

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KERJAYA BIDANG PENDIDIKAN
SEBAGAI KERJAYA KEDUA DALAM KALANGAN BAKAL VETERAN ATM**

NOOR MOKHZANI BIN MOHD SAID

**Tesis ini dimajukan untuk Pusat Pengajian Siswazah,
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia sebagai memenuhi syarat bagi
memperolehi Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan Sumber)**

2019

ABSTRAK

Bakal Veteran ATM merupakan anggota tentera yang akan meninggalkan perkhidmatan ketenteraan secara bersara pilihan atau wajib pada umur yang masih produktif bekerja. Peralihan dari dunia ketenteraan ke awam menyebabkan mereka akan memasuki alam kerjaya kedua yang terbatas dan terhad dalam bidang-bidang tertentu sahaja. Maka, kajian ini dilaksanakan untuk menentukan faktor yang mempengaruhi bakal Veteran ATM dalam memilih kerjaya bidang pendidikan sebagai kerjaya kedua mereka selepas meninggalkan perkhidmatan ketenteraan. Tiga (3) faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya bidang pendidikan ialah minat, kelebihan kerjaya dan personaliti diukur sebagai pemboleh ubah tidak bersandar manakala pemilihan kerjaya bidang pendidikan sebagai kerjaya kedua merupakan pemboleh ubah bersandar. Kajian ini berbentuk kuantitatif dan sebanyak 297 borang soal selidik telah diedarkan dalam kalangan bakal Veteran ATM yang sedang menjalani latihan kursus persaraan sesi 2015/16 di PERHEBAT, Sungai Buloh. Analisis data menggunakan perisian SPSS versi 22 secara deskriptif mendapati seramai 239 orang responden (80.4%) menunjukkan kecenderungan memilih kerjaya bidang pendidikan sebagai kerjaya kedua mereka. Analisis inferensi melalui ujian Kolerasi Pearson mendapati faktor personaliti ($r = .764, p < .05$) mempunyai hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan diikuti dengan faktor minat ($r = .653, p < .05$) dan kelebihan kerjaya ($r = .602, p < .05$) dengan masing-masing menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan. Selanjutnya, analisis Regresi Pelbagai membuktikan faktor personaliti merupakan pemboleh ubah tidak bersandar yang paling dominan dan kuat [$\beta = .539, (t = 11.289, p < .05)$] berbanding dengan lain-lain pemboleh ubah tidak bersandar dengan 64.5% variasi pengaruh. Sehubungan itu, kajian ini bolehlah dijadikan rujukan awal pihak KPM untuk mempertimbangkan calon-calon pendidik di kalangan Veteran ATM manakala di pihak PERHEBAT merintis laluan kerjaya kedua baharu di bidang pendidikan dengan menawarkan program atau kursus pendidikan pula di masa hadapan.

ABSTRACT

Prospective Malaysian Armed Forces (ATM) Veterans are the military personnel that will leave military service after choosing optional or compulsory basis retirement while they are still in service. The transition from military to the civilian world cause them to enter their second career which is restricted and limited in certain areas only. Therefore, the study was conducted to explore the potential perception of Malaysian Armed Forces Veterans as the educators. This study is to determined factors that influence prospective Veterans in choosing education as their second career. Three (3) factors that influence the selection of career education are the interest, personality and career advantage which are measured as the independent variable and selection of career education in second career as the dependent variable. Quantitative approach with 297 questionnaires was conducted among prospective Veterans who were undergoing the “Transitional Training Program for Session 2015/2016” at PERHEBAT, Sungai Buloh which is analysed using SPSS version 22. Descriptive analysis describes 239 respondents (80.4%) showed the tendency in selecting career of education. Inference analysis thru Pearson Correlation had shown the personality factor ($r = .764, p < .05$) which indicates a very strong positive relation and significant while interest factor ($r = .653, p < .05$) and career benefits ($r = .602, p < .05$) has positive relation at the strong level but significant. Furthermore, based on Multiple Regression analysis, it indicates that factor personality is the independent variable which is the most dominant and powerful [$beta = .539, (t = 11.289, p < .05)$] compared to other independent variables with 64.5% variation of influence. Hence, this study can be used as initial reference for the Ministry of Education (MOE) in the consideration of selecting prospective ATM Veterans as the educators and urge PERHEBAT to consider of conducting teaching courses in future.

