

# **FAKTOR KELUARGA, GANJARAN, DAN KESUKARAN MEMPEROLEHI PEKERJAAN MEMPENGARUHI KERJAYA YANG DICEBURI ALUMNI KUIS**

**Suhaila Nadzri, Nor Ayuni Rosli, Nor Suhaily Bakar, & Nuzul Akhtar Baharudin**  
Fakulti Pengurusan & Muamalah  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

## **ABSTRAK**

Kerjaya merupakan sesuatu yang penting dan amat berkait rapat dengan perkembangan kehidupan seseorang itu. Kerjaya juga adalah kerja yang berterusan atau kesinambungan berkaitan dengan pengalaman dan sikap yang berlaku dalam kehidupan individu. Oleh itu pemilihan kerjaya yang tepat dan bersesuaian dengan kelulusan, minat dan personaliti diri adalah sangat penting dalam menentukan hala tuju kehidupan seseorang individu. Objektif kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji faktor keluarga, ganjaran dan kesukaran memperolehi pekerjaan dalam mempengaruhi kerjaya yang diceburi oleh alumni Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Data diperolehi secara rawak melalui agihan borang soal selidik kepada alumni-alumni bagi program Ijazah Sarjana Muda Pentadbiran Perniagaan dengan E-Dagang dan Ijazah Sarjana Muda Pengurusan Sumber Insan, Fakulti Pengurusan dan Muamalah, KUIS. Seramai 50 responden telah mengembalikan borang soal-selidik tersebut dengan lengkap. Data dianalisis menggunakan 'Statistic Package for Social Science (SPSS) For Windows Version 20 SPSS'. Data dianalisis menggunakan analisis kolerasi. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara faktor keluarga dan kesukaran memperolehi pekerjaan dengan kerjaya yang diceburi oleh alumni KUIS. Faktor ganjaran pula mempunyai hubungan yang lemah terhadap kerjaya yang diceburi oleh alumni ini.

**Kata kunci:** Keluarga, Ganjaran, Kesukaran, Kerjaya, Alumni, KUIS

## **PENDAHULUAN**

Kebanyakan graduan yang menamatkan pengajian di Institut Pengajian Tinggi (IPT) sudah semestinya mengharapkan mereka akan memperolehi kerjaya yang bersesuaian dengan bidang pengajian mereka semasa di universiti. Namun realitinya tidak semua graduan bernasib baik dan berjaya memperolehi pekerjaan sebagaimana yang diinginkan kerana pelbagai faktor seperti kesukaran memperolehi pekerjaan, ganjaran yang tidak setimpal, faktor dorongan atau halangan keluarga dan sebagainya.

Menurut Noor Aini (2007), bidang kerjaya adalah satu siri kejadian kerja yang berkaitan, yang membimbing seseorang beransur maju dalam pekerjaan atau profession yang mana setiap pertukaran atau perubahan akan mendorong ke arah kemajuan.

Kerjaya mempunyai pelbagai takrifan. Kamus Dewan (2000), mendefinisikan pekerjaan sebagai "sesuatu yang dilakukan secara berterusan kerana mencari nafkah". Manakala kerjaya pula di definisikan sebagai "profesion atau pekerjaan yang dipilih sebagai cara mencari nafkah".

Manakala Menurut Zunker (2006) kerjaya merujuk kepada aktiviti dan kedudukan yang meliputi pekerjaan dan tugas serta mempunyai perhubungan sepanjang kehidupan individu. Omar Awang (2008) menyatakan kerjaya adalah satu pekerjaan yang perlu diwujudkan di dalam kehidupan seseorang.

Juhairy Haji Ali (2006) menyatakan bahawa kerjaya juga boleh didefinisikan sebagai persepsi seseorang individu, satu sikap dan tingkahlaku individu yang berkaitan dengan aktiviti kerja serta pengalaman dalam kehidupan individu. Mohd Fadzil Che' Din (2008) menegaskan bahawa kerjaya adalah kerja atau aktiviti-aktiviti untuk memenuhi keperluan-keperluan psikologikal, ekonomikal dan sosiologikal individu dan ini direalisasikan dengan kejayaan.

Sehubungan dengan itu pemilihan kerjaya merupakan satu permasalahan terbesar yang sering dikemukakan oleh individu. Pemilihan kerjaya merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan seseorang individu kerana kerjaya yang dipilih sedikit sebanyak akan menentukan corak peranan yang akan dimainkan oleh seseorang individu dalam masyarakat nanti. Sidek Mohd Noah (2007) menyatakan bahawa pemilihan kerjaya adalah satu proses yang paling penting dalam kehidupan seseorang individu apabila mula memikirkan untuk memasuki dunia pekerjaan yang sebenar.

Dalam pemilihan kerjaya pula, Ginzberg (1951), menyatakan tentang 3 teori yang menggerakkan seseorang ke arah kerjaya yang menjadi pilihan sama ada kekal atau sementara dalam hidupnya:

- a) Accidental theory – di mana individu secara tidak sengaja atau sengaja menceburi kerjaya tersebut akibat dari sesuatu peristiwa, desakan, pengaruh atau kebetulan.
- b) Impulse theory – atas rasa hati atau emosi terhadap kerjaya yang dilihat, dibaca, diselidik atau dialami oleh individu lain yang signifikan dengannya.
- c) Bimbingan vokasional – hasil dari maklumat-maklumat kerjaya dari bahan-bahan sebaran, baucer, handouts dan lain-lain atau kaunselor kaunseling kerjaya.

Proses membuat keputusan adalah kompleks dan unik kepada setiap individu, bergantung kepada faktor kognitif dan struktur sosial individu. Dalam pada itu, individu menilai pemilihan mereka dengan menimbang nilai-nilai, minat, pencapaian dan pengalaman serta secara luarannya mendapatkan penerimaan dan perakuan dalam persekitaran pekerjaan (Mohamed Fadzil Che Din dan Rashidah Dato' Haji Omar, 2004). Perkembangan kerjaya pula adalah satu proses yang formal, tersusun serta suatu usaha yang dirancang untuk mencapai keseimbangan antara keperluan kerjaya dan kehendak tenaga kerja. Ia juga merupakan satu mekanisme bagi memenuhi keperluan sumber manusia dalam suatu organisasi untuk masa kini dan masa datang.

