

SIRI LATIHAN
PEMBANGUNAN STAF

EKSPLORASI POTENSI KENDIRI MELALUI UJIAN PERSONALITI

Ahmad Rozelan Yunus • Amir Aris

Siri Latihan Pembangunan Staf
**EKSPLORASI POTENSI KENDIRI
MELALUI UJIAN PERSONALITI**

Ahmad Rozelan Yunus

KANDUNGAN

PRAKATA

KENALI DIRI MELALUI UJIAN PERSONALITI

**EKSPLORASI DIRI : PERSONALITI, CARAGAYA INDIVIDU DAN
KERJAYA DARI PERSPEKTIF TEORI PEMILIHAN
KERJAYA HOLLAND**

KERJAYA IMPIAN : BAGAIMANA MEMILIKINYA

PRAKATA

Assalamualaikum dan Salam Sejahtera,

Sesungguhnya ucapan syukur yang paling dalam dan syahdu adalah kepada Yang Maha Esa kerana mengizinkan kita semua menghirup udara segar, nikmat yang seharusnya menginsafkan kita sebagai hambaNya. Dalam ruangan yang penuh maksudnya, ingin menyatakan bahawa saya sangat berasa gembira di atas penampilan modul ini. Modul ini bertajuk "Siri Latihan Pembangunan Staf: Eksplorasi Potensi Diri Melalui Ujian Personaliti" merupakan bahan-bahan yang telah saya gunakan sejak 15 tahun lalu dan ditambah nilai dengan bahan-bahan terkini dan telah disampaikan kepada para peserta melalui kaedah latihan kontemporari yang memberikan kesan yang sangat positif. Berdasarkan kepada maklumbalas dan harapan yang diberikan, modul ini diyakini dapat membantu dalam membangunkan individu pekerja dalam sesebuah organisasi.

Modul ini mengupas beberapa konsep asas dan strategi dalam mengenali diri melalui ujian personaliti kaunseling. Antara pengisian yang ditampilkan ialah Keperluan Mengenal Diri Melalui Ujian Personaliti, Eksplorasi Diri : Personaliti, Caragaya Individu dan Kerjaya Dari Perspektif Teori Pemilihan Kerjaya Holland, serta Kerjaya Impian: Bagaimana Memilikinya.

Persembahan dalam modul ini mungkin ada kekurangan dan kelebihannya, tinggi dan rendahnya. Tapi, sebaiknya biarlah karya-karya dalam modul ini sendiri yang menyampaikan maksudnya. Saya mengambil kesempatan ini merakamkan penghargaan dan unbgkapan terima kasih kepada sahabat seperjuangan saya iaitu Amir Aris dan Cik Nor Shuhaney Mohd Said yang telah banyak membantu dalam penerbitan modul ini. Akhir kata, dengan rendah hati, saya memohon maaf di atas kecacatan yang ada.

Salam hormat,

Ahmad Rozelan Yunus

KENALI DIRI MELALUI UJIAN PERSONALITI

OBJEKTIF BENGKEL

Melalui bengkel ini;

- staf dapat memahami diri mereka secara saintifik mengikut pendekatan psikologi.
- staf dapat mengenali diri dengan lebih baik ke arah mengoptimumkan potensi diri untuk bekerja dengan lebih berkesan dan efektif.
- dapat meningkatkan keyakinan diri staf dalam usaha meningkatkan modal insan UTeM yang lebih sinergi.

UJIAN PSIKOLOGI

Satu prosedur sistematik untuk memerhati tingkah laku manusia

Crombach (1979)

JENIS UJIAN PSIKOLOGI

- Ujian Minat
 - Menentukan minat individu dalam pekerjaan
 - Vocational Preference Inventory (VPI)
 - Strong-Campbell Interest Inventory (SCII)
 - Minnesota Vocational Interest Inventory (MVII)
 - Kuder Preference Records-Vocational (KPRV)
 - Self-Directed Search (SDS)

- Ujian Nilai
 - Mengukur nilai pelbagai pekerjaan berdasarkan keutamaan individu
 - Super's Work Values Inventory (WVI)
 - Minnesota Importance Questionnaire (MIQ)
 - Hammond's Occupational Attitude Rating Scales (OARS)
 - Self-Directed Search (SDS)

