

WANITA DAN KERJAYA: KAJIAN TERHADAP MAHASISWI ISLAM FAKULTI PENGURUSAN DAN MUAMALAH, KOLEJ UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SELANGOR

Nur Syaheera Atan dan Nurul Fatiha Asmadi
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Bandar Seri Putra, Bangi, Selangor, Malaysia.
syaheera@kuis.edu.my

Abstrak

Objektif penulisan ini bertujuan untuk menganalisis tahap faktor-faktor luaran dan faktor paling dominan yang mempengaruhi pemilihan kerjaya mahasiswi Islam Fakulti Pengurusan dan Muamalah (FPM), Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Faktor yang terlibat termasuklah faktor keluarga, faktor persekitaran dan faktor gaji. Satu kerangka konseptual kajian dibina untuk diuji. Mahasiswi Islam seramai 189 orang daripada pelbagai jurusan dalam FPM di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor adalah responden bagi kajian ini. Instrumen kajian yang digunakan pengkaji pula adalah set borang soal selidik. Data yang diperolehi oleh pengkaji dianalisis dengan menggunakan perisian IBM SPSS Statistik. Hasil kajian mendapati bahawa skor min bagi ketiga-tiga faktor keluarga, faktor persekitaran dan faktor gaji menunjukkan tahap yang tinggi terhadap pemilihan kerjaya. Manakala, faktor keluarga merupakan faktor paling dominan dalam pemilihan kerjaya oleh responden. Di penghujung kajian, pengkaji telah menyediakan saranan kajian lanjutan berkenaan wanita dan kerjaya bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih menyeluruh menggunakan teori dan kawasan berbeza.

Kata Kunci : Mahasiswi, Pemilihan Kerjaya, Faktor Keluarga, Faktor Persekitaran, Faktor Gaji

Abstract

The purpose of this study is to analyze the level of the external factors involved and also the most dominant factor in choosing career among Muslim student in Faculty of Management and Muamalah (FPM), Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). The factors included are family factor, environmental factor and salary factor. A conceptual framework of the study was built. 189 Muslim students from various departments in FPM at Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor are the respondents for this study. The research instrument used by the researcher is a set of questionnaires. The data obtained by the researcher were analyzed using the IBM Statistical SPSS software. The results of the study found that all the three family factor, environmental factor and salary factor showed a high level of the mean score in choosing career among Muslim students. Besides, family factor showed the most dominant factor in choosing career among the respondent. At the end of the study, researcher have provided further recommendations on women and career to get more comprehensive results using different theories and areas.

Keywords: Student, Career Choice, Family Faktor, Environmental Faktor, Salary Faktor

1.0 PENGENALAN

Pada zaman sekarang, kita menyaksikan penglibatan wanita di dalam sektor pekerjaan semakin meningkat. Dahulu, penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan tidaklah begitu ketara. Tetapi zaman kini, semakin ramai wanita yang memegang jawatan penting dalam sektor pekerjaan. Bahkan sumbangan kemahiran mereka terhadap masyarakat dan negara amat terserlah. Setiap dari wanita yang bekerjaya mempunyai alasan yang kukuh tersendiri mengapa mereka mengambil laluan ini walaupun perlu mengharungi liku-liku kehidupan yang lebih mencabar. Ianya adalah subjektif kepada seseorang individu berdasarkan apa yang difikirkan atau ingin dicapai di sebalik kehidupan mereka. Ledakan ekonomi yang kian meruncing menyebabkan lebih ramai terbeban dengan masalah kewangan yang tidak menentu. Justeru, wanita bertindak lebih kreatif dalam menghasilkan sumber pendapatan dengan mengambil inisiatif serta peluang yang ada di sekeliling. Liew Chin Tong (2015) dalam rencananya tegas menyatakan krisis ekonomi yang sangat kritikal sedang melanda Malaysia dan seakan-akan tidak kelihatan jalan keluar dalam masa terdekat ini.

Sumbangan wanita samada sebagai pelajar, isteri, ibu serta pekerja dalam pembangunan bangsa dan negara adalah amat penting. Wanita bukan sahaja memainkan peranan utama dalam pembentukan generasi akan datang, malah merupakan sumber ekonomi yang penting. Dalam Rancangan Malaysia ke-9 menyatakan wanita merupakan satu pertiga daripada jumlah tenaga buruh di Malaysia. Tenaga kerja wanita juga telah menunjukkan peningkatan terutama dalam sektor pembuatan seperti tekstil dan elektronik. Sektor lain seperti sektor perkhidmatan masyarakat, sosial, persendirian serta sektor awam menunjukkan penyertaan wanita yang kian meningkat. Ang Lee Jie (2009) juga ada menyatakan bahawa tenaga kerja kita akan kurang dengan begitu mendadak sekiranya mengecualikan sumbangan wanita. Wanita dilihat mempunyai sifat yang tekun, gigih, bertanggungjawab dan sentiasa berusaha merebut peluang sedia ada.

