



JURNAL

AKADEMIK

UiTM Cawangan JOHOR

JLD 4 / JAN-JUN 2004

BUKU TERBITAN BERSEKUTU
PTAR. UiTM, SHAH ALAM

29 OCT 2004

Kata Pengantar
Dari Meja Editor
Kandungan

1. **INDIKASI DAN PEMBENTUKAN SKIL LITERASI TEKNOLOGI MAKLUMAT** 1
NOOR AZRIN BINTI ZAINUDDIN
2. **PERPUSTAKAAN MAYA : PERUBAHAN SERTA CABARAN DALAM PENGURUSAN MAKLUMAT** 15
ABDUL RAZAK ABU DAN MAZNAH A. HAMID
3. **MELAYU DAN PERNIAGAAN : SUATU RINTISAN SEJARAH** 23
ROS HASRI AHMAD DAN SITI MASNAH SARINGAT
4. **TEORI PEMILIHAN KERJAYA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KERJAYA** 37
DR. AHMAD BIN CHE YAACOB DAN ABDUL HALIM BIN RAMLI
5. **MENJANA MAHASISWA BERKARISMA** 55
CHE ZUINA BINTI ISMAIL
6. **PENCIPTAAN ADAM A.S. MENERUSI PENDEKATAN WAHYU : SUATU BUKTI ILMIAH** 69
NOR AZIZAH BINTI HJ. BAHAROM
7. **TEORI PERUBAHAN SIKAP KE ARAH MENJANA KECEMERLANGAN DALAM KEPIMPINAN** 79
DR. AHMAD ZAKI HJ. ABD. LATIFF
8. **PERMOHONAN PENCERAIAN DENGAN KEBENARAN MAHKAMAH DAN PENGESAHAN CERAI DI LUAR MAHKAMAH SYARIAH : SUATU ANALISIS** 87
MUHAMMAD NIZAM BIN AWANG @ ALI DAN NORAINI BINTI ISMAIL
9. **EXAMINING THE ESSENTIAL ELEMENTS OF A SALE AND PURCHASE AGREEMENT OF LAND IN A SUBSALE TRANSACTION WHERE THE TITLE HAS BEEN ISSUED** 109
JOHN CHUAH
10. **MARITAL RAPE : A VIEW ON MALAYSIA LAW AND COMMON LAW :** 123
NORAZLINA BINTI ABDUL AZIZ
11. **CAUSALITY BETWEEN MONEY SUPPLY AND STOCK PRICES : A PRELIMINARY INVESTIGATION ON MALAYSIAN STOCK MARKET** 137
CHANDRAN V.G.R. DAN NORAZMAN SHAH ABD RAHMAN
12. **THE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT IN REVERSE LOGISTICS. A CASE OF PRODUCT RECOVERY MANAGEMENT** 145
VEERA PANDIYAN K.S. DAN CHANDRAN V.G.R.
13. **CONTROVERSIAL ACCOUNTING PRACTICES** 163
RAZALI DAUD

Hadiah

UiTM
(JOHOR)

TEORI PEMILIHAN KERJAYA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KERJAYA

**DR. AHMAD BIN CHE YAACOB
ABDUL HALIM BIN RAMLI**

*Centre For Islamic Thought and Understanding (CITU)
Universiti Teknologi MARA, Cawangan Johor*

ABSTRAK

Tulisan ini cuba menghuraikan beberapa aspek berkaitan dengan pemilihan kerjaya dengan membincangkan teori pemilihan kerjaya, faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang pelajar memilih kerjaya serta meninjau sama ada faktor gender menjadi faktor yang mempengaruhi kematangan pemilihan kerjaya di kalangan pelajar. Dalam menganalisa sama ada faktor gender mempengaruhi kematangan pemilihan kerjaya terdapat kajian-kajian yang telah dijalankan di Barat membuktikan terdapat kematangan yang lebih kepada pelajar perempuan berbanding pelajar lelaki dalam memilih kerjaya mereka. Bagaimanapun terdapat kajian dalam negeri membuktikan sebaliknya. Dalam memilih kerjaya masing-masing, faktor-faktor media massa, latarbelakang keluarga, kedudukan sosio-ekonomi, pengaruh ibubapa, nilai agama, kepuasan material turut mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan pelajar.

PENDAHULUAN

Pemilihan kerjaya merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan seseorang individu kerana kerjaya yang dipilih sebanyak sedikit akan menentukan corak peranan yang akan dimainkan oleh seseorang individu dalam masyarakat nanti. Parson (dlm. Sidek Mohd Noah, 2002) melihat pemilihan kerjaya adalah satu proses yang paling penting dalam kehidupan seseorang individu apabila ia mula memikirkan untuk memasuki dunia pekerjaan yang sebenar. Sehubungan dengan itu, pemilihan kerjaya merupakan satu permasalahan terbesar yang sering dikemukakan oleh pelajar. Para pengkaji gelagat kerjaya seperti Holland, Super dan Nowak berpendapat pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan keinginan dan minat individu. Pemilihan kerjaya yang selaras akan dapat mengurangkan dan mengelakkan daripada berlakunya pertukaran kerja atau pertukaran bidang pengajian dalam masa yang singkat. Pemilihan kerjaya adalah satu proses berterusan bermula dari persepsi kanak-kanak terhadap pekerjaan sehinggalah ke peringkat sekolah, pengajian tinggi dan dewasa

seperti yang dikemukakan oleh Super. Dalam pemilihan kerjaya banyak faktor yang mempengaruhi pemilihan sesuatu kerjaya di kalangan pelajar atau bakal graduan.