PENGHARGAAN

Bersyukur saya ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah dan kurniaNya dapatlah saya menghasilkan tesis sarjana ini akhirnya. Suka juga saya panjatkan ke atasNya kerana masih diberikan keberkatan hidup, kesihatan dan semangat juang yang tinggi untuk menyudahkan kajian ini.

Terlebih dahulu suka saya merakamkan penghargaan kepada Bahagian Tajaan, KPM yang telah menawarkan Cuti Belajar Bergaji Penuh Tanpa Biasiswa (CBBP-TB) dan membolehkan saya menyambung pengajian di peringkat sarjana secara sepenuh masa. Peluang yang diberikan ini sungguh bermakna kepada saya.

Seterusnya, penghargaan tidak terhingga kepada penyelia utama saya, Profesor Madya Dr. Hj. Hasan Al-Banna bin Mohamed dan penyelia bersama, Profesor Madya Dr. Norshima binti Zainal Shah di atas komitmen, sokongan penuh dan bantuan sepanjang penghasilan tesis ini. Tidak dilupakan juga kepada Dr. Hj. Abdul Razak bin Othman, Pensyarah Kanan, Institut Pendidikan Guru Tunku Bainun, Dr. Wan Nurul Izza binti Wan Husin dari Universiti Monash atas tunjuk ajar, analisis data kajian dan Dr. Hasrina binti Baharum dari UPSI atas idea-idea dan penambahbaikan dalam aspek penulisan Bahasa Melayu.

Selanjutnya, tidak dilupakan kepada Pegawai Tadbir, PVATM iaitu En. Shamsul Bahari bin Mohd Akhir, Setiausaha Agung, PVATM iaitu Lt Kol Tajul Ariffin Chu Johari, Pegawai Tadbir PVATM Negeri Selangor iaitu En. Maskor bin Kosri, En. Mohd Zaini bin Mohamed Hussin, Eksekutif Kanan Sumber Manusia, PERHEBAT dan kakitangannya yang banyak membantu memudahkan urusan saya serta para pelatih yang mengikuti kursus peralihan atas kesudian mereka bekerjasama sebagai responden kajian.

Tidak dilupakan juga kepada kedua ibu bapa saya, isteri dan sahabat-sahabat yang memahami dan menyokong pengajian saya ini. Mohon maaf andai ada salah silap.

Sekian, terima kasih.

NOOR MOKHZANI BIN MOHD SAID

UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL MALAYSIA

KELULUSAN

Jawatankuasa Peperiksaan telah bersidang pada 28 November 2018 untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi **Noor Mokhzani bin Mohd Said** terhadap tesis ijazah sarjana bertajuk **Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan Sebagai Kerjaya Kedua Dalam Kalangan Bakal Veteran ATM**. Jawatankuasa ini memperakukan bahawa calon layak dianugerahkan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan Sumber).

Senarai Jawatankuasa Peperiksaan adalah seperti berikut.

KOL FELO KANAN ABDUL LATIF BIN HARUN (BERSARA)

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

(Pengerusi)

PROF. MADYA DR. JESSICA ONG HAI LIAW

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

(Pemeriksa Dalaman)

PROF. MADYA DR. AHMAD FAUZI BIN MOHD AYUB

Fakulti Pengajian Pendidikan

Universiti Putra Malaysia

(Pemeriksa Luaran)

PERAKUAN

Tesis ini dikemukakan kepada Senat Universiti Pertahanan Nasional Malaysia dan telah memenuhi piawaian bagi tujuan penganugerahan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan Sumber). Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Prof. Madya Dr Hasan Al-Banna bin Mohamed

Fakulti Pengurusan dan Pengajian Pertahanan

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

(Penyelia Utama)

Prof. Madya Dr Norshima binti Zainal Shah

Pusat Bahasa

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

(Penyelia Bersama)

