



INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)

www.ijepec.com



**PERJALANAN KERJAYA DI MALAYSIA: MENANGANI
CABARAN PERKEMBANGAN KERJAYA DALAM ERA PASCA
PANDEMIK BERDASARKAN TEORI SUPER**

*CAREER JOURNEY IN MALAYSIA: ADDRESSING CAREER DEVELOPMENT
CHALLENGES IN THE POST-PANDEMIC ERA BASED ON SUPER'S THEORY*

Nurul Amhani Jasan Ahpandi¹, Mohamed Fadzil Che Din², Liley Afzani Saidi^{3*}

¹ Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: nurulamhani.jas@gmail.com

² Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: fadzil@upnm.edu.my

³ Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: liley.afzani@upnm.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 26.10.2024

Revised date: 24.11.2024

Accepted date: 28.01.2025

Published date: 03.03.2025

To cite this document:

Ahpandi, N. A. J., Che Din, M. F., & Saidi, L. A. (2025). Perjalanan Kerjaya Di Malaysia: Menangani Cabaran Perkembangan Kerjaya Dalam Era Pasca Pandemik Berdasarkan Teori Super. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10 (57), 94-113.

DOI: 10.35631/IJEPC.1057007

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Kajian ini menganalisis cabaran dan strategi penyesuaian dalam pembangunan kerjaya berdasarkan Teori Perkembangan Kerjaya Donald Super, dengan memfokus kepada konteks pasca pandemik. Teori ini membahagikan perkembangan kerjaya kepada lima tahap utama - pertumbuhan, eksplorasi, penetapan, peneguhan, dan penurunan - yang menekankan sifat dinamik dan sepanjang hayat perjalanan kerjaya individu. Melalui analisis kandungan data sekunder dari 2020 hingga 2024, kajian ini mendapati bahawa pandemik COVID-19, transformasi digital, dan perubahan sosio-ekonomi telah memberi impak signifikan pada setiap tahap perkembangan kerjaya. Kajian ini menegaskan bahawa strategi seperti peningkatan kemahiran digital, sokongan kesihatan mental, dan dasar pekerjaan yang inklusif adalah penting untuk menangani cabaran ini. Penemuan ini memberikan panduan berguna kepada kaunselor kerjaya, pembuat dasar, dan institusi pendidikan dalam menyokong pembangunan kerjaya individu. Cadangan untuk kajian akan datang termasuk penyelidikan longitudinal, penilaian program intervensi, dan penggunaan teknologi dalam pembangunan kerjaya.

Kata Kunci:

Teori Perkembangan Kerjaya Super, Cabaran Kerjaya Pasca Pandemik Strategi Penyesuaian Kerjaya, Transformasi Digital, Ketahanan Tenaga Kerja

Abstract:

This study examines challenges and adaptation strategies in career development based on Donald Super's Career Development Theory, focusing on Malaysia's post-pandemic context. The theory's five stage - growth, exploration, establishment, maintenance, and decline - offer a framework for understanding lifelong career development. A conceptual analysis of secondary data from 2020 to 2024 was conducted, emphasizing the impacts of COVID-19, technological advancements, and socio-economic changes. Findings reveal disruptions across career stages. Government initiatives, such as upskilling programs and digital transformation efforts, mitigated some impacts but highlighted inequities in access. The study concludes that Super's theory remains relevant but requires integration of digital literacy, mental health support, and inclusive policies to address contemporary challenges. These findings contribute to career counseling practices, policy-making, and educational frameworks aimed at enhancing workforce resilience and adaptability. Future research should adopt longitudinal methods to assess career trajectories and intervention effectiveness.

Keywords:

Career Development, Donald Super's Theory, Post-Pandemic Challenges, Adaptation Strategies, Workforce Resilience

Pengenalan

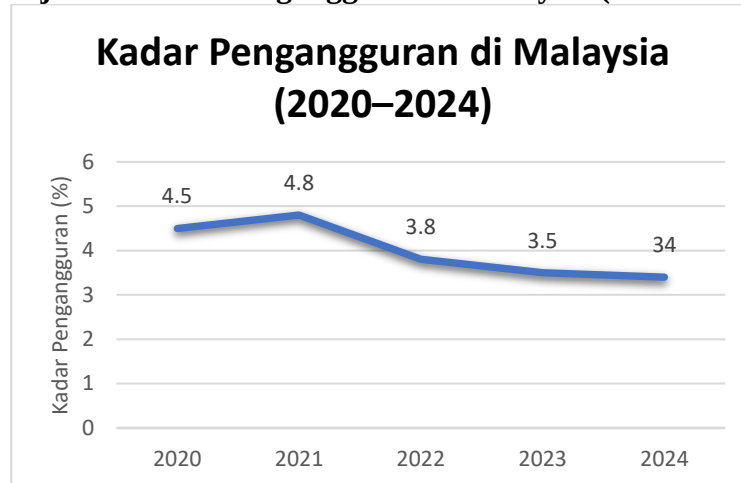
Perkembangan kerjaya adalah proses sepanjang hayat yang mencerminkan interaksi antara perubahan dalaman individu seperti nilai, minat, dan kebolehan, serta perubahan luaran seperti peluang pekerjaan, norma sosial, dan teknologi (Super, 1980; Savickas, 2005). Konsep ini semakin signifikan dalam era globalisasi dan teknologi di mana perubahan pasaran kerja berlaku dengan pantas. Dalam konteks ini, teori perkembangan kerjaya oleh Donald Super memberikan kerangka asas yang relevan untuk memahami bagaimana individu menavigasi cabaran dan peluang sepanjang perjalanan kerjaya mereka.

Super memperkenalkan konsep **life-span**, **life-space**, yang menekankan bahawa perkembangan kerjaya adalah dinamik dan bergantung kepada lima tahap utama: **pertumbuhan (growth)**, **eksplorasi (exploration)**, **penetapan (establishment)**, **peneguhan (maintenance)**, dan **penurunan (decline)**. Setiap tahap ini menggambarkan peranan dan cabaran unik dalam kehidupan kerjaya seseorang (Super, 1990). Sebagai contoh, tahap eksplorasi memerlukan individu mengenal pasti minat dan kebolehan mereka, sementara tahap penetapan menuntut penyesuaian kepada tuntutan pekerjaan dan organisasi (Hartung et al., 2005).

Namun, perkembangan kerjaya tidak berlaku dalam vakum. Ia dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti keadaan ekonomi, dasar kerajaan, dan dinamika teknologi (ILO, 2021). Pandemik COVID-19, sebagai contoh, telah mempercepatkan transformasi pasaran kerja global, dengan kesan ketara terhadap kestabilan pekerjaan, struktur gaji, dan perancangan kerjaya jangka panjang (Akkermans et al., 2020). Di Malaysia, laporan **Jabatan Perangkaan Malaysia (2021)** menunjukkan bahawa kadar pengangguran meningkat secara mendadak, mencerminkan cabaran yang dihadapi oleh individu, terutama golongan belia, dalam menyesuaikan diri dengan perubahan pasaran kerja.

Pandemik telah memberi impak besar terhadap kadar pengangguran di Malaysia, terutamanya pada tahun 2021 apabila kadar pengangguran mencapai kemuncak 4.8% - angka tertinggi dalam dua dekad. Golongan belia berusia 15 hingga 24 tahun adalah yang paling terjejas dengan kadar pengangguran sebanyak 13.9% pada tahun yang sama, seperti yang dilaporkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (2021). **Rajah 1** memberikan gambaran tentang perubahan kadar pengangguran dari tahun 2020 hingga 2024.

Rajah 1: Kadar Pengangguran di Malaysia (2020–2024)



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia, Bank Negara Malaysia (2021)

Pengangguran yang tinggi memberi kesan domino terhadap perkembangan kerjaya, termasuk kehilangan motivasi, penurunan keupayaan untuk meningkatkan kemahiran, dan kestabilan psikologi. Individu yang menghadapi pengangguran berpanjangan cenderung kehilangan harga diri dan merasa kurang kompeten, yang menghalang mereka daripada mengambil langkah proaktif (Akkermans et al., 2020). Di samping itu, kekangan kewangan akibat pengangguran sering menghalang akses kepada program peningkatan kemahiran yang kritikal untuk memenuhi keperluan pasaran kerja yang semakin digital (Sufian et al., 2020; World Economic Forum, 2020). Dari sudut psikologi, tekanan emosi seperti kecemasan dan kemurungan semakin meningkat dalam kalangan individu yang menganggur, yang memberi kesan negatif bukan sahaja kepada individu tetapi juga kepada keluarga mereka (Wang et al., 2020; ILO, 2021).