DEFINISI ISTILAH

1. Kerjaya

Menurut Kamus Dewan Bahasa (1996), kerjaya adalah sebagai satu perjalanan atau kemajuan seseorang dalam satu lapangan kehidupan yang dijadikan bidang profesional atau pekerjaan pilihan sebagai satu cara untuk mencari nafkah. Gybers (1984) pula mendefinisikan kerjaya sebagai sesuatu aktiviti yang dilakukan untuk meneruskan kehidupan, menyalurkan kemahiran, mempunyai ramai kawan dan untuk memenuhi rasa (dlm. Nor Hanita Mohd Shariff, 1997). Tolbert (1994) mendefinisikan kerjaya sebagai satu rangkaian yang melibatkan diri seseorang individu. Sesetengah individu mungkin akan kekal dengan satu pekerjaan sahaja sepanjang hidupnya sementara yang lain mungkin akan bertukar-tukar pekerjaan. Arthur, Hall dan Lawrence (Osipow dan Fitzgerld, 1996) mendefinisikan kerjaya sebagai perkembangan babak atau urutan pengalaman kerjaya individu sepanjang masa. Sidek Mohd Noah (2002) telah merumuskan beberapa definisi tentang kerjaya dengan menyatakan kerjaya termasuklah segala persediaan sebelum seseorang itu menceburkan diri dalam dunia pekerjaan sebenar dan juga peranan-peranan lain yang dilakukan olehnya selepas bersara. Ia juga merangkumi pemilihan sesuatu pekerjaan, melaksanakan tugas yang diamanahkan dan menjalankan aktiviti-aktiviti selepas bersara bertujuan memenuhi keperluan fizikal, mental, rohani dan psikologi individu .

2. Pemilihan Kerjaya

i. Pilihan

Crites (1969) telah membezakan tiga makna pilihan yang berbeza, iaitu apa yang menjadi keutamaan, aspirasi dan matlamat. Misalnya, pilihan boleh didefinisikan sebagai apa yang individu lebih utamakan untuk dibuat pilihan apabila diberikan kepadanya dua atau tiga pilihan kerjaya. Pilihannya juga boleh dijelaskan dalam bentuk aspirasi. Aspirasi merujuk kepada satu idea atau pilihan fantasi apa yang seseorang ingin lakukan atau mencapainya, dan ia

mungkin boleh dilakukan dan dicapai sekiranya seseorang itu menginginkannya atau berusaha untuk mencapainya. Matlamat pula ialah apakah pekerjaan yang sebenarnya ingin diceburi apabila seseorang itu telah menamatkan pendidikan dan latihannya. Matlamat adalah lebih hampir dengan pekerjaan sebenar yang ingin diceburi berbanding keutamaan dan aspirasi. Bagaimanapun ketiga-tiga istilah tersebut mempunyai kaitan antara satu sama lain walaupun secara jelasnya tidak sama.

ii. Pemilihan Kerjaya

Pemilihan kerjaya merupakan satu aspek penting dalam kehidupan individu, kerana kerjaya yang dipilih sedikit sebanyak akan menentukan corak peranan yang akan diamalkan oleh seseorang individu itu dalam masyarakat nanti. Caplow (1954) menyatakan pemilihan kerjaya merupakan suatu penentu yang penting bagi taraf dan kedudukannya dalam masyarakat dan taraf ini mempunyai kesan ke atas nilai hidup, sikap, gaya dan personalitinya. Walaupun terdapat beribu-ribu jenis pekerjaan yang boleh dipilih, tetapi proses pemilihannya adalah amat sukar sekali. Amir Awang (Sidek Mohd Noah, 2002) merumuskan terdapat tiga sebab utama mengapa berlakunya kesukaran membuat pilihan kerjaya di kalangan pelajar:

- i. Kesukaran membuat keputusan disebabkan seseorang itu mempunyai minat dalam pelbagai bidang, minat tidak jelas atau tidak mempunyai minat langsung terhadap apa-apa bidang kerjaya
- ii. Ketiadaan kesempurnaan semasa membuat pilihan, iaitu pelajar tidak dapat mengagak minat, kebolehan dan personalitinya dengan baik dan kerana itu pilihan kerjaya yang dibuat tidak sepadan dengan sifat-sifat peribadinya
- iii. Kekurangan pengetahuan dan maklumat tentang pekerjaan atau kerjaya yang akhirnya menimbulkan masalah identiti.

Lockwood (dlm. Amir Awang, 1983) menyatakan bahawa dalam konteks pemilihan kerjaya, pilihan yang dibuat oleh pelajar lebih memberatkan tujuan pencapaian kemajuan sosial dan ekonomi tanpa memikirkan kesesuaiannya serta kesetimpalannya dengan kebolehan, minat dan keupayaan mereka. Holland, Super dan Nowak (dlm. Sidek Mohd Noah, 2002) berpendapat pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan keinginan dan minat individu. Pemilihan kerjaya yang selaras akan dapat mengurangkan dan mengelak

daripada berlakunya pertukaran kerja atau pertukaran bidang pengajian dalam masa yang singkat.

E.G. William (dlm. Osipow dan Fitzgerald, 1996) seorang ahli psikologi Minnesota dalam kajiannya tentang permasalahan pemilihan kerjaya telah membahagikan permasalahan kerjaya kepada empat faktor besar, iaitu tidak mempunyai pilihan, pilihan yang tidak pasti, pilihan yang tidak tepat dan percanggahan antara minat dengan keupayaan. Justeru itu, Zunker (1986) menyarankan supaya setiap individu mempunyai *career planning* (rancangan kerjaya). Proses dalam *career planning* bergantung kepada kemahiran seseorang mempelajari dan menganalisa kemahiran yang wujud dalam diri sendiri dan mempertingkatkan melalui program pembelajaran. Ia bergantung kepada bagaimana untuk membangunkan opsyen dan alternatif diri serta membuat keputusan yang efektif untuk diikuti. Seseorang itu juga harus mengenalpasti keinginan personal dan lain-lain pertimbangan dan bagaimana untuk mengintegrasikan keinginan-keinginan tersebut ke dalam rangka kerja. Seseorang itu bukan sahaja membuat rangka kerja tetapi berupaya untuk mengubah rangka kerja tersebut mengikut kemahuannya sendiri dan perubahan suasana jika memerlukan.

