

## **PROSES KOGNITIF, PEMBUATAN KEPUTUSAN DAN PEMILIHAN KERJAYA. KAJIAN EMPERIKAL MENGGUNAKAN PERSPEKTIF PETA KOGNITIF**

**Rusli Ahmad**

*Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
Universiti Malaysia Sarawak*

**Nur Naha Mansor**

*Fakulti Kemanusiaan dan Pembangunan Sumber Manusia  
Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor  
arusli@fcs.unimas.my*

### **ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui proses kognitif yang terlibat di dalam pembuatan keputusan berkaitan pemilihan kerjaya di kalangan graduan. Kajian dijalankan terhadap 74 graduan luar bandar yang mengikuti program latihan sebagai persiapan untuk mereka menghadapi cabaran dunia pekerjaan yang kian mencabar. Pendekatan penyelidikan berbentuk penerangan dan penghuraian (*explanatory*) adalah digunakan sementara teknik pungutan data yang digunakan adalah soal selidik tertutup dan terbuka. Data dianalisa menggunakan analisis kandungan (content analysis) untuk mengenalpasti kata kunci, tema-tema atau pola-pola pendapat graduan berkaitan pembuatan keputusan yang dijalankan. Sebanyak 52 soalselidik yang lengkap telah dianalisa. Dapatan kajian menunjukkan majoriti pelajar pengajian tinggi di Sabah yang dikaji membuat keputusan untuk bekerja sendiri (76.9%) dari memilih untuk bekerja dengan sektor kerajaan (7.6%), kerja dengan swasta (9.6%), kerja makan gaji (0.0%) atau sebagai pelabur (05.7%). Pelbagai sebab telah diberikan dan empat peta kognitif secara kumpulan telah dikenalpasti. Kajian ini menjelaskan sebab-sebab khusus berkaitan pemilihan keputusan terhadap sesuatu kerjaya. Adalah diharap kajian yang lebih mendalam dapat dijalankan terhadap kumpulan graduan yang lain. Kajian berbentuk kuantitatif yang melibatkan lebih ramai responden adalah juga dicadangkan dan diharap generalisi yang kukuh berkaitan isu yang dikaji akan dapat dibuat.

**Kata kunci:** graduan, pembuatan keputusan, pemilihan kerjaya, peta kognitif

## Pengenalan

Salah satu aktiviti berfikir aras tinggi yang penting dalam kehidupan setiap individu ialah berkaitan dengan pembuatan keputusan (Muhamed Awang, 1994; Simon, 1976). Pembuatan keputusan adalah tidak dapat dielakkan dalam kehidupan dan adalah menjadi satu kemestian di dalam hidup. Salah satu aspek pembuatan keputusan yang sangat penting bagi setiap individu adalah berkaitan dengan pemilihan kerjaya (Desimone, Werner dan Harris, 2002). Kerjaya yang dipilih perlulah menepati kehendak dan minat seseorang graduan dan semestinya memberi jaminan kepada masa hadapan seseorang graduan. Impak daripada keputusan yang dibuat adalah sangat besar dan menjadikan aktiviti ini adalah satu perkara yang sangat relevan dan signifikan kepada graduan. Persaingan dengan graduan lain dari dalam dan luar negara untuk mendapatkan sesuatu pekerjaan adalah sangat sengit dan ini menjadikan aktiviti pemilihan kerjaya ini adalah sesuatu yang sangat penting dan kritikal kepada para graduan. Keputusan harus dibuat dengan cepat dan tepat (Simon, 1976; 1991). Sudah pasti terdapat cabaran dan dugaan yang besar yang perlu dihadapi. Jumlah graduan menganggur yang dilaporkan mencecah angka puluhan ribu orang pada masa kini juga menjadikan iasu graduan menganggur kini menjadi isu yang sangat rumit dan sensitif.