Kajian Motivasi Wanita Bekerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kontribusi Pendapatan Wanita Dalam Membantu Pendapatan Keluarga di Kecamatanmarpoyan Damaikota Pekanbaru (Yessi Nesner & Virna Museliza, 2014), motivasi wanita bekerja merupakan faktor penentu yang paling penting daripada keinginan dan perilaku seseorang. Motivasi atau dorongan tersebut akan memperkuat keinginan kepada wanita untuk menyumbang terhadap penambahan pendapatan keluarga. Wanita kini lebih kritis dan agresif. Zaman yang lebih moden dan mencabar memaksa mereka untuk tampil keluar dari takuk atau persepsi lama di mana wanita hanya duduk di rumah sahaja. Wanita kini lebih berintelektual dan bijak mengurus. Kelebihan mereka kebanyakannya diakui dan diperlukan dalam mengendalikan masalah dan memberi idea-idea kritis.

Dinamikanya wanita kini dilihat makin ketara dan membanggakan setara dengan kaum lelaki walaupun kudrat mereka berbeza. Wanita kini mampu untuk membuat tugas-tugas yang menurut persepsinya hanya boleh dikendalikan oleh lelaki sahaja. Jawatan-jawatan tinggi yang dahulunya hanya dimanipulasi oleh kaum lelaki kini turut berjaya diduduki oleh kaum wanita berdasarkan kebolehan mereka yang tidak boleh disangkal. Kerja-kerja yang memerlukan komitmen dan keterlibatan optimum ini juga didominasi oleh wanita yang masih berusia muda. Tenaga wanita mula mengalir keluar dari ruang rumah ke ruang pekerjaan yang terasing daripada rumahtangga yang pada suatu ketika dahulu menjadi dunia kepada wanita (Rahamah, 2012).

Peningkatan jumlah penglibatan tenaga kerja wanita juga dipengaruhi oleh ekonomi yang kian meleset selain tingginya jumlah pengangguran. Kebanyakan kajian yang telah dilakukan sebelum ini menunjukkan bahawa ahli keluarga yang kian dibebani dengan masalah kemiskinan menyebabkan tekanan yang melampau dan mengharuskan mereka mencari pekerjaan walaupun dengan gaji yang rendah. Malah pemilihan kerjaya menjadi

semakin rumit dan kompleks disebabkan perubahan persekitaran yang tidak menentu dan tidak dijangka. Menurut Abu Suffian (2007), globalisasi menyebabkan peningkatan pengintegrasian ekonomi hampir semua negara di dunia. Ini memberikan implikasi kepada ekonomi sesebuah negara yang mana ia mudah terdedah kepada sebarang perubahan yang berlaku sama ada di peringkat global atau serantau. Malah, pendidikan sepanjang hayat yang wujud akibat globalisasi (Hashim & Abdul Jalil 2008, Valimaa 2004, Norasmah, 2012) menyebabkan kemasukan pelajar di semua peringkat pengajian tinggi semakin meningkat pada setiap tahun sejajar dengan penambahan institusi pendidikan tinggi di Malaysia (Sarjit, 2008).

Keadaan ini menghasilkan penawaran buruh yang tinggi dan mewujudkan persaingan pasaran kerja yang lebih kompetitif serta meningkatkan kadar pengangguran dalam kalangan graduan. Justeru, era globalisasi ini memberi impak yang besar kepada perkembangan pesat sistem pendidikan yang akhirnya mencetuskan krisis kerajaan dan pengangguran yang tinggi (Abd Rahim 2000). Ini terbukti apabila seramai 102,900 orang graduan lulusan universiti dan kolej di seluruh negara yang masih tidak mendapat pekerjaan sehingga hujung tahun 2009 (Jabatan Perangkaan Malaysia 2010). Situasi ini menuntut siswazah menjadi lebih bijaksana melengkapkan diri supaya mampu memenuhi tuntutan dan menangani cabaran yang semakin tinggi (Collins 2004, Norasmah & Halimah 2007).

Dalam hal ini, pemilihan kerjaya merupakan suatu aspek yang sangat 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 (2002) melihat pemilihan kerjaya adalah satu proses yang paling penting dalam kehidupan seseorang individu apabila mereka mula memikirkan untuk memasuki dunia pekerjaan yang sebenar. Namun, pemilihan kerjaya merupakan satu permasalahan terbesar yang sering dikemukakan oleh pelajar. Pemilihan kerjaya yang selaras dapat mengelakkan daripada berlakunya pertukaran kerja atau pertukaran bidang pengajian dalam masa yang singkat. Pemilihan kerjaya adalah satu proses berterusan atau persepsi terhadap pekerjaan yang terbentuk semasa kanak-kanak sehinggalah ke peringkat sekolah, pengajian tinggi dan dewasa.

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 masyarakat. Penglibatan wanita dalam kerjaya juga perlu lebih terkehadapan kerana ianya merupakan suatu perubahan positif yang akan menaikkan lagi martabat wanita di mata dunia.