Selain itu, isu gaji dan kos sara hidup menjadi perhatian utama dalam pasca pandemik. Menurut laporan Bank Negara Malaysia (2022), gaji median bagi pekerja Malaysia meningkat secara perlahan, tetapi ia tidak setara dengan kenaikan kos sara hidup, terutama di kawasan bandar seperti Kuala Lumpur dan Selangor. **Jadual 2** menunjukkan gaji median mengikut sektor ekonomi, di mana sektor perkhidmatan mencatatkan gaji tertinggi tetapi masih berada pada tahap yang membimbangkan apabila dibandingkan dengan kos perumahan dan barangan asas.

Jadual 2: Gaji Median Bulanan Mengikut Sektor di Malaysia (2020–2023)

Sektor	2020 (RM)	2021 (RM)	2022 (RM)	2023 (RM)
Perkhidmatan	2,200	2,300	2,400	2,500
Pembuatan	1,800	1,850	1,900	1,950
Pertanian	1,500	1,550	1,600	1,650
Pembinaan	1,900	1,950	2,000	2,100
Keseluruhan Ekonomi	2,000	2,100	2,200	2,250

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia, Bank Negara Malaysia, 2022

Laporan oleh Abdul Rahim et al. (2021) menunjukkan jurang pendapatan antara kawasan bandar dan luar bandar di Malaysia semakin ketara, di mana gaji median pekerja bandar jauh lebih tinggi berbanding pekerja luar bandar. Ketidakeimbangan ini menyebabkan migrasi tenaga kerja ke bandar, memberi tekanan kepada pasaran kerja bandar (Bank Negara Malaysia, 2022). Ahmad et al. (2022) pula menekankan bahawa pekerja luar bandar menghadapi kekurangan akses kepada peluang peningkatan kemahiran dan teknologi, yang menghalang keupayaan mereka untuk bersaing dalam pasaran kerja moden. World Bank (2022) menambah bahawa ramai pekerja luar bandar terpaksa bekerja dalam sektor tidak formal yang kurang menjamin kestabilan pekerjaan jangka panjang. Jurang pendapatan ini memerlukan penyelesaian melalui dasar pekerjaan yang lebih inklusif dan progresif.

Transformasi digital yang dipercepatkan oleh pandemik juga telah mengubah sifat kerja dan kemahiran yang diperlukan dalam pasaran kerja. World Economic Forum (2020) melaporkan bahawa automasi dijangka mengambil alih lebih daripada 50% tugas manual pada pelbagai sektor, menuntut seseorang individu di semua peringkat perkembangan kerjaya untuk meningkatkan kemahiran (upskilling) atau belajar kemahiran baru (reskilling). Di Malaysia, sektor seperti perkhidmatan dan pembuatan telah mengalami perubahan dramatik, dengan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin menggantikan banyak fungsi tradisional (Ministry of Human Resources Malaysia, 2021).

Namun begitu, tidak semua pekerja mempunyai akses kepada peluang peningkatan kemahiran yang sama. Kajian oleh Sufian et al. (2020) menunjukkan jurang digital antara kawasan bandar dan luar bandar menjadi penghalang utama kepada penguasaan kemahiran digital, terutamanya bagi pekerja di sektor berpendapatan rendah. Isu ini menonjolkan ketidaksamarataan dalam akses kepada peluang kerjaya, yang boleh menjejaskan keberkesanan pembangunan kerjaya di negara ini.

Relevansi Teori Super

Dalam menangani cabaran ini, Teori Perkembangan Kerjaya Super memberikan kerangka yang sesuai untuk menganalisis perjalanan kerjaya individu sepanjang hayat mereka. Super (1980) memperkenalkan konsep life-span, life-space, yang membahagikan perkembangan kerjaya kepada lima tahap utama—pertumbuhan (growth), eksplorasi (exploration), penetapan (establishment), peneguhan (maintenance), dan penurunan (decline). Setiap tahap ini tidak hanya mencerminkan perubahan dalaman seperti nilai, minat, dan kebolehan individu tetapi juga dipengaruhi oleh faktor luaran seperti perubahan teknologi, ekonomi, dan sosial (Savickas, 2005). Dalam konteks pasca pandemik, teori ini relevan untuk memahami bagaimana individu menyesuaikan diri dengan perubahan drastik yang berlaku di pelbagai peringkat kerjaya.

Oleh itu, kajian ini bertujuan menganalisis cabaran yang dihadapi individu di setiap tahap perkembangan kerjaya berdasarkan Teori Super serta mengenal pasti strategi penyesuaian yang diperlukan untuk menghadapi cabaran kerjaya, terutamanya dalam konteks Malaysia pasca pandemik. Kajian ini menggunakan pendekatan tinjauan konseptual dengan memanfaatkan literatur terkini (2020-2024) untuk menyusun analisis yang komprehensif. Dengan memberi tumpuan kepada konteks Malaysia, ia diharapkan dapat memberikan sumbangan bermakna kepada dasar pembangunan kerjaya dan penyesuaian kerjaya individu.

Kajian Literatur

Teori Donald Super dalam Perkembangan Kerjaya

Kajian literatur ini memberi fokus kepada pelbagai tahap perkembangan kerjaya menurut teori Donald Super (1990) dengan menekankan cabaran dan strategi penyesuaian yang sesuai pada setiap tahap kerjaya. Kajian ini juga menghubungkan dapatan kajian terdahulu dengan cabaran pandemik COVID-19, teknologi, dan isu sosioekonomi dalam konteks Malaysia.

Tahap Pertumbuhan (Growth)

Pada tahap ini, individu membentuk konsep diri dan mula mengenali pelbagai peranan sosial melalui pendidikan dan sokongan keluarga (Super, 1990). Whiston dan Keller (2004) mendapati bahawa interaksi keluarga memainkan peranan penting dalam membentuk aspirasi awal kanak-kanak terhadap kerjaya. Hartung et al. (2005) pula menyatakan bahawa pengalaman awal seperti pendedahan kepada pendidikan formal dan kokurikulum asas membantu individu membina kemahiran kritikal seperti literasi dan numerasi.

Namun, pandemik COVID-19 telah mengganggu perkembangan ini. Penutupan sekolah dan jurang digital telah menjejaskan pendidikan formal terutamanya dalam kalangan pelajar luar bandar. Kajian oleh Sufian et al. (2020) di Malaysia menunjukkan bahawa pelajar luar bandar mengalami kesukaran untuk mengakses pendidikan berkualiti akibat kekurangan peranti teknologi dan akses internet. Keadaan ini mengurangkan peluang kanak-kanak untuk membangunkan kemahiran literasi digital yang kritikal bagi kerjaya masa hadapan. McMahon dan Watson (2022) menekankan bahawa kekurangan pendedahan awal terhadap kerjaya boleh menjejaskan aspirasi kanak-kanak, di mana pengalaman seperti lawatan kerjaya dan program bimbingan awal sangat mempengaruhi pembangunan konsep kerjaya mereka.

Tahap Eksplorasi (Exploration)

Tahap eksplorasi melibatkan percubaan dalam pelbagai pilihan kerjaya melalui pengalaman praktikal dan pendidikan lanjutan (Super, 1990). Savickas (2002) menegaskan bahawa tahap ini penting untuk membantu individu memahami minat, nilai, dan kebolehan mereka dalam dunia kerja.

Pandemik COVID-19 telah memberi impak besar kepada peluang eksplorasi ini. Kajian oleh Aqae Moqaddam (2023) menunjukkan bahawa pengalaman praktikal seperti internship dan latihan amali membantu individu membina kemahiran insaniah seperti penyelesaian masalah dan kerja berpasukan. Namun, pembatalan program-program ini akibat pandemik telah mengurangkan peluang golongan muda untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam persekitaran kerja sebenar.

Ekonomi gig muncul sebagai alternatif untuk menyokong tahap eksplorasi ini. Abdul Rahim et al. (2021) mendapati bahawa platform digital seperti Grab dan Shopee membantu individu muda memperoleh pengalaman kerja fleksibel, walaupun ia tidak memberikan kestabilan kerja jangka panjang. Transformasi digital juga menuntut peningkatan kemahiran digital dalam kalangan belia. World Economic Forum (2020) melaporkan bahawa kemahiran teknologi adalah keperluan kritikal untuk menghadapi automasi pekerjaan dalam era pasca-pandemik.

