapan. Populasi ini melibatkan pelajar dari pelbagai latar belakang demografi, seperti umur, jantina, tahun pengajian, serta pengalaman latihan praktikum kaunseling. pengkajian ini memberi tumpuan kepada populasi ini kerana mereka berada dalam fasa penting perkembangan kerjaya yang boleh memberi kesan terhadap kesejahteraan emosi dan persediaan profesional mereka.

3.2.2 Kaedah Persampelan

Kajian ini menggunakan kaedah persampelan bertujuan (*purposive sampling*) untuk memilih sampel. Kaedah ini dipilih kerana membolehkan pengkaji mengenal pasti responden yang memenuhi kriteria khusus yang diperlukan untuk mencapai objektif kajian. Persampelan bertujuan sangat sesuai untuk kajian kualitatif kerana ia memberi tumpuan kepada mendapatkan data yang mendalam daripada peserta yang relevan dan bermakna dalam konteks kajian.

Selain itu, kajian ini turut menggunakan kaedah persampelan rujukan salji (*snowball sampling*), iaitu satu teknik persampelan bukan kebarangkalian yang melibatkan peserta awal mencadangkan individu lain yang turut memenuhi kriteria kajian untuk dihubungi oleh pengkaji. Dalam konteks kajian ini, pelajar kaunseling di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) yang telah dikenalpasti sebagai peserta awal akan mencadangkan rakan seprogram yang lain yang juga mengalami atau mempunyai pandangan terhadap kebimbangan kerjaya. Kaedah ini sesuai digunakan kerana isu kebimbangan kerjaya merupakan topik yang bersifat peribadi dan sensitif, serta mungkin tidak mudah dikongsi secara terbuka. Justeru, penggunaan snowball sampling dapat membantu pengkaji mengakses jaringan sosial peserta yang lebih luas secara bertahap dan dipercayai. Menurut Nikolopoulou (2023), teknik ini membolehkan penyelidik menembusi komuniti yang sukar didekati disebabkan kekangan privasi atau sensitiviti topik, sekali gus meningkatkan keberkesanan pengumpulan data. Tambahan pula, InnovateMR (2024) menjelaskan

bahawa snowball sampling sangat berguna dalam mengenal pasti dan merekrut peserta daripada populasi yang tidak mudah dicapai melalui kaedah tradisional. Maka, pendekatan ini dilihat sesuai dan efektif untuk mendapatkan maklumat mendalam daripada pelajar kaunseling UNIMAS yang relevan dengan objektif kajian.

3.2.3 Kriteria Pemilihan

Kriteria pemilihan sampel ditetapkan untuk memastikan kesesuaian dan keberkesanan data yang diperolehi. Berikut ialah kriteria pemilihan sampel:

Kriteria Pemilihan Sampel

1.	Peserta yang sedang mengikuti program sarjana muda atau pascasiswazah dalam bidang kaunseling di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).
2.	Peserta mestilah berstatus aktif dengan mengikuti pengajian dalam bidang kaunseling semasa kajian dijalankan.
3.	Peserta yang pernah atau sedang mengalami kebimbangan berkaitan kerjaya, seperti ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan, tekanan akademik berkaitan pembangunan kerjaya, atau kebimbangan terhadap kebolehpasaran selepas tamat pengajian.
4.	Peserta perlu bersetuju untuk menyertai kajian ini secara sukarela, tanpa paksaan, serta bersedia berkongsi pengalaman mereka mengenai kebimbangan kerjaya yang dihadapi.
5.	Peserta perlu mempunyai keupayaan untuk berkongsi pengalaman mereka dengan jelas melalui temubual semi-struktur.

Jadual 1: Kriteria Pemilihan Sampel

3.2.4 Saiz Sampel

Kajian ini melibatkan beberapa orang pelajar Unimas yang mengambil bidang kaunseling sebagai sampel kajian. Saiz sampel ini dipilih berdasarkan keperluan kajian kualitatif yang menekankan pemahaman terhadap pengalaman individu daripada jumlah peserta yang kecil tetapi signifikan. Dengan beberapa orang peserta, pengkaji dapat memberi fokus kepada setiap individu secara terperinci dengan mengadakan sesi temubual untuk setiap peserta, dan menjalankan analisis terhadap kebimbangan kerjaya yang mereka hadapi, faktor psikologi serta strategi mengatasi. Selain itu, jumlah peserta ini juga sesuai dengan had masa dan sumber yang tersedia, memandangkan kajian ini memerlukan komitmen jangka panjang daripada pengkaji dan peserta. Setiap sesi temubual dirancang untuk memberikan ruang kepada peserta berkongsi pengalaman mereka secara sukarela, manakala temubual semi-berstruktur membantu melengkapi data yang diperolehi.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

3.3.1 Kaedah Utama

Kaedah utama yang digunakan dalam kajian ini adalah kaedah temubual semi-struktur. Pendekatan ini dipilih kerana membolehkan pengkaji mendapatkan data tentang pengalaman kebimbangan kerjaya yang dialami oleh mereka beserta dengan faktor psikologi dan juga strategi menghadapi yang digunakan oleh mereka. Kaedah ini juga memberikan fleksibiliti kepada pengkaji untuk memandang isu-isu yang berkaitan secara lebih mendalam, sesuai dengan tujuan kajian yang bersifat eksploratif.

3.3.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data melibatkan beberapa langkah penting yang memastikan proses kajian berjalan lancar dan memenuhi objektif kajian. Pertama, pengkaji telah mengenal pasti beberapa orang pelajar bidang kaunseling sebagai peserta kajian. Pemilihan peserta ini dibuat berdasarkan kesediaan mereka untuk terlibat dalam kajian dan pengalaman mereka yang relevan dengan topik kajian. Setiap peserta bersetuju untuk menjalani sesi temubual bersama dengan pengkaji, yang dijalankan dalam tempoh masa yang telah dipersetujui. Sesi temubual tersebut dijalankan secara individu untuk memastikan privasi dan tumpuan sepenuhnya kepada klien. Temubual ini berfungsi sebagai medium untuk memahami kebimbangan kerjaya yang dialami oleh responden serta faktor psikologi yang mempengaruhi dan juga strategi yang digunakan mereka untuk mengharungi cabaran tersebut. Temubual dirakam dengan izin peserta, dan data daripada rakaman ini akan dianalisis secara tematik.

3.3.3 Prosedur Analisis Data

Kajian ini menggunakan kaedah analisis tematik seperti yang diperkenalkan oleh Braun dan Clarke (2006). Analisis tematik bertujuan untuk mengenal pasti, menganalisis, dan melaporkan corak atau tema utama yang muncul daripada data yang dikumpulkan. Kaedah ini membantu pengkaji memahami maksud dan struktur maklumat secara mendalam, merangkumi pelbagai aspek yang berkaitan dengan tajuk kajian. Analisis tematik sering menjadi pilihan, khususnya untuk pengkaji baharu, kerana kaedah ini lebih mudah diaplikasikan dan dapat memberikan gambaran umum tentang data yang diperoleh.

Setelah sesi temu bual selesai, pengkaji akan menyediakan transkrip berdasarkan rakaman temu bual yang telah dijalankan. Proses ini melibatkan analisis dan interpretasi data bagi mengenal pasti elemen-elemen penting yang relevan dengan objektif kajian. Pengkaji akan menyelidiki maklumat yang diperoleh dan membuat pengukuhan berdasarkan pemerhatian semasa temu bual dijalankan.

Bagi memastikan ketepatan data, pengkaji akan mengulangkaji transkrip bagi mengelakkan sebarang maklumat penting tertinggal. Data yang dianalisis secara manual akan dikategorikan ke dalam tema dan subtema yang bersesuaian dengan tajuk kajian. Penggunaan transkrip memudahkan pengkaji untuk bekerja dengan teks secara terperinci, di mana pengkaji membaca transkrip secara keseluruhan bagi memahami konteks perbualan dengan lebih jelas. Kaedah analisis tematik ini memberikan panduan kepada pengkaji untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan relevan, sekali gus memperkukuhkan hasil kajian selepas sesi temu bual dijalankan.

3.3.4 Kaedah Analisis Data

Analisis data dijalankan secara tematik untuk mengenal pasti tema-tema utama yang muncul daripada data. Pendekatan ini dipilih kerana membolehkan pengkaji memahami naratif peserta berkaitan dengan kebimbangan kerjaya. Kaedah ini sesuai dengan sifat kajian eksploratori, yang bertujuan meneroka pengalaman responden secara mendalam. Proses ini melibatkan pengumpulan, pemilihan, dan penyusunan data, diikuti dengan proses pengekodan dan pengenalpastian tema yang relevan dengan persoalan kajian.

3.3.5 Proses Analisis Data (*Thematic Analysis*)

Proses analisis data melibatkan beberapa fasa penting yang dilakukan secara sistematik. Setiap langkah ini dilaksanakan secara manual dengan merujuk kepada kebimbangan kerjaya yang dialami oleh peserta bagi memastikan analisis data sejajar dengan kerangka teoritikal kajian.

Bil.	Fasa	Penerangan
1	Mengenal dan Membiasakan Diri dengan Data	Membaca dan memahami data secara keseluruhan sambil menandakan idea atau pola awal yang kelihatan menarik.

2	Penjanaan Kod Awal (<i>Initial Coding</i>)	Pengekoden seluruh data secara teratur, penyusunan data mengikut tema.
3	Mencari Tema (<i>Searching for Themes</i>)	Menyenaraikan tema berpotensi, mengumpul semua data mengikut tema.
4	Menyemak Tema (<i>Reviewing Themes</i>)	Mengkaji semula tema yang berkaitan dengan Fasa 1 dan 2 membina pelan analisis bertema.
5	Mendefinisikan dan Menamakan Tema (<i>Defining and Naming Themes</i>)	Memberikan nama kepada setiap tema yang menggambarkan isi kandungannya serta menjelaskan skop dan fokus bagi setiap tema.
6	Melaporkan Hasil (<i>Producing the Report</i>)	Peluang terakhir untuk menganalisis, membuat analisis semula berkaitan dengan soalan kajian dan kajian lepas, menghasilkan laporan berbentuk akademik

Jadual 2: Fasa Analisis Tematik

3.4 Instrumen Kajian

Penggunaan *Career Anxiety Scale (CAS)* adalah relevan untuk mengukur tahap kebimbangan yang dialami oleh pelajar berkaitan kebimbangan mereka terhadap kerjaya. Instrumen ini dapat digunakan untuk menilai kebimbangan pelajar terhadap keputusan kerjaya, ketidakpastian mengenai masa depan kerjaya mereka, dan perasaan tidak bersedia untuk memasuki pasaran pekerjaan. Instrumen ini mengandungi item-item yang mengukur dimensi-dimensi utama kebimbangan kerjaya, seperti ketakutan terhadap kegagalan, keraguan terhadap kemampuan diri, dan tekanan sosial dalam membuat keputusan kerjaya. Dengan menggunakan *CAS*, kajian ini dapat memperoleh data yang tepat dan terperinci mengenai tahap kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling.

Penggunaan instrumen ini membolehkan kajian ini mendapatkan hasil yang lebih objektif dan sistematik, selain memberi panduan untuk merancang intervensi yang dapat mengurangkan kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling. Dengan data yang diperoleh dari *CAS*, pengkaji dapat mengenal pasti peserta yang berpotensi untuk di temubual oleh pengkaji bagi mendapatkan data yang diperlukan dalam kajian ini.

3.4.1 Justifikasi Kaedah Temubual Semi Berstruktur

Kaedah temubual semi-berstruktur dipilih kerana ia membolehkan pengkaji mendapatkan maklumat yang lebih mendalam dan reflektif daripada peserta. Temubual jenis ini memberikan fleksibiliti kepada pengkaji untuk menyesuaikan soalan berdasarkan jawapan peserta yang penting dalam kajian eksploratif seperti ini. Selain itu, temubual semi-berstruktur membolehkan peserta berkongsi pengalaman mereka dengan lebih bebas dan tanpa batasan terlalu ketat. Kaedah ini memastikan bahawa pengumpulan data adalah komprehensif dan juga memastikan data yang diperoleh sesuai dengan objektif yang hendak dikecapi.

3.5 Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan sebelum kajian dijalankan di mana responden kajian adalah kaunselor pelatih di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Terdapat 3-10 orang peserta yang terlibat dalam kajian rintis ini. Pemilihan peserta dibuat secara rawak dalam kalangan pelajar kaunseling di UNIMAS.

3.6 Kebolehpercayaan dan Kesahihan Data

Bagi memastikan kebolehpercayaan dan kesahihan data dalam kajian ini, beberapa langkah sistematik telah diambil. Kajian ini melibatkan beberapa peserta yang merupakan pelajar Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS), yang dipilih secara purposif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Data dikumpul melalui sesi temubual, dengan menggunakan pendekatan temu bual semi-berstruktur sebagai alat utama pengumpulan data. Kebolehpercayaan data merujuk kepada konsistensi data yang diperoleh sepanjang kajian dijalankan.

3.6.1 Perekaan Protokol Temubual Konsisten

Protokol temubual semi-struktur dirancang untuk memastikan soalan yang diajukan relevan dan seragam kepada semua peserta. Protokol ini dirancang berdasarkan objektif dan persoalan kajian, dengan memberi tumpuan kepada aspek keseimbangan kerjaya, faktor psikologi, dan strategi mengatasi. Soalan-

soalan utama yang disediakan membantu memastikan fokus kajian terjaga tanpa menghalang peserta berkongsi pengalaman mereka secara mendalam.

3.6.2 Rakaman Audio dan Transkrip

Setiap sesi temubual direkod menggunakan perakam audio untuk memastikan maklumat yang diberikan oleh klien dapat dirujuk semula tanpa sebarang kesilapan atau pengurangan. Rakaman ini kemudian ditranskrip dengan teliti untuk menghasilkan data yang tepat dan konsisten. Proses transkrip dilakukan berulang kali untuk mengelakkan kesalahan dalam interpretasi data.

3.6.3 Triangulasi

Data yang dikumpulkan melalui kaedah berbeza, iaitu temubual Semi struktur pemerhatian serta rakaman suara, digabungkan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik tentang pengalaman responden. Triangulasi ini membantu mengenal pasti corak dan tema yang konsisten dalam data, sekaligus meningkatkan kesahihan hasil kajian.

3.7 Etika Kajian

Etika kajian adalah elemen yang amat penting untuk memastikan kebajikan dan kerahsiaan peserta sentiasa terpelihara. Pengkaji menjadikan garis panduan etika sebagai panduan dalam melaksanakan kajian, dengan memastikan batas profesional antara pengkaji dan peserta sentiasa dihormati. Peserta dipilih secara sukarela dan akan dimaklumkan terlebih dahulu mengenai objektif kajian. Kepentingan menjaga kerahsiaan turut ditekankan bagi membina kepercayaan dan keyakinan peserta dalam memberikan maklumat kepada pengkaji.