Pemilihan kerjaya adalah merupakan satu proses yang kompleks dan melibatkan aplikasi pengetahuan, kemahiran, pengalaman serta penggunaan kompetensi tertentu yang saling berkait antara satu dengan yang lain untuk menguruskannya dengan bijak (Beardwell dan Holden, 1997). Salah satu aspek yang penting dalam pembuatan keputusan berkaitan kerjaya seseorang adalah berdasarkan maklumat atau informasi yang diperolehi. Maklumat adalah penting dalam pembuatan keputusan. Pembuatan keputusan sebagai timbal baliknya akan menjadi pincang tanpa maklumat (Muhamed Awang, 1999). Maklumat diperlukan di dalam pelbagai peringkat pembuatan keputusan dan peranannya adalah sangat besar. Maklumat yang diperolehi dan dianalisis dengan betul akan menentukan jenis keputusan yang akan diambil oleh seseorang.

Latihan adalah sangat penting untuk tujuan memperolehi pengetahuan, kemahiran, menambahkan pengalaman, membina pelbagai kompetensi penting yang berkaitan dan menjadikan seseorang itu mahir atau menjadi mereka yang pakar di dalam sesuatu perkara (Ibrahim Mamat, 2001). Keberkesanan program latihan memerlukan gabungan pelbagai faktor untuk menjayakannya dan perlu dipastikan pencapaiannya agar objektif yang ditentukan adalah dapat dicapai. Latihan yang tidak berkesan akan menyebabkan organisasi dan individu yang terlibat akan menghadapi kerugian (Desimone *et al.*, 2002). Program latihan yang tidak berkesan merugikan semua pihak yang terlibat, pembaziran kewangan dan menimbulkan pelbagai persepsi negatif. Bagi tujuan penilaian program latihan, pelbagai model telah dikemukakan oleh pakar-pakar dan adalah boleh digunakan sebagai garis panduan atau petunjuk untuk mengukur kejayaan atau keberkesanan sesebuah program latihan.

## Latar belakang Kajian

Neisser (1967), memberi definisi proses kognitif sebagai keseluruhan proses di mana input dari pancaindera mengalami proses penukaran, pengurangan, penyimpanan, ingatan semula dan penggunaan. Menurut Anderson (1994), proses kognitif merangkumi segala aktiviti mental atau pernyataan akal yang melibatkan pengetahuan dan maklumat termasuklah persepsi, penumpuan,

ingatan, penakulan, fungsi bahasa, proses pembangunan, penyelesaian masalah dan juga termasuklah hubungan atau interaksi antara manusia dan mesin serta juga kepintaran buatan. Matlin (1994) mengkategorikan proses kognitif kepada dua peringkat. Peringkat kognitif asas termasuklah proses membuat persepsi yang melibatkan penumpuan dan pembentukan konsep serta juga proses ingatan seperti pemprosesan maklumat. Proses kognitif tahap tinggi pula melibatkan proses penakulan, penyelesaian masalah, pembuatan keputusan, pemahaman dan penggunaan bahasa dan meta kognitif. Peta kognitif pula adalah merujuk kepada satu teknik yang digunakan untuk mendapatkan struktur dan bentuk berfikir yang digunakan atau dilalui oleh seseorang individu untuk satu-satu proses mental atau model mental yang berlaku.

Pembuatan keputusan pula adalah merupakan satu proses yang sangat penting dan melibatkan operasi minda yang kompleks. Pelbagai jenis keputusan perlu dibuat sama ada yang bersifat rutin atau bukan rutin, simpel atau kompleks, kecil atau besar dan secara terprogram atau tidak langsung berprogram (program and non-programable decision). Pelbagai teori pembuatan keputusan yang diketengahkan oleh pelbagai tokoh dan pengkaji (Muhamed Awang, 1994, Simon, 1976; 1991).

Pemilihan pekerjaan pula merupakan satu proses kompleks yang berlaku pada setiap individu dalam tatacara yang dilalui untuk membuat pilihan terhadap pekerjaan yang ingin diceburi. Pelbagai sebab utama telah dibincangkan berkaitan dengan sebab berlakunya pemilihan terhadap sesuatu pekerjaan (lihat Torrington dan Hall, 1995) dan dapat diklasifikasikan kepada dua kategori utama iaitu faktor pendorong dan penolak dan bersifat secara internal dan eksternal. Pelbagai langkah-langkah yang terlibat di dalam kitaran pekerjaan (career-life cycle) bagi seseorang individu atau pekerja (Desimone *et al.*, 2002). Pelbagai teori yang menyumbang kepada pemahaman tentang tingkah laku pembuatan keputusan dan kaitannya dengan pekerjaan. Antara teori yang menyumbang antaranya adalah Teori Motivasi Maslow, Teori Jangkaan (Expectency Theory), Teori Penentuan Matlamat (goal setting theory), *drive theory*, Teori Instink dan beberapa teori yang lain.