Justeru itu, individu yang menceburkan diri dalam pelbagai bidang hendaklah mempunyai karakter yang bersesuaian dengan pemilihan kerjaya mereka. Ini kerana, pekerjaan merupakan suatu kategori penting untuk membahagikan dan menentukan kedudukan tinggi rendah anggota sesuatu masyarakat. Malah pekerjaan boleh juga dijadikan indeks yang objektif dalam sesuatu penyelidikan Maziah (2005).

## **Latar Belakang Masalah**

Kerjaya merupakan satu perkara penting untuk difikirkan oleh setiap individu kerana kehidupan masa hadapan seseorang berkait rapat dengan bidang kerjaya yang dipilihnya. Pemilihan kerjaya

adalah suatu proses yang berterusan bermula dengan persepsi kanak-kanak terhadap dunia pekerjaan dan kemudiannya berkembang hingga ke peringkat remaja dan awal dewasa.

Kebanyakan individu di Malaysia membuat pemilihan kerjaya tanpa berdasarkan perancangan awal yang sistematik. Menurut Mohd Khairulhairi (2008), analisis pemilihan kerjaya menunjukkan bahawa terdapat pelbagai jenis gaya pemilihan kerjaya yang diamalkan oleh sesetengah individu. Terdapat individu yang tidak mengetahui pengetahuan yang luas tentang skop pemilihan kerjaya kerana kurangnya pengetahuan dan tidak mahu mengenali jenis kerjaya yang baru. Mereka lebih mudah memilih kerjaya berdasarkan apa yang terdapat di persekitaran mereka sahaja. Keadaan ini menyebabkan mereka memilih kerjaya berdasarkan apa yang pernah dilakukan oleh anggota keluarga atau apa yang dilihat secara zahir berdasarkan ruang lingkup persekitaran.

Sebahagian besar individu terpengaruh dengan keistimewaan sesuatu bidang kerjaya tanpa meneliti keburukan dan kesulitan yang mungkin ditempuhi. Menurut Holland (1973) seseorang individu itu tertarik kepada sesuatu pekerjaan kerana terdapat beberapa ciri-ciri yang menarik seperti latar belakang pekerjaan, pangkat, bentuk kerja dan ganjaran. Pendapatan atau gaji merupakan suatu perkara yang amat penting dalam kehidupan hari ini. Sistem dan ganjaran gaji juga memainkan peranan penting dalam memikirkan sesuatu kerjaya yang melibatkan ganjaran gaji yang lumayan, pekerjaan yang mudah dan tidak mencabar. Terdapat kes-kes berlakunya mogok dikalangan pekerja apabila mereka tidak berpuas hati dengan gaji yang diberikan.

Kebanyakan pemilihan kerjaya dipengaruhi oleh kemahuan atau tekanan ibu bapa atau ahli keluarga disebabkan kecetekanan pengetahuan mengenai bidang pengajian bagi kerjaya lain. Bekerja berdasarkan permintaan keluarga terdapat dua kemungkinan. Iaitu ada yang meminati kerjaya tersebut dengan melakukan kerja dengan senang hati, gembira dan bersifat lebih terbuka. Manakala individu yang bekerja kerana permintaan keluarga dan tidak meminati kerjaya tersebut, mereka akan lebih cenderung membuat kerja dalam keadaan terpaksa dan kurang memberikan komitmen terhadap kerja (Suhaimi, 2010). Di samping itu menurut kajian Suradi (2004), masalah lain yang terjadinya kesukaran untuk membuat pemilihan kerjaya di kalangan graduan adalah pengaruh dari keluarga serta rakan sebaya. Kebanyakan keluarga bukanlah penyumbang utama sumber maklumat yang lengkap tentang kelayakan yang diperlukan untuk berbagai-bagai jenis latihan dan kerjaya. Contohnya keluarga yang datang dari kalangan luar bandar, mereka tidak tahu bagaimana untuk membuat kajian tentang kekurangan dan keperluan tenaga pekerja pada masa akan datang. Akhirnya ramai graduan tidak serasi dengan pekerjaan yang dipilih tanpa nasihat dari golongan yang berpengalaman.

Pemilihan kerjaya yang tepat dan bersesuaian dengan kelulusan, minat dan personaliti diri adalah sangat penting dalam menentukan arah tuju kehidupan seseorang individu. “Tidak mengetahui apa yang berlaku di hari esok adalah kuasa Tuhan, keupayaan merangka strategi untuk hari esok adalah kekuatan manusia” (Eddy, 2007).

Menurut Noor Aini (2007) sebab-sebab mengapa timbulnya masalah dalam membuat pemilihan kerjaya ini adalah seperti berikut:

- a. Masalah Tidak Boleh Membuat Keputusan Dengan Tepat. Timbulnya masalah ini disebabkan oleh individu tersebut tidak mempunyai minat dalam berbagai bidang, minat yang tidak jelas atau betul-betul tidak tahu kerjaya yang sesuai dengan kebolehan yang

ada pada dirinya. Inilah yang menyukarkan individu tersebut membuat pemilihan kerjayanya.

b. **Ketiadaan Kesempurnaan Semasa Membuat Keputusan.** Individu tidak dapat mengagak dengan baik tentang minatnya, kebolehan ataupun bakat dan sahsiahnya. Kadangkala pemilihan yang dibuat tidak setimpal dengan sifat peribadi. Ada pemilihan yang dibuat terlalu tinggi dan ada pula yang terlalu rendah berbanding dengan kemampuan dan keupayaan semulajadi atau perolehan yang terdapat pada diri seseorang itu.

c. **Kekurangan Pengetahuan atau Maklumat Tentang Pekerjaan.** Masalah ini sering berlaku pada peringkat umur dan perkembangan pelajar, dimana pada peringkat ini pelajar tidak mendapat pendedahan dan penerangan yang mencukupi tentang peluang-peluang pekerjaan dan jenis pekerjaan yang boleh mereka ceburi nanti.