2.0 PENYATAAN MASALAH

Walaupun umum mengetahui ramai wanita yang berjaya menjejakkan kaki ke menara gading, majoriti daripada mereka masih mempunyai masalah dalam mendapatkan pekerjaan setelah bergraduasi. Saingan kini makin sengit untuk mendapat tempat dalam industri. Tahap ekonomi yang kurang stabil menuntut syarikat-syarikat besar mengehadkan pengambilan pekerja mereka sekaligus mengurangkan kuota pekerja yang telah berkhidmat. Masalah lebih rumit apabila segelintir graduan yang telah berjaya menamatkan pengajian mengambil langkah memilih pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan jurusan atau bidang yang diceburi tanpa berani mencuba mencipta pekerjaan. Malah ada juga graduan yang masih keliru untuk mencorakkan masa hadapan dalam memilih kerjaya kerana kurangnya pendedahan tentang dunia sebenar selepas bergraduasi. Menurut Ginzberg, Ginsburg, Axelred & Herma (1966), pemilihan kerjaya merupakan satu proses perkembangan di mana

ia bukan hanya satu keputusan tetapi satu siri aktiviti menentukan keputusan dalam tempoh tertentu dan setiap keputusan itu pula mempengaruhi keputusan selanjutnya.

Justeru, kajian ini dijalankan bagi membantu mahasiswi Islam KUIS khususnya mengenai pemahaman dan pemilihan kerjaya yang dihadapi setelah tamat pengajian kelak. Menjadi satu keperluan untuk mengenalpasti tahap faktor-faktor yang akan membantu mereka dalam pemilihan kerjaya. Persoalan ini telah membawa kepada beberapa objektif kajian iaitu:

- (a) Menenalpasti tahap faktor keluarga, persekitaran dan gaji sebagai faktor pemilihan kerjaya dalam kalangan mahasiswi Islam KUIS.
- (b) Menenalpasti faktor paling dominan dalam pemilihan kerjaya di kalangan mahasiswi Islam KUIS.

3.0 KAJIAN LITERATUR

Pemilihan kerjaya sudah menjadi salah satu bidang kajian yang penting di Barat. Justeru itu, banyak teori-teori pemilihan kerjaya lahir di Barat bagi melihat gelagat pemilihan kerjaya manusia dari pelbagai peringkat umur yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Para pengkaji gelagat pemilihan kerjaya Barat telah membangunkan satu piawian bagi mengukur minat dan sikap individu terhadap kerjaya bagi menentukan kerjaya yang dipilih bertepatan dengan minat dan aspirasi seseorang. Dengan itu, seseorang itu akan meminati kerjaya yang dipilih dan dapat menentukan bidang yang sesuai dengan minat dan potensi individu terutama pada peringkat alam persekolahan lagi. Teori kerjaya Islam, walaupun sudah lama wujud, tetapi malangnya ia tidak dibangunkan melalui kajian yang mendalam bagi menyaingi teori kerjaya Barat yang telah dibangunkan melalui pelbagai kajian.

Menurut Mansor (2013), kerjaya bagi seseorang individu itu adalah untuk menentukan kehidupan mereka pada masa hadapan. Proses memilih dan merancang kerjaya merupakan proses yang terpenting dalam kehidupan seseorang. Jait, Mohamad dan Mohamed Ramli (2010) pula mengatakan kerjaya adalah satu rangkaian pekerjaan atau pengalaman yang dilakukan oleh seseorang itu dalam jangkamasa tertentu bagi menjalankan tanggungjawabnya. 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. 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.

Teori pemilihan kerjaya diperkenalkan oleh Behling (1968) yang membangunkan tiga jenis teori pemilihan kerjaya iaitu teori objektif, teori subjektif dan teori hubungan kritikal. Teori objektif adalah pelajar universiti yang membuat keputusan untuk menerima jawatan yang ditawarkan di mana termasuk gaji, faedah, lokasi kerja, peluang kemajuan, program latihan dan jenis kerja (Mulhall, Hartter, & Camp, 2003). Teori subjektif pula adalah pemohon kerja mencari kedudukan berdasarkan keperluan emosi atau fisiologi. Di samping itu, teori hubungan kritikal adalah di mana calon memilih kedudukan berdasarkan majikan, persekitaran kerja dan keseluruhan proses pemilihan yang berkaitan dengan kedudukan (Behling et al., 1968)

Terdapat pelbagai lagi teori kerjaya lain yang telah dibangunkan yang menjadi asas pengkaji dalam kajian mereka terhadap bidang kerjaya. Antara teori tersebut ialah teori kerjaya Islam, dan teori Krumboltz, Mitchell, dan Gelatt (Sidek Mohd Noah, 2002). Teori

Kerjaya Islam telah dibangunkan oleh Sidek Mohd Noah (Sidek Mohd Noah, 2002). Teori ini melihat kerjaya sebagai satu kepentingan material dalam aktiviti kehidupan manusia di muka bumi. Tanpa asas kerjaya yang mantap dan kukuh, mungkin keseimbangan antara fitrah semulajadi manusia samada dari segi jasmani dan rohani atau antara mental dan emosi akan terganggu. Bekerjaya adalah sunnah para Rasul terdahulu tanpa mengira taraf pekerjaan tetapi yang penting ianya adalah pekerjaan yang halal. Bekerjaya dalam Islam adalah salah satu ibadah dan merupakan amal soleh dengan syarat pekerjaan itu tidak melibatkan perkara yang haram atau maksiat, ia dilakukan dengan niat yang suci, dan dilakukan dengan mematuhi piawian syariah Islam serta tidak mengabaikan kewajiban ibadah khusus seperti solat dan lain-lain. Mengenai faktor-faktor pemilihan kerjaya, pengkaji berpendapat Islam tidak menolak faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh para pengkaji Barat. Faktor yang boleh diterima Islam ialah seperti faktor genetik, pendidikan, pembelajaran dan persekitaran. Apa yang tidak menjadi pertimbangan para pengkaji Barat ialah faktor agama. Jesteru, pemilihan kerjaya Islam meletakkan faktor agama sebagai penentu akhir perkembangan dan pemilihan kerjaya individu. Faktor agama menentukan sama ada sesuatu pekerjaan itu halal, haram dan syubhah.