### **Konteks Penyelidikan**

Kajian ini dijalankan terhadap peserta Program Persediaan Bagi Menghadapi Cabaran Diri Graduan Luar Bandar Sabah yang diadakan pada 2-4 Februari 2007 di Kompleks Lembaga Tabung Haji Kota Kinabalu, Sabah. Peserta adalah terdiri dari pelajar tahun akhir dan graduan dari Sabah yang telah bergraduasi. Objektif kursus adalah seperti berikut iaitu:

1. Menyediakan diri terhadap alam pekerjaan.
2. Menyediakan diri dengan kemahiran menghadapi temuduga dari segi mental dan fizikal seterusnya menghadapi alam pekerjaan.
3. Mengetahui kekuatan serta kelemahan diri.
4. Memilih kerjaya yang sesuai mengikut kesesuaian.
5. Menjadi lebih efektif, kolektif dan positif dalam kerja berpasukan.
6. Membina keyakinan diri yang jitu.

Teknik latihan yang digunakan ialah sesi penerangan atau perkongsian dan juga latihan pada peringkat situasi sebenar. Latihan dalam kumpulan telah dijalankan bagi setiap pengetahuan atau kemahiran penting yang diberi penekanan. Sesi perkongsian pengalaman dengan individu yang terlibat secara langsung dalam bidang keusahawanan juga dijalankan. Peserta juga diberi tugasan

secara kumpulan iaitu membuat atau menyediakan rancangan perniagaan. Setiap kumpulan diminta untuk membuat persembahan secara kumpulan bagi tajuk memulakan perniagaan kecil. Sebanyak enam kumpulan telah dibentuk dan setiap kumpulan terdiri dari 10-12 orang peserta. Pembentangan kumpulan telah dinilai dan diberikan maklumbalas serta merta oleh fasilitator yang terlibat.

### **Objektif dan Persoalan Kajian**

Objektif umum kajian ini adalah untuk meninjau atau meneroka persepsi peserta berkaitan dengan pembuatan keputusan terhadap jenis pekerjaan yang akan dipilih selepas bergraduat dari pengajian masing-masing di universiti-universiti tempatan. Bagi mencapai matlamat ini, tiga objektif khusus kajian telah dikenalpasti seperti di bawah.

1. Untuk menentukan pola pemilihan kerjaya siswazah selepas bergraduat.
2. Untuk mengenalpasti sebab atau justifikasi terhadap pola pemilihan atau keputusan yang telah dibuat.
3. Untuk mengenalpasti peta kognitif secara kumpulan terhadap pola pemilihan atau keputusan yang telah dibuat.
4. Untuk menentukan keberkesanan latihan yang diberikan.

Bagi memberi jawapan kepada objektif umum dan khusus kajian ini tiga soalan penyelidikan telah dikenalpasti iaitu;

1. Apakah pola pemilihan kerjaya siswazah selepas bergraduat?
2. Apakah alasan terhadap pola pemilihan pekerjaan berkenaan?
3. Apakah peta kognitif secara kumpulan terhadap pola pemilihan pekerjaan yang dijalankan?
4. Apakah latihan yang diberikan adalah berkesan?