Selain tiga yang di atas, pencapaian akademik pelajar turut mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar. Oleh itu, menurut Suhaimi (2010), pelajar perlu mengetahui kelayakan akademik yang diperolehi sesuai dengan bidang kerjaya yang ingin disertai. Ini kerana pelajar yang kurang berpengetahuan tentang kerjaya akan menyebabkan pemilihan kerjaya pelajar tidak sesuai dari segi pencapaian kelayakan akademik, pengetahuan dan kemahiran.

Remaja mahupun pelajar selalu menghadapi kesukaran dalam membuat pilihan dan keputusan tentang bentuk kerjaya mana yang perlu diceburi (Amir, 2013). Ini menunjukkan persediaan untuk menghadapi pekerjaan adalah satu proses yang kompleks. Ia menjadi lebih rumit lagi apabila mereka tidak mempunyai pengalaman dalam menentukan pekerjaan dan lemah dalam mempersiapkan diri dalam mencari pekerjaan yang sesuai. Tambahan pula, pemilihan bidang kerjaya pada hari ini semakin rumit disebabkan terdapatnya pelbagai kebolehan manusia. Di samping itu, kemajuan yang semakin pesat yang dialami oleh negara juga telah menyebabkan bidang pengkhususan pekerjaan turut berkembang. Akibatnya, pemilihan kerjaya yang tidak sehaluan dengan kehendak dan kebolehan diri, berkemungkinan besar ia akan menjalani kehidupan yang lebih sukar untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Selain itu, fenomena pelajar kurang berpengetahuan tentang sesuatu pekerjaan juga boleh menyebabkan pemilihan kerjaya mereka kurang bersesuaian dan tidak tepat. Terutamanya kepada graduan yang baru menamatkan pengajian dan tidak mempunyai pengalaman bekerja, pemilihan kerja yang tidak bertepatan akan menimbulkan konflik dalam diri pelajar dan ia sekaligus dapat memberi impak yang negatif terhadap kehidupan mereka pada masa akan datang (Azizi Yahaya, 2004). Hal ini terjadi disebabkan mereka menganggap tiada sumber yang boleh memberikan mereka maklumat dengan tepat tentang sesuatu pekerjaan itu. Oleh disebabkan itu, apabila mereka bekerja kelak ia akan mendatangkan pelbagai implikasi seperti tekanan kerja, kebosanan serta sering bertukar pekerjaan.

Terdapat tiga cabaran utama mengapa berlaku kesukaran membuat pemilihan kerjaya dikalangan remaja atau pelajar iaitu pelajar mempunyai minat dalam pelbagai bidang, minat tidak jelas dan tidak mempunyai minat langsung. Kedua, pelajar tidak dapat mengagak dengan baik minatnya, kebolehannya dan personalitinya serta kekurangan pengetahuan dan maklumat tentang kerjaya (Amir, 2013).

Disebabkan ramai individu yang mengalami masalah dalam membuat pemilihan, maka penyelidik ingin mengkaji serta mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi Alumni BBAEC dan BHRM, KUIS dalam pemilihan kerjaya mereka.

### **Skop dan Limitasi Kajian**

Skop kajian ini hanya tertumpu kepada Alumni BBAEC dan BHRM, Fakulti Pengurusan dan Muamalah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Walaupun terdapat berbagai-bagai faktor yang mungkin boleh mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan graduan ini tetapi penyelidik hanya mengkaji faktor-faktor dari segi pengaruh keluarga, ganjaran dan kesukaran memperolehi kerjaya.

### **Objektif Kajian**

Mengenalpasti hubungan faktor keluarga, ganjaran dan kesukaran memperolehi peluang pekerjaan dalam mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan Alumni KUIS.

## **KAJIAN LITERATUR**

Kerjaya bagi seseorang individu itu adalah untuk menentukan kehidupan mereka pada masa hadapan. Ini diperkukuhkan lagi dengan kenyataan Mohd Salleh, Mahmud, & Amat (2006), menyatakan bahawa proses memilih dan merancang kerjaya adalah proses yang terpenting dalam kehidupan seseorang.

Menurut Nurinahafiza (2012) kerjaya merujuk kepada penglibatan yang berterusan serta perkembangan dan kemajuan seseorang di dalam sesuatu lapangan ataupun satu kaedah bagi seseorang menyambung kehidupan. Kerja pula ditafsirkan sebagai usaha, pekerjaan, tugas atau sesuatu urusan yang dilakukan dengan perbuatan.

Pekerjaan merupakan suatu yang penting dalam kehidupan manusia dan manusia itu akan berasa puas dengan kehidupannya apabila memiliki sesuatu pekerjaan yang tetap serta terjamin. Pekerjaan juga boleh merubah seluruh tanggungjawab seseorang itu sehingga kepada tingkahlaku yang baik seperti dalam pertuturan dan juga berpakaian. Oleh disebabkan itu, perancangan kerjaya bagi seseorang pelajar haruslah memainkan peranan yang penting dan ia sebenarnya adalah suatu proses perkembangan yang berterusan. Bahkan, ia mungkin akan berterusan sehingga individu itu memasuki zaman di mana dia mula bekerja dalam sesuatu bidang pekerjaan dan membuat keputusan apakah pekerjaan yang dipilihnya betul atau tidak (Suradi, 2004).

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya di kalangan Graduan**

### **1. Faktor Keluarga**

Seperti yang kita ketahui kebanyakan individu di Malaysia amat mementingkan nilai kekeluargaan. Tambahan pula kebanyakan responden berumur dalam lingkungan 26 tahun ke bawah. Oleh itu sedikit sebanyak setiap keputusan yang akan dibuat akan dibincang bersama dengan ahli keluarga. Menurut Rosliana (2004), didikan ibubapa merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tahap harga diri seseorang. Ini jelas menunjukkan ibubapa mampu

mempengaruhi seseorang individu dalam membuat sesuatu keputusan termasuk keputusan dalam memilih kerjayanya.