Teori pemilihan kerjaya seterusnya iaitu Teori Krumboltz, Mitchell dan Gelatt lebih cenderung kepada pengaruh kehidupan terhadap pemilihan kerjaya. Teori ini dikemukakan oleh Krumboltz, Mitchell dan Gelatt pada tahun 1975 dan diperbaharu pada tahun 1995 oleh Krumboltz dan Mitchell sahaja (Zunker, 1986). Teori ini menjelaskan terdapat empat faktor dalam proses pemilihan kerjaya iaitu pengaruh baka dan kebolehan individu, persekitaran, pengalaman belajar dan kemahiran menjalankan tugas. Pengaruh baka dan kebolehan individu merupakan sifat yang diwarisi yang mungkin membataskan peluang pekerjaan individu. Pengaruh persekitaran dan peristiwa dilihat sebagai faktor yang selalunya di luar kawalan individu seperti banjir dan bencana alam memberi kesan kepada keadaan ekonomi yang memberi kesan kepada kerjaya. Pengalaman belajar meliputi alat-alat pengalaman dalam belajar dan yang mempunyai hubungan dengan pengalaman belajar. Kemahiran dalam menjalankan tugas meliputi satu bentuk kemahiran individu yang telah dibangunkan seperti kemahiran menyelesaikan masalah, tabiat kerja, set minda, respon emosi dan kognatif. Faktor-faktor ini mampu membantu individu mengenali diri sendiri dengan lebih mendalam, mengenalpasti kemahiran sendiri dan menetapkan kebolehan individu dalam memilih pekerjaan dan memilih pusat pengajian atau latihan yang bersesuaian.

Terdapat beberapa faktor penyumbang yang terlibat dalam pemilihan kerjaya digariskan oleh pengkaji seperti faktor keluarga, persekitaran, dan gaji. Pengkaji telah mengemukakan beberapa hasil carian dari penulis-penulis lain terhadap faktor yang berkaitan. Kesemua faktor ini adalah sangat berkait rapat dengan kajian ini. Bagi faktor keluarga, seperti diketahui umum, kebanyakan individu di Malaysia amat mementingkan nilai kekeluargaan. Tambahan pula bagi individu yang baru meningkat dewasa, setiap keputusan yang akan dibuat akan dibincang bersama dengan ahli keluarga. Menurut Rosliana (2004), didikan ibu bapa merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tahap harga diri seseorang. Ini jelas menunjukkan ibu bapa 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. 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.

Pengaruh keluarga terutamanya ibu bapa 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.

Selain itu, faktor persekitaran mempunyai definisi yang tersendiri iaitu penyebab atau kejadian yang berlaku disekeliling individu. Persekitaran merujuk kepada segala benda yang terdapat disekeliling (Osman, 2004). 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 mempunyai 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. Selain itu, kajian penyelidik turut menunjukkan terdapat bidang-bidang kejuruteraan tertentu yang banyak diceburi oleh kaum wanita. Beliau turut mendapati wanita lebih cenderung memilih bidang kejuruteraan yang tidak memerlukan stamina yang tinggi seperti bidang Kejuruteraan Komputer, Kimia dan IT. Begitu juga dengan kajian yang dilakukan oleh Hill et al., (2010) menunjukkan wanita lebih cenderung memilih kerjaya yang sains dan matematik serta bidang kejuruteraan yang tidak memerlukan ketahanan fizikal yang tinggi.

Kajian Lum Oi Lee (dim. Law Choon Yin, 1991) telah mendapati faktor-faktor berikut mempengaruhi pemilihan kerjaya para pelajar; rakan sebaya 15.8%, sekolah 9.2%, media massa 53.6% dan keluarga 21.4%. Beliau juga berpendapat wujudnya faktor-faktor yang mendorong pelajar dari aliran yang berbeza iaitu sains, sastera dan perdagangan dalam membuat keputusan kerjaya. Kajian beliau dilakukan terhadap 148 orang pelajar di sebuah sekolah menengah di Petaling Jaya. Kajian Dr.Ahmad Che Yaacob dan Abdul Halim Ramli (2003) terhadap para pelajar UiTM Cawangan Johor juga mengukuhkan dapatan kajian Lum Oi Lee yang membuktikan media massa lebih banyak mempengaruhi pelajar dalam memilih kerjaya mereka. Kajian ini mendapati para pensyarah dan kakitangan universiti tidak banyak mempengaruhi pelajar dalam memilih kerjaya mereka. Walaubagaimanapun, menurut Ismail (2009), kajian di Amerika Syarikat menyatakan ramai pakar yang menegaskan jurang pencapaian yang berlaku adalah berpunca daripada faktor-faktor persekitaran iaitu taraf hidup yang tinggi, taraf sosiologi, kesihatan dan keluarga yang miskin.