Menurut Sidek Mohd Noah (2002), pemilihan kerjaya secara terpaksa sering kali menimbulkan masalah kepada individu yang terlibat. Masalah akan timbul apabila individu merasakan program pengajian yang diikutinya atau pekerjaan yang dilakukannya tidak selaras dengan ciri-ciri minat dan personaliti yang dimilikinya. Keadaan ini akan menimbulkan rasa bosan dan kecewa yang kemudiannya membawa kepada penurunan motivasi yang akhirnya menyebabkan individu tersebut tidak dapat memberikan tumpuan dan penglibatan sepenuhnya terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Oleh sebab itu, seseorang yang ingin mencari pekerjaan seharusnya membuat persiapan diri dan membuat beberapa langkah iaitu menilai diri sendiri melalui ujian inventori, mengkaji beberapa pekerjaan untuk mengetahui kesesuaian pekerjaan dan ciri peribadi sendiri dan membuat keputusan memilih sesuatu pekerjaan (Brown & Brooks, 1991).

iii. Gender

Dalam dua dekad yang lalu terdapat banyak kajian yang dilakukan bagi melihat kesan gender terhadap perkembangan kerjaya. Teori tradisional tentang pemilihan dan kesesuaian kerjaya telah dikritik kerana ia bersifat *androcentric* dan melupakan realiti kehidupan wanita. Teori baru telah dibangunkan oleh Betz & Fitzgerald (1987), Fassinger, (1985, 1990), dan lain-

lain yang boleh digunakan untuk kedua-dua jantina. Teori tersebut telah diformulasikan semula bagi menyesuaikan dengan *variables gender*. Gender secara jelasnya merupakan salah satu pengaruh yang besar dalam gelagat kerjaya (Osipow dan Fitzgerld, 1996). Banyak kajian telah dilakukan sama ada di luar negara dan dalam negara mengenai pengaruh gender terhadap kematangan pemilihan kerjaya, antaranya kajian Rathburn (dlm. Crites 1978), Crites (1978), Neely (1980), Kammer (1987), Chua Kwee Lan (1995) dan lain-lain.

TEORI PEMILIHAN KERJAYA

Terdapat pelbagai teori kerjaya yang telah dibangunkan yang menjadi asas pengkaji dalam kajian mereka terhadap bidang kerjaya. Antara teori tersebut ialah teori kerjaya Islam, teori pemilihan kerjaya yang menggunakan pendekatan struktur yang memberikan penekanan kepada proses yang terlibat dalam pemilihan kerjaya yang mempunyai struktur yang amat jelas seperti teori Tret dan Faktor, teori Holland, teori Anne Roe dan teori Psikonalitik Bordin (Sidek Mohd Noah, 2002). Manakala teori Super yang diasaskan oleh Donald E. Super pula lebih dikenali menggunakan pendekatan proses.

1. Teori Kerjaya Islam

Teori Kerjaya Islam ini cuba dikembangkan 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 sama ada dari segi jasmani dan rohani atau antara mental dan emosi akan terganggu. Allah disamping menyuruh manusia beribadah kepada-Nya dengan tekun dalam masa yang sama menyeru manusia berusaha mencari rezeki yang halal. 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 mengandungi matlamat dan objektif yang diredai Allah, dilakukan dengan tekun dan cekap, dilakukan dengan mematuhi piawian syariah Islam dan tidak mengabaikan kewajiban ibadah khusus seperti solat dan lain-lain.

Dua elemen asas dalam kerjaya Islam yang tidak dipunyai oleh teori-teori kerjaya Barat ialah kemantapan rohani dan pengetahuan, kemahiran dan

pengalaman. Kemantapan rohani dibentuk melalui cara niat yang baik, keazaman yang kuat, kesabaran yang tinggi, bertawakal kepada Allah dan *istiqamah* dalam pekerjaan. Elemen pengetahuan pula menuntut setiap individu yang bekerja mencari ilmu pengetahuan yang berkaitan kerana ilmu pengetahuan dikaitkan dengan darjat dan kualiti kerja seseorang. Islam menuntut supaya seseorang itu mengambil berat tentang kemahiran dan pengetahuan dalam bidang pengurusan agar kerja yang dilakukan itu dapat dilakukan dengan baik dan sistematik. Setelah memiliki pengetahuan, kemahiran dan pengalaman individu perlulah tahu tentang cara dan kaedah untuk melaksanakan pekerjaan itu. Dalam hal ini individu yang terlibat mestilah mempunyai strategi tertentu di samping kemahiran dalam bidang teknologi agar kerja yang dihasilkan itu berkualiti.

Mengenai faktor-faktor pemilihan kerjaya, penulis 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. Pekara yang tidak menjadi pertimbangan para pengkaji Barat ialah faktor agama. Justeru itu, 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*. Disamping itu, teori kerjaya Islam memberi penekanan yang seimbang antara kejayaan dan kepuasan duniawi dan akhirat, bukan semata-mata kejayaan di dunia sahaja seperti mana yang ditekankan oleh teori kerjaya Barat. Walaubagaimanapun teori ini belum lagi dikembangkan sepenuhnya.