### **Metodologi dan Penganalisan Data Kajian**

Kajian yang dijalankan adalah berbentuk deskriptif iaitu menghuraikan atau menjelaskan sebab atau justifikasi kepada pola pembuatan keputusan yang diambil oleh peserta. Soalselidik telah digunakan dalam sesi pungutan data penyelidikan ini. Kandungan soalselidik adalah berbentuk soalan tertutup dan terbuka berkaitan dengan persoalan kajian dan peserta diminta untuk menulis respon atau maklumbalas berdasarkan soalan yang dikemukakan. Soalselidik dipilih kerana adalah salah satu teknik atau kaedah popular dalam siri pungutan data (De Vaus, 1991; Easterby-Smith, Thorpe and Lowe, 2002). Sekaran (1992) mendefinisikan soalselidik adalah sebagai satu kaedah soalan bertulis terancang yang membolehkan responden memberi jawapan terhadap persoalan yang telah ditentukan. Sekaran (1992) juga menegaskan kaedah ini adalah sangat efisien bagi memungut data jika penyelidik secara jelas mengetahui jenis data yang dikehendaki dan bagaimana data itu dianalisa. Soalselidik adalah sesuai digunakan dalam kajian ini kerana teknik ini mudah ditadbirkan dan didapati berkesan untuk memungut data bagi menjawab soalan dan objektif kajian.

Data kajian ini telah dianalisis menggunakan teknik analisis kandungan (content analysis). Setiap soal selidik telah diteliti sama ada telah memberi maklumbalas yang lengkap atau tidak. Sebanyak

10 soalselidik didapati tidak dapat digunakan untuk proses analisa data yang seterusnya. Ini adalah kerana informan tidak menjawab soalan kajian dengan betul. Informan terlibat telah membuat lebih dari satu pilihan jawapan sedangkan mereka hanya diminta untuk memberikan satu pilihan atau membuat satu keputusan sahaja. Arahan yang diberi adalah jelas berkaitan dengan aspek di atas. Semasa analisis kandungan dijalankan, kiraan secara manual dibuat terhadap jumlah pilihan informan terhadap saranan jawapan yang telah dikenalpasti. Analisa telah dibuat berdasarkan kata kunci (keywords) atau kata konsep (word concept). Pengkaji sedapat mungkin cuba untuk mengekalkan perkataan asal yang ditulis oleh informan terhadap soalan terbuka yang dikemukakan. Terdapat juga konsep baru atau lain yang diputuskan oleh pengkaji dan diguna pakai bagi menggambarkan apa yang ingin disampaikan oleh responden. Keadaan ini berlaku kerana beberapa sebab antaranya ialah penulisan sebab atau justifikasi yang panjang, penyelarasan bagi tujuan mengambil kira isi atau kata kunci yang seakan sama ditulis oleh informan lain dan faktor pemindahan kata kunci atau kata konsep terlibat ke dalam perisian *Decision Explorer* Versi 3.3.0 yang dibangunkan oleh *Banxia Software Limited*. Perisian ini digunakan untuk membantu membina peta kognitif secara kumpulan responden berdasarkan pilihan kerjaya siswazah selepas bergraduasi yang dibuat. *Decision Explorer* dipilih untuk membuat peta kognitif informan kerana perisian ini adalah relevan dan didapati paling sesuai dan telah diakui dari segi kemampuan yang ditunjukkan (lihat Spicer, 2001; Langfield-Smith, 1992).

### **Deskriptif Statistik**

Informan kajian adalah terdiri dari 74 peserta atau mahasiswa yang terlibat di dalam program yang dijalankan. Mereka terdiri dari pelajar yang berada di tahun akhir dan yang telah bergraduasi dari pengajian mereka dari pelbagai institusi pengajian tinggi awam di Malaysia. Dari 62 dokumen bertulis yang diterima hanya 52 dokumen bertulis dari informan yang telah dapat diproses kerana maklumat yang diberikan adalah lengkap dan mengikut garis panduan arahan yang diberi. Terdapat 10 maklumbalas yang telah ditolak kerana memberi jawapan yang lebih dari satu pilihan sedangkan garis panduan arahan yang diberi adalah meminta informan membuat pilihan satu sasaran pekerjaan sahaja. Dari segi jantina, majoriti (84.6%) informan adalah perempuan dan bakinya adalah lelaki (15.4%). Dari segi umur, majoriti informan (86.5%) adalah berumur dalam lingkungan 21-25 tahun, manakala sejumlah kecil 13.5% adalah dalam lingkungan umur 25 tahun dan ke atas. Dari segi bidang pengajian, majoriti informan (88.5%) adalah dari aliran Sains, manakala cuma 9.6% adalah dari bidang bukan Sains (sastera/pengurusan). Seorang informan tidak memberi maklumbalas berkaitan soalan ini. Lokasi kediaman informan menunjukkan majoriti informan adalah berasal dari kawasan luar bandar (71.2%) dan 26.9% adalah berasal dari kawasan bandar. Seorang informan (1.9%) tidak memberikan respons. Diteliti dari segi universiti awam di mana informan mengikuti pengajian, data menunjukkan majoriti informan (71.2%) adalah dari Universiti Institut Teknologi Malaysia (UiTM), Cawangan Sabah. Sebanyak 11.5% adalah dari Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) dan 7.7% adalah dari Universiti Malaysia Sabah (UMS). Jadual 2 di bawah menunjukkan latarbelakang informan kajian ini berdasarkan beberapa aspek yang terpilih secara terperinci.