PENGESAHAN TESIS

Nama Penuh Penulis: **NOOR MOKHZANI BIN MOHD SAID**
Tarikh Lahir : **1 SEPTEMBER 1979**
Tajuk : **FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN
KERJAYA BIDANG PENDIDIKAN SEBAGAI
KERJAYA KEDUA DALAM BAKAL VETERAN
ATM**
Sesi Akademik : **2015/2016 – 2017/ 2018**

SULIT (Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau keselamatan Malaysia yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)*

TERHAD (Mengandungi maklumat yang TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/ badan di mana penyelidikan dijalankan)*

TERBUKA (Mengandungi maklumat yang tidak berdarjah keselamatan)

Saya mengaku bahawa Universiti Pertahanan Nasional Malaysia mempunyai hak sebagai mana berikut:

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Pertahanan Nasional Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Pertahanan Nasional Malaysia dibenarkan membuat salinan untuk tujuan penyelidikan sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Pertahanan Nasional Malaysia dibenarkan membuat salinan tesis bagi tujuan penukaran akademik.

TANDA TANGAN

790901-08-5961

NO.KAD PENGENALAN

Tarikh:

TANDA TANGAN PENYELIA/ DEKAN
PPS/ KETUA PUSTAKAWAN

NAMA PENYELIA/ DEKAN PPS/ KETUA
PUSTAKAWAN

Tarikh:

Catatan: *Jika tesis ini **SULIT** atau **TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/ organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** atau **TERHAD**.

ISI KANDUNGAN

	Muka Surat
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
KELULUSAN	v
PERAKUAN	vi
PENGESAHAN TESIS	vii
ISI KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xvi
BAB 1	
PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Pernyataan Masalah	5
1.4 Objektif Kajian	11
1.5 Skop Kajian	11
1.6 Limitasi Kajian	12
1.7 Kepentingan Kajian	14
1.8 Kesimpulan	18

BAB 2	SOROTAN KAJIAN	
2.1	Pengenalan	19
2.2	Definisi Operational	20
2.2.1	ATM	20
2.2.2	Veteran ATM	21
2.2.3	Pendidikan	22
2.2.4	Kerjaya Kedua	23
2.2.5	Minat	23
2.2.6	Kelebihan Kerjaya	24
2.2.7	Personaliti	25
2.3	Teori-teori Kerjaya	
2.3.1	Teori Holland (1997)	26
2.3.2	Teori Kerjaya Islam (Sidek, 2006)	29
2.4	Kajian Berkaitan Dengan Veteran Tentera Dalam Bidang Pendidikan Di Malaysia	32
2.5	Kajian Berkaitan Dengan Kerjaya Kedua Veteran Tentera Dalam Bidang Pendidikan Di Luar Negara	35
2.6	Kajian Berkaitan Hubungan Antara Faktor Minat Dengan Pemilihan Kerjaya	45
2.7	Kajian Berkaitan Hubungan Antara Faktor Kelebihan Kerjaya Dengan Pemilihan Kerjaya	47
2.8	Kajian Berkaitan Hubungan Antara Faktor Personaliti Dengan Pemilihan Kerjaya	49
2.9	Kerangka Konseptual Kajian	52
2,10	Hipotesis Kajian	54
2.11	Kesimpulan	55

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	56
3.2	Reka Bentuk Kajian	57
3.3	Lokasi Kajian	58
3.4	Populasi Kajian	58
3.5	Persampelan Kajian	59
3.6	Instrumen Kajian	62
3.6.1	Kesahan Instrumen Kajian	64
3.6.2	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	66
3.7	Kajian Rintis	66
3.8	Prosedur Pengumpulan Data Kajian	68
3.9	Kaedah Penganalisan	
3.9.1	Analisa Data Deskriptif	69
3.9.2	Analisa Data Inferensi	70
3.10	Kesimpulan	72