3.7.1 Prinsip Persetujuan Termaklum

Pengkaji akan menyediakan borang persetujuan termaklum kepada peserta bagi memastikan mereka menerima maklumat yang mencukupi untuk membuat keputusan sama ada ingin menyertai kajian atau tidak (Creswell & Creswell, 2021). Pengkaji bertanggungjawab memberikan penerangan terperinci mengenai objektif dan skop kajian, serta menjawab sebarang pertanyaan daripada peserta.

Peserta yang bersetuju akan menandatangani borang persetujuan tersebut setelah memahami sepenuhnya tujuan, prosedur, dan implikasi kajian. Borang ini akan memuatkan maklumat yang jelas mengenai topik kajian, objektif, dan perincian kajian yang berkaitan. Selain itu, borang tersebut juga

menekankan komitmen pengkaji terhadap pemeliharaan kerahsiaan maklumat peserta. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk tujuan akademik, selaras dengan prinsip etika pengkajian moden.

3.7.2 Kerahsiaan

Kerahsiaan maklumat peserta adalah aspek utama yang akan diberi perhatian dalam kajian ini. Data yang diperoleh daripada temubual semi-struktur akan dilindungi sepenuhnya. Nama peserta dan sebarang maklumat peribadi akan disulitkan menggunakan kod pengenalan khas untuk mengelakkan pendedahan identiti mereka. Maklumat yang dikumpulkan akan disimpan dalam peranti yang dilindungi kata laluan, dan hanya pengkaji utama mempunyai akses kepada data tersebut. Segala rakaman audio daripada temubual akan dipadamkan selepas transkrip data selesai. Sebarang laporan hasil kajian akan disediakan secara agregat dan tanpa mendedahkan sebarang maklumat peribadi peserta. Kerahsiaan ini penting untuk memastikan kepercayaan peserta terhadap pengkaji dan menjamin keselamatan data yang mereka kongsi sepanjang kajian.

3.8 Rumusan

Secara keseluruhan, bab ini telah menghuraikan pelbagai aspek penting, termasuk reka bentuk kajian, lokasi kajian, prosedur pengumpulan dan analisis data, kerangka kajian, instrumen kajian, serta etika kajian. Perbincangan ini memberikan gambaran jelas kepada pengkaji mengenai pendekatan yang bakal diambil semasa menjalankan kajian.

Selain itu, bab ini juga menjadi panduan penting dalam proses pengumpulan dan analisis data, memastikan dapatan kajian yang diperoleh adalah relevan, tepat, dan mudah difahami oleh pembaca. Struktur yang teratur dalam bab ini mempersiapkan pengkaji untuk melaksanakan kajian secara sistematik dan juga berkesan.

BAB 4

DAPATAN DAN HASIL KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan maklumat demografi tentang 7 orang peserta yang terlibat, analisis data melalui kaedah analisis tematik, perbincangan terhadap soalan kajian serta rumusan bab. Kajian ini juga membentangkan analisis tema terhadap data dengan menyertakan pengkodan analisis yang diperoleh daripada data yang dikumpul melalui sesi temu bual bersama 7 orang peserta sebelum ini. Semasa fasa kualitatif, pengkaji mengekod data kepada tema-tema generatif. Corak perkataan dan pemikiran daripada transkrip temu bual dikenal pasti oleh pengkaji, sekali gus membuka jalan kepada pembangunan tema seterusnya (Tindall, 2009).

4.1 Data Demografi Peserta

Seramai 7 peserta telah terlibat dalam kajian ini dan kesemua peserta merupakan pelajar dari Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Dari segi tahun pengajian, lima orang peserta berada di tahun ketiga pengajian mereka, manakala dua orang lagi berada di tahun keempat dan sedang menjalani *internship*. Ini menunjukkan bahawa kesemua peserta berada dalam fasa akhir pengajian, sama ada di peringkat semester akhir ataupun semasa latihan industri, yang memberi petunjuk bahawa mereka telah mengalami pelbagai aspek kehidupan sebagai pelajar universiti.

Dari sudut jantina, terdapat lima orang peserta lelaki dan dua orang peserta perempuan. Ini menunjukkan sedikit ketidakseimbangan dari segi jantina, namun kedua-dua perspektif lelaki dan perempuan masih dapat diwakili dalam kajian ini.

Umur peserta pula berada dalam lingkungan 22 hingga 24 tahun, yang merupakan lingkungan umur tipikal bagi pelajar di peringkat pengajian tinggi pada tahun-tahun akhir. Kesemua peserta berada dalam Semester 6 kecuali dua peserta tahun akhir yang kini sedang menjalani *internship*. Perkara ini penting kerana pengalaman dan pandangan peserta mungkin dipengaruhi oleh kedudukan mereka dalam pengajian, terutama apabila menghampiri alam pekerjaan.

Secara keseluruhannya, data demografi ini memberikan gambaran umum tentang latar belakang peserta dan menunjukkan bahawa mereka mempunyai pengalaman dan kematangan yang mencukupi untuk memberikan pandangan yang bernas terhadap isu yang dikaji.

Jadual 3: Data demografi peserta

Peserta	Tempat Pengajian	Tahun Pengajian	Jantina	Umur	Status
Peserta 1	UNIMAS	3	Lelaki	22	Semester 6
Peserta 2	UNIMAS	3	Lelaki	24	Semester 6
Peserta 3	UNIMAS	4	Lelaki	24	<i>Internship</i>
Peserta 4	UNIMAS	3	Lelaki	23	Semester 6
Peserta 5	UNIMAS	4	Lelaki	24	<i>Internship</i>
Peserta 6	UNIMAS	3	Perempuan	23	Semester 6
Peserta 7	UNIMAS	3	Perempuan	22	Semester 6

Ringkasan Demografi Peserta

4.2 Analisis Data Kualitatif

Bagi dapatan kajian, pengkaji akan membincangkan beberapa tema dan subtema yang selari dengan objektif kajian pertama (1), kedua (2) dan ketiga (3).

4.2.1 Objektif Kajian 1: Meneroka kebimbangan kerjaya yang dialami oleh pelajar kaunseling

Objektif pertama ini adalah untuk meneroka kebimbangan kerjaya yang dialami oleh pelajar kaunseling iaitu dengan memberi fokus kepada aspek ketidakpastian yang dirasakan mengenai peluang pekerjaan, ketidakyakinan terhadap masa depan kerjaya mereka dalam bidang kaunseling. Oleh itu, pengkaji telah mengenalpasti tema dan juga beberapa subtema yang diperoleh hasil daripada sesi temu bual

4.2.1.1 Kebimbangan Kerjaya (*Career Anxiety*)

Tema pertama yang dikenal pasti dalam kajian ini ialah kebimbangan kerjaya, yang merujuk kepada perasaan resah, tidak yakin, dan ketidakpastian individu terhadap masa depan kerjaya mereka, termasuk kebolehan untuk membuat keputusan kerjaya dan menghadapi cabaran pasaran kerja (Kaur et al., 2021). Dalam konteks pelajar kaunseling, kebimbangan kerjaya menjadi isu signifikan kerana ia bukan sahaja melibatkan persoalan tentang peluang pekerjaan selepas tamat pengajian, tetapi turut berkait rapat dengan persepsi sendiri dan tekanan sosial. Lima subtema yang timbul daripada dapatan kajian ini termasuklah ketidakpastian kerjaya, tekanan masa depan, ketidakyakinan diri, punca kebimbangan, serta kesan terhadap kesejahteraan psikologi dan prestasi akademik. Kelima-lima subtema ini saling berkait dalam membentuk gambaran menyeluruh mengenai kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar, di mana ketidakpastian tentang masa depan dan kurang keyakinan terhadap potensi diri boleh menjejaskan emosi serta prestasi akademik pelajar secara keseluruhan (Mohamad et al., 2022).

4.2.1.1.1 Ketidakpastian Kerjaya

Ketidakpastian kerjaya merujuk kepada keadaan di mana individu berasa tidak pasti tentang hala tuju kerjaya, kurang maklumat, atau tidak yakin terhadap keputusan kerjaya yang diambil (Chow et al., 2020). Dalam kajian ini, pengkaji telah mengenal pasti subtema ketidakpastian kerjaya berdasarkan temu bual bersama peserta. Dapatan menunjukkan bahawa enam daripada tujuh peserta mengalami ketidakpastian terhadap masa depan kerjaya mereka, khususnya berkaitan dengan peluang pekerjaan dalam bidang kaunseling dan kesesuaian bidang tersebut dengan diri mereka. Antara faktor yang menyumbang kepada ketidakpastian ini termasuklah persaingan dalam pasaran kerja, di mana peserta merasakan sukar untuk bersaing dengan graduan dari universiti lain yang mungkin lebih berpengalaman atau memiliki kelebihan tertentu. Selain itu, kekeliruan terhadap peluang kerjaya selepas graduasi turut dikenal pasti, apabila peserta tidak jelas tentang jenis pekerjaan yang boleh diceburi atau sektor mana yang memerlukan khidmat kaunselor secara aktif. Keadaan ini telah menyumbang kepada kebimbangan dan rasa tidak yakin terhadap masa depan kerjaya mereka dalam bidang ini.

Enam peserta tersebut mengatakan:

Persaingan dalam pasaran kerja:

“...Emmm saya rasa agak bimbanglah kerana pasaran pekerjaan dalam kaunseling ni dia macam bagi saya agak terhad lah, memandangkan saya ambik degree dalam kaunseling...”

Peserta 4, baris 36-38, Ms 2.

“...sejujurnya agak tinggi lah. Kebimbang lah. Macam yang hazziq tauk lah, counseling tu kan, macam kat Malaysia kan, masih ok tapi masih kurang famous lah. Sik macam yang berbanding dengan negara-negara maju lain, macam US kah UK .kah agak famous lah counseling. Tapi kat Malaysia tu, stigma orang dengan counseling ni masih rendah lah. Jadi, bila stigma kat Malaysia tuk masih kurang, jadi persaingan tak apa-apa, apa orang padah, terhad sebenarnya lagi dalam sektor kerajaan lah. Macam yang, pun hazziq tauk lah, dalam sektor kerajaan, kebanyakan sidak ambik kaunselor sik rami lah. Contohnya macam CENTEXS sorang jak, UITM 2 orang jak, nya sik akan ambik rami lah so yalah macam persaingan agak tinggi, peluang yang terhad....”

Peserta 5,baris 46-48, Ms 2-3

“...saya rasa bimbang aaa Adakah saya dapat jamin yang saya akan bekerja under sektor perkhidmatan awam Memandangkan, saya dengar saya punya pensyarah saya sendiri kata untuk dapatkan jawatan dalam perkhidmatan awam its very hard Sangat sukar sebab peluang pekerjaan dia sikit jak Lepas tu, kita punya graduan banyak aaa Dia macam tidak seimbang lah macam tu so, saya rasa macam memang sangat bimbanglah Adakah saya akan dapat jawatan dekat perkhidmatan awam tu? okay Itu satu and then,aaa saya rasa macam Saya rasa macam takut kalau saya tidak dapat jawatan dalam perkhidmatan awam Saya takut saya akan tanggung bebanan hutang yang banyak ha macam tu so, saya bimbang terhadap macam mana saya mahu dapat jawatan dekat sektor perkhidmatan awam Tapi kalau untuk contoh sektor swasta macam tu, actually saya bimbang jugak...”

Peserta 6, baris 41-54, Ms 2.

“ Emm bagi saya saya rasa peluang pekerjaan itu tak begitu banyak sebab kaunseling kat Malaysia ni macam satu benda yang belum berkembang dengan pesat lagi lah..”

Peserta 7, baris 37-39, Ms 2.

Kekeliruan terhadap peluang kerjaya selepas graduasi:

“.....maybe saya just don't decide macam specifically yang saya nak adakah saya nak stay dalam bidang counselling and also adakah saya nak keluar dalam bidang counselling tapi hati saya berat untuk tinggalkan dunia counselling.....”

Peserta 2, baris 250–252, Ms 8.

“... sik semestinya lepas grade terus kerja dalam bidang kerjaya kau sik, aku terus macam cari kerja lain lah. Apa-apa jak kerjaya ataupun bidang yang dipolah atau boleh diceburi go jak dolok, kelak la kita ngatornya macam yalah menurut aku.”

Peserta 3, baris 51-54, Ms 3.

Dapatan kajian telah menunjukkan bahawa peserta 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 majoriti kaunselor pelatih mengalami ketidakpastian kerjaya selepas tamat pengajian. Kebimbangan ini timbul daripada beberapa faktor utama seperti keraguan untuk kekal dalam bidang kaunseling dan kesediaan untuk menceburi pekerjaan lain di luar bidang pengajian. Contohnya, Peserta 2 menyatakan dilema sama ada ingin terus berada dalam bidang kaunseling atau beralih ke bidang lain, manakala Peserta 3 pula lebih terbuka untuk mencuba sebarang kerjaya yang tersedia tanpa terlalu terikat dengan latar belakang akademik. Selain itu, Peserta 4 dan 7 menekankan bahawa peluang pekerjaan dalam bidang kaunseling dilihat agak terhad dan belum berkembang pesat di Malaysia berbanding negara-negara maju.

Tambahan pula, faktor lain yang menyumbang kepada ketidakpastian ini ialah persaingan tinggi dan stigma masyarakat terhadap bidang kaunseling, seperti yang dinyatakan oleh Peserta 5. Kekurangan pengambilan kaunselor dalam sektor kerajaan menambahkan lagi kebimbangan terhadap masa depan kerjaya mereka. Peserta 6 pula menyuarakan rasa bimbang terhadap jaminan pekerjaan, khususnya dalam sektor awam, serta kebimbangan terhadap bebanan kewangan sekiranya gagal mendapatkan pekerjaan tetap. Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa kaunselor pelatih memerlukan sokongan dan pendedahan awal terhadap realiti pasaran pekerjaan agar mereka dapat merancang masa depan kerjaya dengan lebih yakin dan terarah.

4.2.1.1.2 Tekanan masa depan

Tekanan masa depan merupakan salah satu sub tema kepada kebimbangan kerjaya serta isu utama yang dihadapi oleh kaunselor pelatih. Tekanan masa depan merujuk kepada kebimbangan individu terhadap ketidakstabilan hidup yang mungkin berlaku disebabkan ketidaktentuan dalam pencapaian matlamat kerjaya, beban kewangan, dan cabaran ekonomi masa kini (Lim & Lee, 2021). Dalam kajian ini, tiga daripada tujuh peserta menyatakan kebimbangan terhadap kestabilan kerjaya selepas tamat pengajian.

Tiga peserta tersebut mengatakan:

Status pekerjaan tidak tetap:

“... sebab dalam bidang kaunseling taklah yang saya teroka ada yang kontrak, ada yang tetap saya risau kalau kontrak dia macam tak bagi jaminan yang mencukupi untuk nak penuhi keperluan hidup saya .Aaa dia macam kurang jaminan la sebab ada yang kontrak, ada yang tetap saya risau kalau dapat kontrak dia macam lepas dah habis tempoh kontrak mesti kena cari yang lain kan dia ambik masa juga lepas tu dengan dengan sekarang ni kos sara hidup yang makin meningkat saya risau jugaklah...”