Dorongan dari orang terdekat sedikit sebanyak memberi kesan terhadap pemilihan sesuatu kerjaya. Dalam kehidupan kita, orang yang dianggap berpengaruh biasanya terdiri daripada ibu bapa, anggota keluarga, guru, rakan atau seseorang yang dipercayai. Lazimnya, ibu bapa merupakan orang yang pertama memindahkan segala warisan sosial. Kebudayaan, nilai serta adat kepada anak-anak berdasarkan pengalaman yang telah dilalui. Secara tidak langsung ibu bapa turut memainkan peranan dalam membentuk minat anak-anak terhadap sesuatu perkara termasuklah soal memilih pekerjaan. Faktor ini telah ditegaskan oleh Khairani S. (2012) bahawa ibu bapa yang bekerja sebagai guru boleh mempengaruhi secara langsung anak-anak mereka untuk memilih bidang kerjaya yang sama dan dapatan ini menguatkan lagi kepentingan pengaruh ibu bapa terhadap anak-anak. Penyelidik berpendapat bahawa faktor dorongan merupakan faktor penting yang menyumbang kepada alihan kerjaya. Ini kerana pendorong merupakan orang yang rapat dan mampu mempengaruhi seseorang dalam membuat keputusan kearah pemilihan kerjaya.

Yahaya, A. & Hasan, M. (2005) berpendapat bahawa faktor keluarga terbahagi kepada dua iaitu faktor latar belakang ibu bapa dan faktor komitmen ibu bapa. Faktor latar belakang keluarga dikategorikan dengan taraf pendidikan ibu bapa dan jumlah pendapatan keluarga manakala faktor komitmen ibu bapa dikategorikan kepada sokongan fizikal dan sokongan moral. Hasil daripada kajian terdapat lima belas pemboleh ubah yang mempunyai hubungan yang signifikan pada aras keertian 0.05. Tiga daripadanya mewakili faktor latar belakang ibu bapa dan dua belas selebihnya mewakili komitmen ibu bapa. Ibu bapa juga disarankan supaya mengamalkan perkara yang mempunyai hubungan positif dengan pemilihan kerjaya masa depan anak-anak.

“Anak umpama kain putih, ibu bapalah yang akan mencorakannya,” ungkapan ini lazimnya dikaitkan apabila menyentuh soal pemilihan agama anak-anak, soal perkembangan sosial, lahiriah serta jasmani seorang anak. Jika diteliti dengan lebih mendalam, ungkapan ini juga memberi impak terhadap masa depan seorang anak apabila kecenderungan seseorang memilih karier juga mempunyai kaitan dengan cara mereka dibesarkan.

Pengaruh keluarga terutamanya ibu bapa adalah jelas telah mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar-pelajar. Taraf pendidikan ibu bapa, kekerapan berbincang dan bertanya tentang bidang kerjaya dan nasihat ibu bapa tentang kerjaya telah mendorong anak-anak memilih pekerjaan profesional. Penemuan mengesahkan bahawa latar belakang keluarga mempunyai pengaruh penting ke atas pencapaian pekerjaan. Perkembangan kanak-kanak juga didapati memberi pengaruh penting ke atas pencapaian pekerjaan. Hasil kajian Sarah B. (2004) menunjukkan individu yang menerima nasihat kerjaya pada lingkungan bawah usia 23 tahun menunjukkan hasil ketara meningkat bahawa individu akan tepat meramalkan pekerjaan pertama mereka.

Berdasarkan kajian barat oleh Veronika V. (2006), ciri-ciri latar belakang keluarga mempengaruhi pilihan pekerjaan secara langsung melalui dalam penyambungan warisan genetik, sambungan sosial, kekayaan, dan secara tidak langsung melalui pengaruh pemilihan kerjaya. Hasil kajian menyokong dengan membuktikan warisan pekerjaan ibu bapa dan kedudukan pekerjaan mereka boleh membentuk rasa dan persepsi sesuatu kerjaya profesional yang sesuai bagi anak mereka. Di samping itu, status pekerjaan ibu bapa dengan ketara akan dapat menentukan keutamaan pekerjaan anak-anak mereka. Selain itu, keluarga yang bekerja dalam profesional dan pengurusan (*professional and managerial*) industri mempunyai akses yang

bernilai lebih baik dalam sosial perhubungan dan lebih banyak peluang untuk mencapai bidang kerjaya yang lebih bagus. Kajian ini telah membuktikan bahawa individu yang mewarisi status sosial keluarga dan kedudukan mereka di dalam pekerjaan didapati lebih mudah untuk meningkatkan kerjaya mereka. Walaubagaimanapun, individu dengan latar belakang keluarga yang berbeza tidak menghadapi pilihan yang sama.

Kajian Halim A. (2008) menyetujui bahawa terdapatnya pengaruh ibu bapa terhadap pemilihan kerjaya anak-anak. Berdasarkan kajiannya ke atas 3,921 pelajar mendapati pengaruh utama dalam pemilihan kerjaya ialah ibubapa. Beliau juga mendapati kajian dari Barat yang dijalankan ke atas 700 pelajar lelaki di Michigan College dari tahun 1962-1967 ada perkaitan antara pekerjaan bapa semasa proses pemilihan kerjaya pelajar. Tetapi berbeza dengan kajian Barat oleh Thomason dan Winer (2004) yang menjalankan kajian terhadap pelajar-pelajar baru di sebuah kolej mendapati tidak ada hubungan yang signifikan antara kebergantungan keluarga terhadap kematangan pemilihan kerjaya.

## 2. Faktor Ganjaran

Faktor seterusnya ialah faktor yang bersabit dengan ganjaran. Di antaranya ialah faktor kewangan iaitu tentang gaji yang akan diterima. Apakah faedah sampingan yang diperolehi daripada pekerjaan tersebut? Faktor ganjaran atau imbuhan merangkumi gaji yang tetap dan berpatutan, masa kerja yang pendek, kemudahan cuti rehat yang panjang, faedah persaraan, kemudahan pinjaman dan perubatan. S. Khairani (2004) berpendapat bahawa, skim perkhidmatan merupakan ganjaran terhadap perkhidmatan yang telah dilaksanakan oleh setiap pekerja. Semakin baik skim perkhidmatan yang diterima semakin lama seseorang pekerja itu bertahan.