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	73
4.2	Maklumat Latar Belakang Responden	74
4.3	Kecenderungan Sebagai Pendidik/ Tenaga Pengajar	80
4.4	Dapatan Hubungan Minat, Kelebihan Kerjaya dan Personaliti Dengan Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan	86
4.4.1	Hubungan Faktor Minat Dengan Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan	87
4.4.2	Hubungan Faktor Kelebihan Kerjaya Dngan Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan	88

4.4.3	Hubungan Faktor Personaliti Dengan Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan	89
4.5	Dapatan Analisis Regresi Berganda	91
4.6	Kesimpulan	93
BAB 5	PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN	
5.1	Pendahuluan	95
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	
5.2.1	Perbincangan Dapatan Kajian Objektif Pertama	96
5.2.2	Perbincangan Dapatan Kajian Objektif Kedua	100
5.2.3	Perbincangan Dapatan Kajian Objektif Ketiga	105
5.3	Rumusan Hasil Kajian	107
5.4	Implikasi Kajian	108
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	115
5.6	Kesimpulan	118
	RUJUKAN	119
	LAMPIRAN	
A	Surat Permohonan Menjalankan Kajian	136
B	Surat Kelulusan Menjalankan Kajian	140
C	Borang Soal Selidik Kajian Sebenar	144
D	Analisis Data	154
E	Biodata	160
F	Penerbitan	161

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Senarai Kajian-kajian Lampau Oleh Penyelidik Terdahulu Di Malaysia	32
3.1	Pecahan Soal Selidik	64
3.2	Kekuatan Perhubungan Kolerasi	70
3.3	Ringkasan Hipotesis	71
4.1	Taburan Berkaitan Jantina	74
4.2	Taburan Berkaitan Kumpulan Umur	75
4.3	Taburan Berkaitan Bangsa	76
4.4	Taburan Berkaitan Kelayakan Akademik Tertinggi	76
4.5	Taburan Berkaitan Pangkat Terakhir	77
4.6	Taburan Berkaitan Pilihan Tahun Bersara	78
4.7	Taburan Berkaitan Cabang Perkhidmatan	78
4.8	Taburan Berkaitan Pekerjaan Sekarang	79
4.9	Taburan Berkaitan Pengalaman Bertugas Di Kor Pendidikan, ATM	80
4.10	Taburan Kecenderungan Menjadi Seorang Pendidik atau Tenaga Pengajar	80
4.11	Kolerasi Pearson Antara Minat dan Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan	88
4.12	Kolerasi Pearson Antara Kelebihan Kerjaya dan Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan.	89

4.13	Kolerasi Pearson Personaliti dan Pemilihan Kerjaya Bidang Pendidikan	90
4.14	Dapatan Analisis Ujian Pekali Regresi Berganda	92

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
2.1	Kerangka Konseptual Kajian	52

SENARAI SINGKATAN

ATM	Angkatan Tentera Malaysia
DBKL	Dewan Bandaraya Kuala Lumpur
HEBAT	Hal Ehwal Bekas Angkatan Tentera
IPG	Institut Pendidikan Guru
JHEV	Jabatan Hal Ehwal Veteran
KAGAT	Kor Agama Angkatan Tentera
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KWSP	Kumpulan Wang Simpanan Pekerja
LITRAK	Lingkar Trans Kota Holdings Berhad
LLP	Lain-lain Pangkat
LTAT	Lembaga Tabung Angkatan Tentera Malaysia
MRCB	<i>Malaysian Resources Corporation Berhad</i>
NBOS	Strategi Lautan Biru Kebangsaan
NCEI	<i>National Center for Education Information</i>
PDRM	Polis Diraja Malaysia
PERHEBAT	Perbadanan Hal Ehwal Bekas Angkatan Tentera
PMRI	<i>Public Management Research Institute</i>
POL	Pelan Operasi Latihan
PUSPEN	Pusat Pemulihan Penagihan Dadah
PVATM	Persatuan Veteran ATM
TDM	Tentera Darat Malaysia