Peserta 4, baris 71-78, Ms 3.

Beban hutang pelajaran:

“.....macam takut kalau saya tidak dapat jawatan dalam perkhidmatan awam Saya takut saya akan tanggung bebanan hutang yang banyak ha macam tu so, saya bimbang terhadap macam mana saya mahu dapat jawatan dekat sektor perkhidmatan awam...”

Peserta 6, baris 50-53, Ms 2.

”...ambil lesen pun banyak lagi benda yang saya nak kena buat lepas tu aa macam benda tu menyusahkan lah....”

Peserta 7, baris 214-216, Ms 7.

berdasarkan temu bual yang dilaksanakan, 3 orang peserta dikenalpasti menyatakan isu sedemikian iaitu Peserta 4, 6 dan 7. Tekanan ini berpunca daripada ketidakpastian terhadap kestabilan kerjaya selepas tamat pengajian serta beban kewangan yang mungkin ditanggung. Peserta 4 meluahkan kebimbangan terhadap tawaran pekerjaan dalam bentuk kontrak yang tidak menjamin kestabilan kewangan jangka panjang. Beliau menekankan bahawa tempoh kontrak yang terhad memerlukan mereka untuk sentiasa mencari pekerjaan baharu selepas tamat kontrak, sekaligus memberi tekanan tambahan dalam menghadapi kos sara hidup yang semakin meningkat. Hal ini memperlihatkan keresahan peserta terhadap masa depan kerjaya mereka yang tidak menentu dan sukar dijangka.

Manakala Peserta 6 pula menyuarakan ketakutan terhadap ketidakmampuan untuk memperoleh pekerjaan tetap dalam sektor perkhidmatan awam, khususnya disebabkan jumlah kekosongan yang terhad dan saingan yang tinggi. Kebimbangan ini turut dikaitkan dengan beban hutang pendidikan yang perlu ditanggung sekiranya tidak berjaya mendapatkan pekerjaan yang stabil. Dalam masa yang sama, Peserta 7 menyatakan tekanan terhadap keperluan tambahan selepas pengajian, seperti memperoleh lesen kaunselor, yang memerlukan masa, tenaga dan kos tambahan. Beliau menyifatkan proses tersebut sebagai menyusahkan dan memberi tekanan tambahan terhadap perancangan masa depan. Secara keseluruhan, kenyataan para peserta ini menggambarkan bahawa tekanan masa depan bukan sahaja melibatkan aspek pekerjaan, malah turut merangkumi aspek kewangan dan keperluan profesional tambahan yang memberi kesan terhadap kesejahteraan mental mereka sebagai kaunselor pelatih.

4.2.1.1.3 Ketidakyakinan Diri

Ketidakyakinan diri merujuk kepada persepsi negatif individu terhadap kebolehan dan keupayaan diri sendiri dalam melaksanakan tugas atau mencapai matlamat yang berkaitan dengan kerjaya, yang boleh menjejaskan motivasi dan membuatkan seseorang itu ragu-ragu terhadap kelayakan diri (Tan & Wahab, 2021). Dalam kajian ini, pengkaji mendapati bahawa tiga daripada tujuh peserta menyatakan ketidakyakinan diri sebagai faktor utama kebimbangan kerjaya mereka. Dapatan menunjukkan bahawa antara punca utama ketidakyakinan ini ialah kecenderungan untuk membandingkan diri dengan rakan sekelas yang dianggap lebih kompeten, yang menyebabkan peserta meragui keupayaan mereka sendiri dalam bidang kaunseling. Selain itu, peserta turut melahirkan kerisauan untuk menghabiskan jam kredit praktikum, terutamanya berkaitan kebolehan mengurus masa, menjalankan sesi, dan memenuhi syarat

latihan lapangan. Terdapat juga kebimbangan terhadap kemungkinan gagal mencapai standard profesional, di mana peserta merasakan diri mereka tidak cukup layak atau tidak memiliki kemahiran yang mencukupi untuk menjadi kaunselor yang berkesan. Ketiga-tiga aspek ini menggambarkan bagaimana ketidakpercayaan diri boleh memberi kesan besar terhadap kesejahteraan emosi dan motivasi kerjaya pelajar kaunseling.

Tiga peserta tersebut mengatakan:

Membandingkan diri dengan rakan sekelas yang lebih kompeten:

“....sebab banyak lagi pelajar-pelajar kaunseling yang lebih berkualiti, lebih efisien. Malah ada skill-skill yang saya tak ada. Jadi, saya rasa peluang saya dalam bidang kaunseling ini agak sukar untuk saya...”

Peserta 2, baris 40-44, Ms 2.

Kerisauan untuk menghabiskan jam kredit:

“....mungkin ialah kurang keyakinan diri lah ya mungkin cabaran yang psikologi paling besar kurang keyakinan diri especially nak habiskan jam credit habiskan jam credit contoh macam, untuk intern ni kan 504 jam, so kadang-kadang dalam terfikir lah dapatkah sik habiskan 504 jam ya macam sik yakin dengan dirik sendirik”

Peserta 5, baris 181-186, Ms 6.

Takut gagal capai standard profesional:

“....saya tak cukup layak untuk menjadi counsellor aa sebab counsellor ni kan bukan semua orang kan boleh jadi nak kena ada personality dengan sifat yang sesuai kan nak kita kena banyak empati nak kena pandai uruskan stres nak kena jaga emosi klien dalam masa yang sama nak jaga emosi kita as counsellor sendiri aa....”

Peserta 7, baris 147-153, Ms 5.

Ketidakyakinan menjadi sebagai satu cabaran yang dihadapi oleh kaunselor pelatih semasa menjalani latihan dan persediaan untuk menceburi bidang kaunseling secara profesional. Melalui temubual bersama Peserta 2, 5, dan 7, ketidakyakinan diri ini berpunca daripada perbandingan sendiri dengan rakan-rakan lain, tekanan untuk memenuhi keperluan praktikal latihan, serta persepsi terhadap kriteria ideal seorang kaunselor. Peserta 2 menyatakan rasa rendah diri apabila membandingkan dirinya dengan pelajar lain yang dianggap lebih berkemahiran dan efisien, yang menyebabkan beliau merasakan peluangnya dalam bidang kaunseling adalah sukar. Ini menunjukkan bahawa persekitaran yang kompetitif boleh menjejaskan keyakinan diri pelatih walaupun mereka mempunyai potensi tersendiri.

Peserta 5 pula menyentuh aspek tekanan dalam memenuhi keperluan praktikum, terutamanya dalam menyelesaikan jumlah jam kredit *internship*. Beliau meluahkan keraguan terhadap keupayaannya untuk menamatkan 504 jam praktikum, sekali gus mencerminkan kekurangan keyakinan terhadap kebolehan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas akademik dan praktikal. Sementara itu, Peserta 7 menzahirkan kebimbangan tentang kelayakan peribadinya untuk menjadi seorang kaunselor, kerana merasakan dirinya tidak mempunyai ciri-ciri peribadi seperti empati, kebolehan mengurus stres dan emosi, yang dianggap penting untuk profesion ini. Kenyataan ini menunjukkan bahawa sebahagian pelatih masih berdepan dengan keraguan dalaman mengenai kesesuaian diri mereka dalam kerjaya kaunseling, yang boleh menjejaskan motivasi dan perkembangan profesional mereka. Secara keseluruhan, ketidakyakinan diri merupakan cabaran yang perlu diberi perhatian dalam membimbing dan menyokong kaunselor pelatih.

4.2.1.1.4 Kesan Psikologi

Subtema ini merujuk kepada impak emosi yang dialami oleh kaunselor pelatih akibat tekanan, ketidakyakinan, dan kebimbangan terhadap masa depan kerjaya. Menurut Khalid dan Ramli (2021), kebimbangan kerjaya yang tidak ditangani dengan baik boleh memberi kesan langsung kepada kesejahteraan mental pelajar dan menyebabkan penurunan motivasi serta gangguan dalam pencapaian akademik. Dalam kajian ini, beberapa peserta melaporkan kesan psikologi seperti masalah stres, dan masalah *burnout*.

Lima peserta tersebut menyatakan:

Masalah Stres:

“Haa saya pernah alami stres tinggalah waktu buat sesi kaunseling, lepas tu buat report, haa dia buat case study lah apa semua, tapi saya rasa haa diaa dia mencabar lah sebab bagi saya apa ha halatuju lah untuk kerjaya yang sesuai untuk saya .

Peserta 4, baris 231-234, Ms 8.

“...Contoh, macam kawan-kawan bila meluah kan, saya jadi, saya macam tak mahu dengar, saya mahu avoid, sebab saya rasa macam, I cannot lah dengar luahan orang lah macam tu. Jadi, dia punya stres kan, stres dalam in term counseling ni, dia macam, sangat tinggi lah. So, maybe satu, saya ragu-ragu dengan, Eh? Satu, saya ragu-ragu dengan saya punya skill. Second, saya tak yakin lah, macam saya cakap tadi, saya tak yakin. Saya rasa itu bukan diri saya. Jadi, itulah. Oo Lepas tu, next, tahap stres panjang tempoh pengajian tu, aaa daripada yang saya cakap tadi, rakan sekelas tu lah.”

Peserta 6, baris 277-285, Ms 12.

“....dia buat keletihan dari mental saya lah macam burn out sikit stress susah tidur so benda tu lah buat saya macam adalah hilang minat sikit dan meragui kebolehan saya aaa...”

Peserta 7, baris 190-193, Ms 7.

Masalah Burnout :

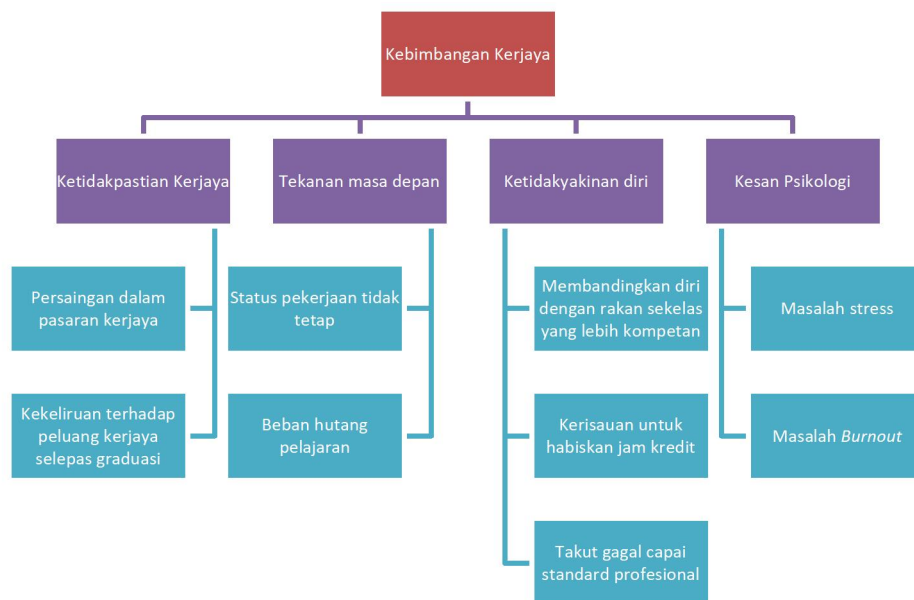
“Tapi saya kurang dapat benda itu. Dia agak membuatkan saya macam, kurang semangat dalam study. Bila macam itu, akan jadinya burn out lah.”

Peserta 2, baris 177-179, Ms 6.

“...selain daripada internship praktikum pun mencabar juak lah carik klien semua, sampe burn outlah antara kesan psikologi yang utama dapat tanggal burnout lah sampe menjejaskan kesihatan mental .macam rambut kuku berat badan menyusut lah ya dapat ditangga lah sepanjang praktikum doloklah.”

Peserta 5, baris 199-203, Ms 7.

Rajah 3: Ringkasan Tema 1 dan Sub-Tema dalam Kalangan Kaunselor Pelatih di Universiti Berdasarkan Temu Bual



4.2.2 Objektif Kajian 2: Meneroka kebimbangan kerjaya yang dialami oleh pelajar kaunseling

Objektif kedua ini adalah untuk meneroka faktor psikologi yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling. Oleh itu, pengkaji telah mengenalpasti tema dan juga beberapa subtema yang diperolehi hasil daripada sesi temu bual

4.2.2.2 Faktor Psikologi

Tema kedua yang dikenal pasti dalam kajian ini ialah faktor psikologi, yang merujuk kepada elemen dalaman individu seperti emosi, kepercayaan sendiri, dan persepsi terhadap diri sendiri yang

mempengaruhi pemikiran serta tingkah laku berkaitan kerjaya (Norhisham & Aziz, 2021). Faktor psikologi memainkan peranan penting dalam menentukan bagaimana pelajar menghadapi tekanan kerjaya, membuat keputusan, dan menyesuaikan diri dengan cabaran dalam laluan profesional mereka. Empat subtema yang dikenal pasti di bawah tema ini ialah Harga Diri (*Self-Esteem*), Efikasi Kendiri (*Self-Efficacy*), Herotan Kognitif (*Cognitive Distortions*), dan Identiti & Konsep Kendiri (*Self Concept*). Keempat-empat aspek ini saling berkait di mana harga diri yang rendah dan efikasi kendiri yang lemah boleh mencetuskan herotan kognitif seperti pemikiran negatif atau tidak realistik terhadap masa depan, seterusnya menjejaskan pembentukan identiti profesional pelajar dalam bidang kaunseling. Justeru, memahami faktor psikologi ini penting bagi mengenal pasti keperluan sokongan emosi dan intervensi kaunseling yang sesuai dalam membantu pelajar menangani kebimbangan kerjaya mereka.

4.2.2.2.1 Harga Diri (*Self-Esteem*)

Harga diri ataupun *self esteem* merujuk kepada tahap penilaian, penerimaan, dan keyakinan individu terhadap nilai dan kebolehan diri sendiri, yang memainkan peranan penting dalam membuat keputusan kerjaya serta menilai keupayaan menghadapi cabaran hidup (Ali & Mohamad, 2020). Individu dengan harga diri yang rendah cenderung untuk memandang rendah terhadap potensi diri, mudah terpengaruh dengan perbandingan sosial, dan kurang yakin dalam menghadapi persaingan kerjaya. Dalam kajian ini, pengkaji telah mengenal pasti subtema harga diri berdasarkan temu bual bersama peserta. Dapatan menunjukkan bahawa dua daripada tujuh peserta mengalami isu harga diri, di mana mereka sering membandingkan diri dengan rakan-rakan lain yang lebih berjaya dan merasakan diri kurang menyerlah dalam bidang kaunseling.