2. Teori Tret Dan Faktor

Teori ini merupakan teori yang tertua tentang pemilihan kerjaya. Ia dikenali dengan berbagai nama, tetapi yang popular ialah teori Tret dan Faktor (Osipow, 1973). Teori ini cuba menerangkan proses pemilihan kerjaya dengan berasaskan teori perbezaan peribadi individu. Teori ini percaya setiap individu yang wujud di dunia ini adalah berbeza dan unik. Teori ini mengandaikan bahawa setiap individu mempunyai corak kemampuannya yang unik, tret-tret tertentu yang dapat diukur dengan tepat, konsisten dan selaras serta mempunyai hubungan dengan keperluan-keperluan asas dalam beberapa jenis pekerjaan. Teori ini bersifat kognatif dengan penggunaannya dapat mempermudah proses pemilihan kerjaya terutama maklumat yang tepat tentang diri individu dapat diperolehi. Teori ini berasaskan jangkaan terhadap

penilai bakat dan sikap individu serta keperluan-keperluan dalam sesuatu pekerjaan.

Parson (dlm. Sidek Mohd Noah, 2002) mencadangkan agar pemilihan kerjaya yang baik perlu melibatkan tiga pekara iaitu kefahaman yang jelas tentang diri, pengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan dan taakulan yang tepat tentang hubungan antara kedua-dua fakta tersebut. Teori ini juga menegaskan bahawa tugas utama dalam proses membuat pemilihan kerjaya adalah untuk memadankan individu dengan sesuatu pekerjaan. Dengan cara ini, keperluan individu akan dipenuhi dan pencapaian kerja yang memuaskan akan terhasil.

3. Teori Holland.

Teori Pemilihan Kerjaya Holland merupakan hasil kajian Holland terhadap personaliti yang memfokus kepada tipologi dan banyak dipengaruhi oleh Tret dan Faktor. Teori ini dibentuk berasaskan andaian bahawa minat vokasional adalah satu daripada aspek personaliti dan oleh yang demikian deskripsi tentang minat individu juga menggambarkan personaliti seseorang. Tret-tret personaliti biasanya dikenal pasti melalui kecenderungan terhadap matapelajaran sekolah, aktiviti-aktiviti rekreasi, hobi dan kerja, sementara minat vokasional boleh digambarkan sebagai ekspresi personaliti (dalam Sidek Mohd Noah, 2002)

Teori Holland telah mengketegorkan individu kepada salah satu daripada enam kategori yang diberikan oleh Holland berdasarkan pengamatannya terhadap budaya masyarakat Amerika. Enam personaliti tersebut ialah Realistik (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), *Enterprising* (E) dan *Conventional* (C). Setiap jenis personaliti terbentuk hasil daripada interaksi antara pelbagai desakan kebudayaan dan personal termasuklah rakan sebaya, pewarisan biologi, keluarga, kelas sosial, budaya dan persekitaran fizikal daripada interaksi antara individu dengan faktor-faktor ini, individu akan menyukai aktiviti-aktiviti tertentu dan tidak kepada aktiviti-aktiviti yang lain. Seterusnya, aktiviti-aktiviti ini kian diminati dan minat ini mendorong kepada pembentukan kumpulan kecekapan tertentu.

Berdasarkan kepada enam kategori individu tersebut, Holland (Zunker, 1994, Osipow, 1973, Sidek Mohd Noah, 2002) telah mencadangkan enam personaliti individu yang boleh dipadankan dengan pekerjaan tertentu, iaitu:

- i. **Realistik** atau **agresif**- sesuai dengan kerja-kerja berat yang memerlukan kemahiran dan *masculinity*. Individu *realistic* biasanya akan memilih kerjaya yang akan membenarkan mereka

mengekspresi segala ciri yang dimiliki oleh mereka. Kerjaya yang mereka pilih adalah seperti mekanik, juruteknik, tukang kayu dan lain-lain. Ciri-ciri yang dimiliki mereka ialah tidak sosial, akur, jujur, tulen, keras kepala, materialistic, keras hati, tidak menyendiri dan lain-lain.

- ii. **Investigatif** atau **intelektual** - sesuai dengan pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran dari perbuatan seperti ahli kimia, doktor dan lain-lain. Individu *investigative* mempunyai ciri-ciri analitikal, berhati-hati, kritikal, kompleks, ingin tahu, rasional, menyisih diri, pendiam dan lain-lain.
- iii. **Artistik** atau **imaginative** - artis, sama ada dalam bidang muzik atau seni. Individu *artistic* menyukai aktiviti-aktiviti yang kabur, bebas dan tidak sistematik yang memerlukan mereka memanipulasi bahan-bahan dan perkataan, disamping menghindari aktiviti-aktiviti yang eksplisit, sistematik dan berperaturan. Ciri-ciri yang mereka miliki ialah rumit, tunggang tebalik, emosional, ekspresif, *idealistic*, *imaginative*, bebas, intuitif dan lain-lain.
- iv. **Sosial** - individu *sosial* akan memilih aktiviti-aktiviti yang berkaitan dengan memanipulasi orang lain seperti memberitahu, melatih, mendidik, memperkembang dan mengubati disamping menghindari aktiviti-aktiviti eksplisit, berstruktur dan aktiviti yang melibatkan bahan, peralatan dan mesin. Mereka mempunyai ciri-ciri seperti berpengaruh, berkerjasama, sabar, peramah, pemurah, suka menolong, *idealistic*, empati, baik hati dan lain-lain. Mereka meminati kerjaya seperti pendidik, ahli psikologi, pegawai kebajikan dan kaunselor.
- v. **Enterprising** atau **extrovert** - individu *enterprising* menyukai aktiviti-aktiviti memanipulasi orang lain seperti mengarah, membujuk dan memimpin untuk mencapai matlamat organisasi dan keuntungan ekonomi disamping menghindari aktiviti-aktiviti pemerhatian, simbolik dan sistematik. Mereka mempunyai ciri-ciri seperti sukakan pencapaian, suka mengembara, mudah bersetuju, bercita-cita tinggi, angkuh, bertenaga, suka menunjuk, menggembirakan, berusaha, yakin diri dan lain-lain. Kerjaya yang mereka pilih ialah seperti ahli politik, pengurus, eksekutif dan perniaga.
- vi. **Conventional** atau **praktikal** - individu *conventional* memiliki minat, kecekapan, persepsi diri dan mempunyai ciri-ciri seperti berhati-hati, akur, teliti, defensif, cekap, sukar dilentur, memendam