Tahap Penetapan (Establishment)

Tahap ini dicirikan oleh usaha individu untuk mencapai kestabilan dan kemajuan dalam kerjaya mereka (Super, 1990). Prastyaningtyas et al. (2023) menekankan bahawa teknologi memainkan peranan penting dalam membantu pekerja meningkatkan kemahiran dan menyesuaikan diri dengan perubahan pasaran kerja. Walau bagaimanapun, pandemik telah meningkatkan kadar pengangguran, terutamanya dalam sektor tradisional seperti pelancongan dan perkhidmatan (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2021).

Transformasi digital dan ekonomi gig menjadi penyelesaian sementara bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi cabaran seperti keselamatan kerja dan kekurangan faedah sosial kekal menjadi isu (Abdul Rahim et al., 2021). Kajian juga menunjukkan bahawa kemahiran insaniah seperti komunikasi dan kepimpinan semakin dihargai oleh majikan, menjadikannya elemen penting untuk kemajuan kerjaya (Kiong dan Yin-Fah, 2016).

Tahap Peneguhan (Maintenance)

Pada tahap ini, pekerja berusaha mengekalkan prestasi dan kedudukan kerjaya mereka (Super, 1990). Ryan dan Deci (2000) melalui Teori Motivasi Kendiri (Self-Determination Theory) menyatakan bahawa motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja dan perasaan bererti dalam pekerjaan memainkan peranan penting dalam mengekalkan produktiviti. Namun, pandemik telah menjejaskan motivasi ini akibat ketidakpastian dan beban kerja yang tinggi (Akkermans et al., 2020).

Kajian tempatan menunjukkan bahawa program peningkatan kemahiran seperti National Upskilling Initiative membantu pekerja senior menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan kekal relevan dalam pasaran kerja (Ministry of Human Resources Malaysia, 2021). Kemahiran insaniah juga membantu pekerja senior menjadi mentor yang berkesan, meningkatkan kepuasan kerja mereka (Kiong dan Yin-Fah, 2016).

Tahap Penurunan (Decline)

Tahap ini melibatkan persediaan untuk persaraan dan penurunan penglibatan dalam kerjaya. Salah satu cabaran utama adalah penyediaan kewangan untuk persaraan. Kajian oleh Abdul Rahman dan Lau (2024) menunjukkan bahawa peningkatan kos hidup dan kekurangan simpanan mencetuskan tekanan kewangan kepada pekerja yang bersara. Fenomena bersara awal juga semakin ketara di Malaysia, didorong oleh beban kerja yang tinggi dan tekanan kesihatan mental akibat pandemik (Mohd Mustafa, 2018).

Walaupun begitu, motivasi intrinsik untuk terus menyumbang di tempat kerja membantu pekerja senior mengekalkan kepuasan kerja mereka (Akkermans et al., 2020). Kajian menunjukkan bahawa sokongan sosial dan pengiktirafan profesional adalah penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja pada tahap ini (Kim dan Park, 2022).

Jadual 3 berikut adalah ringkasan kajian yang lepas.

Jadual 3 : Rumusan Dapatan Kajian Lepas

Tahap Kerjaya	Penulis & Tahun	Fokus Kajian	Konsep Utama
Pertumbuhan (Growth)	Whiston & Keller (2004)	Pengaruh keluarga terhadap pembentukan aspirasi kerjaya awal	Interaksi keluarga membentuk pemahaman awal tentang kerja
	Hartung et al. (2005)	Peranan sekolah dalam membina literasi dan numerasi	Kemahiran asas untuk pembangunan kerjaya jangka panjang
	Sufian et al. (2020)	Kesan pandemik terhadap pendidikan formal dan jurang digital	Akses terhad kepada teknologi bagi kawasan luar bandar
	McMahon & Watson (2022)	Kesan pendedahan kerjaya awal terhadap aspirasi masa depan	Lawatan industri dan pameran kerjaya mempengaruhi aspirasi kerjaya
	UNESCO (2020)	Kesan tekanan mental akibat penutupan sekolah	Gangguan kesejahteraan mental dan identiti kerjaya
Eksplorasi (Exploration)	Savickas (2002)	Pentingnya pengalaman praktikal untuk memahami pilihan kerjaya	Membina kemahiran dan mengenal pasti minat kerjaya
	Aqaie Moqaddam (2023)	Pengaruh pengalaman praktikal terhadap pembangunan kemahiran teknikal dan insaniah	Pengalaman dunia sebenar menyumbang kepada kemahiran kerja
	Abdul Rahim et al. (2021)	Perkembangan ekonomi gig selepas pandemik	Peluang fleksibel melalui platform digital
	World Economic Forum (2020)	Perubahan teknologi dan digitalisasi dalam sektor pekerjaan	Keperluan kemahiran digital sebagai persediaan pasaran kerja
	Kementerian Sumber Manusia (2021)	Program Upskilling dan Reskilling di Malaysia untuk pembangunan kemahiran digital	Sokongan kepada individu dalam eksplorasi pasaran kerja
Penetapan (Establishment)	Jabatan Perangkaan Malaysia (2021)	Kesan pandemik terhadap kestabilan kerjaya di sektor perkhidmatan	Peningkatan kadar pengangguran
	Prastyaningtyas et al. (2023)	Peranan teknologi dalam meningkatkan produktiviti pekerja	Penggunaan sistem pengurusan sumber manusia
	Diawati et al. (2023)	Cabaran pekerja untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baharu	Kekurangan kemahiran digital menyukarkan adaptasi

	Abdul Rahim et al. (2021)	Keselamatan kerja dalam ekonomi gig	Kekurangan faedah sosial dan kestabilan pekerjaan
	Kiong & Yin-Fah (2016)	Pentingnya kemahiran insaniah dalam kejayaan kerjaya	Komunikasi, kepimpinan, dan kerjasama
Peneguhan (Maintenance)	Ryan & Deci (2000)	Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja	Kepuasan kerja dan penghargaan meningkatkan prestasi
	Akkermans et al. (2020)	Kesan pandemik terhadap motivasi pekerja	Ketidakpastian menjejaskan motivasi dan kesejahteraan mental
	Kim & Park (2022)	Hubungan antara pengiktirafan organisasi dan prestasi kerja	Penghargaan profesional meningkatkan keterlibatan pekerja
	Kementerian Sumber Manusia (2021)	Peranan program Upskilling dalam mengekalkan motivasi pekerja	Peningkatan kemahiran untuk kekal relevan
Penurunan (Decline)	Abdul Rahman & Lau (2024)	Perancangan kewangan untuk persaraan	Kos pencen mempengaruhi kestabilan selepas bersara
	Edrus et al. (2022)	Kesan inflasi dan kadar kematian terhadap tempoh persaraan	Keperluan simpanan mencukupi untuk menampung kos hidup
	Mohd Mustafa (2018)	Fenomena bersara awal di Malaysia	Tekanan kerja dan kemerosotan kesihatan sebagai faktor utama
	Akkermans et al. (2020)	Motivasi pekerja senior untuk terus menyumbang selepas umur persaraan	Kepuasan kerja melalui sumbangan sosial di tempat kerja

Sintesis dengan Kajian Terkini

Penemuan dalam kajian terdahulu menunjukkan bahawa setiap tahap perkembangan kerjaya mempunyai cabaran unik yang memerlukan strategi penyesuaian khusus. Dalam konteks pandemik dan perubahan teknologi, sokongan terhadap pendidikan, bimbingan kerjaya, dan program peningkatan kemahiran adalah penting untuk memastikan individu dapat melalui setiap tahap ini dengan jayanya. Kajian ini, yang memberi tumpuan kepada konteks Malaysia pasca-pandemik, menyumbang kepada literatur dengan menekankan strategi penyesuaian khusus dalam menghadapi cabaran kerjaya, sejajar dengan teori Donald Super.

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah analisis kandungan, yang bersifat deskriptif dalam menjelaskan secara konseptual elemen-elemen tahap-tahap perkembangan kerjaya dan cabaran dalam pembangunan kerjaya. Kajian ini dijalankan pada tahun 2024 dan memfokuskan kepada

data sekunder yang diperoleh daripada pelbagai sumber seperti jurnal berimpak tinggi, artikel akademik, tesis, dan laporan rasmi yang sahih dan relevan dengan subjek kajian.