Dua peserta tersebut menyatakan:

Perbandingan dengan rakan sebaya:

“....aku selalu compare progress orang dengan progress aku mun aku tangga progress nya lebih bagus gik dari aku aku rasa macam nervous macam trigger la, bila aku trigger nya boleh berik 2 kesan terhadap aku tauk sik yang pertama positif aku akan polah juak report gini-gini pun aku akan polah aku akan set masa aku akan siapkan report ya aku akan cari individu untuk siapkan report ya. Yang sik bagus nya boleh effect mood kau time ya bah contoh time ya ko tengah lepak-lepak happy-happy....”

Peserta 2, baris 258–266, Ms 9.

Kritikan dalaman berlebihan:

“.....saya tak nikmati pun Keseronokan dalam Kelas itu sendiri Sehingga saya rasa I tend to avoid People dalam kelas”

Peserta 6, baris 241–243,8.

Hasil dapatan mendapati dua orang peserta dalam kajian ini menunjukkan ciri-ciri harga diri yang rendah, yang secara langsung mempengaruhi emosi dan interaksi sosial mereka sebagai pelajar kaunseling. Peserta 3 menyatakan bahawa perbandingan dengan rakan yang lebih berjaya sering mencetuskan tekanan emosi seperti rasa *nervous* dan terganggu. Walaupun beliau mengakui ada kesan positif apabila perbandingan tersebut mendorongnya untuk menyiapkan tugas, namun ia turut memberi kesan negatif terhadap mood dan suasana emosi, terutamanya apabila beliau sedang berada dalam keadaan tenang atau bersosial. Situasi ini menunjukkan ketidaktentuan emosi akibat perasaan rendah diri, yang berupaya mengganggu keseimbangan antara prestasi dan kesejahteraan mental.

Peserta 6 pula memperlihatkan manifestasi harga diri rendah melalui penarikan diri dari persekitaran sosial dan pembelajaran. Beliau mengakui tidak dapat menikmati suasana kelas dan cenderung untuk mengelakkan diri daripada berinteraksi dengan rakan sekelas. Tingkah laku ini mencerminkan kecenderungan mengasingkan diri yang sering dikaitkan dengan harga diri yang lemah, seperti yang dibuktikan dalam kajian Ali dan Mohamad (2020), di mana pelajar yang meragui nilai diri sendiri lebih mudah berasa tidak layak atau tidak sesuai berada dalam sesuatu kumpulan. Jika tidak ditangani, perasaan ini boleh menyebabkan pelajar kehilangan minat terhadap bidang yang diceburi dan menjauhkan diri daripada peluang pembelajaran yang berharga. Maka, aspek harga diri perlu diberi perhatian dalam intervensi kaunseling dan pembangunan profesional pelajar.

4.2.2.2.2 Efikasi Kendiri (*Self-Efficacy*)

Efikasi kendiri ditakrifkan sebagai keyakinan individu terhadap kebolehan diri sendiri dalam

menghadapi cabaran, melaksanakan tugas, dan mencapai matlamat yang ditetapkan, termasuk dalam konteks kerjaya (Abdullah et al., 2021). Dalam bidang kaunseling, tahap efikasi sendiri yang tinggi amat penting bagi membina keyakinan pelajar untuk menjalani latihan praktikum, mengendalikan sesi kaunseling, serta menyesuaikan diri dengan keperluan dan cabaran profesion. Berdasarkan temu bual bersama peserta, pengkaji telah mengenal pasti subtema ini dalam kalangan pelajar. Dapatan menunjukkan bahawa empat daripada tujuh peserta menghadapi masalah efikasi sendiri, yang telah menimbulkan kebimbangan terhadap keupayaan mereka melaksanakan tugas berkaitan kaunseling secara berkesan. Antara sub-subtema yang dikenal pasti ialah ketidakpastian dalam menyempurnakan tugas praktikal, seperti kebimbangan untuk menamatkan jam kredit dan memenuhi keperluan sesi, serta ketidakcekapan dalam mengurus tekanan pelbagai tugas, termasuk kesukaran membahagikan masa antara akademik, sesi kaunseling, dan komitmen peribadi yang lain.

Empat peserta tersebut menyatakan:

Ketidakpastian dalam menyempurnakan tugas praktikal:

“....saya akan berfikir boleh ke aku habis kredit jam sampai sini? boleh ke aku habiskan kredit jam? Boleh ke aku graduate kalau aku tak habis ni Macam tu je lah sangat bimbang lah sebenarnya kalau dari segi psikologi.”

Peserta 1, baris 145-147, Ms 5.

“....kurang keyakinan diri especially nak habiskan jam credit habiskan jam credit contoh macam, untuk intern ni kan 504 jam, so kadang-kadang dalam terfikir lah dapatkah sik habiskan 504 jam ya macam sik yakin dengan dirik sendirik lah selalunya macam kita tangga organisasi tuk macam contoh daripada segi kelompok organisasi yang kamek intern kinek tuk la, ingat nak? individu nya ok, bimbingan nya ok cuma kelompok lah, penuh struggle lah dari sia kamek rasa kurang keyakinan diri dan kamek rasa bingung lah, nak dapatkan habiskan jam credit praktikum ya...”

Peserta 5, baris 183-192, Ms 6-7.

Ketidakcekapan mengurus tekanan pelbagai tugas:

“....sebab saya tak sure how saya nak balancekan saya punya academic. Also, saya punya sesi sebab macam semester lepas pun saya agak lost dengan saya punya masa dengan FYP-nya, dengan belajarnya. So, still macam plan out lah macam mana saya nak balancekan dua benda itu sekali.”

Peserta 2, baris 200-204, Ms 7.

“...atur masa ni macam saya kurang sangat pengalaman lah nak atur-atur masa ni saya tak pandai lah...”

Peserta 4, baris 204-206, Ms 7.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa empat daripada tujuh peserta mengalami masalah efikasi sendiri yang rendah, yang jelas memberi kesan terhadap tahap keyakinan mereka dalam menghadapi keperluan akademik dan praktikal dalam bidang kaunseling. Peserta 1 dan 5, misalnya, melahirkan rasa bimbang tentang kemampuan mereka untuk menamatkan jam kredit praktikum yang diwajibkan, serta kebolehan untuk menamatkan pengajian dengan jayanya. Perasaan ragu-ragu ini sejajar dengan hasil kajian Abdullah et al. (2021) yang mendapati bahawa tahap efikasi sendiri yang rendah boleh menghalang seseorang daripada mencapai prestasi yang diharapkan, khususnya dalam bidang yang menuntut kompetensi praktikal yang tinggi seperti kaunseling.

Selain itu, ketidakupayaan dalam mengurus masa dan keseimbangan antara tanggungjawab akademik dan sesi kaunseling turut menjadi punca kebimbangan yang ketara bagi Peserta 2 dan 4. Kelemahan dalam perancangan masa dan organisasi boleh menyebabkan individu berasa tertekan, hilang motivasi, dan akhirnya menjejaskan kesejahteraan psikologi. Hal ini menegaskan betapa pentingnya pembangunan efikasi sendiri dalam kalangan pelajar kaunseling supaya mereka lebih yakin dan bersedia menghadapi cabaran profesion ini. Justeru, pihak universiti boleh memperkukuh program latihan dengan elemen pengurusan masa dan sokongan kaunseling akademik bagi membantu pelajar meningkatkan tahap keyakinan mereka dalam melaksanakan tanggungjawab praktikum dan tugas kursus.

4.2.2.2.3 Herotan Kognitif (*Cognitive Distortions*)

Herotan kognitif atau *Cognitive Distortions* merujuk kepada corak pemikiran negatif yang tidak realistik dan sering kali membesar-besarkan keburukan atau mengabaikan aspek positif sesuatu situasi, sehingga menyebabkan individu mengalami kebimbangan atau tekanan emosi yang tidak rasional (Yusof & Rahman, 2022). Dalam konteks kerjaya, herotan kognitif boleh menghalang perkembangan profesional apabila individu mula memandang rendah potensi diri, membuat andaian tidak berasas, serta terlalu memfokuskan kepada kegagalan. Dalam kajian ini, pengkaji telah mengenal pasti subtema ini melalui temu bual bersama peserta. Dapatan menunjukkan bahawa tiga daripada tujuh peserta mengalami masalah herotan kognitif, yang menjejaskan keyakinan diri mereka dalam menghadapi masa depan dalam bidang kaunseling. Antara bentuk herotan kognitif yang dikenal pasti termasuk generalisasi negatif, di mana peserta menganggap kegagalan atau kesukaran semasa sebagai gambaran mutlak terhadap masa depan kerjaya mereka, serta meramal masa depan secara negatif, seperti mempercayai bahawa tiada peluang pekerjaan hanya kerana pengalaman buruk yang dikongsikan oleh individu lain. Corak pemikiran ini bukan sahaja mengurangkan motivasi, tetapi juga mengganggu proses membuat keputusan kerjaya secara rasional.

Tiga peserta tersebut menyatakan:

Generalisasi negatif:

“....asyik terfikir kenapa aku ambik course tok bulak kitak orang sekelas sik terfikir benda ya kesan psikologi kenak aku ambik course tok majority mekorg dolok tauk si sini detect kesalahan ya? Kenak ambik course kaunseling kenak sik ambik course HRD ya pertama maksudnya ya negative Thought sebenarnya yang kedua pernah rasa give up pernah juak rasa give walaupun mulut ngerepak-ngerepak tapi still juak polah sebab kawan-kawan selalu berik juak semangat bah madah insyallah kita semua akan grad sama-sama walaupun penat dari segi mental dan fizikal polah juak yang pertama ya tek negative thought ya tek fikir yang bukan-bukan, salah dirik pun suka nyalah dirikpun kenak ambik course kaunseling sedangkan time mileh course dalam upu main ambik jak sik fikir pun semua ya....”

Peserta 3, baris 244-257, Ms 8-9.

“...kadang-kadang rasa macam menyesal ambik kaunseling, menyesal sik ambik course lain nya kadang-kadang apa orang padah aaa nya akan memberi pandangan, nya akan mempengaruhi juak lah masa depan contohnya macam lepas habis belajar sik Mok jadi kaunselor, Mok carik kerja lain gara-

gara stress yang dihadapi kinek la macam merasa sik Mok carik client gik bah yalahtek macam stress contoh carik jam kredit carik client nak uruskan masa untuk belajar untuk sesi jadi last sem memang berik impak yang agak tinggi macam burnout semua ya jadi kadang-kadang yang membuatkan dirik kamek tuk macam sik mok sambung gik dalam bidang kaunseling gik contoh sik Mok sambung master pun jangan ambik master dalam kaunseling lah ambik master dalam course lain gik dengan kerjaya pun kadang-kadang nya mempengaruhi juak lah contohnya macam akan carik kerjaya lain kah rasa macam terus rasa sik mok dengan bidang kaunseling gik macam sik sesuai lah so ya antara contohnya lah...”

Peserta 5, baris 280-296, Ms 9-10.

Meramal masa depan secara negatif:

“....sekarang ni cukup lah kalau saya tak tak jadi seorang kaunselor berdaftar macam itulah sebab saya rasa kalau saya jadi lagi kaunselor berdaftar tu dia jadi lagi stress aa cukup lah stress tu sampai sini je.”

Peserta 7, baris 245-248, Ms 8.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tiga daripada tujuh peserta mengalami masalah herotan kognitif yang menjejaskan keyakinan mereka terhadap kerjaya kaunseling. Peserta 3, misalnya, melaporkan sering menyalahkan diri sendiri kerana memilih kursus kaunseling tanpa perancangan yang jelas dan berasa menyesal atas keputusan tersebut. Pemikiran negatif yang berulang-ulang ini menimbulkan rasa putus asa yang kadang-kadang menyebabkan keinginan untuk berhenti atau bertukar bidang.

Seterusnya, Peserta 5 dan Peserta 7 juga menunjukkan tanda-tanda herotan kognitif melalui rasa menyesal memilih bidang kaunseling dan berasa lebih baik sekiranya mereka memilih kerjaya lain yang dianggap kurang mencabar. Peserta 7, contohnya, menyatakan bahawa menjadi kaunselor berdaftar hanya akan menambah tekanan yang dirasakan pada masa ini. Ini menunjukkan bagaimana herotan kognitif boleh mempengaruhi motivasi dan hala tuju kerjaya pelajar, di mana tekanan emosi dan burnout yang dihadapi membawa kepada generalisasi bahawa bidang kaunseling tidak sesuai untuk mereka.

Justeru, intervensi psikologi yang berfokus kepada strategi pemikiran rasional sangat penting untuk membantu pelajar menguruskan herotan kognitif ini agar mereka lebih yakin dan bersedia menghadapi cabaran kerjaya yang akan datang.

4.2.2.2.4 Identiti & Konsep Kendiri (*Self Concept*)

Identiti dan konsep sendiri (Self Concept) merujuk kepada bagaimana individu mendefinisikan dan memahami siapa diri mereka dalam konteks peranan profesional dan peribadi, termasuk persepsi terhadap kekuatan, kelemahan, nilai, serta aspirasi kerjaya (Hassan & Ahmad, 2022). Dalam bidang kaunseling, identiti profesional yang kukuh amat penting untuk membantu pelajar menyesuaikan diri dengan tuntutan kerjaya, membina motivasi dalaman, serta meningkatkan keyakinan sendiri. Berdasarkan temu bual bersama peserta, pengkaji telah mengenal pasti subtema ini dalam kalangan pelajar. Dapatan menunjukkan bahawa tiga daripada tujuh peserta mengalami masalah identiti dan konsep sendiri yang telah menjejaskan keyakinan mereka terhadap kerjaya kaunseling yang diceburi. Antara sub-subtema yang dikenal pasti termasuk kekaburan identiti profesional, di mana peserta masih tidak pasti sama ada ingin meneruskan kerjaya sebagai kaunselor; minat terhadap bidang lain, seperti pendidikan atau sains yang dirasakan lebih sesuai dengan keperibadian dan minat mereka serta rasa tidak serasi dengan profesion kaunselor, yang menimbulkan keraguan sama ada bidang ini mampu memberikan kepuasan dan kestabilan jangka panjang. Keadaan ini mencerminkan keperluan kepada bimbingan kerjaya dan eksplorasi sendiri yang lebih mendalam agar pelajar dapat membentuk identiti profesional yang lebih jelas dan meyakinkan.

Tiga peserta tersebut menyatakan:

Kekaburan identiti profesional:

“.....Sebenarnya minat kepada mengajar Al-quran.”

Peserta 1, baris 70, Ms 3.

Minat terhadap bidang lain:

“....next I think Selain daripada Bidang counselling maybe saya akan try bidang lain

contohnya Bidang sains macam tu maybe saya akan sambung belajar benda lain lah Maybe Bidang baru lah.”

Peserta 6, baris 169-172, Ms 6.