Ada juga yang memilih sesuatu kerjaya tersebut hanya sebagai batu loncatan semata-mata untuk mendapatkan pengalaman sebelum mendapat kerja lain yang lebih lumayan. Setelah menyedari betapa pentingnya gaji dan jawatan, mereka akan menjadikan faktor ini sebagai satu masalah atau alasan untuk mencari pekerjaan lain. Mereka merasakan bahawa gaji yang diberikan adalah tidak setimpal dengan kerja yang mereka lakukan dan jawatan yang disandang sekarang tidak sesuai dengan kelayakan yang mereka miliki. Apabila tiba ke satu tahap, mereka akan rasa terbeban dengan masalah-masalah seperti yang dinyatakan dalam petikan di bawah dalam kajian Siriwan G. (2011):

*"I was not happy with my work-placement experience. This is because I didn't like the attitudes of my colleagues in providing service to the guests. They just did the job for money. They didn't care about being professional guest service providers. Also, I had to work so hard but I was underpaid. It was long working hours and relatively short break for staff meal."*

(Australian Business student-AB069)

"Saya tidak gembira dengan pengalaman kerja di tempat kerja saya. Ini kerana saya tidak suka dengan sikap rakan-rakan saya dalam memberikan perkhidmatan kepada para tetamu. Mereka hanya melakukan tugas untuk wang. Mereka tidak mengambil berat untuk menjadi profesional dalam perkhidmatan tetamu. Juga, saya terpaksa bekerja keras tetapi gaji saya dibayar rendah. Masa bekerja yang panjang dan masa rehat yang singkat untuk kakitangan yang bekerja."

(Pelajar Perniagaan Australia AB069)

Menurut Opsahl dan Dunnette (2006), faktor ganjaran merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang dalam kerjayanya. Sebaliknya, Herzberg et al. (1959), walaupun mengakui faktor ganjaran boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja, faktor ganjaran terletak pada aras ketujuh berbanding dengan faktor-faktor lain dalam menentukan tahap kepuasan kerja. Apabila individu memperoleh ganjaran atau pendapatan yang lebih tinggi, maka dia akan lebih bermotivasi untuk melaksanakan tugas dalam kerjayanya.

Manakala hasil penyelidikan Jawahir (2008) menunjukkan terdapat korelasi positif yang lemah antara kepuasan kerja dengan faktor ganjaran. Ini bermakna tahap kepuasan kerja akan meningkat apabila nilai ganjaran atau pendapatan juga bertambah. Ini merupakan fenomena yang lazim dan begitu lumrah.

Walaupun faktor ganjaran dianggap faktor yang ketiga terpenting dalam kajian Maziah (2005), namun ianya merupakan faktor yang paling kerap dipilih sebagai sebab utama pemilihan kerjaya. Penemuan ini didapati sejajar dengan teori-teori awal mengenai faktor pemilihan kerjaya yang menunjukkan bahawa faktor kewangan merupakan faktor terpenting dalam memilih kerja. Kajian oleh Watson Wyatt Worldwide dalam "The Human Capital Edge" (2011) mencadangkan bahawa penawaran faedah kewangan yang lebih tinggi berbanding dengan lain-lain majikan dalam pasaran dapat membantu menarik bakat terbaik (*best talents*). Namun demikian, kajian-kajian mengenai teori motivasi juga menggambarkan bahawa manusia memerlukan sesuatu yang lebih bermakna daripada keperluan kewangan semata-mata.

Pendapat Rahman (2007) menyatakan bahawa faktor ganjaran yang sentiasa menyebabkan orang ramai tidak mendapat kepuasan terhadap kerja yang dilakukannya. Pemilihan kerjaya di sektor swasta menunjukkan lebih separuh dari jumlah keseluruhan responden yang berkehendak bekerja di sektor swasta dari sektor kerajaan selepas mereka graduasi. Ini mungkin disebabkan oleh gaji yang ditawarkan amat tinggi dan bonus tahunan agak lumayan berbanding sektor-sektor lain yang memberikan kepuasan kerja kepada mereka. Kepuasan kerja merujuk kepada tahap kesan positif pekerja terhadap pekerjaan dan persekitaran kerja. Hasil kajian lalu menunjukkan terdapat banyak perkara yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti bayaran, kenaikan pangkat, penyeliaan dan sokongan rakan sekerja, faedah sampingan, bentuk pekerjaan dan jam bekerja.

Dapatan kajian Rusli A. (2007) berkaitan pilihan kerja dengan sektor swasta adalah menarik untuk diperhatikan. Ini membuktikan bilangan pilihan gaji lebih tinggi mendapat jumlah yang tinggi berbanding pilihan sasaran pekerjaan untuk bekerja dengan kerajaan. Terdapat 5 informan yang mewakili 9.6% dari jumlah peserta yang terlibat berminat untuk bekerja dengan pihak swasta. Manakala hanya terdapat 4 informan yang mewakili 7.6% dari jumlah informan yang berminat untuk menceburi bidang ini.

Faktor ganjaran dapat mempengaruhi responden dalam kajian Yahaya (2007) yang memilih profesion perguruan sebagai kerjaya. Walaupun begitu sebenarnya faktor ini memberi motivasi kepada seseorang individu untuk memberikan hasil yang terbaik dalam kerjayanya. Ini kerana melalui sumber kewangan akan dapat memenuhi keperluan dan kehendak mereka. Ini bertepatan dengan tingkat keperluan Maslow yang menyatakan gaji dan ganjaran merupakan salah satu keperluan dalam kehidupan seseorang manusia.



Kajian Huzaima (2011) mendapati kebanyakan majikan memilih untuk memberi ganjaran berbentuk bonus dan komisyen kepada pekerja mereka hasil dari penilaian prestasi pekerja kerana ianya lebih bersifat memotivasikan pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

### **3. Faktor Kesukaran Memperolehi Peluang Pekerjaan**

Kesukaran memperolehi pekerjaan menjadi faktor graduan IPT menceburi bidang kerja yang tidak selari dengan jurusan pengajian yang mereka perolehi. Timbalan Menteri Sumber Manusia, Datuk Maznah Mazlan berkata sebahagian besar faktor itu membabitkan graduan sendiri seperti kurang permintaan terhadap bidang pengajian graduan, kurang kemahiran berkomunikasi, lemah dalam Bahasa Inggeris dari segi penulisan dan pertuturan. Selain itu terdapat graduan yang enggan berhijrah dari kampung halaman dan terlalu memilih tempat bekerja manakala sebahagian lagi terlalu mengharapkan gaji yang tinggi. Pada masa yang sama juga kebanyakan majikan menetapkan pengalaman bekerja sebagai satu syarat pengambilan yang menjadi kekangan terbesar untuk para graduan yang baru tamat belajar seperti dalam Laporan Khas Berita Kampus USM (2011).