Proses Kajian

Proses kajian melibatkan beberapa langkah yang dinyatakan secara sistematik seperti berikut:

1. **Pemilihan Sumber Data:** Penyelidik mengenal pasti sumber sekunder yang relevan berdasarkan kesahihan dan kebolehpercayaannya, seperti jurnal yang diindeks dalam Scopus dan tesis yang diterbitkan oleh institusi ternama.
2. **Analisis Kandungan:** Data dianalisis menggunakan kaedah tematik untuk mengenal pasti konsep utama, cabaran kerjaya, dan elemen perkembangan kerjaya.
3. **Penyusunan Penemuan:** Hasil analisis dirumuskan untuk menghubungkan elemen teoritikal dengan cabaran praktikal dalam pembangunan kerjaya.

Pengurusan Data

Kajian ini dihadkan kepada literatur terkini (2020–2024) untuk memastikan penemuan relevan dengan konteks semasa. Walau bagaimanapun, cabaran utama dalam pengurusan data adalah memastikan kesahihan sumber yang digunakan dan mengatasi keterbatasan akses kepada beberapa bahan rujukan berbayar. Populasi kajian terdiri daripada literatur berkaitan yang melibatkan pelbagai teori, termasuk teori Donald Super dan kajian berkaitan pembangunan kerjaya dari seluruh dunia, termasuk kajian tempatan di Malaysia.

Saiz Sampel dan Analisis Data

Kajian ini menggunakan data sekunder. Oleh itu, saiz sampel adalah berdasarkan jumlah artikel yang diperoleh melalui analisis literatur. Artikel-artikel dipilih berdasarkan kriteria inklusi, seperti fokus pada teori kerjaya atau kajian cabaran pembangunan kerjaya, dan kriteria eksklusi, seperti artikel tanpa rujukan empirikal. Data yang dikumpul dianalisis untuk memastikan ketepatan pengurusan data dan rumusan tematik.

Hasil dan Limitasi

Kajian ini merumuskan bahawa kemajuan teknologi, cabaran sosio-ekonomi, norma budaya, dan tekanan psikologi adalah faktor utama yang mempengaruhi pembangunan kerjaya. Limitasi utama kajian termasuk kekurangan data primer dan keterbatasan akses kepada beberapa bahan rujukan. Walau bagaimanapun, kajian ini menyediakan asas yang kukuh untuk penyelidikan lanjutan yang melibatkan kajian lapangan dan pendekatan kuantitatif.

Dapatan Kajian

Tahap Kerjaya Berdasarkan Teori Super

Tahap Pertumbuhan (Growth)

Tahap Pertumbuhan adalah peringkat pertama dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super dan berlaku dalam tempoh umur 4 hingga 14 tahun. Pada peringkat ini, seseorang individu mula membentuk konsep diri dan mengenali pelbagai peranan yang boleh dimainkan dalam masyarakat melalui interaksi dengan keluarga, rakan sebaya, serta institusi pendidikan (Super, 1980). Peringkat ini dianggap sebagai tempoh kritikal kerana ia memberi asas kepada pembangunan kerjaya seseorang individu pada masa depan. Konsep diri yang terbentuk pada

tahap ini akan menentukan bagaimana seseorang individu memandang dirinya sendiri dalam konteks kerja dan bagaimana mereka merancang untuk mencapai matlamat kerja.

Pengaruh keluarga adalah salah satu elemen penting dalam tahap ini. Individu belajar tentang kerja dan nilai-nilai kerja melalui pemerhatian terhadap ibu bapa dan ahli keluarga lain. Whiston dan Keller (2004) menekankan bahawa interaksi antara individu dengan ibu bapa membentuk asas kepada pemahaman awal tentang kerja, dan ini membantu mereka membangunkan aspirasi kerja. Selain itu, pengaruh sekolah juga memainkan peranan penting dalam membina kemahiran asas seperti literasi dan numerasi, yang merupakan kemahiran utama dalam pembangunan kerja jangka panjang (Hartung et al., 2005).

Namun, pandemik COVID-19 telah memberi kesan besar terhadap perkembangan kerja individu pada tahap ini, terutamanya dalam aspek pendidikan formal. Penutupan sekolah di seluruh dunia, termasuk di Malaysia, telah mengganggu pembelajaran secara bersemuka dan menyebabkan ramai pelajar ketinggalan dari segi pembelajaran akademik dan perkembangan sosial. Menurut Sufian, Nordin, Tauji, & Nasir (2020), sistem pendidikan Malaysia sangat terjejas akibat pandemik, dan ini memberi impak negatif kepada pelajar dari segi akses kepada pembelajaran yang berkualiti, terutamanya bagi mereka yang tinggal di kawasan luar bandar dan mempunyai akses terhadap teknologi digital.

Dalam kajian tersebut, penulis juga melaporkan jurang digital antara pelajar di bandar dan luar bandar telah meningkat disebabkan pandemik. Pelajar di kawasan luar bandar menghadapi masalah untuk mengakses pembelajaran dalam talian yang disebabkan oleh kekurangan peranti elektronik dan sambungan internet yang lemah (Sufian et al., 2020). Hal ini telah menjejaskan pembentukan kemahiran asas seperti literasi digital dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah, yang merupakan kemahiran kritikal dalam pembangunan kerja masa depan.

Selain daripada cabaran dalam pembelajaran akademik, pandemik juga menjejaskan pendedahan kerja awal yang biasanya diperoleh melalui lawatan industri, program kerja di sekolah, dan aktiviti kokurikulum. McMahon, M., & Watson, M. (2022) menegaskan bahawa pendedahan awal kepada kerja secara signifikan mempengaruhi pilihan kerja seseorang individu dengan membentuk aspirasi dan pemahaman mereka tentang pelbagai profesion. Mereka membuat kesimpulan tentang pekerjaan melalui pemerhatian dan interaksi sampingan, yang boleh membawa kepada kesedaran kerja stereotaip. Penerokaan kerja yang terhad semasa zaman kanak-kanak mungkin menghalang perkembangan kerja masa depan. Namun, dengan kekurangan aktiviti fizikal seperti pameran kerja dan lawatan ke tempat kerja akibat pandemik, ramai individu kehilangan peluang untuk mendapatkan pendedahan ini, yang boleh menjejaskan kebolehan mereka membuat keputusan kerja pada masa hadapan.

Dalam konteks Malaysia, Kementerian Pendidikan Malaysia telah memperkenalkan inisiatif seperti DELIMa (Digital Educational Learning Initiative Malaysia) untuk menyokong pembelajaran dalam talian semasa dan selepas pandemik. Namun, kajian menunjukkan bahawa walaupun program ini bermanfaat kepada pelajar di kawasan bandar, pelajar di kawasan pedalaman masih menghadapi halangan besar dalam mengakses pendidikan yang berkualiti (Sufian et al., 2020). Kekurangan akses kepada teknologi bukan sahaja menyebabkan jurang pembelajaran, tetapi juga menjejaskan pembentukan kemahiran yang diperlukan untuk masa depan kerja mereka.

Di samping itu, kesihatan mental juga merupakan isu penting dalam tahap pertumbuhan ini. UNESCO (2020) melaporkan bahawa penutupan sekolah yang berpanjangan boleh menyebabkan tekanan mental dan sosial kepada pelajar, terutamanya dalam kalangan kanak-kanak. Kanak-kanak ini kehilangan peluang untuk berinteraksi secara sosial dengan rakan sebaya mereka. Kesejahteraan mental yang terganggu ini boleh memberi kesan kepada pembentukan identiti kerjaya mereka, kerana tekanan emosi boleh mengurangkan keupayaan mereka untuk berfikir secara kritis dan membuat keputusan yang bijak mengenai masa depan kerjaya.

Secara keseluruhannya, Tahap Pertumbuhan adalah tempoh yang kritikal dalam perkembangan kerjaya seseorang individu. Pandemik COVID-19 telah membawa cabaran besar dalam aspek pendidikan, pendedahan kerjaya, dan kesejahteraan mental kanak-kanak. Namun, sokongan daripada keluarga, sekolah, dan inisiatif kerajaan seperti DELIMA dapat membantu mengurangkan kesan negatif ini. Adalah penting bagi pihak berkepentingan untuk terus memberikan sokongan kepada kanak-kanak dalam tahap ini agar mereka dapat membina asas yang kukuh untuk perkembangan kerjaya masa hadapan, walaupun dalam situasi yang mencabar.