TLDM	Tentera Laut Diraja Malaysia
TTT	<i>Troops To Teachers</i>
TtT	<i>Troops to Teaching</i>
TUDM	Tentera Udara Diraja Malaysia
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia
UTHM	Universiti Tun Hussein Onn
MEdSI	<i>Malaysian Educators Selection Inventory</i>
USM	Universiti Sains Malaysia
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
UPM	Universiti Putra Malaysia
UM	Universiti Malaya
UiTM	Universiti Teknologi Mara
SRP	Sijil Rendah Pelajaran
PMR	Penilaian Menengah Rendah
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SPMV	Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
STAM	Sijil Tinggi Agama Malaysia
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
PMAT	Perintah Majlis Angkatan Tentera

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini meliputi perkara-perkara penting seperti latar belakang kajian, pernyataan masalah, objekif kajian, skop kajian, limitasi kajian dan kepentingan kajian. Bab ini merupakan asas kepada rangka konsep secara keseluruhan yang dijalankan oleh penyelidik. Kajian ini menfokuskan isu kerjaya kedua, Veteran ATM yang terhad di bidang-bidang pekerjaan tertentu sahaja sedangkan mereka mempunyai kepakaran dan pengalaman yang luas semasa berkhidmat dalam ATM. Fenomena peluang kerjaya yang

terhad sebagai pengawal keselamatan atau polis bantuan hendaklah dikikis daripada pandangan lazim bakal Veteran ATM khususnya dan masyarakat amnya.

1.2 Latar Belakang

Setiap tahun, dianggarkan lebih kurang 8,000 orang anggota tentera meninggalkan perkhidmatan Angkatan Tentera Malaysia (ATM) dan kembali menjadi orang awam (Mahmood Nazar, 1999; Hapzarizal, 2015). Kebanyakan mereka bersara pada umur masih muda dan produktif untuk bekerja (Laporan Hala Tuju Baru PERHEBAT, 2010) iaitu dalam lingkungan umur 31 hingga 40 tahun. Situasi ini berbeza dengan penjawat awam yang bersara pada usia 50 tahun, 55 tahun, 58 tahun atau 60 tahun (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2016).

Angkatan Tentera Malaysia terdiri daripada tiga (3) cabang perkhidmatan iaitu Tentera Darat (TDM), Tentera Laut (TLDM) dan Tentera Udara (TUDM) yang mana setiap anggota yang berkhidmat diberi tempoh persaraan pilihan iaitu 10 tahun, 13 tahun, 15 tahun dan 18 tahun. Tempoh persaraan wajib pula, bagi anggota Lain-lain Pangkat (LLP) ialah 21 tahun dan 22 tahun, manakala anggota berpangkat pegawai ialah 23 tahun. Pada masa kini, anggota tentera boleh berkhidmat sehingga 25 tahun sekiranya

perkhidmatan mereka masih diperlukan (Normah, 2013). Data pesara tentera di Malaysia sehingga tahun 2018 menunjukkan bilangan yang berpencen ialah seramai 122,139 orang, manakala anggota yang tidak berpencen pula ialah 272,755 orang (Jabatan Hal Ehwal Veteran, 2018).

Anggota yang bersara digelar Veteran ATM (Akta Veteran, 2012) dan kebiasaannya mereka ini akan memasuki dunia awam mengalami kesukaran dalam proses peralihan kerana mereka sudah biasa bekerja secara regimental (Normah, 2014). Kehidupan mereka adalah unik kerana melalui pelbagai latihan ketenteraan yang bukan sahaja menguji ketahanan fizikal, tetapi mencabar dari aspek mental agar dapat membentuk anggota tentera yang berwibawa, cekap dan berdisiplin tinggi (Habshah et al., 1995). Hal inilah yang menyebabkan kehidupan anggota tentera berlainan dengan kehidupan orang awam.

Oleh yang demikian, bakal pesara tentera diberi peluang untuk menjalani latihan persediaan dan kursus kemahiran sebagai persediaan memasuki alam pekerjaan di sektor awam (Baruch & Quick, 2007). Banyak negara seperti Great Britain, Amerika Syarikat, Australia, Singapura, Taiwan dan India mempunyai program persaraan veteran tentera yang tersendiri (Mahmood et al., 2003). Di Malaysia contohnya, kerajaan telah mula memberikan perhatian kepada kebajikan Veteran ATM semenjak tahun 1974

dengan penubuhan Hal Ehwal Bekas Angkatan Tentera (HEBAT) di bawah Kementerian Pertahanan Malaysia (Mohd Taib et al., 2003).