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005), menyatakan perihal menganggur adalah di mana keadaan seseorang itu tidak mempunyai pekerjaan disebabkan oleh kesukaran untuk mendapat kerja ataupun akibat dari pengurangan pekerja oleh kerajaan dan disebabkan oleh keadaan cuaca yang tidak membolehkan sesuatu pekerjaan dilaksanakan.

Ketika graduan mengeluh tidak memperoleh pekerjaan sesuai, 41% majikan di negara ini berpendapat pekerja mahir amat diperlukan dalam pelbagai sektor. Menurut kaji selidik Irfan (2009), kebanyakan majikan termasuk 33% pemilik syarikat di Asia Pasifik mendakwa sukar mencari pekerja untuk mengisi kekosongan jawatan. Majikan memerlukan pekerja yang berkemahiran dan berkebolehan yang dapat menaikkan nama syarikat namun ia dikhuatiri sukar diperoleh dalam diri lepasan graduan sekaligus menyebabkan majikan mencari tenaga mahir lain yang lebih berpengalaman. Oleh itu, bukan soal tiada pekerja dapat memenuhi sektor berkenaan tetapi menghadapi masalah mencari pekerja yang sesuai yang dapat memenuhi semua kriteria menjadi punca.

Melihat daripada senario semasa, Malaysia masih lagi kekurangan tenaga mahir dalam jawatan barisan hadapan (*front-line roles*) seperti kakitangan pusat maklumat dan pemasaran terutama yang berlatar belakang teknikal. Ini dipercayai akibat lambakan graduan kurang kemahiran dalam kerjaya yang sesuai selain lemah penguasaan bahasa Inggeris yang semakin mendapat perhatian majikan. Selain itu, penghijrahan pekerja tempatan yang lebih berminat menyalurkan bakat mereka ke luar negara juga menjadi punca mengapa pasaran kerja tempatan kurang tenaga kerja sempurna. Antara beberapa kriteria yang perlu diambil kira oleh majikan ialah mereka perlu menonjolkan diri dengan kualiti yang baik kerana majikan memerlukan pekerja yang berdaya saing dan dapat memberi kelebihan kepada syarikat seperti yang dinyatakan oleh Farihinzul (2011).

Manakala, Ishak Yussof (2008) menyatakan kebanyakan graduan yang dikaji 68.8% berpendapat bahawa pekerjaan mereka adalah setaraf dengan kelayakan yang dimiliki. Keadaan ini menggambarkan bahawa bidang pengajian yang diikuti semasa di universiti adalah agak bersesuaian dengan alam pekerjaan masing-masing. Namun begitu, dalam masa yang sama hampir 30% daripada kalangan graduan yang dikaji mengakui bahawa pekerjaan mereka adalah

tidak setaraf dengan kelayakan tersebut. Aspek inilah yang mungkin menyebabkan graduan sukar untuk mendapat pekerjaan dan seterusnya terpaksa menganggur atau memerlukan masa yang lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai.

Menurut Hizam (2012) sikap terlalu memilih pekerjaan dalam kalangan rakyat di negara ini terutamanya graduan telah menyebabkan masalah pengangguran berlaku. Banyak perancangan diadakan untuk graduan bagi mengelakkan pengangguran yang bukan hanya dilakukan oleh kerajaan tetapi juga oleh Syarikat Berkaitan Kerajaan (GLC) dan syarikat swasta.

Menurut S. Khairani (2004) yang menyatakan bahawa dalam keadaan tertentu faktor ekonomi mendorong individu bertindak untuk memilih pekerjaan. Pemilihan profesion dalam badan kerajaan stabil walaupun berlaku kejatuhan ekonomi adalah antara perkara yang menimbulkan minat yang tinggi di kalangan individu. Ini kerana profesion yang berada dalam badan kerajaan dan kebarangkalian untuk kehilangan pekerjaan lebih tipis berbanding dengan profesion lain yang berada di dalam badan swasta. Beliau juga menegaskan bahawa matlamat yang digunakan bagi mencapai keperluan itu mungkin terdiri dari orang lain, benda atau situasi.

Kebanyakan kursus yang ditawarkan oleh pihak universiti adalah tidak relevan dan tidak memenuhi pasaran kerja semasa. Ini bermaksud kursus pengajian di universiti kadangkala tidak lagi relevan dengan kehendak pasaran semasa khususnya bagi pihak swasta. Contohnya bidang pengurusan perniagaan yang diajar oleh pensyarah di universiti pada tahun 1970-an dan 1980-an. Sekiranya teori dan amalan ini masih lagi diteruskan sehingga kini, sudah tentu tidak lagi sesuai kerana jenis, bentuk dan dinamika perniagaan dalam dekad ini semakin mencabar dan memerlukan kemahiran-kemahiran baru. Graduan ini sukar memperoleh pekerjaan kerana tidak mempunyai kemahiran yang diperlukan oleh majikan dalam kajian Tajul Ariffin (2007).

Roslee Ahmad (2007) pula menyatakan kebanyakan graduan memilih kursus yang menawarkan pekerjaan yang terhad. Sesetengah bidang tidak memerlukan ramai pakar dan pegawai kerana bidang itu tidak digunakan secara meluas. Pemilihan kursus yang tepat oleh pelajar amat penting ketika berada di universiti. Kesilapan memilih bidang pengajian dengan tepat akan menyebabkan kesukaran memperoleh pekerjaan bahkan juga mengalami kesukaran untuk memperoleh pinjaman pelajaran atau biasiswa ketika belajar di peringkat pengajian tinggi.

## **METODOLOGI KAJIAN**

Kajian ini adalah kajian kuantitatif. Data diperolehi dengan mengedarkan 50 set borang soal selidik kepada responden. 50 set borang soal selidik ini telah dikembalikan dengan lengkap dan dianalisa menggunakan *Statistical Package of Sosial Science (SPSS) version 20*. Data dianalisis menggunakan kaedah korelasi untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah.