Tahap Eksplorasi (Exploration)

Tahap Eksplorasi dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super berlaku antara umur 15 hingga 24 tahun, di mana individu mula meneroka pelbagai pilihan kerjaya serta menentukan bidang yang sesuai dengan minat, nilai, dan kebolehan mereka. Tempoh ini sering melibatkan penglibatan dalam aktiviti akademik dan kokurikulum. Ia memberikan pengalaman awal kepada individu dalam bidang kerjaya tertentu. Menurut Super (1990), tahap eksplorasi ini adalah penting kerana ia membolehkan individu mencuba beberapa pilihan sebelum membuat seseorang individu keputusan muktamad mengenai kerjaya mereka.

Dalam tempoh ini, individu yang merupakan seorang pelajar biasanya membuat keputusan penting tentang pendidikan dan kerjaya, seperti memilih kursus di peringkat pendidikan menengah atau lanjutan, dan terlibat dalam pekerjaan sementara atau internship untuk mendapatkan pendedahan kepada dunia pekerjaan yang sebenar. Pada peringkat ini, mereka berusaha untuk mengenal pasti minat kerjaya mereka, mengembangkan kemahiran, dan menguji kesesuaian mereka dengan pelbagai bidang kerja yang ada (Savickas, 2002).

Namun begitu, pandemik COVID-19 telah membawa cabaran besar kepada individu dalam tahap eksplorasi ini. Sekatan pergerakan dan penutupan institusi pendidikan di seluruh dunia, termasuk di Malaysia, telah menjejaskan peluang pendidikan dan pengalaman praktikal yang penting bagi golongan muda. Menurut Sufian, Nordin, Tauji, & Nasir (2020), sistem pendidikan di Malaysia terjejas teruk oleh pandemik. Ramai pelajar terpaksa menghentikan pengajian secara bersemuka dan beralih kepada pembelajaran dalam talian. Ini telah memberi kesan kepada pelajar yang berada dalam tahap eksplorasi, di mana mereka kehilangan peluang yang penting untuk menjalani program latihan amali, internship, atau lawatan industri yang merupakan elemen penting dalam membina kemahiran kerjaya dan mengenali pasaran kerja. Individu yang berada dalam tahap eksplorasi ini biasanya bergantung pada pengalaman praktikal untuk membina kemahiran yang relevan. Aqaie Moqaddam, F. (2023) menyatakan pengalaman praktikal menyumbang kepada pembangunan kemahiran teknikal dan kemahiran insaniah seperti penyelesaian masalah, kerja berpasukan, dan pemikiran kritis. Kualiti dan struktur program latihan adalah penting dalam memaksimumkan hasil pembelajaran,

menunjukkan bahawa peluang pembelajaran pengalaman yang teratur boleh menyokong peningkatan kemahiran dalam persekitaran dunia sebenar dengan berkesan. Walau bagaimanapun, banyak program internship dan latihan industri terpaksa dibatalkan atau ditangguhkan semasa pandemik. Ini memberi kesan langsung kepada pembangunan kerjaya individu dalam tempoh eksplorasi ini.

Selain daripada cabaran dalam mendapatkan pengalaman praktikal, pandemik juga mempercepatkan perubahan dalam dunia kerja melalui transformasi digital. Kajian oleh Abdul Rahim et al. (2021) menunjukkan bahawa ekonomi gig berkembang pesat selepas pandemik, terutamanya dalam sektor digital. Mereka menyatakan bahawa platform kerja digital telah menjadi penyelesaian alternatif bagi ramai individu dalam tahap eksplorasi untuk memperoleh pendapatan sementara dan mendapatkan pengalaman kerja yang relevan. Ekonomi gig menawarkan fleksibiliti kepada pekerja muda untuk mencuba pelbagai pekerjaan jangka pendek melalui platform digital seperti Grab, Foodpanda, dan Shopee, di mana mereka dapat membina kemahiran digital dan berhubung dengan pelbagai majikan tanpa komitmen jangka panjang.

Walaupun ekonomi gig memberikan peluang untuk pekerjaan sementara, ia juga membawa cabaran dari segi keselamatan kerja dan perlindungan sosial. Abdul Rahim et al. (2021) menekankan bahawa pekerja dalam ekonomi gig sering kali tidak mempunyai perlindungan pekerjaan yang kukuh seperti yang dinikmati oleh pekerja tetap, termasuk akses kepada faedah sosial seperti insurans pekerjaan dan perubatan. Hal ini menjadi cabaran kepada pekerja muda dalam tempoh eksplorasi. Ini kerana mereka terpaksa mencari keseimbangan antara memperoleh pengalaman kerja dan memastikan kestabilan kewangan jangka panjang.

Selain daripada ekonomi gig, kemahiran digital menjadi semakin penting dalam tahap eksplorasi ini. World Economic Forum (2020) melaporkan bahawa digitalisasi dan automasi semakin menguasai pelbagai sektor pekerjaan, yang menuntut individu dalam tahap eksplorasi ini untuk membangunkan kemahiran digital sebagai sebahagian daripada persediaan mereka untuk memasuki pasaran kerja yang semakin digital. Savickas (2005) menekankan bahawa adaptasi kerjaya adalah elemen penting dalam teori pembangunan kerjaya, dan kemahiran untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlaku dalam teknologi adalah kritikal bagi individu yang berada dalam tahap eksplorasi ini.

Dalam usaha untuk mengatasi cabaran ini, kerajaan Malaysia telah melancarkan pelbagai inisiatif seperti MyDIGITAL dan program *National Upskilling Initiative* untuk membantu individu memperoleh kemahiran digital yang diperlukan (Kementerian Sumber Manusia, 2021). Program-program ini memberi fokus kepada peningkatan kemahiran digital dan membantu individu mempersiapkan diri untuk dunia kerja yang semakin bergantung kepada teknologi digital. Inisiatif seperti ini memberi harapan kepada pekerja muda dalam tahap eksplorasi, yang kini boleh meneroka lebih banyak peluang dalam bidang digital dan ekonomi gig.

Kemahiran insaniah seperti komunikasi, kepimpinan, dan daya tahan juga semakin penting pada tahap eksplorasi ini. Savickas (2002) menekankan bahawa kemahiran insaniah memainkan peranan penting dalam membantu individu menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlaku dalam persekitaran kerja. Kajian oleh OECD (2021) menunjukkan, kemahiran insaniah semakin diperlukan dalam dunia kerja moden, terutamanya dalam konteks pandemik,

di mana individu perlu menyesuaikan diri dengan model kerja jarak jauh dan persekitaran kerja yang tidak menentu.

Secara keseluruhannya, Tahap Eksplorasi adalah tempoh penting di mana individu mula meneroka pelbagai pilihan kerjaya dan membuat keputusan penting mengenai laluan masa depan mereka. Pandemik COVID-19 telah membawa cabaran besar kepada individu dalam tempoh ini, tetapi dengan sokongan teknologi dan program peningkatan kemahiran, individu dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang berubah dan terus membina asas yang kukuh untuk kerjaya mereka.

Tahap Penetapan (Establishment)

Tahap Penetapan dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super berlangsung dari usia 25 hingga 44 tahun, di mana individu mencari kestabilan dalam kerjaya pilihan mereka dan berusaha untuk mencapai kejayaan material serta pengiktirafan profesional. Pada tahap ini, pekerja berusaha untuk mencapai pengiktirafan, kenaikan pangkat, dan pencapaian prestasi dalam bidang pekerjaan mereka (Super, 1990). Mereka juga bekerja untuk memperkukuh kedudukan mereka dalam organisasi dengan mengembangkan kemahiran dan memperluaskan rangkaian profesional.

Namun, pandemik COVID-19 telah mengganggu perkembangan kerjaya di peringkat ini. Menurut Jabatan Perangkaan Malaysia (2021), kadar pengangguran meningkat mendadak kepada 4.5% pada suku pertama 2021, dengan sektor seperti pelancongan, perhotelan, dan perkhidmatan terjejas teruk. Kajian ini menunjukkan bahawa pekerja di tahap penetapan ini, yang seharusnya mencapai kestabilan kerjaya, berhadapan dengan ketidakstabilan yang besar, termasuk kehilangan pekerjaan atau terpaksa mengurangkan waktu bekerja.

Selain cabaran dalam sektor ekonomi tradisional, teknologi maklumat kini memainkan peranan penting dalam membantu individu membina kerjaya. Prastyaningtyas et al. (2023) menekankan bahawa teknologi seperti sistem pengurusan sumber manusia dan pembelajaran dalam talian telah membantu meningkatkan kemahiran pekerja dan membolehkan mereka kekal kompetitif dalam dunia pekerjaan yang semakin digital. Dalam konteks Malaysia, peningkatan penggunaan teknologi digital dalam bidang kerjaya dilihat penting untuk mengatasi cabaran yang dibawa oleh pandemik.