- Ujian Psikologi
 - Menentukan sejauh mana individu mempunyai tret atau ciri diri untuk bertindakbalas dengan persekitaran

Shertzer & Linden (1979)

- Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)
- California Psychological Inventory (CPI)
- Tennessee Self- Concept Scale (TSCS)
- Sixteen Personality Factors Questionnaire (16PF)

KEGUNAAN UJIAN PSIKOLOGI

- Untuk Mengenalpasti Potensi Individu
- Sebagai Alat Motivasi
- Sebagai Alat Mengenalpasti Asas Permasalahan Individu

ISU PENTADBIRAN UJIAN PSIKOLOGI

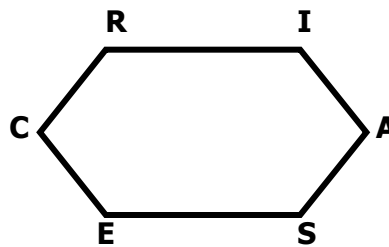
Isu etika kerahsiaan adalah asas kepada Pentadbiran dan analisis Ujian Psikologi. Di Malaysia, individu yang layak adalah Kaunselor Berdaftar, Kaunselor Berdaftar dan mempunyai Lesen Perakuan Amalan Kaunseling dari Lembaga kaunselor Malaysia dan juga yang mempunyai *Certification of Competency in Psychological Assessment*, dari mana-mana Agensi atau IPT yang bertauliah.

**EKSPLORASI DIRI : PERSONALITI, CARAGAYA INDIVIDU DAN KERJAYA
DARI PERSPEKTIF TEORI PEMILIHAN
KERJAYA HOLLAND**

Tiada dua manusia dilahirkan serupa. Setiap orang berbeza di antara satu sama lain dari segi bakat semulajadinya; seorang sesuai untuk sesuatu pekerjaan, sementara yang seorang lagi sesuai untuk pekerjaan yang lain.

John L. Holland telah memperkenalkan Teori pemilihan kerjaya yang menyatakan bahawa setiap individu boleh dikategorikan kepada satu daripada enam jenis personaliti iaitu:

- Realistik (R)
- Investigatif (I)
- Artistik (A)
- Sosial (S)
- *Enterprising* (E)
- *Conventional* (C)



Model Heksagonal Holland

Pentingnya individu dikategorikan kepada jenis personaliti itu kerana darinya jugalah nanti individu berkenaan akan dapat dibantu untuk menentukan pemilihan kerjaya yang sesuai dengan dirinya. Ini bermakna bahawa kerjaya juga dikategorikan kepada enam jenis persekitaran berdasarkan enam jenis personaliti yang dinyatakan di atas. Ringkasnya, individu yang dikategorikan dalam jenis personaliti Realistik contohnya adalah sesuai dengan kerjaya dari persekitaran Realistik, dan begitu juga dengan ciri personaliti yang lain.

Untuk menentukan sama ada seseorang memiliki jenis personaliti R, I, A, S, E atau C, teknik psikometrik melalui penggunaan alat-alat ujian psikologi adalah

merupakan satu teknik yang biasa digunakan. Holland telah menghasilkan dua alat ukuran iaitu *Self Directed Search* (SDS) dan *Vocational Preference Inventory* (VPI). Alat SDS misalnya sangat sesuai digunakan oleh pelajar di sekolah manakala VPI edisi 1985 lebih sesuai digunakan untuk individu yang sudah bekerja.

Keselaran di antara ciri-ciri individu dengan ciri-ciri persekitaran kerjaya seseorang individu dikatakan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, kebolehan dan pencapaian. Berasaskan ini, maka sistem pendidikan dan pekerjaan di Malaysia khususnya sangat mementingkan aspek-aspek personaliti, kebolehan dan pencapaian individu.

Teori Pemilihan Kerjaya Holland telah memberikan perspektif yang jelas dalam aspek personaliti, kebolehan dan pencapaian. Ia telah menyatakan bahawa pemilihan kerjaya adalah merupakan satu ekspresi personaliti individu. Seseorang individu memilih sesuatu kerjaya itu kerana ciri personaliti, kebolehan dan pencapaiannya sesuai dengan persekitaran pekerjaan berkenaan.