## **Hipotesis Kajian**

H1a= Terdapat hubungan positif antara faktor keluarga dengan pemilihan kerjaya yang diceburi oleh alumni KUIS

H2a= Terdapat hubungan positif antara faktor ganjaran dengan pemilihan kerjaya yang diceburi oleh alumni KUIS

H3a= Terdapat hubungan positif antara faktor kesukaran memperolehi pekerjaan dengan pemilihan kerjaya yang diceburi oleh alumni KUIS

## DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian ini adalah seperti di bawah:

### 1. Korelasi Faktor Keluarga dalam Mempengaruhi Kerjaya

Berdasarkan jadual yang ditunjukkan di bawah, nilai korelasi 0.542 menunjukkan ada hubungan yang positif antara faktor yang mempengaruhi kerjaya yang diceburi dengan faktor keluarga. Nilai signifikan pula adalah pada 0.00. Jadi, terdapat hubungan signifikan di antara faktor keluarga dengan kerjaya yang diceburi. Kebanyakan responden bersetuju dan faham berkenaan dengan keyakinan ibu bapa dalam pemilihan kerjaya anak-anak mereka. Oleh itu H1a adalah diterima.

**Jadual 1: Korelasi Faktor Keluarga dalam Mempengaruhi Kerjaya yang Diceburi oleh Alumni KUIS**

		Faktor yang mempengaruhi dalam kerjaya yang diceburi	Faktor keluarga
<b>Faktor yang mempengaruhi kerjaya yang diceburi</b>	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Korelasi Faktor Ganjaran dalam Mempengaruhi Kerjaya

Berdasarkan Jadual 2, nilai korelasi pearson adalah 0.380 menunjukkan ada hubungan yang positif antara faktor yang mempengaruhi dalam kerjaya yang diceburi dengan faktor ganjaran. Nilai signifikan pula adalah pada 0.07. Keputusan ini mendapati bahawa kebanyakan responden bersetuju bahawa faktor ganjaran mempengaruhi kerjaya yang diceburi oleh Alumni BBAEC dan BHRM KUIS. Kebanyakan responden bersetuju dengan kenyataan bahawa mereka memerlukan gaji yang tinggi untuk mereka memperbaiki taraf kualiti kehidupan mereka yang sekarang. Oleh itu hipotesis H2a diterima.

### 3. Faktor Kesukaran Memperolehi Pekerjaan

Berdasarkan jadual yang ditunjukkan di bawah, nilai korelasi pearson adalah 0.510 menunjukkan ada hubungan yang positif antara faktor yang mempengaruhi dalam kerjaya yang diceburi dengan faktor kesukaran memperolehi pekerjaan. Nilai signifikan pula adalah 0.00. Jadi, terdapat hubungan signifikan di antara faktor kesukaran memperolehi pekerjaan dengan pengaruh kerjaya yang diceburi oleh Alumni BBAEC dan BHRM KUIS. Pengkaji mendapati kebanyakan responden bersetuju mereka kerap melayari internet atau menghubungi syarikat untuk mencari jawatan kosong. Ini kerana mereka mengambil inisiatif yang agresif dalam merebut peluang pekerjaan yang terhad. Oleh itu, hipotesis H3a adalah diterima.

**Jadual 2: Korelasi Faktor Ganjaran dalam Mempengaruhi Kerjaya yang Diceburi oleh Alumni KUIS**

		<b>Faktor yang mempengaruhi dalam kerjaya yang diceburi</b>	<b>Faktor ganjaran</b>
<b>Faktor yang mempengaruhi kerjaya yang diceburi</b>	Pearson Correlation	1	.380**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Jadual 3: Korelasi Faktor Kesukaran Memperolehi Pekerjaan dalam Mempengaruhi Kerjaya yang Diceburi oleh Alumni KUIS**

		<b>Faktor yang mempengaruhi dalam kerjaya yang diceburi</b>	<b>Faktor kesukaran memperolehi pekerjaan</b>
<b>Faktor yang mempengaruhi kerjaya yang diceburi</b>	Pearson Correlation	1	.510**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## **RUMUSAN DAN CADANGAN**

Kesimpulannya ketiga-tiga faktor yang dikaji menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan pemilihan kerjaya yang diceburi oleh Alumni KUIS dan semua hipotesis yang dikaji adalah diterima.

Setelah di analisis dapatan kajian, pengkaji dapat merumuskan bahawa faktor pengaruh dari keluarga yang paling mempengaruhi kerjaya yang diceburi oleh Alumni BBAEC dan BHRM KUIS ini berbanding dua faktor yang lain yang dikaji. Namun faktor keluarga ini berada pada tahap yang sederhana. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian Yahya Buntat (2004) menyatakan kebanyakan individu di Malaysia amat mementingkan nilai kekeluargaan. Tambahan pula kebanyakan responden dalam kajian ini berumur dalam lingkungan 26 tahun kebawah. Oleh itu sedikit sebanyak setiap keputusan yang akan dibuat akan dibincang bersama dengan ahli keluarga. Menurutnya lagi bahawa didikan ibubapa merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tahap harga diri seseorang.

Ini jelas menunjukkan ibubapa mampu mempengaruhi seseorang individu dalam membuat sesuatu keputusan termasuk keputusan dalam memilih kerjayanya. Namun begitu, hasil kajian

yang dibuat oleh pengkaji mendapati faktor keluarga hanya memberi pengaruh yang sederhana terhadap keputusan responden dalam memilih kerjayanya.

Manakala bagi faktor kesukaran memperolehi pekerjaan dalam mempengaruhi kerjaya yang diceburi oleh Alumni BBAEC dan BHRM KUIS ini juga berada pada tahap yang sederhana dan kedua tertinggi yang dipilih oleh responden dalam dalam kajian ini. Ini disokong oleh dapatan kajian Morshidi Sirat (2003) mendapati bahawa responden tidak mempunyai kematangan dari segi hal-hal kerjaya (*career immaturity*). Ini ditunjukkan menerusi aktiviti mencari kerja yang tidak seragam di kalangan responden. Tidak ramai yang memulakan aktiviti mencari kerja sebelum tamat pengajian. Walaupun responden datang daripada keluarga yang kurang kukuh dari segi ekonomi, aktiviti mencari pekerjaan mereka sama dengan aktiviti mencari kerja di kalangan mereka yang datang daripada keluarga yang kukuh ekonominya.