Namun begitu, transformasi digital juga membawa cabaran bagi mereka yang tidak mempunyai kemahiran yang sesuai. Diawati et al. (2023) mendapati bahawa pekerja yang tidak memiliki kemahiran digital menghadapi kesukaran untuk menyesuaikan diri dengan peralihan kepada kerja berasaskan teknologi, yang kini semakin menjadi norma dalam organisasi di seluruh dunia. Penggunaan teknologi ini telah menjadi syarat penting untuk kecekapan dan produktiviti di tempat kerja.

Di samping itu, ekonomi gig yang berkembang pesat menawarkan peluang kepada individu yang berada dalam tahap penetapan, terutamanya bagi mereka yang kehilangan pekerjaan akibat pandemik. Menurut Abdul Rahim et al. (2021), platform gig seperti Grab dan Foodpanda memberi peluang kepada pekerja untuk terus memperoleh pendapatan. Namun, pekerjaan gig biasanya tidak menawarkan keselamatan pekerjaan atau faedah sosial yang sama seperti pekerjaan tetap, menjadikannya pilihan yang kurang stabil bagi individu yang mencari kestabilan jangka panjang dalam kerjaya.

Di Malaysia, program peningkatan kemahiran yang disokong oleh kerajaan seperti National Upskilling Initiative bertujuan untuk membantu pekerja yang terjejas akibat pandemik meningkatkan kemahiran mereka, khususnya dalam teknologi digital dan automasi (Ministry of Human Resources Malaysia, 2021). Program ini membolehkan pekerja untuk upskilling dan reskilling, menyediakan mereka untuk menyesuaikan diri dengan pasaran kerja yang berubah dengan cepat.

Dalam konteks kejayaan kerjaya, kajian oleh Kiong dan Yin-Fah (2016) menunjukkan bahawa kemahiran insaniah seperti komunikasi, kepimpinan, dan kerjasama semakin dihargai oleh majikan di Malaysia. Kemahiran ini membantu individu bukan sahaja untuk berjaya dalam kerja seharian tetapi juga untuk menaik taraf kerjaya mereka melalui interaksi profesional yang lebih baik dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cabaran di tempat kerja.

Secara keseluruhannya, Tahap Penetapan adalah tempoh kritikal di mana pekerja berusaha mencapai kestabilan kerjaya dan pengiktirafan profesional. Walaupun pandemik COVID-19 membawa banyak cabaran, pekerja yang mampu meningkatkan kemahiran dan menyesuaikan diri dengan transformasi digital serta dinamika pasaran kerja berpeluang besar untuk berjaya dalam kerjaya mereka.

Tahap Peneguhan (Maintenance)

Tahap Peneguhan dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super berlaku antara umur 45 hingga 64 tahun. Pada peringkat ini, pekerja berusaha untuk mengekalkan prestasi dan kedudukan yang telah dicapai dalam kerjaya mereka, sambil mengekalkan reputasi profesional dan prestasi konsisten (Super, 1990). Keutamaan utama bagi seseorang individu sebagai pekerja dalam tahap ini adalah untuk terus menjadi produktif sambil beradaptasi dengan setiap perubahan yang berlaku di tempat kerja, termasuk perubahan teknologi dan dinamika organisasi.

Namun, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan pekerja dalam tahap ini adalah motivasi kerja. Kajian menunjukkan bahawa motivasi memainkan peranan penting dalam memastikan pekerja senior terus terlibat dalam pekerjaan mereka. Menurut kajian oleh Ryan dan Deci (2000) mengenai teori motivasi sendiri (self-determination theory), pekerja yang mempunyai tahap motivasi intrinsik yang tinggi, seperti kepuasan dalam melakukan pekerjaan, perasaan bererti dalam kerja, dan rasa penghargaan, lebih cenderung untuk mengekalkan prestasi yang tinggi walaupun dalam fasa peneguhan.

Motivasi intrinsik sangat penting dalam kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja bagi pekerja senior. Dalam konteks pandemik COVID-19, ramai pekerja yang berada dalam tahap peneguhan berhadapan dengan ketidakstabilan pekerjaan, yang mengancam motivasi kerja mereka. Kajian oleh Akkermans et al. (2020) mendapati bahawa pandemik ini menjejaskan motivasi intrinsik bagi ramai pekerja yang menghadapi ketidakpastian dan perubahan drastik dalam persekitaran kerja mereka. Keseimbangan kerja-kehidupan juga menjadi isu utama bagi pekerja dalam tahap peneguhan, yang mana tekanan yang sangat tinggi untuk mengekalkan prestasi dan tanggungjawab keluarga boleh menjejaskan motivasi kerja mereka.

Untuk mengekalkan motivasi yang tinggi, motivasi ekstrinsik seperti ganjaran kewangan, pengiktirafan profesional, dan peluang kenaikan pangkat juga penting bagi pekerja dalam tahap peneguhan ini. Kajian oleh Kim, K.-H., & Park, E.-J. (2022) berkenaan hubungan antara pengiktirafan terhadap sokongan daripada organisasi dan prestasi kerja dan mendapati bahawa semakin tinggi pengiktirafan, semakin banyak keterikatan emosi dan keterlibatan berdasarkan

kepercayaan terhadap organisasi, membawa kepada kesan positif terhadap prestasi kerja. Dalam tempoh ini juga, motivasi dikaitkan dengan kemampuan pekerja untuk beradaptasi dengan teknologi dan perubahan di tempat kerja. Kajian oleh Prastyaningtyas et al. (2023) menunjukkan, pekerja yang mampu menguasai teknologi baharu, seperti sistem pengurusan sumber manusia dan automasi digital, lebih cenderung untuk kekal bermotivasi kerana mereka dapat melihat bagaimana kemahiran bahaaru ini meningkatkan produktiviti dan menyumbang kepada kejayaan jangka panjang mereka. Latihan bagi meningkatkan pengetahuan dan kompetensi (upskilling) latihan semula bagi mendapatkan pengetahuan serta kompetensi yang bersesuaian (reskilling) menjadi faktor penting dalam mengekalkan motivasi kerana ia membolehkan pekerja untuk terus berdaya saing dalam pasaran kerja yang berubah dengan cepat (Ministry of Human Resources Malaysia, 2021).

Di Malaysia, di mana umur persaraan adalah 60 tahun, pekerja dalam tahap peneguhan ini sering terlibat dalam program peningkatan kemahiran yang dianjurkan oleh kerajaan dan organisasi untuk memastikan mereka terus kekal relevan. Inisiatif seperti *National Upskilling Program* (NUP) yang dijalankan oleh Kementerian Sumber Manusia menawarkan peluang kepada pekerja untuk memperbaharui kemahiran mereka, yang bukan sahaja meningkatkan daya saing tetapi juga memperkuat motivasi mereka untuk terus bekerja hingga bersara (Ministry of Human Resources Malaysia, 2021).

Motivasi yang berkaitan dengan penglibatan sosial dan pembinaan hubungan juga memainkan peranan penting dalam memastikan pekerja terus produktif dan bersemangat. Kiong dan Yin-Fah (2016) menegaskan bahawa individu yang terlibat dalam aktiviti sosial di tempat kerja, termasuk kerjasama dengan rakan sekerja dan penyertaan dalam projek-projek berpasukan, mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding mereka yang kurang berinteraksi. Motivasi ini penting bagi pekerja senior yang sering memainkan peranan sebagai mentor kepada pekerja yang lebih muda, dan perasaan dihargai dalam peranan ini menyumbang kepada kepuasan kerja mereka.

Secara keseluruhannya, Tahap Peneguhan melibatkan bukan sahaja usaha untuk mengekalkan prestasi dan kedudukan kerjaya, tetapi juga untuk memastikan motivasi kerja yang tinggi, baik melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dengan menghadapi cabaran perubahan teknologi dan pasaran kerja yang tidak menentu, pekerja yang mampu mengekalkan motivasi yang kuat melalui ganjaran, pengiktirafan, dan penglibatan sosial akan lebih berjaya mengekalkan prestasi tinggi hingga usia persaraan.