Teori ini juga menyatakan bahawa kepuasan bekerja, stabiliti dan produktiviti adalah berkadar terus dengan darjah keselaran di antara jenis personaliti individu dengan persekitaran di mana individu tersebut bekerja.

Kenyataan ini bermaksud, individu jenis R akan bahagia, seronok dan puas jika bekerja dalam persekitaran R contohnya bekerja di kilang membuat kenderaan dan sebaliknya individu ini akan bosan bekerja dalam persekitaran kerjaya S. Ini adalah kerana kedua-dua jenis personaliti R dan S adalah dua jenis personaliti yang bertentangan dan sangat berbeza.

Begitu juga individu personaliti S akan bahagia, seronok dan puas bekerja sebagai guru di sekolah atau kaunselor di agensi-agensi kerajaan ataupun swasta dan merasa sebaliknya jika bekerja dalam persekitaran kerjaya R.

Menurut Hackett & Betzs, (1981), Teori Pemilihan Kerjaya Holland bukan sahaja boleh digunakan dalam bimbingan kerjaya, namun ia juga dapat diaplikasikan dengan baik dalam bidang pendidikan. Ini dapat dijelaskan di mana, dengan pengelasan jenis personaliti melalui Model Heksegonal Holland, individu turut dapat dijelaskan gaya pembawaan individu berkenaan. Enam jenis personaliti berkenaan dapat diterjemahkan bagi menjelaskan gaya individu berkenaan bertindak dalam hidup. Ini dapat dijelaskan seperti yang digariskan dalam rajah di bawah.

JENIS PERSONALITI	GAYA INDIVIDU	PERSEKITARAN PEKERJAAN
Realistik (R)	Individu agresif, lebih menyukai tugas-tugas yang konkrit daripada abstrak, asasnya kurang bersosial, interaksi interpersonal yang lemah	Pekerjaan mahir seperti juruelektrik, operator mesin, jururteknik mahir seperti mekanik motor, pelukis plan dan pekerjaan perkhidmatan
Investigatif (I)	Individu yang intelek, abstrak, analitis, berdikari, kadang-kadang radikal dan berorientasi tugas.	Kerja-kerja saintifik seperti pakar kimia, fizik dan matematik; juruteknik seperti juruteknik makmal, pekerja elektronik dan pengaturcara komputer.
Artistik (A)	Individu imaginatif, menilai tinggi estetik, ekspresif, bebas dan agak ekstrovert.	Pekerjaan seperti pelukis, ahli muzik, penulis artikel, skrip drama, novel, pemimpin orkestra, juruukur dan pereka fesyen.
Sosial (S)	Lebih menyukai interaksi sosial, berkaitan dengan sosial, agama, orientasi kepada kerja-kerja kemasyarakatan dan pendidikan	Kerja pendidikan seperti pendidik, pentadbir pendidikan dan profesor, kerja kebajikan, ahli sosiologi, kaunselor dan jururawat

JENIS PERSONALITI	GAYA INDIVIDU	PERSEKITARAN PEKERJAAN
<i>Enterprising (E)</i>	Individu ekstrovert, agresif, suka mengembara, suka peranan memimpin, pandai memujuk, mahir dan pandai menggunakan perkataan.	Kerja-kerja pengurusan seperti pengurus jualan, pengurus personal dan pengurus pengeluaran. Kerja-kerja penjualan seperti jurujual kereta, insuran dan hartanah
<i>Conventional (C)</i>	Individu praktikal, boleh mengawal diri, suka bersosial, konservatif, menyukai tugas-tugas berstruktur dan mematuhi peraturan yang disediakan	Kerja-kerja pejabat dan perkeranian, kerani kaunter, kerani fail, penyimpan kira-kira dan penyambut tetamu

Sumber : John L. Holland (1973)

Model Gaya Individu dan Persekitaran Pekerjaan Mengikut Holland.