Rasa tidak serasi dengan profesion kaunselor:

“...ok tadi saya dah beritahu Hazziq awal-awal kan yang apa tu namanya saya memang tak nak tak nak sambung jadi counsellor berdaftar kan mm ok so apa yang saya plan lah habis je saya graduate nanti saya tak ada plan, saya tak ada terfikir nak sambung master ke PhD ke tak ada. Saya habis je graduate, saya nak apply sistem-sistem untuk jadi cikgu lah, cikgu kaunselor. Tapi saya memang kursuskan kepada COS lah bukan DPLI. Sebab DPLI kan dia macam full time jadi student kan dan belajar lah masa tempoh setahun. Lepas tu dengan yuran, pengajian yang mahal. So based on saya punya research apa semua tu saya tanya dekat family-family saya juga. So saya lagi memilih untuk ambil COS. Saya compare lah Saya tanya dia orang apa beza COS dan DPLI. Ada juga saudara-saudara saya yang ada yang ambil DPLI, ada yang ambil COS. So saya tanya pendapat dia orang lah. So based on tu saya lebih memilih nak ambil COS lah. Saya kerja terus. Dalam masa dua tahun, jadi apa tu? Part time sambil sambil mengajar, saya belajar juga untuk untuk dapatkan title education tu. So memang itu plan saya lah. And harapnya memang memang tak akan berubah lah kot. Sebab daripada year one dulu sampai sekarang memang masih fix lah untuk jadi seorang cikgu.”

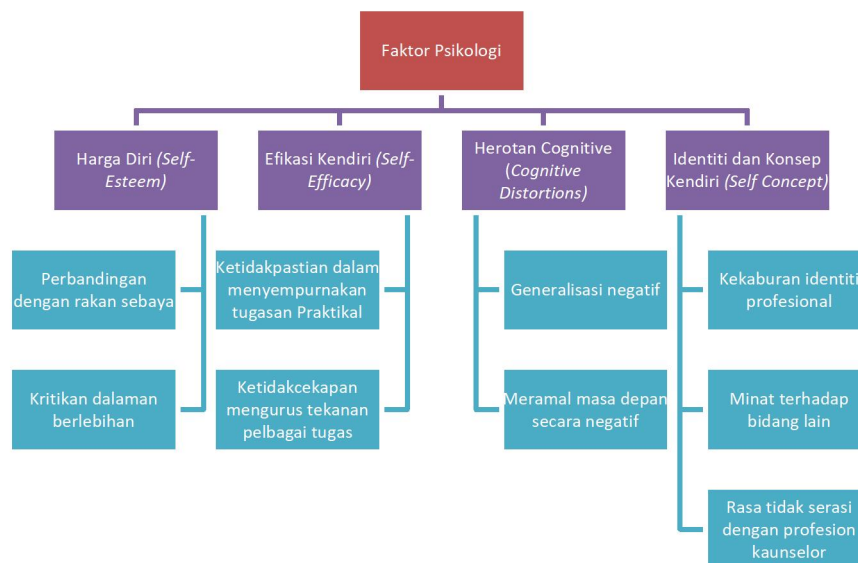
Peserta 7, baris 330-350, Ms 11.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa empat daripada tujuh peserta menghadapi cabaran dalam membina identiti profesional dan konsep sendiri yang jelas dalam bidang kaunseling. Peserta 1, misalnya, secara terbuka menyatakan minatnya yang lebih mendalam terhadap mengajar Al-Quran, yang menunjukkan potensi konflik antara minat peribadi dengan laluan kerjaya yang diceburi. Peserta 6 pula menyuarakan keinginan untuk meneroka bidang baru seperti sains, yang menggambarkan keraguan terhadap kesesuaian bidang kaunseling sebagai kerjaya utama.

Peserta 7 pula menunjukkan tahap kejelasan yang lebih tinggi dalam rancangan kerjayanya namun memilih untuk tidak meneruskan bidang kaunseling selepas tamat pengajian. Beliau lebih

cenderung untuk menjadi seorang guru melalui laluan COS berbanding menjadi kaunselor berdaftar, disebabkan faktor yuran, tempoh pengajian dan pengaruh keluarga. Keputusan ini menggambarkan bagaimana identiti profesional yang kabur atau berubah-ubah boleh mempengaruhi pilihan kerjaya pelajar, terutamanya apabila wujud faktor luaran seperti kewangan dan sokongan keluarga. Oleh itu, intervensi pembangunan profesional yang menekankan kesedaran diri dan eksplorasi kerjaya perlu diberikan perhatian bagi membantu pelajar mengenal pasti identiti kerjaya yang lebih jelas dan konsisten.

Rajah 4: Ringkasan Tema 2 dan Sub-Tema dalam Kalangan Kaunselor Pelatih di Universiti Berdasarkan Temu Bual



4.2.3 Objektif Kajian 3: Meneroka strategi mengatasi yang digunakan oleh pelajar kaunseling untuk menghadapi kebimbangan kerjaya

Objektif ketiga ini adalah untuk meneroka strategi mengatasi yang digunakan oleh pelajar kaunseling untuk menghadapi kebimbangan kerjaya dan menilai keberkesanannya. Oleh itu, pengkaji telah mengenalpasti tema dan juga beberapa subtema yang diperolehi hasil daripada sesi temu bual.

4.2.3.3 Strategi Mengatasi

Tema ketiga yang dikenal pasti dalam kajian ini ialah strategi mengatasi, yang merujuk kepada kaedah

atau pendekatan yang digunakan oleh individu untuk menyesuaikan diri dengan tekanan, keseimbangan, dan cabaran yang dihadapi dalam konteks kerjaya (Lim & Tan, 2021). Strategi mengatasi memainkan peranan penting dalam membantu pelajar kaunseling untuk mengekalkan kesejahteraan emosi, mengurangkan tekanan, serta meningkatkan keberkesanan prestasi akademik dan praktikum mereka. Empat subtema utama yang dikenal pasti di bawah tema ini ialah Pengurusan Stres, Sokongan Sosial, Bimbingan, serta Pembangunan Kemahiran dan Keyakinan Diri. Ketiga-tiga strategi ini saling berkait rapat, di mana pengurusan stres membantu pelajar mengawal emosi, sokongan sosial memberikan motivasi moral, manakala pembangunan kemahiran dan keyakinan diri memperkukuh potensi mereka untuk berjaya dalam profesion kaunseling.

4.2.3.3.1 Pengurusan stres

Pengurusan stres merujuk kepada strategi individu dalam menangani tekanan emosi dan psikologi melalui pelbagai pendekatan seperti aktiviti fizikal, teknik relaksasi, atau perubahan gaya pemikiran agar dapat mengekalkan kesejahteraan mental (Yusof et al., 2021). Dalam kajian ini, pengkaji telah mengenal pasti subtema pengurusan stres berdasarkan temu bual bersama peserta. Dapatan menunjukkan bahawa lima daripada tujuh peserta mempunyai kaedah tersendiri dalam mengatasi stres yang berkaitan dengan keseimbangan kerjaya. Antara bentuk pengurusan stres yang dikenal pasti termasuklah aktiviti fizikal dan rekreasi seperti berlari, berenang, dan hiking bagi membantu melepaskan tekanan melalui pergerakan fizikal. Selain itu, peserta turut mengamalkan *me time* dan refleksi sendiri seperti berjalan bersendirian atau menjauhkan diri daripada persekitaran sosial buat sementara waktu untuk menenangkan fikiran. Tidak kurang juga yang menggunakan pendekatan pemikiran positif, iaitu dengan memujuk diri secara rasional dan melihat sesuatu tekanan dari sudut manfaat atau nilai pembelajaran, agar tidak berlarutan dalam tekanan emosi yang negatif.

Lima peserta tersebut menyatakan:

Me time dan refleksi sendiri:

“Sebelum ramadhan biasanya saya akan makanlah sebenarnya, itu yang pertama, makan. yang kedua pergi jalan, pergi tengok persekitaran. Maksudnya persekitaran lah seorang-seorang tak boleh hadap orang ramai sangat, tak boleh hadap tempat kerja macam itulah Me time lah.”

Peserta 1, baris 249-255, Ms 8.

Pendekatan pemikiran positif:

“Mun bagik aku tahap stress bergantung pada keadaan sebab aku jenis depend pada keadaan contoh mun ada pressure ataupun trigger dengan orang baruk tahap stress ku tinggi tapi dalam masa juak aku cepat move on dari benda-benda ya sebab aku suka carik cara counter benda ya macam tadi macam sebelum-sebelum tok aku padah aku suka carik counter benda ya dengan cara aku counter ya aku mujuk dirik pun padah sikda apa-apa benda tok kelak dapat juak settle camya maksudnya aku sik embak stress aku 24 jam dalam hidup akulah jenis aku cepat move on dari benda camya sebab aku lebih fikir kebaikan benefit dari benda ya bukan dari segi negatif lah so tahap stress aku bergantung dengan keadaan juaklah.”

Peserta 3, baris 349-360, Ms 11-12.

Aktiviti fizikal dan rekreasi:

“...macam mungkin berlari kah apa kah berenang kah apa kah main badminton kah so yang pun dapat kurangkan stres lah sebab kita buang peluh lah”

Peserta 5, baris 359-361, Ms 12.

“...jalan-jalan tu ia jugalah tu pun betul juga saya mau tu pergi kalau ada masa lah kalau ada masa mungkin pergi pantai kah begitu pergi hiking tapi ialah sebab kekangan masa kan”

Peserta 6, baris 351-353, Ms 14-15.

“...saya bergembira buat yang saya suka saya berjalan kot saya cari makan atau benda yang sedap untuk saya macam kurangkan stres saya lah macam tu ada masa saya juga bersukan...”

Peserta 7, baris 259-262, Ms 9.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa lima daripada tujuh peserta mengaplikasikan pelbagai bentuk strategi pengurusan stres sebagai usaha utama bagi mengurangkan kebimbangan kerjaya mereka. Peserta 1, sebagai contoh, memilih aktiviti seperti makan dan berjalan sendirian untuk menenangkan fikiran, terutamanya apabila berhadapan dengan suasana sosial yang menuntut banyak interaksi. Peserta 3 pula mengamalkan sikap yang lebih fleksibel dengan menekankan prinsip untuk segera bangkit dari tekanan dan melihat setiap cabaran dari perspektif yang lebih positif agar tidak menjejaskan kestabilan emosi secara berpanjangan.

Seterusnya, peserta lain juga mengambil pendekatan aktiviti fizikal dan rekreasi untuk mengatasi tekanan. Peserta 5, misalnya, menggunakan kaedah berlari, berenang dan bermain badminton untuk melepaskan tekanan secara fizikal dan menyegarkan badan, manakala Peserta 6 lebih cenderung memilih untuk berjalan-jalan, pergi ke pantai atau melakukan aktiviti hiking walaupun menyedari kekangan masa yang wujud. Peserta 7 pula memilih pendekatan yang lebih santai, seperti berjalan, mencari makanan yang disukai, dan bersukan untuk meredakan tekanan. Hasil ini menunjukkan bahawa pelajar menyesuaikan cara mereka mengurus stres mengikut minat, keadaan dan kebolehan masing-masing, sekali gus mencerminkan keperluan sokongan psikososial yang sesuai daripada pihak universiti untuk membantu mereka kekal sejahtera dari segi emosi.

4.2.3.3.2 Sokongan sosial

Sokongan sosial didefinisikan sebagai bantuan moral, emosi, atau praktikal yang diterima daripada individu terdekat seperti keluarga, rakan-rakan, pensyarah, atau komuniti, yang berperanan penting dalam mengurangkan tekanan psikologi, meningkatkan keyakinan diri, serta memotivasikan individu untuk meneruskan usaha dalam mencapai matlamat kerjaya (Ahmad & Ismail, 2022). Dalam kajian ini, pengkaji telah mengenal pasti subtema sokongan sosial berdasarkan temu bual bersama peserta. Dapatan menunjukkan bahawa enam daripada tujuh peserta mendapat sokongan sosial yang menjadi sumber kekuatan dan semangat untuk mereka terus bertahan dalam menghadapi pelbagai cabaran kerjaya, termasuk menyiapkan tugas akademik, menyelesaikan latihan praktikum, serta berdepan dengan ketidakpastian kerjaya. Antara bentuk sokongan sosial yang dikenal pasti termasuklah sokongan keluarga, seperti dorongan moral daripada ibu bapa dan adik-beradik; rakan sebaya dan komuniti universiti, yang sering memberikan pandangan serta berkongsi maklumat dan pengalaman dan juga interaksi ringkas yang menenangkan, seperti berbual atau melihat senyuman ahli keluarga, yang membantu meredakan tekanan walaupun tanpa perbincangan langsung mengenai masalah yang dihadapi.

Enam peserta tersebut menyatakan:

Sokongan keluarga:

“ok family bagi saya orang paling dekat untuk support kebimbangan kerjaya saya contohnya kalau macam saya nak kerja kalau saya tak dapat kerja family mak ayah akan beritahu jangan risau, ada lagi kerja lain yang boleh apply mungkin mereka akan bagi nasihat mungkin mirul boleh tambah ilmu ni untuk penuhi keperluan syarikat ni untuk dapat masuk kerja lah tujuan dia penting lah juga keluarga ni dan rakan-rakan penting sebab rakan-rakan ada yang mahir dalam bidang tersebut jadi dia mungkin boleh bagi suggestion atau nasihat atas kebimbangan kerjaya.”

Peserta 1, baris 294-303, Ms 10.

“ Keluarga adalah adik saya macam bagi sokongan adik saya macam suruh saya macam sambunglah sambung supaya saya dapat jadi apa, role model lah untuk dia berjaya jugak...”

Peserta 4, baris 321-323, Ms 12.

“ Memanfaatkan sokongan tuk contohnya macam daripada family kah daripada ibu kah apa kah Selalu minta doa daripada ibu lah pastikan dapat survive lah dalam bidang kerjaya lah itu lah manfaat daripada family pasya daripada kawan-kawan pun macam kawan-kawan dari kolej pun banyak support kita boleh share apa-apa dekat isu yang kita apa macam kebimbangan yang kita sedang hadapi kinek tuk kah So mungkin sidak akan berik advice ataupun sidak akan berik kesedaran sebab sidak kan banyak daripada program lain So sidak akan terangkan apa-apa benefit dari program lain yang kita boleh ceburi lah. Dari sia kita dapat memanfaatkan lah sokongan daripada kawan-kawan lah. Especially kawan-kawan daripada program lain ya tek So daripada kita sia kita dapat buka minda kita lah. So banyak gik benda lain yang kita boleh polah lah dalam luar bidang lah. Pasya daripada sumber lain tuk tek mungkin academic advisor lah contohnya Padah apa yang sesuai. Mungkin sama masterkan untuk pastikan apa Dapatkan certificate kah dalam bidang counseling kah yalah untuk kamek pastikan kekal positif lah dalam usaha untuk terus apa terus maju dalam bidang kerjaya lah.”

Peserta 5, baris 429-448, Ms 14.