Sejak 13 April 1994, kerajaan Malaysia telah menubuhkan Perbadanan Hal Ehwal Bekas Angkatan Tentera (PERHEBAT) di bawah Akta Tabung Angkatan Tentera dan Tabung Bekas Tentera, 1973 (Laporan Hala Tuju Baru PERHEBAT, 2010). PERHEBAT berperanan sebagai sebuah institusi latihan pasca persaraan dan peningkatan sosio ekonomi bagi golongan Veteran ATM. Usaha terbesar kerajaan ini dapat membantu golongan Veteran ATM melalui proses peralihan kerjaya dari dunia ketenteraan ke dunia awam dengan lebih baik (Hapzarizal, 2012). Program latihan peralihan sebegini turut memberikan nilai tambah terhadap kemahiran bakal Veteran ATM dalam kehidupan sebagai orang awam (Siti Zuliana, 2016). Justeru, golongan Veteran ATM merupakan modal insan yang sangat penting dalam merencanakan lagi sektor ekonomi negara. Oleh itu, sekiranya bekas anggota tentera ini tidak diambil perhatian terutamanya dalam pemilihan kerjaya kedua mereka khususnya dalam bidang pendidikan, nescaya kebolehan dan pengalaman sedia ada akan terbazir begitu sahaja dan ini merugikan negara dalam memperkasakan lagi pembangunan sumber manusia di negara kita.

1.3 Pernyataan Masalah

Semenjak tahun 1991, sekumpulan penyelidik dari Universiti Utara Malaysia (UUM) telah melakukan penyelidikan dan mendapati bahawa 15.9% Veteran ATM masih belum memperoleh pekerjaan setelah mereka bersara. Kajian terbabit mendapati sebanyak 38.9% responden memperoleh pendapatan bulanan kurang RM 400.00, manakala sebanyak 38.5% responden memperoleh pendapatan RM401.00 hingga RM700.00 dan hanya 22.6% responden yang berpendapatan lebih RM700.00 ke atas (Mahmood et al., 1991).

Seterusnya, penyelidikan yang dilakukan oleh Habshah et al. (1995) mendapati bahawa masalah utama yang dihadapi oleh Veteran ATM semasa awal persaraan ialah masalah mendapatkan pekerjaan (60.9%). Dapatan kajian lepas menunjukkan bahawa antara sektor pekerjaan yang sering diceburi bekas anggota tentera ialah pertanian, perikanan, berniaga sendiri, berniaga kongsi, sektor kerajaan, swasta, peneroka atau bekerja sendiri. Sektor kerajaan merupakan sektor tertinggi (18%) yang diceburi Veteran ATM pada masa itu tetapi pada tahun 1994, Veteran ATM telah mula beralih ke sektor swasta pula dengan penglibatan tertinggi (27.4%) (Habshah et al., 1995).

Selanjutnya, kajian oleh Mahmood (1999) pula mendapati bahawa anggota tentera menjalani pelbagai kursus semasa berkhidmat bagi membina kemahiran berdasarkan kebolehan, kecenderungan, kelayakan dan minat dalam ATM. Namun, kebanyakan kemahiran ini tidak dapat diaplikasikan selepas mereka bersara. Menurut Mahmood (1999) lagi, terdapat Veteran ATM berpangkat pegawai semasa aktif berkhidmat tetapi hanya mampu bekerja sebagai pemandu teksi, konduktor bas, pekebun dan petani. Hal ini demikian kerana mereka tidak mempunyai kemahiran teknikal yang diperlukan dalam pasaran kerja.