rasa, tabah hati, praktikal, cermat dan lain-lain. Mereka memilih kerjaya seperti kerani, setiausaha atau operator.

Teori Holland telah memberi sumbangan dan telah diaplikasikan dengan meluas dalam pelbagai bidang seperti membantu dalam pemilihan kerjaya, penyelidikan dalam sains sosial, pendidikan, perniagaan dan perindustrian. Alat-alat ukuran untuk mengukur jenis personaliti serta aspek-aspek lain telah dirangka dan diperkenalkan seperti *Vocational Preference Inventory* (VPI), *Self-Directed Search* (SDS), *Vocational Exploration and Insight Kit* (VEIK) dan *My Vocational Situation Inventory* (MVS) (Sidek Mohd Noah, 2002).

4. Teori Super

Teori ini lebih mementingkan konsep sendiri dalam menentukan arah tuju individu dalam bidang pekerjaan. Menurut Super (Isaacson & Brown, 1993), konsep sendiri ini berkembang melalui pertumbuhan fizikal dan mental, pemerhatian terhadap pekerjaan, hubungan dengan orang dewasa yang bekerja, persekitaran dan pengalaman. Dimensi-dimensi ini mewujudkan perbezaan dan persamaan antara individu dan dapat membantu seseorang memilih kerjaya yang sesuai. Selain itu, Super turut menjelaskan bahawa dalam perkembangan kerjaya, individu mengambil kira faktor-faktor seperti keperluannya, kebijaksanaan, minat, nilai, sikap, keluarga, rakan sebaya, masyarakat, ekonomi negara, pasaran buruh dan sekolah.

Dalam pemilihan kerjaya ini, Super (dlm. Ishamumudin Hj. Ismail, 1997) telah menekankan wujudnya beberapa peringkat perkembangan kerjaya seperti peringkat perkembangan, penerokaan, pemantapan, persaraan dan peringkat menurun. Peringkat perkembangan menjelaskan mengenai pembentukan konsep sendiri oleh seseorang individu dengan mengenal pasti orang-orang yang signifikan dalam keluarga dan sekolah. Mereka pada peringkat ini akan menonjolkan minat dan kebolehan dengan menceburi dirinya dalam aktiviti-aktiviti sosial di sekolah atau di rumah. Super telah membahagikan peringkat ini kepada tiga bahagian, iaitu:

- | | | |
|-----------------------|---|--------------------|
| a. Bahagian fantasi | - | 4 hingga 10 tahun |
| b. Bahagian minat | - | 11 hingga 12 tahun |
| c. Bahagian kebolehan | - | 13 hingga 14 tahun |

Peringkat penerokaan pula adalah peringkat di mana individu itu berada dalam lingkungan 15 hingga 24 tahun. Dalam peringkat ini, Super membahagikannya kepada tiga bahagian:

- a. Bahagian tidak tetap - 15 hingga 17 tahun
- b. Bahagian peralihan - 18 hingga 21 tahun
- c. Bahagian percubaan - 22 hingga 24 tahun

Dalam peringkat ini, peranan yang dimainkan oleh pihak keluarga dan sekolah adalah amat penting. Di peringkat ini, individu akan cuba-cuba untuk bekerja secara sambilan untuk menerokai dunia pekerjaan yang sebenar. Ketika ini jugalah individu mencari kerjaya yang sesuai dan yang mereka minati.

5. Teori Krumboltz, Mitchell dan Gelatt

Teori ini 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:

- a. pengaruh baka dan kebolehan individu
- b. persekitaran
- c. pengalaman belajar
- d. 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 kondisi 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 *carrer-entry*, contohnya dalam memilih pekerjaan dan memilih pusat pengajian atau latihan yang bersesuaian.

6. Teori Anne Roe

Teori ini telah diperkenalkan oleh Anne Roe yang merupakan seorang yang terlatih sebagai ahli psikologi klinikal. Beliau kemudiannya menceburi bidang pembangunan kerjaya melalui penyelidikan yang dilakukannya (Osipow, 1973). Teori Roe mengintegrasikan teori personaliti dengan klasifikasi pekerjaan. Teori ini menumpukan kepada dua bahagian iaitu personaliti dan klasifikasi pekerjaan bertujuan untuk melihat hubungan semua bidang pekerjaan dengan latar belakang keluarga dan pengalaman layanan ibu bapa semasa kanak-kanak. Menurut Roe (Zunker, 1986), pengalaman awal kanak-kanak di rumah bersama ibu bapa merupakan asas kepada pembentukan personaliti dan sikap individu terhadap pemilihan termasuklah pemilihan kerjaya. Kanak-kanak menjadikan peranan dan tingkah laku ibu bapa sebagai model peranan dan tauladan. Teori pemilihan kerjaya Roe menyenaraikan tiga faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya individu. Faktor-faktor tersebut ialah latarbelakang genetik, pengaruh tenaga psikik serta pengaruh genetik dan hieraki keperluan individu (Sidek Mohd Noah, 2002).