“....macam family saya sendiri memang support lah memang totally support and then kawan-kawan macam macam best friend terdekat lah hari-hari macam kalau saya drain kan contoh oh saya tak dapat buat lah saya tak mau ambil counseling mereka akan bagi support yang oww kau boleh ni kau boleh ni kau percayak jak macam tu saya manfaatkan mereka punya motivasi itu dengan sebaiknya ya macam itulah dia macam dia macam even saya macam dalam dalam titik yang terendah sekali pun bila ada orang support saya akan manfaatkan benda itu sebaiknya macam saya boleh ni and Alhamdulillah lah macam sampai sekarang tiba-tiba dekan kan macam itu...”

Peserta 6, baris 412-423, Ms 16-17.

Rakan sebaya dan komuniti universiti:

“Saya rasa saya manfaatkan dari segi macam ambil inspirasi lah. Inspirasi, contohnya macam setiap kata-kata ataupun pertolongan yang orang bagi, kawan-kawan bagi ke ataupun orang tersayang bagi ke, keluarga bagi ke. So, benda tu saya ambil sebagai inspirasi untuk saya improve-kan diri untuk jadi better worker pada masa akan datang.”

Peserta 2, baris 359-364, Ms 12.

Interaksi ringkas yang menenangkan:

“...saya akan call saya punya family kerana family saya jauh kan so saya akan call mak ayah saya ataupun saya bercakap dengan anak buah saya walaupun saya tak bercerita dengan dia orang apa yang saya hadapi sebab saya tak nak susahkan dia orang tapi saya tengok dia orang senyum ataupun saya bergelak tawa dengan dia orang pun itu dah boleh hilangkan stress saya lah...”

Peserta 7, baris 293-299, Ms 10.

Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa enam daripada tujuh peserta memperoleh sokongan sosial daripada pelbagai pihak, terutamanya ahli keluarga, rakan-rakan, dan pensyarah, yang memainkan peranan penting dalam membantu mereka mengurus kebimbangan kerjaya. Peserta 1, misalnya, menekankan kepentingan keluarga sebagai sumber sokongan moral dalam menghadapi ketidakpastian kerjaya dengan memberikan nasihat yang membantu menenangkan kegusaran. Peserta 2 pula memanfaatkan kata-kata motivasi daripada keluarga dan rakan sebagai inspirasi untuk memperbaiki diri agar menjadi pekerja yang lebih baik pada masa hadapan.

Selain itu, peserta lain turut berkongsi pengalaman mendapatkan sokongan daripada rakan sebaya dan pensyarah. Peserta 5, misalnya, berkongsi bahawa selain keluarga, rakan-rakan dari program lain banyak membantu dengan berkongsi pengalaman, memberikan nasihat dan membuka minda terhadap peluang dalam bidang lain yang berkaitan. Peserta 6 pula bergantung pada motivasi yang diberikan oleh kawan-kawan rapat yang sentiasa mengingatkan beliau bahawa beliau boleh berjaya walaupun berada dalam keadaan paling tertekan. Peserta 7 turut berkongsi bahawa sekadar berbual atau melihat senyuman ahli keluarga boleh membantu mengurangkan tekanan yang dihadapi. Hal ini menunjukkan bahawa sokongan sosial bukan sahaja membantu dalam bentuk nasihat praktikal, tetapi juga memberi kesan positif terhadap kesejahteraan emosi pelajar kaunseling yang sedang melalui cabaran kerjaya.

4.2.3.3 Pembangunan kemahiran & keyakinan

Pembangunan kemahiran dan keyakinan diri merujuk kepada usaha individu dalam meningkatkan kebolehan teknikal, interpersonal, serta keyakinan diri bagi mempersiapkan diri menghadapi cabaran kerjaya yang kompleks dan dinamik (Abdullah et al., 2020). Dalam konteks pelajar kaunseling, pembangunan ini melibatkan peningkatan kemahiran seperti pengendalian sesi kaunseling, kemahiran komunikasi, serta keupayaan membuat keputusan kerjaya yang lebih yakin dan terarah. Berdasarkan temu bual bersama peserta, pengkaji telah mengenal pasti subtema ini dengan jelas. Dapatan menunjukkan bahawa empat daripada tujuh peserta secara aktif berusaha untuk membangunkan kemahiran dan meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi kerjaya kaunseling. Antara pendekatan yang dikenal pasti termasuk penyertaan dalam bengkel dan seminar, terutamanya yang dianjurkan oleh fakulti atau pensyarah, untuk meningkatkan kefahaman dan kemahiran praktikal. Selain itu, peserta juga berusaha mengembangkan kemahiran baharu seperti dalam bidang pertanian, perladangan, atau

kemahiran insaniah (soft skills), sebagai langkah persediaan jika perlu menyesuaikan diri dengan peluang kerjaya alternatif atau menyokong kerjaya kaunseling secara tidak langsung.

Empat peserta tersebut menyatakan:

Penyertaan bengkel dan seminar:

“....saya dah join pada semester itu, saya dah join banyak organisasi. Contohnya, kelab KESISMA, dari segi fakulti, dunia pekerjaan. So, saya dah join program berkenaan dengan art terapi, berkenaan dengan cikgu kaunseling. So, saya rasa buat masa sekarang, tu Alhamdulillah, saya dah try untuk slowly progress kepada saya punya kerjaya.”

Peserta 2, baris 346-351, Ms 11.

“....mmm kalau sayalah maybe carik aa macam ikut ikut program-program dari segi bidang ni lah counselling ni kan ikut program tambahan contoh macam bila pensyarah buat bengkel kah apa kah maybe I will try to join untuk strategi untuk menghadapi cabaran akan datang menghadapi cabaran kan cabaran-cabaran ni yang saya rasa kurang skill apa segala kan jadi itulah salah satunya kita maybe saya akan ikut mana-mana program yang akan mengasah saya punya skill macam tu mungkin kalau ada bengkel macam mana mok tulis laporan yang bagus maybe maybe I will try to join lah”

Peserta 6, baris 380-389, Ms 15-16

“...macam mengembangkan kemahiran tambahan macam komunikasi semua itu aa benda-benda yang macam tak penting pun bagi orang tapi saya tambahkan supaya ialah kita nak kerja bukan kita takkan tengok akademik saja kan aa kita tengok juga soft skill soft skill yang lain hmm itu satu lagi saya rasa saya macam itulah saya banyak bertanya dekat orang aa setiap tempat setiap orang saya jumpa pak cik mak cik saya yang itu pun saya akan tanya dekat dia orang and dia orang sendiri pun suka bertanya pada saya lah macam counsellor ni semua sebab dia orang tahu yang saya ni ambil counselling organisasi bukan counselling pendidikan so dia orang tanya lah perbezaan semua itu dan masa yang sama kita orang bertukar-tukar pandangan bertukar pengetahuan aa...”

Peserta 7, baris 310-323, Ms 10-11

Mengembangkan kemahiran baru:

“...carik pengalaman baru bukan cari pengalaman baru, cari kemahiran baru lah contoh, tak sik kisahlah apa-apa contohnya macam servis ekon kah? Apa kah memang kami pun ada plan lah macam carik kemahiran pertanian kah? pertanian dan perladangan lah ado contoh plan yang kami akan polah lah, lepas belajar lah mun contoh in case sik dapat counseling tapi mun mendapat counseling pun kami akan stick juak dengan plan yang peladangan dan pertanian ya tek...”

Peserta 5, baris 396-403, Ms 13.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa empat daripada tujuh peserta telah mengambil inisiatif untuk meningkatkan kemahiran serta keyakinan diri mereka sebagai persediaan menghadapi cabaran dalam kerjaya kaunseling. Peserta 2, misalnya, aktif menyertai organisasi berkaitan di fakulti dan program art terapi yang berkaitan dengan bidang kaunseling. Usaha ini membantu beliau secara beransur-ansur membina keyakinan diri dalam bidang kerjaya yang diceburi. Peserta 5 pula memilih untuk mempelbagaikan kemahiran dalam bidang lain seperti pertanian dan perladangan sebagai langkah alternatif, menunjukkan kebimbangan beliau terhadap peluang pekerjaan dalam bidang kaunseling namun tetap berusaha membina kemahiran tambahan yang relevan.

Di samping itu, Peserta 6 dan 7 turut menekankan kepentingan pembangunan kemahiran insaniah dan komunikasi sebagai persediaan untuk menghadapi kerjaya. Peserta 6 berusaha menyertai bengkel dan program tambahan anjuran pensyarah untuk memperkukuh kemahiran yang berkaitan dengan sesi kaunseling dan penulisan laporan, manakala Peserta 7 pula secara proaktif bertanya kepada individu berpengalaman tentang bidang kaunseling dan bidang lain untuk menambah ilmu serta meningkatkan keyakinan dalam perbualan profesional. Usaha-usaha ini menunjukkan kesedaran pelajar tentang keperluan kemahiran tambahan sebagai pelengkap kepada pengetahuan akademik dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia pekerjaan. Oleh itu, sokongan institusi dalam menyediakan

peluang pembangunan kemahiran dan aktiviti bimbingan yang berkesan amat penting bagi membantu pelajar meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi cabaran kerjaya.

Rajah 5: Ringkasan Tema 3 dan Sub-Tema dalam Kalangan Kaunselor Pelatih di Universiti Berdasarkan Temu Bual



4.3 Rumusan Bab

Bab ini telah membentangkan dapatan kajian secara terperinci berdasarkan temu bual bersama tujuh orang pelajar kaunseling tahun akhir di universiti. Analisis tematik telah mengenal pasti tiga tema utama yang memberi gambaran menyeluruh mengenai kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling, iaitu Kebimbangan Kerjaya, Faktor Psikologi, dan Strategi Mengatasi.

Tema pertama, kebimbangan kerjaya, memperlihatkan bahawa pelajar mengalami ketidakpastian kerjaya, tekanan masa depan, ketidakpercayaan diri, punca kebimbangan, serta kesan terhadap kesejahteraan psikologi dan prestasi akademik. Tema kedua, faktor psikologi, memfokuskan kepada elemen dalaman seperti harga diri, efikasi sendiri, herotan kognitif, dan identiti sendiri yang mempengaruhi keyakinan pelajar untuk berdepan dengan cabaran kerjaya. Tema ketiga, strategi mengatasi, menunjukkan bahawa pelajar menggunakan pendekatan pengurusan stres, sokongan sosial serta pembangunan kemahiran dan keyakinan diri untuk menangani kebimbangan mereka.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling berpunca daripada pelbagai faktor dalaman dan luaran yang saling berkait. Walau bagaimanapun, pelajar juga telah menggunakan pelbagai strategi untuk menguruskan kebimbangan tersebut dengan sokongan daripada keluarga, rakan, pensyarah dan melalui program pembangunan diri. Oleh itu, penekanan terhadap intervensi psikososial dan program pembangunan profesional adalah penting untuk membantu pelajar menangani kebimbangan kerjaya serta memperkukuh identiti kerjaya mereka dalam bidang kaunseling.

BAB 5 PERBINCANGAN

5.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan keseluruhan kajian secara menyeluruh. Selain itu, bab ini juga akan menekankan keseluruhan kajian yang telah dijalankan serta memberikan beberapa cadangan bagi tujuan penambahbaikan kajian pada masa akan datang. Akhir sekali, bab ini penting kerana akan menentukan pemahaman keseluruhan terhadap kajian serta bagaimana persoalan kajian, objektif kajian, dan perbincangan mengenai dapatan kajian menjelaskan topik kajian itu sendiri. Keterbatasan dan implikasi kajian juga akan dibincangkan dalam bab ini.

5.1 Perbincangan

5.1.1 Kebimbangan Kerjaya Pelajar

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling berpunca daripada pelbagai faktor yang saling berkaitan, terutamanya yang melibatkan pengalaman akademik dan profesional mereka sepanjang tempoh pengajian. Antaranya ialah rasa ketidakpastian terhadap peluang pekerjaan selepas tamat pengajian, yang menjadi kebimbangan utama apabila pelajar menyedari bahawa persaingan untuk mendapatkan jawatan dalam bidang kaunseling adalah sengit dan tidak menentu. Keadaan ini diperkuatkan lagi oleh situasi pasaran kerja yang tidak stabil, yang dilaporkan dalam kajian Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPT, 2021), yang menunjukkan kadar pengangguran dalam kalangan graduan kaunseling masih tinggi.

Selain itu, bebanan praktikum yang diwajibkan sepanjang tempoh pengajian juga menyumbang kepada kebimbangan kerjaya pelajar. Praktikum merupakan komponen penting dalam latihan kaunseling kerana ia menguji kecekapan dan kebolehan pelajar untuk berdepan dengan klien dalam situasi sebenar. Namun begitu, sebahagian besar peserta kajian melaporkan bahawa mereka berasa kurang yakin untuk menghadapi sesi kaunseling praktikal, memandangkan mereka masih merasakan diri mereka belum cukup bersedia dari segi kemahiran dan emosi. Tekanan untuk memenuhi keperluan jam praktikum yang tinggi serta kebimbangan mengenai prestasi semasa praktikum turut menambah kepada beban psikologi yang dialami oleh pelajar.

Dalam masa yang sama, cabaran untuk menyesuaikan diri dengan realiti pasaran kerja yang semakin kompetitif juga memainkan peranan yang signifikan dalam membentuk kebimbangan kerjaya pelajar. Pelajar kaunseling bukan sahaja perlu bersaing dengan graduan dalam bidang yang sama tetapi juga perlu menonjolkan keunikan kemahiran mereka untuk menarik perhatian majikan. Kegagalan untuk memenuhi harapan ini boleh menimbulkan rasa rendah diri dan keraguan terhadap kebolehpayaan diri, terutamanya apabila pelajar melihat rakan sebaya mereka memperoleh pekerjaan lebih awal atau lebih baik.

Fenomena ini selari dengan Teori *Cognitive Appraisal* oleh Lazarus (1991), yang menekankan bahawa kebimbangan timbul apabila individu menilai sesuatu situasi atau cabaran sebagai melebihi keupayaan atau sumber yang mereka miliki untuk menanganinya. Dalam konteks ini, pelajar yang melihat praktikum dan kemahiran profesional sebagai suatu cabaran besar yang sukar dicapai lebih cenderung untuk mengalami kebimbangan kerjaya yang tinggi. Kebimbangan ini kemudiannya menjejaskan keyakinan diri pelajar dalam menempuh kerjaya sebagai kaunselor, sekaligus memberi kesan kepada kesejahteraan emosi dan motivasi mereka dalam proses pembangunan kerjaya.

5.1.2 Faktor Psikologi

Hasil kajian ini mendapati bahawa faktor psikologi memainkan peranan yang signifikan dalam membentuk kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling. Antara faktor utama yang dikenal pasti adalah tahap efikasi sendiri yang rendah, harga diri yang terjejas, serta kewujudan herotan kognitif yang mempengaruhi cara pelajar menilai keupayaan diri mereka. Faktor-faktor ini saling berkait dan memberi impak terhadap keupayaan pelajar dalam mengurus kebimbangan kerjaya mereka.