**Jadual 2: Latarbelakang Informan Kajian**

Aspek	Jumlah/ Peratus	Aspek	Jumlah/ Peratus
<b>Jantina</b> Perempuan Lelaki	44 (84.6%) 8 (15.4%)	<b>Bidang pengajian</b> Sains Bukan Sains Tiada maklumat	5 (9.6%) 46 (88.5%) 1 (1.9%)
<b>Umur</b> 21 – 25 tahun 25 ke atas	45 (86.5%) 7 (13.5%)	<b>Lokasi kediaman</b> Bandar Luar bandar Tiada maklumat	14 (26.9%) 37 (71.2%) 1 (1.9%)
<b>IPTA</b> UNIMAS UiTM (Sabah) UMS KUITTHO	6 (11.5%) 37 (71.2%) 4 (7.7%) 1 (1.9%)	UPM UM USM UUM	1 (1.9%) 1 (1.9%) 1 (1.9%) 1 (1.9%)

Petunjuk: KUITTHO- Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

UPM- Universiti Putra Malaysia

UM- Universiti Malaya

USM- Universiti Sains Malaysia

UUM- Universiti Utara Malaysia

### Keputusan dan Perbincangan

Dapatan kajian menunjukkan sebahagian besar peserta atau 76.9% adalah berminat untuk bekerja sendiri setelah bergraduasi dari pengajian mereka di institusi pengajian tinggi awam di Malaysia. Ini diikuti dengan pilihan pekerjaan di sektor swasta (9.6%), manakala pilihan kerja dengan kerajaan pula adalah sebanyak 7.6%. Dapatan kajian menunjukkan tiada seorang (0.0%) pun informan yang memilih untuk bekerja makan gaji. Sementara itu didapati terdapat sejumlah tiga informan atau 5.7% dari informan yang memilih untuk menjadi pelabur. Jadual 3 menunjukkan maklumat atau butiran secara terperinci pilihan kerjaya siswazah selepas bergraduasi seperti mana aturan pilihan yang dikemukakan di dalam soalselidik yang diberi untuk dijawab oleh informan di dalam kajian yang dijalankan.

**Jadual 3: Pilihan Kerjaya Siswazah Selepas Bergraduat**

Pilihan Kerjaya	Jumlah pilihan	Peratus
Kerja Sendiri	40	76.9
Kerja dengan kerajaan	4	7.6
Kerja dengan swasta	5	9.6
Kerja makan gaji	0	0.0
Pelabur	3	5.7