Selain itu, sebab-sebab lain yang menyebabkan Veteran ATM tidak dapat menyesuaikan diri selepas bersara iaitu faktor kekeluargaan, pekerjaan, pendidikan, kewangan dan masalah dengan peralihan masa persaraan (Mahmood, 1999). Atas sebab-sebab ini, kajian Mahmood (1999) telah menyatakan bahawa kebanyakan Veteran ATM menghadapi kesukaran menyesuaikan diri sebagai orang awam secara umumnya dan golongan tentera yang bersara pilihan dikenal pasti sebagai golongan yang paling kurang kebolehan menyesuaikan diri secara khususnya.

Keadaan ini memaksa Veteran ATM tidak terlalu memilih dalam mencari pekerjaan dengan beralih ke aktiviti pertanian dan perniagaan (Mahmood, 2003). Namun demikian, Veteran ATM didapati sukar mendapat

peluang perniagaan. Hal ini disebabkan kerana sebagai usahawan baharu, kekurangan modal dan pengalaman menyebabkan Veteran ATM tidak dapat bersaing dalam pasaran. Akhirnya, ramai usahawan Veteran ATM yang tidak dapat bertahan lama dan gulung tikar (Hapzarizal, 2012).

Selanjutnya, dalam ucapan dasar Mesyuarat Jawatankuasa Kerja Tertinggi (JKKT) ke-250 pada 13 Mei 2013, Presiden Persatuan Veteran Angkatan Tentera Malaysia (PVATM) menyatakan bahawa Veteran ATM sukar mendapat pekerjaan yang sesuai dengan mereka (Mohd Anwar, 2013). Hal ini demikian disebabkan kebanyakan Veteran ATM telah berusia dan perlu bersaing dengan orang yang lebih muda. Selain itu, PVATM juga mendapati Veteran ATM tidak mempunyai kelayakan akademik yang sesuai dengan kehendak pasaran kerja. Malahan, tanggapan yang rendah dari sektor swasta menyebabkan Veteran ATM sukar mendapat sambutan majikan (Mohd Anwar, 2013). Kenyataan ini dikukuhkan lagi dengan kajian Normah (2013) yang mendapati bahawa hanya 24% Veteran ATM mendapat kerjaya kedua berbanding yang lain sekadar meneruskan hidup dengan bergantung kepada wang pencen masing-masing.

Sehubungan dengan itu, Veteran ATM juga didapati tidak menunjukkan tahap kompetensi pengurusan kerjaya dengan baik. Kajian kuantitatif yang dijalankan oleh Normah (2013) terhadap 380 orang Veteran

ATM yang berpangkat rendah telah mendapati tahap kompetensi hanyalah pada tahap sederhana. Hal ini demikian kerana ia dipengaruhi oleh faktor pusat latihan persaraan yang berbeza dan tahap latihan yang diterima. Kajian tersebut turut mencadangkan bahawa program latihan yang lebih efektif adalah perlu untuk meningkatkan kemahiran Veteran ATM agar lebih berdaya saing dan mampu membina kerjaya yang mantap (Normah, 2013).

Walaupun ada pihak seperti Jabatan Hal Ehwal Veteran (JHEV) yang dipertanggungjawabkan untuk menjaga kebajikan Veteran ATM dengan mencari peluang pekerjaan yang ditawarkan oleh majikan, tetapi peratusan kejayaan masih pada tahap rendah. Statistik pencarian kerja tahunan pada tahun 2013 dan 2014 yang dilakukan oleh JHEV menunjukkan bahawa sebanyak 2,196 permohonan yang dihantar, hanya 629 sahaja diterima kerja. Statistik tersebut menunjukkan bahawa lebih 71% Veteran ATM tidak mendapat pekerjaan yang sesuai dan memenuhi kehendak pasaran pada tahun tersebut (Buletin Veteran ATM, 2014).

Semenjak tahun 2014, pelbagai usaha telah dilakukan JHEV untuk membantu Veteran ATM memperoleh pekerjaan yang setimpal dengan pengalaman dan kelayakan mereka seperti bekerjasama dengan beberapa syarikat swasta iaitu Lingkaran Trans Kota Holdings Berhad (LITRAK), Pizza Hut Malaysia Bhd, *Denso Corporation* dan *Malaysian Resources Corporation*