Pertama, tahap efikasi sendiri yang rendah menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kebimbangan kerjaya pelajar. Efikasi sendiri merujuk kepada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas atau mencapai matlamat yang ditetapkan. Teori Kerjaya Kognitif Sosial (*Social Cognitive Career Theory; SCCT*) oleh Lent et al. (1994) menyatakan bahawa efikasi sendiri berperanan penting dalam mempengaruhi minat, pilihan, dan ketabahan individu dalam kerjaya mereka. Dalam kajian ini, ramai peserta melaporkan bahawa mereka kurang yakin untuk menjalankan sesi kaunseling sebenar, terutamanya apabila berhadapan dengan situasi yang kompleks dan klien yang

berbeza latar belakang. Kekurangan keyakinan ini menjejaskan kesediaan mereka untuk berhadapan dengan cabaran profesional selepas tamat pengajian.

Selain itu, harga diri yang terjejas turut dikenal pasti sebagai faktor yang meningkatkan kebimbangan kerjaya. Harga diri yang rendah menyebabkan pelajar mudah memandang rendah terhadap keupayaan mereka sendiri, terutamanya dalam menghadapi persaingan kerjaya yang sengit. Peserta kajian sering kali membandingkan pencapaian mereka dengan rakan-rakan yang dianggap lebih berjaya, seterusnya mewujudkan perasaan tidak yakin dan rendah diri. Keadaan ini menyebabkan mereka melihat diri mereka sebagai tidak kompeten ataupun kurang daya saing, walaupun hakikatnya mereka telah menjalani latihan akademik dan praktikum yang sama dengan rakan-rakan lain. Faktor ini mencerminkan herotan kognitif di mana pelajar lebih fokus pada kelemahan atau kegagalan berbanding pencapaian atau kekuatan mereka.

Herotan kognitif yang dilaporkan oleh peserta turut memainkan peranan dalam meningkatkan kebimbangan kerjaya. Herotan kognitif merujuk kepada corak pemikiran negatif yang berulang, seperti overgeneralization, pemikiran hitam-putih, dan penekanan berlebihan terhadap kegagalan berbanding kejayaan. Herotan ini menyebabkan pelajar menilai situasi kerjaya mereka secara negatif, contohnya dengan berfikir bahawa mereka tidak akan berjaya dalam kerjaya walaupun belum mencuba sepenuhnya. Pemikiran sedemikian bukan sahaja menurunkan keyakinan diri tetapi juga memberi kesan terhadap motivasi untuk meneruskan kerjaya sebagai kaunselor.

5.1.3 Strategi Mengatasi

Dapatan kajian mendapati bahawa pelajar kaunseling telah menggunakan pelbagai strategi untuk mengatasi kebimbangan kerjaya yang mereka alami sepanjang tempoh pengajian. Strategi-strategi ini memainkan peranan penting dalam membantu mereka menangani tekanan psikologi yang timbul akibat ketidakpastian kerjaya, bebanan praktikum, serta cabaran untuk menyesuaikan diri dengan keperluan profesion kaunseling.

Salah satu strategi utama yang dikenal pasti ialah mendapatkan sokongan sosial daripada keluarga, rakan, dan pensyarah. Sokongan sosial ini berfungsi sebagai jaringan keselamatan psikologi yang membantu pelajar berasa lebih yakin dan dihargai. Peserta kajian melaporkan bahawa

perbincangan dengan rakan sebaya yang menghadapi situasi yang sama memberi mereka peluang untuk berkongsi pengalaman, mendapatkan sokongan moral, serta mengurangkan rasa kesunyian dalam menghadapi cabaran kerjaya. Selain itu, pensyarah yang memainkan peranan sebagai mentor turut memberikan bimbingan dan nasihat yang berguna dalam membantu pelajar membuat keputusan kerjaya yang lebih tepat.

Selain sokongan sosial, pelajar juga menggunakan strategi pengurusan stres bagi menangani kebimbangan kerjaya. Antaranya ialah melalui teknik relaksasi seperti senaman pernafasan, meditasi, dan senaman ringan yang membantu menenangkan fikiran serta mengurangkan ketegangan emosi. Pengurusan stres ini penting kerana ia membantu pelajar mengekalkan kesejahteraan mental dan memastikan mereka dapat menghadapi tekanan akademik dan praktikum dengan lebih tenang. Dengan adanya strategi ini, pelajar lebih bersedia untuk menghadapi cabaran kerjaya yang menuntut ketahanan psikologi yang tinggi.

Selain itu, pelajar turut mengambil inisiatif untuk melibatkan diri dalam pembangunan kemahiran kerjaya sebagai salah satu strategi mengatasi kebimbangan kerjaya. Mereka menghadiri kursus atau bengkel yang berkaitan dengan pembangunan kerjaya kaunseling seperti latihan komunikasi, kemahiran mendengar aktif, serta teknik pengendalian sesi kaunseling. Penglibatan dalam program sedemikian meningkatkan keyakinan diri mereka, membantu mereka memahami peranan sebenar kaunselor dalam pelbagai konteks, serta memberi peluang kepada mereka untuk mempraktikkan kemahiran yang dipelajari. Dengan cara ini, pelajar dapat melihat perkembangan positif dalam diri mereka dan seterusnya mengurangkan kebimbangan kerjaya yang mereka alami.

Penggunaan strategi-strategi ini adalah sejajar dengan *Model Coping Strategies* yang diperkenalkan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menekankan kepentingan dua komponen utama dalam mengatasi stres, iaitu strategi sokongan emosi (*emotion-focused coping*) dan strategi penyelesaian masalah (*problem-focused coping*). Strategi sokongan emosi membantu pelajar menenangkan emosi dan mendapatkan kekuatan psikologi melalui interaksi sosial yang positif. Sebaliknya, strategi penyelesaian masalah membantu pelajar membangunkan kemahiran yang relevan untuk menghadapi cabaran kerjaya secara lebih berkesan.

Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa pelajar kaunseling mampu menggunakan pelbagai strategi untuk menangani kebimbangan kerjaya mereka. Penggunaan strategi

yang bersesuaian bukan sahaja membantu mereka meningkatkan ketahanan psikologi tetapi juga membina keyakinan diri yang lebih kukuh dalam menghadapi cabaran kerjaya sebagai kaunselor. Oleh itu, universiti dan pihak berkaitan disarankan untuk memperkukuh sokongan terhadap strategi-strategi ini melalui program pembangunan kerjaya, sokongan psikososial, dan bimbingan yang berterusan agar pelajar dapat mengurus kebimbangan kerjaya mereka secara lebih berkesan.

5.2 Kesimpulan

Kesimpulannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling berpunca daripada interaksi yang kompleks antara faktor psikologi dalaman seperti efikasi sendiri yang rendah dan herotan kognitif, serta faktor luaran seperti tekanan praktikum dan ketidakpastian pasaran kerja. Namun begitu, dapatan juga memperlihatkan bahawa pelajar mempunyai keupayaan untuk menggunakan strategi sokongan yang sesuai bagi mengatasi kebimbangan tersebut. Dapatan ini secara tidak langsung menekankan kepentingan intervensi psikososial dan sokongan institusi dalam membantu pelajar menangani kebimbangan kerjaya dengan lebih berkesan.

5.3 Limitasi Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa keterbatasan metodologi yang wajar diambil kira dalam mentafsir hasil kajian secara keseluruhan. Pertama sekali, saiz sampel yang kecil, iaitu hanya melibatkan tujuh orang peserta, menjadi satu kelemahan yang ketara. Saiz sampel yang terhad ini berpotensi untuk menghadkan kebolehpercayaan dan kebolehlaksanaan (*generalisability*) hasil kajian kepada populasi pelajar kaunseling yang lebih luas. Oleh kerana kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif, saiz sampel yang kecil boleh diterima untuk mendapatkan data mendalam, namun ia juga membataskan kebolehan untuk membuat kesimpulan yang mewakili keseluruhan populasi pelajar kaunseling di Malaysia.

Selain itu, semua peserta kajian ini terdiri daripada pelajar kaunseling di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) sahaja. Keterbatasan ini mungkin menyebabkan dapatan kajian lebih bersifat kontekstual atau bersifat lokal, yang tidak semestinya mencerminkan pengalaman pelajar kaunseling di institusi lain di Malaysia, sama ada universiti awam atau swasta. Perbezaan dari segi latar belakang

sosial, budaya, dan akademik antara pelajar di pelbagai universiti boleh mempengaruhi persepsi mereka terhadap kebimbangan kerjaya. Oleh itu, generalisasi hasil kajian ini harus dilakukan dengan berhati-hati, dan kajian lanjut di institusi lain diperlukan untuk memperkukuh kesahan luaran kajian.

Seterusnya, penggunaan kaedah temu bual semi-struktur sebagai satu-satunya kaedah pengumpulan data juga mempunyai kekangan tertentu. Walaupun temu bual semi-struktur membolehkan pengkaji mendapatkan data yang mendalam, ia juga berpotensi menghadkan penerokaan sepenuhnya pengalaman peserta jika masa yang diperuntukkan bagi sesi temu bual adalah terhad. Terdapat kemungkinan bahawa beberapa isu atau pengalaman penting yang relevan tidak sempat diketengahkan oleh peserta atau tidak sempat dikupas secara mendalam oleh pengkaji. Kekangan masa ini juga boleh menjejaskan keupayaan pengkaji untuk meneroka maklumat yang lebih luas atau menangkap makna yang lebih mendalam daripada pengalaman peserta.

Akhir sekali, penggunaan laporan sendiri (*self-report*) dalam kajian ini juga berpotensi menimbulkan bias persepsi dalam kalangan peserta. Laporan sendiri bergantung kepada interpretasi subjektif peserta terhadap pengalaman mereka sendiri. Hal ini menyebabkan terdapat kemungkinan peserta memberikan jawapan yang *socially desirable* (jawapan yang disukai) atau mengurangkan pendedahan terhadap pengalaman yang dirasakan negatif. Bias ini boleh berlaku secara sedar atau tidak sedar dan seterusnya menjejaskan keobjektifan dapatan kajian. Oleh itu, hasil kajian ini perlu ditafsirkan dengan berhati-hati, dan pengkaji mencadangkan agar kajian masa depan menggunakan triangulasi data atau kaedah lain untuk meminimumkan bias laporan sendiri.

5.4 Implikasi Kajian

Kajian ini memberikan implikasi yang penting terhadap bidang kaunseling, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi yang melibatkan pembangunan profesional pelajar kaunseling. Salah satu implikasi utama adalah keperluan untuk memperkukuh program intervensi psikososial yang secara langsung memberi tumpuan kepada peningkatan tahap efikasi sendiri pelajar. Efikasi sendiri yang rendah telah dikenal pasti sebagai faktor utama yang menyumbang kepada kebimbangan kerjaya, dan oleh itu, usaha yang berterusan perlu dilakukan oleh pihak universiti untuk memperkasakan keyakinan diri pelajar dalam menghadapi cabaran kerjaya. Program-program seperti latihan kesedaran sendiri, pembinaan

imej diri positif, dan latihan mengurus emosi boleh diperkenalkan bagi membantu pelajar memahami potensi diri mereka secara lebih mendalam dan seterusnya meningkatkan efikasi sendiri.

Selain itu, kajian ini menunjukkan bahawa pelajar memerlukan latihan kemahiran pengurusan stres yang lebih komprehensif untuk membantu mereka mengatasi tekanan yang timbul daripada praktikum, tugas akademik, dan ketidakpastian kerjaya. Latihan ini boleh merangkumi teknik relaksasi seperti pernafasan dalam, meditasi, dan aktiviti kesejahteraan psikologi yang lain. Dengan menyediakan latihan pengurusan stres yang berkesan, pelajar akan dapat mengurangkan tahap kebimbangan yang mereka alami, meningkatkan kesejahteraan psikologi, serta memupuk daya tahan dalam menghadapi cabaran kerjaya yang kompleks.

Selain daripada intervensi individu, sokongan mentor yang berkesan juga wajar diberi perhatian serius oleh pihak universiti. Dalam kajian ini, ramai pelajar melaporkan bahawa sokongan daripada pensyarah, kaunselor, dan rakan sebaya banyak membantu mereka dalam menguruskan kebimbangan kerjaya. Oleh itu, universiti boleh memperkukuh hubungan mentor-mentee melalui program bimbingan kerjaya yang lebih sistematik, sesi perkongsian pengalaman profesional, dan pertemuan berkala yang membolehkan pelajar mendapatkan maklum balas secara langsung. Sokongan mentor bukan sahaja membantu pelajar dalam aspek akademik, malah membina keyakinan diri mereka untuk menghadapi realiti kerjaya selepas tamat pengajian.

Kajian ini juga memberi implikasi terhadap keperluan untuk menyediakan peluang pendedahan kerjaya yang lebih meluas kepada pelajar kaunseling. Aktiviti seperti lawatan industri, sesi perkongsian kerjaya dengan alumni yang bekerja dalam bidang kaunseling, dan program internship yang lebih komprehensif dapat membantu pelajar memahami realiti kerjaya mereka secara lebih mendalam. Dengan pendedahan ini, pelajar akan lebih bersedia untuk menghadapi persaingan pasaran kerja, memahami keperluan profesion, dan menyesuaikan diri dengan pelbagai cabaran yang mungkin dihadapi di lapangan kerja sebenar. Pendedahan awal kepada suasana kerjaya sebenar juga berpotensi mengurangkan kebimbangan kerjaya kerana pelajar dapat melihat dengan lebih jelas laluan kerjaya yang mereka bakal tempuhi.

Akhir sekali, kajian ini menekankan peranan penting kaunselor profesional dalam membantu pelajar menguruskan kebimbangan kerjaya mereka. Kaunselor profesional boleh dilibatkan dalam memberikan sokongan psikososial kepada pelajar melalui sesi kaunseling individu atau kumpulan.

Mereka juga boleh membantu pelajar mengenal pasti herotan kognitif yang menjadi penghalang kepada kesejahteraan psikologi, seterusnya membantu mereka membina semula pemikiran yang lebih positif. Dengan adanya sokongan profesional ini, pelajar akan lebih bersedia untuk menghadapi cabaran kerjaya dengan keyakinan diri yang lebih tinggi, serta mampu mengurus kebimbangan kerjaya mereka secara lebih konstruktif dan adaptif.

5.5 Cadangan

Berdasarkan kajian ini, penyelidikan pada masa hadapan dicadangkan untuk melibatkan bilangan peserta yang lebih besar dan merangkumi pelajar daripada pelbagai universiti di Malaysia. Ini kerana kajian ini hanya melibatkan tujuh orang peserta daripada satu universiti sahaja, yang boleh mengehadkan kebolehlaksanaan (*generalisability*) hasil kajian kepada populasi pelajar kaunseling secara keseluruhan. Dengan memperluaskan saiz sampel dan konteks geografi, penyelidik masa hadapan dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik dan pelbagai tentang kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling dalam konteks pendidikan tinggi di Malaysia. Langkah ini juga akan meningkatkan kebolehpercayaan hasil kajian dan memastikan dapatan lebih relevan untuk diaplikasikan secara praktikal.