Menurut Roe (dlm. Sidek Mohd Noah, 2002, Osipow, 1973), faktor latar belakang genetik mempengaruhi minat, kecerdasan, sikap dan personaliti individu yang akhirnya akan mempengaruhi pemilihan kerjaya seseorang. Selain itu, ia turut mempengaruhi sifat fizikal individu seperti ketinggian, kecantikan dan kecacatan individu. Individu yang rabun warna sudah tentu tidak sesuai untuk menjadi ahli kimia.

Manakala faktor pengaruh tenaga psikik pula merupakan perkembangan keupayaan khas seseorang individu ditentukan oleh ke arah mana tenaga psikik diperkembangkan di luar kawalan atau tanpa sedar. Arah perkembangan ini pula terlebih dahulu ditentukan oleh bentuk kepuasan dan kekecewaan yang dialami oleh individu pada zaman kanak-kanak. Pada peringkat kanak-kanak, keperluan yang paling asas ialah keperluan untuk rasa dimiliki dan ini akan kekal sebagai elemen-elemen tidak disedari oleh individu tersebut. Keperluan tidak sedar ini akan membentuk tenaga psikik dan seterusnya akan mempengaruhi bidang kerjaya individu.

Pengaruh faktor genetik dan perkembangan hierarki keperluan mempengaruhi pemilihan kerjaya individu. Antara keperluan utama yang dikenal pasti oleh Maslow ialah keperluan fisiologikal, keselamatan, kasih sayang, penghargaan sendiri dan kesempurnaan sendiri. Apabila keperluan asas telah dipenuhi, keperluan yang lebih tinggi terbentuk dan keperluan ini akan terus meningkat sehingga mencapai keperluan yang paling tinggi iaitu kesempurnaan sendiri. Keperluan yang kuat untuk memenuhi sesuatu

keperluan merupakan sumber motivasi yang sangat kuat yang akan menggerakkan individu.

Roe (Zunker, 1986) telah mengklasifikasikan kerja kepada dua kategori utama iaitu *person oriented* dan *non-person oriented*. Pekerjaan yang bersifat *person oriented* adalah seperti perkhidmatan, hubungan perniagaan, pengurusan (pengurusan dalam kerajaan, industri, perniagaan), budaya secara umum (mengajar, menteri, wartawan), kesenian dan persembahan. Manakala pekerjaan yang bersifat *non-person oriented* pula ialah pekerjaan yang berkaitan teknologi, kerja-kerja luar (pertanian, perhutanan, perlombongan) dan sains. Pemilihan kerjaya tersebut mengikut Roe ditentukan oleh tahap keupayaan individu dan latarbelakang sosio-ekonomi. Kemuncak kepada hubungan antara anak dan ibubapanya merupakan faktor penderas utama keinginan minat dan sikap yang kemudiannya mengrefleksikan pemilihan kerjaya seseorang.

KAJIAN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR PEMILIHAN KERJAYA

1. Adakah faktor gender mempengaruhi kematangan dan pemilihan kerjaya?

Banyak kajian telah dijalankan bagi menilai pemilihan kerjaya dengan membuat perbandingan dari segi gender. Kajian McNair dan Brown (1963) mendapati bahawa aspirasi pekerjaan, jangkaan pekerjaan dan kematangan kerjaya berbeza secara signifikan antara pelajar lelaki dan perempuan berkulit putih dan hitam. Hasil kajian mereka juga menunjukkan bahawa pengaruh status sosio-ekonomi dan konsep sendiri juga signifikan dengan kematangan kerjaya (dlm. Nor Hanita Mohd Shariff, 1997). Hasil kajian Rathburn (dlm. Crites 1978) juga menunjukkan bahawa sikap kaum wanita terhadap kerjaya menjadi matang dengan kadar yang lebih cepat daripada kaum lelaki apabila umur semakin meningkat. Dalam kajian ini, beliau telah menggunakan ujian sikap Inventori Kematangan Kerjaya di mana kebolehpercayaan alat ukuran tersebut ialah .82. Crites (1978) pula menyatakan bahawa perbezaan sikap kematangan kerjaya dan kecekapan memilih kerjaya antara pelajar-pelajar lelaki dan perempuan wujud di awal sekolah menengah. Tahap sikap kematangan kerjaya dan kecekapan memilih kerjaya pelajar-pelajar perempuan bertambah dengan kadar yang lebih cepat daripada lelaki. Kenyataan ini diperkuatkan lagi oleh Maccoby (1969) dan Kifer (1975) yang membuktikan bahawa memang terdapat perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan

perempuan dalam perkembangan dan pembentukan sikap mereka (Ishammudin Hj. Ismail, 1997).