Menurut (Heathfield, 2013), gaji adalah jumlah wang atau pampasan tetap yang dibayar kepada pekerja oleh majikan sebagai balasan kerja yang dilakukan. Umumnya, gaji akan dibayar secara bulanan selain harian, mingguan atau tahunan. Menurut Eda Aziana (2014), gaji yang baik menjadi faktor penting untuk dilihat ketika memilih kerjaya. Kebanyakan orang akan mengatakan bahawa gaji adalah faktor utama untuk dilihat apabila memohon pekerjaan. Seiring dengan peningkatan fizikal kehidupan manusia, gaji telah menjadi pertimbangan yang paling berpengaruh dalam menentukan kerjaya setiap orang. Namun secara peribadinya, masih terdapat banyak aspek penting lain yang harus dilihat ketika memilih pekerjaan. Segelintir pelajar melanjutkan pengajian tinggi dengan matlamat untuk mencorak pendapatan dan ekonomi masa depan mereka. Kejayaan adalah berdasarkan pencapaian pendidikan mereka (Jennifer & Eric, 2002). Oleh itu, graduan universiti akan melihat syarikat-syarikat yang akan menyediakan mereka gaji yang tinggi untuk jangka masa

panjang. Perjanjian pekerjaan dalam menetapkan gaji pokok, kenaikan gaji, dan lain-lain faedah adalah kebimbangan utama bagi individu tentang perjanjian pekerjaan yang adil (Gan, Lau & Lee, 2006). Menurut pengurus JobStreet.com, Choo Yuh Yng, golongan muda biasanya akan segera menolak tawaran jika gaji yang ditawarkan adalah di bawah jangkaan. Mereka sepatutnya melihat kepada pertumbuhan kerjaya untuk jangka masa panjang, di samping menggilap bakat baru. Itu merupakan pakej imbuhan selain membina profil yang baik untuk diri sendiri dan cemerlang dalam bidang tersebut (Kaur & Palansamy, 2012).

4.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan sampel kajian seramai 189 orang responden dalam kalangan pelajar khususnya mahasiswi Islam Fakulti Pengurusan dan Muamalah (FPM) di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Borang soal selidik diedarkan oleh pengkaji kepada responden tahun akhir daripada pelbagai program untuk mendapatkan maklum balas. Soal selidik ini mengandungi lima bahagian yang mengkehendaki responden untuk menjawab soalan berdasarkan skala Likert iaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Tidak Pasti (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5). Data yang diterima oleh pengkaji dianalisis dengan menggunakan perisian IBM SPSS Statistik. Kaedah analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif min bagi mengenalpasti tahap faktor keluarga, persekitaran dan gaji sebagai faktor pemilihan kerjaya serta mengenalpasti faktor paling dominan dalam pemilihan kerjaya di kalangan mahasiswi Islam KUIS.

5.0 DAPATAN KAJIAN

Hasil dapatan kajian dianalisis mengikut bahagian tertentu seperti analisis taburan demografi responden dan analisis deskriptif tahap faktor keluarga, persekitaran dan gaji sebagai faktor pemilihan kerjaya di kalangan mahasiswi Islam KUIS.

5.1 Analisis Taburan Demografi Responden

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran responden kajian seperti latar belakang responden iaitu bilangan ahli keluarga dan anak yang ke berapa, pekerjaan ibu bapa, jumlah pendapatan bulanan keluarga dan latar belakang pengajian. Analisis ini juga melihat pada min dan sisihan piawai bagi setiap pemboleh ubah. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat taburan nilai bagi setiap pemboleh ubah.

Profil demografi responden dibentuk untuk melihat ciri-ciri responden dalam kajian ini. Ia bertujuan untuk memberikan maklumat latar belakang responden. Maklumat-maklumat yang diperolehi amat penting kerana ia akan mempengaruhi jawapan responden terhadap borang kaji selidik yang dijawab. Jadual 4.2 menunjukkan profil demografi bagi responden.

Jadual 5.1 : Profil Demografi Responden

Maklumat Demografi	Perkara	Kekerapan	Peratus (%)
Latar belakang responden:			
Bilangan ahli keluarga	1) 6 orang ke atas	75	39.7
	2) 5 orang	51	27.0
	3) 4 orang	37	19.6
	4) 3 orang ke bawah	26	13.7
Anak yang ke berapa	1) Sulung	36	19.0
	2) Kedua	41	21.7

	3) Ketiga	21	11.1
	4) Bongsu	50	26.5
	5) Lain-lain sila nyatakan	41	21.7
Pekerjaan ibu bapa	1) Bekerja sendiri	69	36.5
	2) Kerajaan	46	24.3
	3) Swasta	52	27.5
	4) Bersara	14	7.4
	5) Tidak bekerja	8	4.3
Total pendapatan keluarga sebulan	1) RM 4501 dan keatas	61	32.3
	2) RM 3501- RM 4500	45	23.8
	3) RM 2501- RM 3500	41	21.7
	4) RM 1001- RM 2500	35	18.5
	5) RM 1000 dan kebawah	7	3.7
Latar belakang pengajian	1) Matrikulasi	6	3.2
	2) Asasi	97	51.3
	3) STPM	44	23.3
	4) Diploma	42	22.2