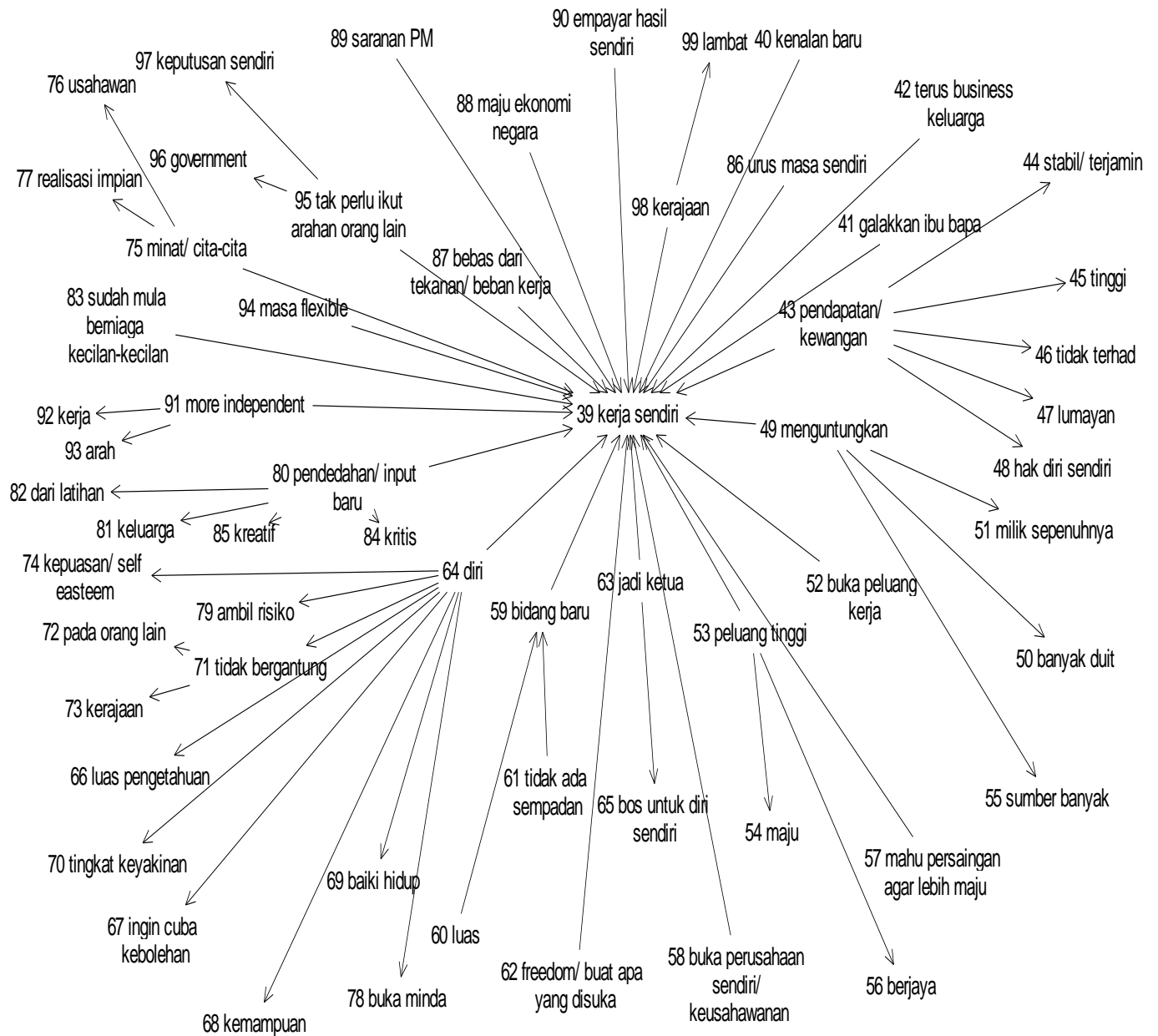
Jadual 3 menunjukkan majoriti informan adalah memilih untuk bekerja sendiri. Pelbagai alasan diberikan terhadap pemilihan keputusan tersebut seperti pada Jadual 4.