Teori Pemilihan Kerjaya Holland, selain memberi panduan membantu individu memilih kerjaya yang sesuai berdasarkan personaliti dengan memadankan persekitaran kerjaya itu, ia juga juga dapat memberi gambaran caragaya individu.

Menurut Holland, pemilihan kerjaya adalah ekspresi personaliti individu. Kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti dan stabiliti adalah berkadar terus dengan darjah keselarasan antara jenis personaliti individu dengan jenis persekitaran di mana individu tersebut bekerja. Ini bermakna semakin tinggi darjah keselarasan antara jenis personaliti dengan jenis pekerjaan di mana individu itu bekerja, semakin tinggi kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti dan stabiliti.

KERJAYA IMPIAN : BAGAIMANA MEMILIKINYA

MODEL PLAN TINDAKAN

PENGENALAN

Dalam proses individu menentukan kerjayanya, satu pemilihan kerjaya yang tepat dengan dirinya adalah penting ke arah kepuasan kerja.

Salah satu cara ialah berdasarkan Model Plan Tindakan Kerjaya yang diperkenalkan oleh Sidek Mohd Noah (2000).

Plan tindakan adalah satu plan bertindak yang perlu dilakukan dan diselesaikan oleh klien dalam proses membuat keputusan kerjaya.

Umumnya ia adalah satu proses menyempitkan dan mengurangkan pilihan kerjaya yang banyak kepada satu pilihan sahaja.

Plan tindakan melibatkan proses penyingkiran dan untuk melaksanakan proses ini dengan baik individu memerlukan maklumat diri, maklumat pekerjaan, dan kepadakan dalam membuat keputusan.

LANGKAH-LANGKAH DALAM MEMBUAT PLAN TINDAKAN

Plan tindakan ini melibatkan beberapa langkah dan berikut dikemukakan langkah-langkah berikut :

Langkah 1

Senaraikan pekerjaan-pekerjaan yang ingin anda terokai yang anda anggap selaras dengan personaliti, nilai, minat dan pencapaian akademik anda. Adalah dicadangkan supaya anda memulakan penyenaian ini menggunakan respon anda dari inventori personaliti, minat kerjaya dan nilai pekerjaan.

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. _____ | 2. _____ |
| 3. _____ | 4. _____ |
| 5. _____ | 6. _____ |
| 7. _____ | 8. _____ |
| 9. _____ | 10. _____ |
| 11. _____ | 12. _____ |
| 13. _____ | 14. _____ |
| 15. _____ | 16. _____ |
| 17. _____ | 18. _____ |
| 19. _____ | 20. _____ |
| 21. _____ | 22. _____ |
| 23. _____ | 24. _____ |
| 25. _____ | 26. _____ |
| 27. _____ | 28. _____ |
| 29. _____ | 30. _____ |

Langkah 2

Berdasarkan senarai pekerjaan-pekerjaan yang akan diterokai (dari Langkah 1) potong mana-mana pekerjaan yang anda pasti tidak menyukainya.

Tambah dengan pekerjaan-pekerjaan yang anda fikir menyeronokkan pada ketika ini atau di masa akan datang.

Langkah 3

Tugas anda selanjutnya ialah membandingkan pekerjaan-pekerjaan ini dan seterusnya membuat pangkatan berdasarkan kepada kesukaan anda.

Anda perlu menentukan yang mana pilihan pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Untuk menyelesaikan tugas ini anda perlu tahu atau mendapatkan keterangan-keterangan berikut bagi setiap pekerjaan.

1. Deskripsi Pekerjaan : Apakah kerja-kerja yang dilakukan oleh pekerja-pekerja dalam bidang tersebut?
2. Status Semasa Pekerjaan : Berapa banyak pekerjaan yang ditawarkan atau terbuka kepada anda pada masa ini dan pada masa akan datang?
3. Aras Pendapatan : Berapakah pendapatan yang boleh diperolehi oleh pekerja dan peluang-peluang kenaikan pangkat?
4. Keperluan-keperluan Pekerjaan : Apakah kelayakan yang diperlukan untuk memohon jawatan ini?