Kajian Currie (1982) terhadap pelajar-pelajar di Australia Barat mendapati mereka memilih pekerjaan mengikut kecenderungan stereotaip jantina yang berlaku secara tradisi. Pekerjaan utama yang dipilih oleh kaum wanita adalah bidang perguruan, kejururawatan dan terapi, manakala pelajar lelaki cenderung memilih bidang perakaunan, kejuruteraan dan sains fizik. Kajian ini menyimpulkan memang wujud perbezaan yang signifikan di antara pemilihan kerjaya lelaki dan wanita. Kajian Olive (1973) di New Jersey menunjukkan remaja wanita lebih banyak memilih pekerjaan yang berstatus tinggi jika dibandingkan dengan golongan remaja lelaki. Remaja wanita lebih mementingkan prestij dan status dari remaja lelaki. Sebab utama wujudnya *gender-stereotyped work* mengikut Schaffer (dlm. Zunker, 1986) adalah signifikan dipengaruhi oleh sistem pendidikan yang diterima. Pelajar perempuan lebih digalakkan kepada kursus bahasa, ekonomi rumahtangga dan menaip, manakala pelajar lelaki lebih digalakkan kepada kursus matematik dan sains. Dalam kajian yang dibuat pada tahun 1978 di USA, pelajar perempuan yang memasuki program kerjaya lelaki hanya 11% sahaja. Disamping itu, wujudnya perbezaan gender dalam pemilihan kerjaya juga disebabkan oleh pengaruh ibubapa. Kajian Moss (1967), M. Lewis dan Freedle (1973) mendapati perbezaan sikap dan layanan ibubapa terhadap anak lelaki dan perempuan pada waktu kecil mempengaruhi pemilihan kerjaya mereka. Kajian Hoffman (1977) di seluruh Amerika mendapati ibubapa menanamkan sifat yang berbeza antara anak lelaki dan perempuan. Anak lelaki ditanamkan sifat bekerja keras, pintar, jujur, bercita-cita tinggi, agresif, berdikari dan berjaya, manakala anak perempuan ditanamkan sifat menjadi ibu yang baik, perkahwinan yang bahagia, mengasihi dan menarik. Layanan dan sikap yang ditanamkan secara berbeza mengikut gender anak telah mempengaruhi pemilihan kerjaya mereka (Rosenwasser, 1982).

Bagaimanapun terdapat kajian-kajian yang menyanggah dapatan yang telah dihuraikan mengenai perbezaan kematangan kerjaya antara pelajar lelaki dan perempuan. Antaranya kajian Gilliland (1968), Vriend (1969) dan Baird (1969) mendapati tiada perbezaan yang signifikan daripada segi kematangan kerjaya antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan. Dapatan kajian Karayani (1981) adalah sama seperti kajian di atas. Kajian beliau menambah bahawa sebab tidak wujudnya perbezaan kematangan kerjaya antara pelajar lelaki dan perempuan adalah kerana berlakunya perkembangan dalam penyebaran maklumat kerjaya yang pesat di kalangan wanita, walaupun beliau

menjangkakan kematangan kerjaya pelajar lelaki lebih tinggi berbanding dengan pelajar perempuan.

Terdapat beberapa kajian dalam negeri yang telah dilakukan untuk mengkaji tentang kaitan antara gender dan minat kerjaya. Kajian Abu Bakar (1986) terhadap pelajar-pelajar tingkatan empat mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara keseluruhannya antara minat kerjaya pelajar lelaki dan perempuan tetapi sebaliknya terdapat hubungan yang signifikan antara minat kerjaya pelajar Bandar dan Luar Bandar.

Kajian Hanita Mohd Shariff (1997) terhadap pelajar-pelajar Sekolah Menengah Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Shah Alam juga mendapati tidak terdapat perbezaan kematangan kerjaya yang signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan. Terdapat beberapa faktor tiada wujudnya perbezaan kematangan kerjaya antara pelajar lelaki dan perempuan. Antaranya disebabkan pendedahan kepada pengalaman yang sama boleh menyebabkan pelajar mempunyai kematangan kerjaya yang sama.

Kajian Dr.Ahmad Che Yaacob dan Abdul Halim Ramli (2003) terhadap 179 orang pelajar UiTM Cawangan Johor juga memperkukuhkan kenyataan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara gender dalam faktor pemilihan kerjaya. Akan tetapi kajian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan di antara pelajar lelaki dan perempuan dari aspek faktor nilai material, dimana pelajar perempuan lebih dipengaruhi oleh nilai material seperti gaji berbanding pelajar lelaki.

2. Faktor-faktor lain pemilihan kerjaya

Disamping faktor gender mempengaruhi faktor pemilihan dan kematangan pemilihan kerjaya, banyak kajian yang dijalankan mendapati berbagai faktor lain lagi mempengaruhi pemilihan kerjaya. Kajian Ginsberg Axelbas dan Herma (1951), menyetujui bahawa terdapatnya pengaruh ibu bapa terhadap pemilihan kerjaya anak-anak. Kajian yang dijalankan oleh Becker dan rakan-rakan ke atas 3,921 pelajar mendapati pengaruh utama dalam pemilihan kerjaya ialah ibubapa. Begitu juga kajian yang dijalankan oleh Martimer dan Jaylen J. ke atas 700 pelajar lelaki di Michigan College dari tahun 1962-1967, mendapati ada perkaitan antara pekerjaan bapa semasa proses pemilihan kerjaya pelajar (dlm. Law Choon Yin, 1991). Tetapi kajian Thomason dan Winer (1994) yang menjalankan kajian terhadap pelajar-pelajar baru di sebuah kolej mendapati tidak ada hubungan yang signifikan antara kebergantungan keluarga terhadap kematangan pemilihan kerjaya.

Zunker (1986) berpendapat status kelas sosial atau sosio-ekonomi (SES) didapati amat kuat sebagai penentu kepada gelagat kerjaya. Ini telah dibuktikan melalui kajian klasik yang telah dilakukan pada pertengahan tahun 1950-an oleh Sewell, Haller dan Straus (1957) yang menunjukkan faktor kelas sosial menyumbang kepada aspirasi kerjaya dan pendidikan pelajar lelaki sekolah tinggi melebihi faktor yang mempunyai hubungan dengan faktor keupayaan pelajar. Smith (1983) telah menegaskan bahawa daripada 8 juta atau lebih individu yang kebanyakannya berkulit hitam, Hispanic dan peribumi Amerika yang dikenali sebagai kelas bawahan telah terkeluar dari arus perdana Amerika dan mereka tidak dianggap sebagai sebahagian dari struktur kelas masyarakat. Glasgow (1980) menggambarkan golongan bawahan sebagai "*already earmarked for failure*" dan mereka tidak berpendidikan, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak mempunyai kemahiran sosial yang boleh membawa mereka memasuki arus perdana masyarakat Amerika.