**Jadual 4: Justifikasi Pemilihan Bekerja Sendiri**

Alasan	Jumlah pilihan	Alasan	Jumlah pilihan
Pendapatan lumayan	11	Urus masa sendiri	1
Pendapatan tinggi	9	Bebas dari tekanan/ beban kerja	2
Pendapatan stabil/ terjamin	2	Maju ekonomi negara	1
Pendapatan tidak terhad	1	Mula berniaga kecil-kecilan	1
Pendapatan hak sendiri	1	Saranan PM	1
Cuba kebolehan/ kemampuan	8	Bina empayar, hasil sendiri	1
Baiki diri/ hidup	6	'more independent'	6
Tingkat keyakinan	2	'independent'- dari segi kerja	1
'More' pengalaman	4	'More independent'- arahan	1
Minat/ cita-cita	7	Masa 'flexible'	4
Realisasi impian	1	Tak perlu ikut arahan orang lain	10
Luas pengetahuan	1	Buat keputusan sendiri	5
Jadi usahawan	1	Kerajaan	1
Kepuasan/ 'self-esteem'	5	Kerajaan-banyak birokrasi	1
Buka minda	2	Kerajaan-jawatan terhad	1
Ambil risiko	2	Kerajaan-lambat	1
kreatif	1	Input dari latihan/ kursus	1
Kritis	1	Keluarga beri pendedahan	1
Ambil peluang	1	Galakkan dari keluarga	2
Berperancangan	1	Terus 'business' keluarga	1
'freedom'/buat apa yang disukai	3	Kenalan baru	1
Jadi ketua	3	Hak sendiri	1
Buka perusahaan sendiri	2	Peluang untuk maju tinggi	6
Mahu saingan untuk lebih maju	4	Buka peluang kerja	1
Milik sepenuhnya	2	'Open to everybody'	1
Sumber banyak	1	Tak ada sempadan	3

Peta kognitif secara kumpulan bagi pilihan kerjaya kerja sendiri adalah seperti di bawah;

**Rajah 2: Peta Kognitif Kumpulan Pemilihan Keputusan Bekerja Sendiri**





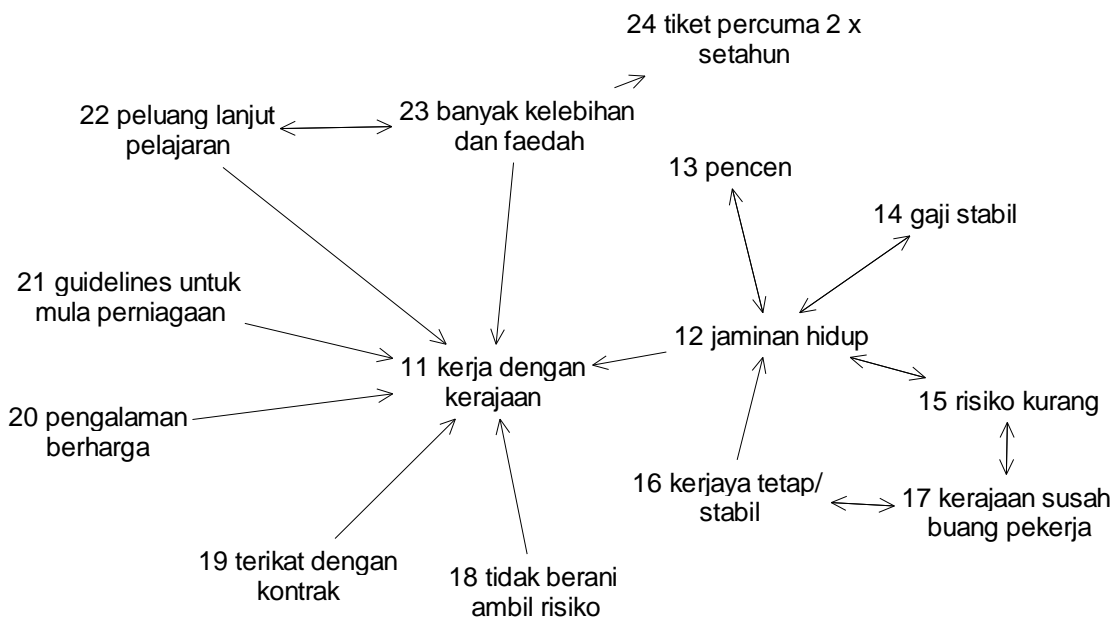
Dapatan kajian yang menarik untuk diteliti adalah berkaitan pilihan sasaran pekerjaan untuk bekerja dengan kerajaan. Terdapat 4 informan yang mewakili 7.6% dari jumlah informan yang berminat untuk menceburi bidang ini. Alasan kepada pemilihan keputusan di atas adalah seperti pada Jadual 5 di bawah;