Keterangan-keterangan di atas boleh diperolehi melalui beberapa sumber. Antaranya ialah :

1. Gunakan **Dictionary of Occupational Classification** (DOC) yang diterbitkan oleh Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat. Kamus ini akan memberikan anda keterangan-keterangan yang berkaitan dengan pilihan anda.
2. Mencari di Pusat Sumber Sekolah/Organisasi, Perpustakaan Universiti, Daerah, Negeri dan Persekutuan, buku-buku dan lain-lain bahan yang boleh memberi keterangan berkaitan dengan pekerjaan yang anda pilih.
3. Gunakan Buku Panduan yang diterbitkan oleh universiti-universiti dan institusi-institusi pengajian lain untuk mendapatkan keterangan mengenai syarat-syarat kemasukan dan lain-lain maklumat yang diperlukan.
4. Berjumpa, bercakap atau jika boleh buat pemerhatian ke atas individu-individu yang melakukan pekerjaan yang anda minati itu.

Langkah 4

Gunakan senarai yang disediakan untuk merekodkan segala keterangan-keterangan yang anda perolehi dari Langkah 3

Bil.	Pekerjaan	Deskripsi	Status Semasa Pekerjaan	Aras Pendapatan	Keperluan
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

** Sekiranya senarai anda melebihi dari 10, anda boleh membuat salinan helaian ini untuk merekodkan maklumat seterusnya.*

Langkah 5

Setelah mendapat keterangan-keterangan yang mencukupi, pangkatkan pekerjaan-pekerjaan yang anda telah seneraikan mengikut susunan kesukaan anda untuk tujuan membuat keputusan

- | | | | |
|-----|-------|-----|-------|
| 1. | _____ | 2. | _____ |
| 3. | _____ | 4. | _____ |
| 5. | _____ | 6. | _____ |
| 7. | _____ | 8. | _____ |
| 9. | _____ | 10. | _____ |
| 11. | _____ | 12. | _____ |
| 13. | _____ | 14. | _____ |
| 15. | _____ | 16. | _____ |
| 17. | _____ | 18. | _____ |
| 19. | _____ | 20. | _____ |

Langkah 6

Berdasarkan kepada senarai yang didapati dari Langkah 5, pilih 3 pilihan yang paling anda minati dan senaraikan mengikut susunan.

1. _____

2. _____

3. _____

Langkah 7

Bermula dengan pilihan pertama, catatkan apa yang anda perlu lakukan dan tarikh yang anda jangkakan akan menjawat jawatan itu pada ruangan yang disediakan di bawah.

Pilihan Pertama

Rancangan Pekerjaan :

Tarikh Mula Bekerja :

Pilihan Kedua

Rancangan Pekerjaan :

Tarikh Mula Bekerja :

Pilihan Ketiga

Rancangan Pekerjaan :

Tarikh Mula Bekerja :

Langkah 8

Anda sekarang telah bersedia untuk mengimplimentasikan pilihan kerjaya yang anda akan ikuti.

Rujuk semula 3 rancangan anda sebelum ini dan pilih satu yang anda rasa terbaik dan paling realistik untuk dimulakan.

Langkah 9

Jika pada masa ini atau akan datang anda memerlukan bantuan untuk menulis **resume** atau cara menghadapi temuduga, anda boleh berhubung dengan kaunselor anda.

Boleh jadi anda ingin berjumpa dengan kaunselor yang anda telah temui sebelum ini untuk mendapatkan pandangan berhubung dengan rancangan tindakan anda.

RUJUKAN

Brown, D. & Brooks, L. (1984), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Hackett, G., & Betz, H.E. (1981), A self-efficacy approach to the-career development of women. *Journal of Vocational Behavior*. 18: 326-339

Holland, J.L. (1973), *Making vocational choice: A theory of careers*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall Inc.

Holland, J.L. (1965), *Making vocational choice: A tehory of vocational personalities and work enviroments*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall

Norida Abdullah, Ahmad Rozelan Yunus & Hafzan Ariffin (2008), *Keselaran Personaliti dengan Program Pengajian dan Hubungannya dengan Pencapaian Akademik Pelajar UTeM*, Jurnal PERKAMA, 14. pp. 23-54.