Selain itu, Morshidi juga berpendapat paling ketara ialah maklumat tentang bidang pengajian yang tidak berkenaan dengan kerja yang dilakukan oleh kebanyakan responden daripada pelbagai bidang pengajian. Di samping itu juga, ramai responden yang telah bekerja tetapi masih lagi mencari pekerjaan lain. Ini mungkin kerana pekerjaan itu tidak serasi dengan latihan yang diperolehinya semasa pengajian atau tidak sesuai dengan minat, personaliti, nilai dan bakat yang dimilikinya.

Manakala bagi faktor terakhir iaitu faktor ganjaran juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kerjaya Alumni Kuis ini. Namun korelasinya agak rendah. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian Khodijah Hassan (2004) mendapati hampir keseluruhan item dalam persoalan kajian yang berkaitan dengan faktor ganjaran memperolehi kadar min yang tinggi. Ini menunjukkan kebanyakan responden amat bersetuju dengan kenyataan yang dibuat oleh pengkaji tentang faktor ganjaran merupakan faktor yang mempengaruhi mereka dalam membuat pemilihan kerjaya mereka sebagai profesion mereka. Ini juga bertepatan dengan tingkat keperluan hirarki maslow yang menyatakan gaji dan ganjaran merupakan salah satu keperluan dalam kehidupan seseorang manusia (Noor Ariffin, 2007).

### **Cadangan Kajian Lanjutan**

Penyelidik mencadangkan untuk kajian lain di masa depan penyelidik-penyelidik boleh mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan graduan IPT selain daripada tiga faktor yang telah dikaji oleh penyelidik.

Selain itu penyelidik juga boleh mengkaji faktor-faktor pemilihan bidang kursus pengajian dikalangan pelajar KUIS. Ini kerana kajian ini sedikit sebanyak dapat memberi kesedaran atas kepentingan pemilihan bidang kursus yang mempunyai kaitan yang rapat dengan pemilihan kerjaya mereka kelak.

Penyelidik juga berpendapat jumlah responden juga boleh dibesarkan lagi ini kerana lebih besar data yang digunakan dalam kajian, lebih tepat data kajian yang akan diperolehi. Maka kajian yang memerlukan responden dari seluruh bidang kursus dapat memberikan hasil kajian yang lebih memberikan impak yang besar.

## **RUJUKAN**

- Yahaya, A. (2004). *Ciri-Ciri Personaliti Dalam Pemilihan Kerjaya Pelajar, Gaya Pembelajaran Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Ginzberg, E. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- Md Suhaimi & Dasimah (2006). *Kematangan kerjaya di kalangan pelajar bumiputera di sekolah bandar dan luar bandar*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis PhD
- Najmuddin, H. (2006). *Membimbing Remaja Memilih Pendidikan & Kerjaya*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd
- Ninggal, M. T. (2006). *Malaysian Graduates Attitude Toward Counseling and Career Services in Public Universities: Are They the Same?* *Jurnal Perkama*, 14 55-69.
- Remeli, H. (2008). *Penerimaan Pelajar Tahun Akhir Politeknik Terhadap Peranan Unit Bimbingan Kerjaya Dalam Perancangan Kerjaya*. UTHM: Tesis Sarjana
- Saruwono, R. (2005). *Siswazah dan Kerja. Naib Presiden (Pendidikan) Petronas*, Universiti Teknologi Petronas, Perak.
- Ann Reo (1982). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Nurinahafiza (2012). *Keberkesanan Perkhidmatan Unit Psikologi, Kaunseling Dan Kerjaya Dalam Membantu Kerjaya Pelajar Politeknik*.
- Super, D.E. (1980). *A Life Span, Life Space Approach to Career Development*. *Journal of Vocational Behavior*. 282-298
- Rozainah Abdul Rahim (2012). *Siswazah mampu selesaikan masalah pengangguran*
- Tan Tai (2013). *Tahap Kesedaran Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Tingkatan Enam di Sekolah Harian di Daerah Kluang*
- S. Khairani (2012). *Alihan Kerjaya Pekerja Bidang Teknikal Kepada Bidang Pendidikan Dalam Kalangan Pengajar Mtun*
- Abd Rashid, A. R. (2005) *Career Development and Unemployment Problems in Malaysia: Crisis of Education and Training*. Utusan Publications
- Ginzberg E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupation Choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University press.
- Yahaya, A. & Hasan, M. (2005) *Permasalahan Keluarga*. Universiti Teknologi Malaysia
- Azmi A. (2012) *Pengaruh Latar Belakang Keluarga Terhadap Pemilihan Karier*
- Sarah B. (2004). *What Will I Be When I Grow Up? An Analysis of Childhood Expectations and Career Outcomes*
- Veronika V. (2006). *Family Background, Occupational Choice and Intergenerational Income Mobility - Germany and the United States Compared*.
- Halim A. (2008). *Pemilihan Kerjaya Di kalangan bakal Graduan*
- Siriwan G. (2011). *Factors Influencing Career Decision-Making: A Comparative Study of Thai and Australian Tourism and Hospitality Students*
- Rusli Ahmad (2007). *Proses Kognitif, Pembuatan Keputusan Dan Pemilihan Kerjaya. Kajian Emperikal Menggunakan Perspektif Peta Kognitif*.
- Ishak Yussof (2008). *Graduan dan Alam Pekerjaan: Kajian Siswazah UKM*
- Yahya (2007). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya Perguruan Di Kalangan Pelajar Tahun Dua Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan, Fakulti Pendidikan, UTM*
- Irfan (2009). *Majikan Utamakan Pekerja Berkebolehan*
- Farhana (2013). *Pembudayaan Keusahawanan Ke Arah Mempengaruhi Kecenderungan Menceburi Bidang Keusahawanan Dalam Kalangan Bakal Graduan Di UTHM*