Dapatan kajian ini diperolehi berdasarkan maklum balas daripada responden melalui borang kaji selidik yang telah diedarkan. Kajian ini hanya tertumpu kepada mahasiswi Islam KUIS dan seramai 189 orang telah dipilih secara persampelan mudah sebagai responden bagi kajian ini. Berdasarkan dapatan kajian taburan demografi responden, majoriti bilangan ahli keluarga adalah enam orang dan keatas iaitu sebanyak 40% bersamaan dengan 75 orang responden. Seterusnya, responden yang merupakan anak yang bongsu adalah majoriti dan ianya adalah 27% bersamaan dengan 50 orang responden. Bagi pekerjaan ibu bapa pula, majoritinya adalah bekerja sendiri iaitu sebanyak 37% bersamaan 69 orang responden. Seterusnya, jumlah pendapatan bulanan keluarga majoritinya berangka RM 4 501 dan keatas sebanyak 32% bersamaan 61 orang responden. Bagi latar belakang pengajian pula, majoriti responden adalah daripada peringkat asasi sebelum ke peringkat ijazah dan ianya adalah sebanyak 51% iaitu seramai 97 orang.

Manakala bilangan ahli keluarga yang minoriti adalah tiga orang ke bawah iaitu sebanyak 14% iaitu 26 orang responden. Responden yang merupakan anak yang ketiga juga mencatat peratusan terendah iaitu hanya 11% bersamaan 21 orang responden. Bagi pekerjaan ibu bapa pula, status tidak bekerja menunjukkan jumlah terendah iaitu 4% bersamaan 8 orang responden sahaja. Jumlah pendapatan bulanan keluarga yang paling kecil peratusannya adalah yang berangka RM 1 000 dan kebawah iaitu 4% atau 7 orang responden. Akhir sekali, peratusan latar belakang pengajian responden yang paling rendah adalah daripada peringkat matrikulasi iaitu sebanyak 3% bersamaan 6 orang responden.

5.2 Analisis Deskriptif

Nilai min menerangkan tentang kecenderungan setiap pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar. Merujuk kepada nilai skor min bagi setiap pembolehubah, ia menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya responden.

Jadual 5.2.1: Analisis Pengelasan Skor Min dan Tahap Penilaian

Skor Min	Tahap Penilaian
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.67	Sederhana
3.68 – 5.00	Tinggi

Jadual 5.2.2: Ujian Deskriptif Pemboleh Ubah

Pemboleh Ubah	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Faktor Keluarga	2.29	5.00	4.45	0.42	Tinggi
Faktor Persekitaran	2.12	5.00	4.31	0.46	Tinggi
Faktor Gaji	2.00	4.75	3.69	0.68	Tinggi

Jadual 5.2.2 menunjukkan skor min keseluruhan kajian bagi faktor keluarga, faktor persekitaran dan faktor gaji. Hasil analisis borang soal selidik yang telah diedarkan oleh pengkaji menunjukkan bahawa pembolehubah tidak bersandar pertama iaitu faktor keluarga mempunyai skor min yang tinggi iaitu sebanyak 4.45. Ini menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya oleh responden adalah berdasarkan faktor keluarga yang menjadi salah satu faktor utama. Manakala pembolehubah tidak bersandar bagi faktor persekitaran pula mempunyai skor min yang juga tinggi iaitu sebanyak 4.31. Selain itu, bagi faktor gaji pula, min skor adalah sebanyak 3.69 yang juga berada pada tahap tinggi.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa skor min faktor keluarga adalah yang paling tinggi berbanding faktor persekitaran dan faktor gaji dengan nilai 4.45. Hasil deskriptif min ini membuktikan bahawa faktor keluarga sememangnya berperanan penting dalam menentukan kerjaya pilihan mahasiswi Islam KUIS. Semua bentuk pengaruh daripada keluarga seperti pendedahan kerjaya, nasihat atau usul dari ahli keluarga dalam pemilihan kerjaya memberi kesan terhadap mahasiswi Islam itu sendiri. Dapatan ini menyokong kajian Sarah B. (2004) di mana 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 mereka di masa akan datang. Kajian beliau menyokong dapatan kajian bahawa latar belakang keluarga mempunyai pengaruh penting ke atas pemilihan pekerjaan.

Di samping itu, kajian mendapati bahawa skor min faktor persekitaran sebagai faktor pemilihan kerjaya dalam kalangan mahasiswi Islam KUIS adalah tinggi dengan nilai skor min 4.31. Hasil deskriptif min bagi faktor persekitaran ini membuktikan bahawa faktor persekitaran adalah penting dalam menentukan pemilihan kerjaya mahasiswi Islam KUIS. Faktor persekitaran merujuk kepada faktor luaran yang jelas memberi kesan dalam pemilihan kerjaya mahasiswi. Dapatan ini menyokong kajian yang dilakukan oleh Mohd Khairulhairi (2008), di mana ia mengatakan bahawa individu 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. Hal ini berikutan persekitaran memainkan peranan yang penting bagi seseorang dalam kerjaya.