Tahap Penurunan (Decline)

Tahap Penurunan dalam Teori Perkembangan Kerjaya Super berlaku pada umur sekitar 65 tahun ke atas, di mana individu mula memikirkan tentang pengunduran diri dari kerjaya dan persiapan untuk persaraan. Umur persaraan rasmi adalah 60 tahun di Malaysia, namun ramai individu mungkin bersara lebih awal kerana pelbagai sebab seperti faktor kesihatan, tanggungjawab keluarga, atau keperluan ekonomi (Super, 1990). Pada tahap ini, seseorang individu berusaha untuk mengurangkan penglibatan dalam pekerjaan mereka dan menyerahkan tugas-tugas yang lebih berat kepada pekerja yang lebih muda.

Salah satu cabaran utama dalam tahap ini ialah penyediaan kewangan untuk persaraan. Kajian oleh Abdul Rahman dan Lau (2024) mendapati bahawa kos pencen memainkan peranan penting dalam keputusan pekerja untuk bersara, terutamanya bagi mereka yang terlibat dalam skema pencen faedah pasti (Defined Benefit Pension Scheme). Dalam konteks Malaysia,

peningkatan kos hidup dan jangka hayat yang semakin panjang menjadikan pencen sebagai isu kritikal bagi pekerja yang hampir bersara. Oleh itu, pekerja pada tahap penurunan perlu merancang dengan teliti untuk memastikan mereka mempunyai kewangan yang mencukupi untuk menyara kehidupan pasca persaraan.

Kajian oleh Edrus et al. (2022) menekankan bahawa kadar kematian berdasarkan usia juga mempengaruhi jangka hayat selepas persaraan, yang secara langsung memberi impak kepada tempoh masa yang diperlukan untuk menyediakan kewangan yang mencukupi. Menurut kajian tersebut, faktor makro ekonomi seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi boleh mempengaruhi jangka hayat, yang seterusnya memberi kesan kepada pekerja yang berada dalam tahap penurunan dan mempersiapkan diri untuk kehidupan selepas bersara. Ini menunjukkan betapa pentingnya perancangan pencen yang berkesan untuk pekerja yang berada di ambang persaraan.

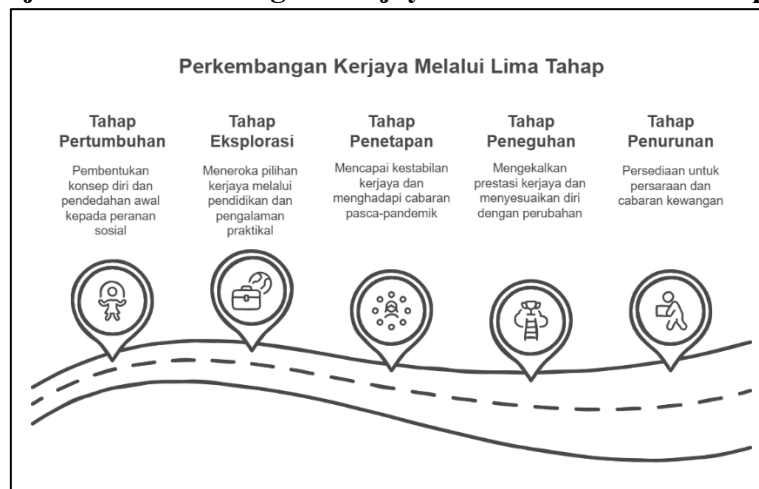
Fenomena bersara awal juga semakin mendapat perhatian di Malaysia, terutamanya selepas pandemik COVID-19. Ramai pekerja memilih untuk bersara awal kerana tekanan mental dan ketidakpastian pekerjaan yang dibawa oleh pandemik. Menurut kajian oleh Abdul Rahman dan Lau (2024), fenomena bersara awal sering kali dikaitkan dengan beban kerja yang tinggi dan kurangnya kepuasan kerja pada akhir kerjaya. Selain itu, kemerosotan kesihatan fizikal dan mental juga menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk mengundurkan diri lebih awal daripada usia persaraan rasmi (Mohd Mustafa, 2018). Banyak syarikat di Malaysia juga menawarkan pakej persaraan awal sebagai cara untuk mengurangkan kos operasi dalam keadaan ekonomi yang tidak menentu, yang mendorong lebih ramai pekerja untuk memilih jalan ini.

Namun, bersara awal juga boleh menjadi cabaran, terutama bagi individu yang mungkin tidak mempunyai kewangan yang mencukupi untuk menampung kehidupan selepas bersara. Abdul Rahman dan Lau (2024) menegaskan bahawa ramai pekerja yang bersara awal berdepan dengan tekanan kewangan, terutamanya jika mereka tidak mempunyai rancangan pencen yang kukuh atau simpanan yang mencukupi. Dalam kes-kes ini, ramai yang mungkin terpaksa mencari kerja sambilan atau kembali bekerja dalam ekonomi gig untuk menampung kos hidup yang kian meningkat.

Bagi mereka yang memilih untuk meneruskan kerja selepas umur 60 tahun, motivasi kerja menjadi elemen yang penting. Kajian oleh Akkermans et al. (2020) menunjukkan bahawa pekerja senior yang meneruskan kerja selepas umur persaraan cenderung untuk mengekalkan motivasi intrinsik mereka melalui perasaan berharga di tempat kerja dan keinginan untuk terus menyumbang kepada organisasi. Pada masa yang sama, penglibatan sosial di tempat kerja juga boleh membantu mengekalkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental pekerja yang lebih tua. Secara keseluruhannya, Tahap Penurunan adalah masa di mana pekerja mula beralih daripada peranan aktif dalam kerjaya mereka kepada persediaan untuk persaraan. Fenomena bersara awal semakin menonjol di Malaysia, terutamanya dalam situasi ekonomi yang tidak menentu dan beban kerja yang tinggi. Pekerja yang berada dalam tahap ini perlu membuat perancangan kewangan yang teliti dan mempertimbangkan aspek motivasi serta kesejahteraan psikologi dalam menghadapi tempoh persaraan. Mereka yang mampu merancang dengan baik akan lebih berkemampuan untuk menikmati kehidupan yang selesa selepas meninggalkan dunia pekerjaan formal.

Secara kesimpulan, Rajah 4 menunjukkan perkembangan kerjaya berdasarkan Teori Super.

Rajah 4: Perkembangan Kerjaya Berdasarkan Teori Super



Strategi Penyesuaian Mengikut Tahap Perkembangan Kerjaya Super

Pada Tahap Pertumbuhan (Growth), kanak-kanak mula membina asas kerjaya mereka melalui pendidikan dan sokongan keluarga. Pandemik COVID-19 telah menjejaskan proses ini dengan menyebabkan gangguan kepada pendidikan formal dan memperluas jurang digital, terutamanya di kalangan pelajar dari latar belakang sosioekonomi rendah. Dalam era digital ini, pendedahan awal kepada teknologi dan kemahiran digital menjadi lebih kritikal untuk mempersiapkan generasi muda menghadapi kerjaya masa hadapan.

Tahap Eksplorasi (Exploration) pula mencakupi proses eksplorasi kerjaya melalui pengalaman praktikal dan pendidikan yang lebih lanjut. Pandemik ini telah menyebabkan banyak gangguan terhadap peluang-peluang eksplorasi seperti latihan industri dan internship, sekaligus mengganggu kemampuan individu untuk memahami dan memilih kerjaya yang sesuai. Namun, ekonomi gig dan platform kerja digital menjadi alternatif penting bagi pekerja muda untuk terus mendapatkan pengalaman kerja.

Bagi individu dalam Tahap Penetapan (Establishment), tumpuan adalah pada kestabilan kerjaya dan kemajuan profesional. Pandemik telah menyebabkan gangguan besar, terutama dalam sektor yang terjejas seperti perkhidmatan dan pelancongan, di mana ramai pekerja kehilangan pekerjaan atau mengalami ketidakpastian kerja. Penyesuaian kepada teknologi digital dan kemahiran baru menjadi kunci kepada kelangsungan dan kejayaan kerjaya pada tahap ini.

Tahap Peneguhan (Maintenance) melibatkan usaha pekerja untuk mengekalkan pencapaian kerjaya mereka sambil berhadapan dengan cabaran seperti penyesuaian kepada perubahan teknologi dan motivasi kerja. Dalam konteks Malaysia, umur persaraan yang ditetapkan pada 60 tahun mencerminkan tempoh kritikal di mana pekerja perlu mempersiapkan diri untuk kehidupan pasca kerjaya, dengan fokus kepada kesejahteraan psikologi, kemahiran digital, dan perancangan kewangan yang kukuh.