Kajian lain yang mendukung pandangan di atas ialah kajian Hewer (1965). Beliau telah mengkaji hubungan latarbelakang sosioekonomi pelajar baru yang memasuki Universiti Minnesota pada tahun 1959. Sosioekonomi ditentukan melalui penilaian terhadap pekerjaan dan pendidikan bapa pelajar. Kajian tersebut mendapati kebanyakan pelajar baru yang memasuki Universiti Minnesota datang dari kelas pertengahan (Osipow, 1973). Kajian ini membuktikan pemilihan kerjaya yang bermula dari sistem pendidikan adalah dicirikan oleh kelas masyarakat dan kedudukan sosioekonominya. Dapatan kajian Blau dan Duncan (1967) mengukuhkan pandangan di atas dengan beliau menyimpulkan bahawa kedudukan atau taraf sosial keluarga menjadi penentu kepada jenis kerjaya yang diceburi.

Kajian Hushim Hj. Salleh (dlm. Ishammudin Hj. Saleh, 1997) mendapati 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. Disamping itu, kajian beliau juga mendapati bahawa pencapaian akademik pelajar sangat mempengaruhi pemilihan kerjaya iaitu 75% daripada pelajar-pelajar memilih pekerjaan profesional terdiri daripada pelajar yang mendapat pangkat A dan B dalam peperiksaan Penilaian Menengah Rendah (PMR).

Kajian Dimiyati (1981) dan Amir Awang (1982) menyimpulkan bahawa pilihan kerjaya pelajar-pelajar adalah ditentukan oleh minat mereka. Justeru itu untuk kerjaya pilihan mereka menjadi kenyataan, mereka perlu mengisi program yang berkaitan dengan kerjaya tersebut.

Kajian Nor Saidatul Rajeah (2000) terhadap pelajar tahun akhir Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) mendapati terdapat perbezaan tahap kepentingan faktor-faktor pemilihan kerjaya di kalangan pelajar lelaki dan perempuan universiti tersebut. Analisa menunjukkan sebanyak 77.5% pelajar lelaki bersetuju dengan faktor minat terhadap kerjaya, manakala pelajar perempuan 90.1% bersetuju dengan faktor minat. Kajian tersebut dilakukan ke atas 49 pelajar lelaki dan 41 pelajar perempuan.

Kajian Lum Oi Lee (dlm. Law Choon Yin, 1991) telah mendapati faktor-faktor berikut mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar-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. Kajian ini juga cuba melihat apakah faktor nilai agama menjadi asas kepada pemilihan kerjaya mereka. Dapatan kajian ini telah membuktikan nilai agama menjadi faktor yang paling penting mempengaruhi para pelajar dalam pemilihan kerjaya mereka. Faktor nilai agama jarang dijadikan kriteria penting penyelidik dalam mengkaji gelagat pemilihan kerjaya terutama oleh para pengkaji Barat.

KESIMPULAN

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. Cuma kajian oleh Dr.Ahmad Che Yaacob dan Abdul Halim Ramli (2003) telah melihat dimensi agama dalam pemilihan kerjaya, dan ternyata pelajar muslim menjadikan dimensi agama sebagai salah satu faktor penting dalam pemilihan kerjaya mereka.

RUJUKAN

- Ahmad Mahzan Ayob, 1991. *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Chek Mat. 2000. *Pengurusan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Crites. J.O. 1969. *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Crites. J.O. 1978. *Career Maturity Inventory: Theory and Research Handbook*. California: McGraw-Hill.
- Dewan Bahasa & Pustaka. 1996. *Kamus Dewan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Ishammudin Hj.Ismail. 1997. Tinjauan Terhadap Faktor-Faktor Yang Berkaitan dengan Pemilihan Kerjaya Pelajar-Pelajar Di Pusat Matrikulasi Universiti Islam Antarabangsa Malaysia. *Thesis Sarjana Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia*. Tidak diterbitkan.
- Isaacson, L.E. & Brown, D. 1993. *Career Information, Career Counseling & Care Development*, 5TH Edition. Massachusetts: Allyn and Bacon
- Karayani.M. 1981. Career Maturity of Emotionally Maladjusted High School Students. *The Vocational Guidance Quarterly*, 29:213-219.
- Law Choon Yin. 1991. Hubungan Bangsa Dan Jantina Dengan Pemilihan Kerjaya I Kalangan Pelajar-Pelajar Tingkatan Empat: Satu Kajian Kes. *Thesis Sarjana Muda Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia*. Tidak diterbitkan.
- Nor Saidatul Rajeah Zam Zam Amin. 2000. Keperluan Perkhidmatan Kaunseling Kerjaya Kepada Pelajar-Pelajar Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia Dalam pemilihan kerjaya: Satu Kajian Kes. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sarawak. Tidak diterbitkan.
- Nor Hanita Mohd Shariff. 1997. Tahap Kematangan Kerjaya Di kalangan Pelajar-Pelajar sekolah Menengah Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah, Shah Alam. *Thesis Ijazah Bachelo Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*. Tidak diterbitkan.

- Osipow.Samuel H. 1973. *Theories of Career Development*. Second Edition. New Jersey: Prentice –Hall, Inc.
- Osipow Samuel H. dan Fitzgerald. Louise F. 1996. *Theories of Career Development*. Fourth Edition. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Sidek Mohd Noah. 2002. *Perkembangan Kerjaya: Teori & Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Zunker, Vernon G. 1986. *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*. Second Edition. California: Wadsworth, Inc.