Bagi faktor gaji, kajian mendapati bahawa skor min terhadap pemilihan kerjaya dalam kalangan mahasiswi Islam KUIS adalah tinggi iaitu sebanyak 3.69. Walau bagaimanapun, skor min faktor gaji adalah lebih rendah berbanding faktor keluarga dan faktor persekitaran. Hasil deskriptif min bagi faktor gaji ini membuktikan bahawa faktor gaji memainkan peranan penting dalam membuat pemilihan kerjaya. Setiap individu pasti memikirkan dan menimbangkan soal gaji apabila mencari kerja. Apatah lagi dalam keadaan ekonomi negara yang kurang stabil kini menyebabkan gaji diletakkan sebagai faktor penting dalam menentukan kerjaya pilihan mahasiswi Islam. Hasil kajian ini sependapat dengan Gan, Lau & Lee (2006), di mana ia mengatakan bahawa graduan universiti akan melihat syarikat-syarikat yang akan menyediakan mereka gaji yang tinggi untuk jangka masa panjang.

Didapati faktor keluarga menjadi faktor paling dominan dalam pemilihan kerjaya mahasiswi Islam KUIS. Pengaruh dan galakan daripada ibu bapa merupakan elemen dalaman yang membawa impak yang sangat tinggi kepada perkembangan minda anak-anak.

Menurut Rowan-Kenyon, Perna & Swan (2011) apabila pelajar ditanya mengenai sumber maklumat kerjaya yang mereka perolehi, mereka sering menjawab sumber tersebut diperolehi daripada pembelajaran di dalam kelas iaitu melalui guru, dan juga ibu bapa atau keluarga. Perbualan biasa seperti itu secara tidak langsung akan memberikan input kepada individu dalam mempelajari sesuatu yang tidak pernah diketahuinya sebelum ini. Selain itu, keluarga yang bekerja dalam bidang professional dan pengurusan industri mempunyai akses yang lebih bernilai dan membuka lebih banyak peluang kepada generasi mereka mewarisi kerjaya yang bagus. Hal ini boleh dibuktikan apabila individu yang mewarisi status kerjaya keluarga mereka didapati lebih mudah untuk melazimi kemuncak kerjaya dalam bidang yang sama. Walaubagaimanapun, individu dengan latar belakang keluarga yang berbeza tidak menghadapi pilihan yang sama.

6.0 KESIMPULAN

Keseluruhan kajian ini dapat disimpulkan bahawa terdapat tiga pemboleh ubah tidak bersandar yang dikaji oleh pengkaji iaitu faktor keluarga, faktor persekitaran, dan juga faktor gaji serta pemboleh ubah bersandar iaitu kecenderungan pemilihan kerjaya. Pengkaji telah menjelaskan tentang faktor keterlibatannya dengan kecenderungan pemilihan kerjaya. Ketiga-tiga faktor termasuk faktor keluarga, faktor persekitaran dan faktor gaji menunjukkan tahap skor min yang tinggi terhadap pemilihan kerjaya mahasiswi. Dengan adanya kajian ini, pengkaji dapat simpulkan betapa pentingnya faktor-faktor tertentu yang memberikan pengaruh yang kuat dalam pemilihan kerjaya mahasiswi Islam KUIS. Pengkaji juga dapat mengetahui dengan jelas mengenai skor min yang paling tinggi dan yang paling berpengaruh di antara ketiga-tiga faktor dalam pemilihan kerjaya adalah faktor keluarga. Faktor keluarga terbukti merupakan faktor paling dominan dalam pemilihan kerjaya oleh mahasiswi Islam KUIS. Justeru, menjadi satu harapan pengkaji supaya kajian ini dapat membantu mahasiswi mempunyai pemahaman dan pendedahan mencukupi berkenaan kerjaya supaya selari dengan impak pendidikan dalam melahirkan graduan yang mempunyai kebolehpasaran yang tinggi dan layak untuk memilih serta menentukan kerjaya mengikut pilihan sendiri. Disarankan kepada pengkaji pada masa akan datang menggunakan teori yang sama seperti kajian ini tetapi di kawasan yang berbeza bagi mendapat dapatan yang lebih menyeluruh.

7.0 RUJUKAN

- Abdul Ghani, F. &. (2011). Tret Personaliti dan Faktor Pemilihan Kerjaya dalam Bidang Perguruan di Kalangan Pelajar Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan (Kemahiran Hidup). Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Abu Suffian, A. A. (2007). Globalisasi, Pelaburan Asing Langsung (FDI) DAN Pemindahan Teknologi di Malaysia. Dalam Rahamah, I, Nor Ain, I, Razak, Mohd (pnyt). Pembangunan Sumber Manusia Dalam Era k-Ekonomi. 47-65.
- Asma, Nur. 2006. Model Pembelajaran Kooperatif. Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Jakarta.
- Bakar, N. R. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *GEOGRAFIA OnlineTM Malaysia Journal of Society and Space* 8 issue 7 (155 – 162).
- Behling, O. L. (1968). College Recruiting: A Theoretical Base. . *Personnel Journal*, 47, 13-19.