Akhir sekali, Tahap Penurunan (Decline) menandakan persediaan untuk persaraan. Fenomena bersara awal semakin meningkat di Malaysia, didorong oleh pelbagai faktor seperti tekanan kerja, masalah kesihatan, dan ketidakstabilan pekerjaan. Di sini, perancangan kewangan untuk persaraan menjadi isu utama, terutamanya bagi pekerja yang tidak mempunyai simpanan atau sokongan pencen yang mencukupi. Pekerja yang dapat merancang kewangan mereka dengan baik akan lebih berkemampuan untuk menghadapi persaraan dengan selesa.

Kesimpulan

Artikel ini telah mengupas secara mendalam tentang Tahap-tahap Perkembangan Kerjaya menurut Teori Super, dengan fokus khusus kepada cabaran dan penyesuaian yang dihadapi pada setiap tahap, terutama dalam konteks Malaysia pasca pandemik. Teori Super, yang menekankan bahawa perkembangan kerjaya adalah satu proses sepanjang hayat, membahagikan laluan kerjaya kepada lima tahap utama: Pertumbuhan (Growth), Eksplorasi (Exploration), Penetapan (Establishment), Peneguhan (Maintenance), dan Penurunan (Decline). Setiap tahap perkembangan ini bukan sahaja mencerminkan perubahan biologi dan psikologi individu, tetapi juga mencerminkan pengaruh dinamik sosial dan ekonomi dalam kehidupan kerjaya seseorang.

Kajian ini menyumbang kepada teori, amalan, dan dasar pembangunan kerjaya, khususnya dalam konteks Malaysia pasca pandemik. Dari sudut teori, kajian ini memperkaya literatur mengenai Teori Perkembangan Kerjaya Super dengan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang cabaran yang dihadapi individu di setiap tahap perkembangan kerjaya. Dalam konteks praktikal, hasil kajian ini menjadi panduan kepada kaunselor kerjaya untuk membantu individu menyesuaikan diri dengan perubahan pasaran kerja melalui strategi penyesuaian yang relevan dan praktikal. Pembuat dasar juga dapat merangka polisi yang menyokong perkembangan kerjaya melalui pendidikan, latihan teknikal dan vokasional (TVET), serta inisiatif pembelajaran sepanjang hayat. Institusi pendidikan pula boleh menggunakan hasil kajian ini untuk mengintegrasikan modul pembangunan kerjaya yang lebih sesuai dengan realiti semasa, seperti kemahiran adaptasi teknologi dan sokongan kesihatan mental. Dari segi dasar, kajian ini mencadangkan usaha untuk memperkukuh sistem sokongan TVET, menyediakan akses yang lebih inklusif kepada peluang latihan semula, dan memupuk kemahiran adaptasi dalam kalangan pekerja muda. Dalam konteks Malaysia, kajian ini menawarkan perspektif tempatan yang unik, yang boleh menjadi rujukan untuk kajian serantau, khususnya bagi negara-negara membangun dengan struktur ekonomi dan sosial yang serupa. Bagi kajian akan datang, beberapa cadangan telah dikenal pasti untuk memperluaskan pemahaman mengenai isu pembangunan kerjaya. Antaranya adalah penggunaan pendekatan longitudinal untuk menilai perubahan cabaran kerjaya dan strategi penyesuaian individu di setiap tahap perkembangan kerjaya dalam tempoh tertentu. Selain itu, pembangunan kerangka penilaian cabaran kerjaya yang komprehensif berdasarkan dimensi seperti teknologi, sosio-ekonomi, dan budaya juga dicadangkan. Kajian perbandingan antara negara-negara dengan konteks serupa dapat dilakukan untuk memahami perbezaan budaya dan dasar dalam mempengaruhi strategi penyesuaian kerjaya. Kajian juga boleh memberi tumpuan kepada menilai keberkesanan program intervensi pembangunan kerjaya seperti latihan vokasional, pembelajaran sepanjang hayat, atau program kaunseling kerjaya. Tambahan pula, penyelidikan mengenai penggunaan teknologi seperti aplikasi kerjaya, kecerdasan buatan (AI), atau platform pembelajaran dalam talian dapat membantu individu mengenal pasti peluang kerjaya yang sesuai. Akhir sekali, adalah penting untuk meneliti cabaran kerjaya yang dihadapi oleh golongan marginalisasi seperti wanita, komuniti luar bandar, atau golongan miskin bandar, bagi memastikan kesaksamaan dalam peluang kerjaya. Kajian masa depan ini diharapkan dapat

memperluas lagi pemahaman tentang isu pembangunan kerjaya dan menyumbang kepada dasar yang lebih holistik dan responsif terhadap keperluan masyarakat.

Pengakuan

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan sokongan dan dorongan dalam menjayakan kajian ini. Ucapan terima kasih khas ditujukan kepada penyelia, rakan penyelidik, dan institusi yang telah menyediakan sokongan ilmiah dan teknikal sepanjang pelaksanaan kajian. Selain itu, penulis ingin mengesahkan bahawa tiada konflik kepentingan yang wujud dalam kajian ini.

References

- Abdul Rahim, M. N., Azmi, M. S., & Zahari, Z. A. (2021). *Urban-rural wage gap in Malaysia: Challenges and opportunities*. *Journal of Economic Studies*, 28(3), 45–62.
- Abdul Rahman, M. I., & Lau, W. Y. (2024). Determinants of pension cost. Dalam *Pension at stake: Issues and solutions to defined benefit pension scheme in Malaysia* (hlm. 21–45).
- Ahmad, N., & Yusof, A. (2023). Tekanan kerjaya wanita dalam sektor tradisional. *Asian Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2167510>
- Ahmad, N. M., Ramli, S., & Zainuddin, R. (2022). Skills development disparities between urban and rural areas in Malaysia. *Journal of Labour Market Research*, 36(2), 102–115.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The COVID-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Awang, R. A., & Abd Rahim, M. H. I. (2022). Cabaran-cabaran kerjaya wanita masa kini dalam sektor industri pembinaan di tapak pembinaan. *Research in Management of Technology and Business*, 3(2), 423–440.
- Bank Negara Malaysia. (2022). *Economic and monetary review 2021*. Diperoleh daripada <https://www.bnm.gov.my>.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2021). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 184–203. <https://doi.org/10.1177/1069072720950092>
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.62>
- Chand, M., & Tung, R. L. (2020). The future of jobs after COVID-19: Implications for employment, career paths, and professional development. *Journal of Management Development*, 39(5), 563–576. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2020-0171>
- Cheung, C., et al. (2022). Ketidaksesuaian minat kerjaya dalam kalangan belia. *International Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2037011>
- Diawati, P., Gadzali, S. S., Abd Aziz, M. K. N., Ausat, A. M. A., & Suherlan, S. (2023). The role of information technology in improving the efficiency and productivity of human resources in the workplace. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(3), 296–302.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 246–262. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00993.x>
- Hirschi, A. (2020). Hubungan antara identiti kerjaya dan kepuasan hidup. *Journal of Counseling Psychology*. <https://doi.org/10.1177/1069072719870735>

- International Labour Organization. (2021). World employment and social outlook: Trends 2021. Diperoleh daripada <https://www.ilo.org>.
- Ismail, R., Ahmad, A., & Rahman, S. A. (2022). TVET transformation and employability among Malaysian youth. *International Journal of Education & Vocational Training*, 10(1), 14–25.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2021). Laporan Survei Tenaga Buruh, Malaysia, Suku Pertama 2021. Diperoleh daripada <https://www.dosm.gov.my>.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2021). Digital Educational Learning Initiative Malaysia (DELIMa). Diperoleh daripada <https://delima.moe.gov.my>.
- Kiong, T. P., & Yin-Fah, B. C. (2016). Exploring factors towards career success in Malaysia. *International Business Management*, 10(17), 3936–3943.
- McMahon, M., & Watson, M. (2022). Career development learning in childhood: A critical analysis. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(3), 345–350. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2062701>
- Ministry of Human Resources Malaysia. (2021). Laporan Program Upskilling Nasional 2021. Diperoleh daripada <https://www.mohr.gov.my/index.php/pages/view/337>.
- OECD. (2021). The importance of soft skills in a post-pandemic workforce. *OECD Employment Outlook 2021*. Diperoleh daripada <https://www.oecd.org/employment/soft-skills-and-workforce>.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Dalam D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (hlm. 149–205). Jossey-Bass.
- 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)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dalam D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., hlm. 197–261). Jossey-Bass.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493–568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. Diperoleh daripada <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>