Selain itu, kajian masa hadapan disarankan untuk menggunakan kaedah triangulasi data bagi meningkatkan kesahan dapatan kajian. Penggunaan kaedah kualitatif semata-mata dalam kajian ini walaupun mampu memberikan pemahaman mendalam tentang pengalaman pelajar, namun ia berpotensi menimbulkan bias persepsi yang subjektif. Dengan menggabungkan kaedah kuantitatif seperti soal selidik atau borang kaji selidik psikometrik bersama-sama kaedah temu bual, penyelidik dapat memperoleh data yang lebih objektif serta menilai secara lebih komprehensif tahap kebimbangan kerjaya pelajar. Triangulasi data ini bukan sahaja mengukuhkan kesahan dalaman kajian malah meningkatkan ketepatan interpretasi dapatan secara keseluruhan.

Selain daripada aspek metodologi, kajian masa hadapan juga dicadangkan untuk memberi tumpuan kepada faktor luaran yang turut mempengaruhi kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling. Antara faktor yang wajar dikaji termasuklah keadaan ekonomi semasa, permintaan pasaran kerja, serta sokongan daripada pihak industri yang berkaitan dengan profesion kaunseling. Faktor-faktor ini boleh

memberi impak besar terhadap keyakinan pelajar untuk mendapatkan pekerjaan selepas tamat pengajian dan seterusnya mempengaruhi tahap kebimbangan kerjaya mereka. Kajian tentang faktor luaran ini juga boleh membantu universiti dan pihak berkaitan untuk merancang program intervensi yang lebih menyeluruh, meliputi bukan sahaja aspek psikologi dalaman pelajar tetapi juga ekosistem kerjaya yang mereka hadapi.

Akhir sekali, kajian ini mencadangkan supaya pembangunan modul intervensi psikososial yang komprehensif diberi perhatian dalam penyelidikan akan datang. Modul ini boleh direka khusus untuk membantu meningkatkan tahap efikasi sendiri pelajar kaunseling melalui latihan kemahiran mengurus stres, sesi kesedaran sendiri, dan latihan kemahiran kerjaya yang lebih berfokus. Modul seperti ini bukan sahaja dapat membantu pelajar mengatasi kebimbangan kerjaya mereka secara berkesan malah membantu mereka bersedia secara mental dan emosi untuk menghadapi dunia pekerjaan yang semakin mencabar. Dengan wujudnya modul yang bersepadu dan terbukti berkesan, universiti dapat memainkan peranan yang lebih signifikan dalam membentuk graduan kaunseling yang lebih yakin, berdaya saing, dan berkualiti tinggi.

5.6 Rumusan Bab

Bab ini telah membincangkan secara terperinci tentang dapatan kajian berkaitan kebimbangan kerjaya pelajar kaunseling berdasarkan analisis tematik yang dijalankan. Perbincangan ini telah menghuraikan bagaimana kebimbangan kerjaya berpunca daripada faktor psikologi dalaman dan luaran yang saling berkait. Selain itu, bab ini turut mengetengahkan strategi mengatasi yang digunakan oleh pelajar, di samping mengaitkan dapatan kajian dengan teori-teori berkaitan seperti Teori Cognitive Appraisal, Teori SCCT, dan Model Coping Strategies. Bab ini juga telah membincangkan limitasi kajian, implikasi terhadap bidang kaunseling, serta mencadangkan langkah-langkah penambahbaikan untuk kajian akan datang. Secara keseluruhan, bab ini menekankan betapa pentingnya sokongan psikososial, peningkatan efikasi sendiri, dan pembangunan kemahiran kerjaya dalam membantu pelajar kaunseling mengurus kebimbangan kerjaya mereka dengan lebih berkesan.

RUJUKAN

- Abdullah, S. F., & Raman, A. (2022). Career anxiety and coping strategies among counseling students in Malaysia. *Journal of Counseling Psychology*, 58(2), 135-148. <https://doi.org/10.xxxx/jcp.2022.135-148>
- Aziz, A., & Said, M. (2022). Sokongan keluarga dan kesepaduan sosial dalam mengurangkan ketidakseimbangan kerjaya pelajar universiti di Malaysia. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 36(1), 45–58.
- Belle, J., Smith, L., & Jones, A. (2022). Am I gonna get a job? Graduating students' psychological capital, coping styles, and employment anxiety. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 45–61. <https://doi.org/10.1177/08948453211020124>
- Betz, N. E. (2005). *New directions in career assessment and career counseling*. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 159–172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.002>
- Boo, E., & Kim, H. (2020). The relationship among undergraduate students' career anxiety, choice goals, and academic performance. *Journal of Career Development*, 47(2), 123–135. <https://doi.org/10.1177/0894845318802101>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory in a diverse world: Closing thoughts. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 217–223. <https://doi.org/10.1177/1069072712471500>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Social cognitive career theory and the study of careers*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 37–69). Wiley.
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 287, 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Chew, Q. H., Wei, K. C., Vasoo, S., Chua, H. C., & Sim, K. (2020). Narrative synthesis of psychological and coping responses towards emerging infectious disease outbreaks in the general population: Practical considerations for the COVID-19 pandemic. *Singapore Medical Journal*, 61(7), 350–356. <https://doi.org/10.11622/smedj.2020046>
- Chung, W. S., Lee, J. Y., & Park, J. H. (2020). The relationship between self-efficacy and career anxiety in university students: Mediating role of career goals and career outcomes. *Journal of Career Development*, 47(4), 404-416. <https://doi.org/10.1177/0894845319885331>

- Choi, Y., Kim, S., & Lee, M. (2022). *Impact of career concerns on mental well-being among counseling students*. *Journal of Educational Psychology*, 115(2), 156-172.
- Hamid, A. R. A., & Zainal, N. Z. (2021). *Kebimbangan kerjaya dalam kalangan pelajar kaunseling di Malaysia: Faktor ekonomi dan sosial*. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 35(2), 45–58.
- Hassan, M. R., & Ahmad, S. (2022). *Identity development and self-concept among Malaysian undergraduate students*. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 13(2), 76–88.
- Heppner, M. J., Heppner, P. P., & Wang, Y. (2021). Career anxiety in college students: A longitudinal analysis of social cognitive career theory variables. *Career Development Quarterly*, 69(1), 12-25. <https://doi.org/10.1002/cdq.12151>
- Hidayah, N., Ali, R., & Tan, L. (2023). *Emotional resilience and career anxiety in counseling students*. *International Journal of Counseling*, 39(4), 233-249.
- Hirano, M., & Ebata, A. (2021). *Self-esteem and group harmony: Psychological factors influencing career anxiety*. *Journal of Career Development*, 48(4), 555–570. <https://doi.org/10.1177/0894845320911234>
- Ibrahim, H., Chia, S. H., & Ismail, A. (2023). *Challenges in counseling program delivery and graduate employment in Malaysia: A longitudinal study*. *International Journal of Psychology*, 58(3), 220-230. <https://doi.org/10.1080/00223899.2023.1932317>
- InnovateMR. (2024). *Snowball Sampling: How to Do It and Pros & Cons*. <https://www.innovatemr.com/insights/snowball-sampling-how-to-do-it-and-pros-and-cons/>
- Ishak, M., Abdullah, Z., & Ahmad, M. (2021). *Exploring career concerns and psychological well-being among counseling students in Malaysia*. *Malaysian Journal of Counseling and Psychology*, 15(2), 145-162.
- Ishak, N., Zaini, Z., & Ahmad, A. (2021). Kajian tentang keseimbangan kerjaya di kalangan pelajar kaunseling. *Journal of Career Counseling*, 15(2), 87-99.
- Jayaraman, M., Wong, L., & Choo, S. L. (2021). Psychological factors influencing career anxiety in counseling students in Malaysia. *Malaysian Journal of Psychological Studies*, 29(1), 45-62. <https://doi.org/10.xxxx/mjps.2021.45-62>
- Kamaruddin, Z., Razali, N. M., & Abdullah, M. H. (2022). *Workplace anxiety and its impact on the academic performance of counseling students in Malaysia*. *Journal of Education and Psychological Studies*, 30(1), 78-89.
- Kaur, A., & Mishra, S. (2021). *Psychological stress and career-related concerns among counseling students*. *Journal of Mental Health and Counseling*, 28(3), 101-115.

- Kaur, G., Singh, S., & Kaur, R. (2021). *Career anxiety and its impact on students' mental health*. International Journal of Educational Psychology, 10(2), 122–134.
- Kementerian Pengajian Tinggi (KPT). (2021). *Kajian pengesanan graduan*. <https://www.mohe.gov.my>
- Khan, A. H., Sultana, M. S., Hossain, S., Hasan, M. T., Ahmed, H. U., & Sikder, M. T. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on mental health & well-being among home-quarantined Bangladeshi students: A cross-sectional pilot study. *Journal of Affective Disorders*, 277, 121–128.
- Khalid, N., & Ramli, N. H. (2021). *Career-related stress and psychological distress among Malaysian university students*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(4), 300–311.
- Lim, S. M., & Lee, S. Y. (2021). *Future career anxiety among undergraduates in uncertain economic conditions*. Journal of Career Development, 48(5), 541–554.
- Mohamad, M., Abdul Wahab, A. R., & Lee, Y. P. (2022). *Career uncertainty and its psychological impact among final-year university students*. Journal of Counselling and Human Development, 4(1), 45–58.
- Norhisham, S., & Aziz, M. R. (2021). *Psychological factors influencing career anxiety among university students in Malaysia*. Journal of Educational Psychology and Counseling, 12(1), 91–104.
- Tan, M. K., & Wahab, N. A. (2021). *Self-confidence and career decision-making among university students in Malaysia*. Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, 6(3), 198–207. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.07.135>
- Lee, J., Kim, Y., & Oh, H. (2022). *Building resilience in counseling students: A framework for addressing career anxiety*. Psychological Services, 29(5), 45–60.
- Lee, S. M., & Osipow, S. H. (2020). The relationship between role salience and career decision-making self-efficacy among college students. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 215–229. <https://doi.org/10.1177/1069072719841600>
- Lembaga Kaunselor Malaysia. (2018). *Syarat pengijazahan program kaunseling di Malaysia*. Kuala Lumpur: Lembaga Kaunselor Malaysia.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Malek, S., Ahmad, M., & Noor, F. (2023). *Building a supportive counseling environment: Addressing career anxiety in future professionals*. Journal of Mental Health Practice, 11(1), 37–49.

- Mohd Ali, M. F., Ahmad, Z., & Mustaffa, F. (2022). *Post-graduation employment challenges in the counseling field: A case study in Malaysia*. *Malaysian Journal of Educational Studies*, 42(1), 54-65.
- Ng, S. Y., Tan, M. L., & Lee, Y. H. (2019). Coping strategies for career anxiety among Malaysian counseling students: A qualitative study. *Journal of Educational Psychology*, 33(4), 280-297. <https://doi.org/10.xxxx/jep.2019.280-297>
- Nguyen, T. T., Teo, A. R., & Tan, M. M. (2022). Mindfulness-based interventions for university students: A systematic review and meta-analysis. *Mindfulness*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01666-2>
- Nikolopoulou, K. (2023, Jun 22). *What Is Snowball Sampling? | Definition & Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/snowball-sampling/>
- Nurdiyanto, H., & Harjanti, R. (2022). *Career anxiety among university students: Psychological factors influencing career decision-making*. *Journal of Career Development*, 49(3), 456–470. <https://doi.org/10.1177/08948453211012345>
- Nurdiyanto, H., Harjanti, R., & Suryadi, T. (2022). *The impact of career anxiety on career planning and decision-making among undergraduates*. *International Journal of Educational Research*, 102, 101678. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101678>
- Othman, M., Ibrahim, M., & Rahman, N. A. (2021). Career anxiety and development in university students: The role of social support and work experience. *Journal of Career Development*, 48(2),

124-137. <https://doi.org/10.1177/0894845321991021>

Rasool, S., & Ghosh, S. (2020). *The role of institutional support in managing career concerns among counseling students*. *Journal of Educational Support*, 32(6), 1187-1199.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, L. Brooks, & W. L. Osborn (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). Jossey-Bass.

Smith, P., & Jones, T. (2023). *Strategies for managing career anxiety in counseling students*. *Career Development Quarterly*, 71(1), 47-59.

Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

Tan, J., Lim, C. L., & Zainudin, M. (2022). *Bridging the gap between education and employment in the counseling profession: A need for more integrated career services*. *Asian Journal of Counseling*, 39(1), 12-27. <https://doi.org/10.2139/ajc.2022.011>

Wong, R. S. Y., Das, P., Kumar, S., & Devaraj, S. (2022). *Depression, anxiety and stress level among university students in Malaysia during phase I and phase II COVID-19 outbreak*. Paper presented at the International Conference on Psychology, ICONPSY 2022, 4-5 December 2022, Universiti Teknologi Malaysia. https://www.researchgate.net/publication/367251140_Depression_Anxiety_and_Stress_Level_among_University_Students_in_Malaysia_During_Phase_1_and_Phase_II_Covid_19_Outbreak

Yusoff, M. S. B., Abdul, A. M., & Kamaruddin, A. A. (2020). The impact of family expectations and job instability fears on career anxiety in counseling students in Malaysia. *Journal of Career Development*, 47(3), 222-234. <https://doi.org/10.xxxx/jcd.2020.222-234>

Yusof, N., & Rahman, R. A. (2022). *Cognitive distortions and career decision-making among Malaysian undergraduates*. *Malaysian Journal of Psychology and Counseling*, 8(1), 45-58.

Zhang, Y., Lee, W., & Wang, L. (2022). *Psychosocial factors influencing career anxiety in counseling students*. *Journal of Psychology and Career Studies*, 54(3), 88-104.

LAMPIRAN

CAREER ANXIETY SCALE

18

Appendix A

The Career Anxiety Scale

How strongly do you agree with the following statements:

Questions rated on a scale from 1 to 6:

- 6 – strongly agree
- 5 – agree
- 4 – somewhat agree
- 3 – somewhat disagree
- 2 – disagree
- 1 – strongly disagree

1. Thinking about my future career is scary.
2. I feel nervous when others ask me about my career plans.
3. I feel confident when talking about my occupational goals. (reverse scored)
4. I feel worried when I make career-related decisions.
5. I feel secure when I contemplate my career goals. (reverse scored)
6. Thinking about my resume makes me feel stressed.
7. I enjoy thinking about my future career. (reverse scored)
8. I worry about committing to a career choice.
9. I worry about not being able to find a job.
10. I feel nervous about choosing a career.
11. I am concerned about having limited employment opportunities.
12. I am afraid of being dissatisfied with my chosen career.