- Collins, M. (2004). Parameter estimation for statistical parsing models: Theory and practice of distribution-free methods. In Harry Bunt, John Carroll, and Giorgio Satta, editors, *New Developments in Parsing Technology*. Kluwer.
- Coulter-Kern, R. G.-K. (2013). Improving Student's Understanding of Career Decision-making through Service Learning. *College Student Journal*, 47(2).
- Ginzberg, E. G. (1966). *Occupational Choice: An Approach To A General Theory*. New York and London: Columbia University Press.
- Habibah Elias (1997). Psikologi Personaliti. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa Dan Pustaka. www.cikgu.net.my/malay/isu/isu_23/203c.php3. Perbagai Faktor Pengaruhi Pencapaian. Utusan Malaysia (19.04.00). "Utamakan Subjek Sains, Matematik, Bahasa Inggeris".
- Heathfield, S. M. (2013. Retrieved January 14, 2013). Definition Of Salary.
- Hill, C. C. (2010). Why So Few? Women In Science, Technology, Engineering and Mathematics. 1st ed. United States. AAUW..
- Ismail, A. R. (2009). Hubungan Gaya Pembelajaran Dan Kemahiran Belajar Dengan Pencapaian Bahasa Malaysia Dalam Kalangan Pelajar Tingkatan Empat. Tesis Sarjana Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Ismail, M. H. (2012). Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan. *Prosiding Perkem Vii, Jilid 2 (2012) 906 - 913*.
- Jait, K. A. (2010). Minat Kerjaya di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah: Perbandingan Berdasarkan Etnik, Jantina dan Persekitaran Tempat Tinggal. Universiti Kebangsaan Malaysia: Kertas Kerja Program Sarjana Bimbingan & Kaunseling.
- Khairani, S. (2012). Alihan Kerjaya Pekerja Bidang Teknikal Kepada Bidang Pendidikan Dalam Kalangan Pengajar Mtun.
- Krumboltz, J. D. (1975). Applications of social learning theory of career selection. Focus on Guidance. 8, 1–16.
- Mansor, N. (2012). Keberkesanan Perkhidmatan Unit Psikologi Kaunseling Dan Kerjaya Dalam Membantu Kerjaya Pelajar Politeknik. Universiti Tun Hussien Onn Malaysia: Tesis Sarjana.
- Mohd.Salleh, A. M. (2006). Bimbingan dan Kaunseling Sekolah. Bangi : Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Museliza, Y. N. (2014). Motivasi Wanita Bekerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kontribusi Pendapatan Wanita Dalam Membantu Pendapatankeluarga Di Kecamatanmarpoyan Damaikota Pekanbaru . *Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Uin Suska Riau*.
- Noah, S. M. (2002). Perkembangan Kerjaya: Teori & Praktis. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Norasmah Othman, H. K. (2012.). Globalization and The Trend In Demand For Higher Education In Malaysia. *International Journal Of Education and Information Technologies.*, Volume 6.(Issue 1).
- Nurinahafiza. (2012). Keberkesanan Perkhidmatan Unit Psikologi, Kaunseling Dan Kerjaya Dalam Membantu Kerjaya Pelajar Politeknik.
- Osman, M. T. (2004). Universiti Dan Tradisi Kecermelangan. Terbitan Universiti Malaya Kuala Lumpur ISBN 983-100-182-6.
- Ramli, D. A. (2008). Mengenal Beberapa Teori Pemilihan Kerjaya. Retrieved from <http://abdulhalimramli.blogspot.my/2008/11/mengenali-beberapa-teori-pemilihan.html>.
- Saidi, N. (2014). Cabaran Wanita Bekerja. *Surat Khabar Utusan Malaysia*.
- Sarjit, K. M. (2008). The Scenario Of Internationalisation And Globalisation Of Higher Education In Malaysia. Dalam Sarjit, K., Morshidi Siratn& Norzaini Azman. (pnyt). .

Globalization And Internationalisation Of Higher Education In Malaysia. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia., 13-14.

- Suhaila Nadzri, N. A. (16th – 17th November 2015). Faktor Keluarga, Ganjaran, Dan Kesukaran Memperolehi Pekerjaan Mempengaruhi Kerjaya Yang Diceburi Alumni Kuis. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndICoMM)*, e-ISBN: 978-967-0850-25-2.
- UMS, U. M. (2015). Graduan Tidak Harus Terlalu Memilih Kerja : Ketua Menteri. Retrieved from <http://www.ums.edu.my/alumni/index.php/ms/graduan-tidak-harus-terlalu-memilih-kerja-ketua-menteri>.
- Yeng, D. P. (2011). Peranan Wanita dalam Pasaran Kerja Fleksibel di Malaysia: Kajian Kes di Sektor Perkhidmatan. *Prosiding Perkem VI, JILID 2* . 86 – 101.
- Yusof. (2008). A Study Factors Influencing The Selection Of A Higher Education Institution. *UNITAR e-Journal*, 4 (2), 27-40.
- Yusoff, M. b. (2005). Kajian Kecenderungan Pemilihan Kerjaya. *Jurnal Pengurusan Awam Jilid 4 Bilangan 1*.
- Zikri, S. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Persediaan Pelajar Semester Akhir Tentang Alam Pekerjaan. Retrieved from <https://www.slideshare.net/ShadidiZikri/soal-selidik-52546653>.