**Jadual 5: Alasan pemilihan kerjaya dengan kerajaan**

Alasan	Jumlah pilihan
Jaminan hidup	2
Risiko kurang	2
Tidak berani ambil risiko	1
Banyak kelebihan dan faedah	1
Terikat dengan kontrak biasiswa	1
Pengalaman berharga	1
'Guidelines' untuk mula perniagaan	1
Peluang lanjut pelajaran	1
Tiket percuma 2 tahun sekali	1
Gaji stabil	1
Kerja tetap/ stabil	1
Kerajaan susah buang pekerja	1
Kemudahan pencen	2

Peta kognitif secara kumpulan bagi pilihan kerjaya kerja dengan kerajaan adalah seperti di bawah;

**Rajah 3: Peta Kognitif Kumpulan Pemilihan Keputusan Kerja Dengan Kerajaan**



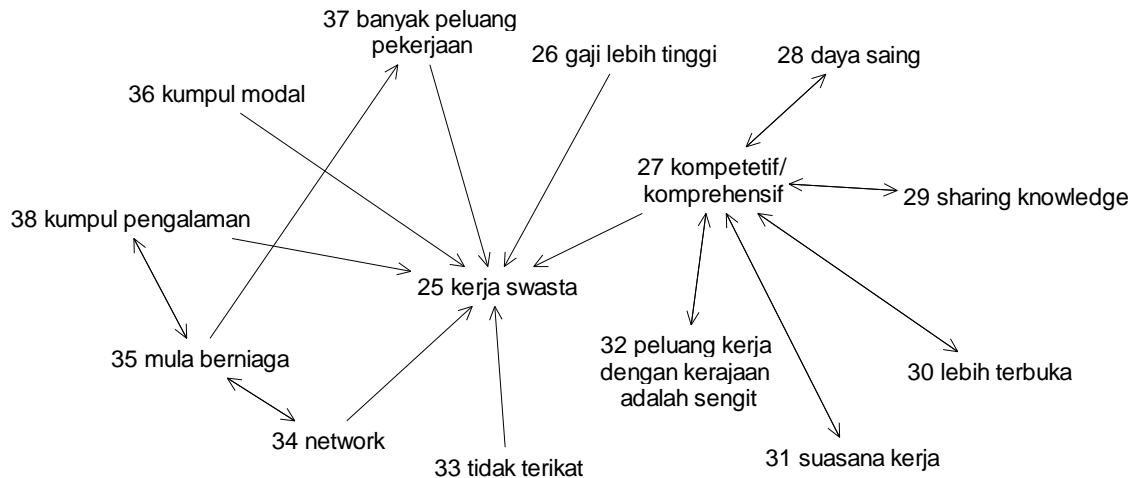
Dapatan kajian berkaitan pilihan kerja dengan sektor swasta adalah menarik untuk diperhatikan. Terdapat 5 informan yang mewakili 9.6% dari jumlah peserta yang terlibat berminat untuk bekerja dengan pihak swasta. Alasan kepada pemilihan keputusan di atas adalah seperti berikut;

**Jadual 6: Alasan Pemilihan Kerjaya Kerja Dengan Swasta**

Alasan	Bilangan memilih
Gaji lebih tinggi	3
Persaingan kompetitif/ komprehensif	2
Daya saing	1
'Sharing knowledge'	1
Persaingan lebih terbuka	2
Suasana kerja lebih saingan	1
Peluang kerja dengan kerajaan adalah sengit	1
Tidak terikat	1
Banyak peluang pekerjaan	2
Kumpul modal	1
Kumpul pengalaman	1
'Network'	1
Mula berniaga	1

Peta kognitif secara kumpulan bagi pilihan kerjaya kerja dengan swasta adalah seperti di bawah;

**Rajah 4: Peta Kognitif Kumpulan Pemilihan Keputusan Kerja Dengan Swasta**



Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat seorang pun informan (0.0%) yang berminat untuk kerja makan gaji. Pilihan kerjaya ini merupakan pilihan ke-empat yang disenaraikan di dalam soalselidik yang dijalankan.

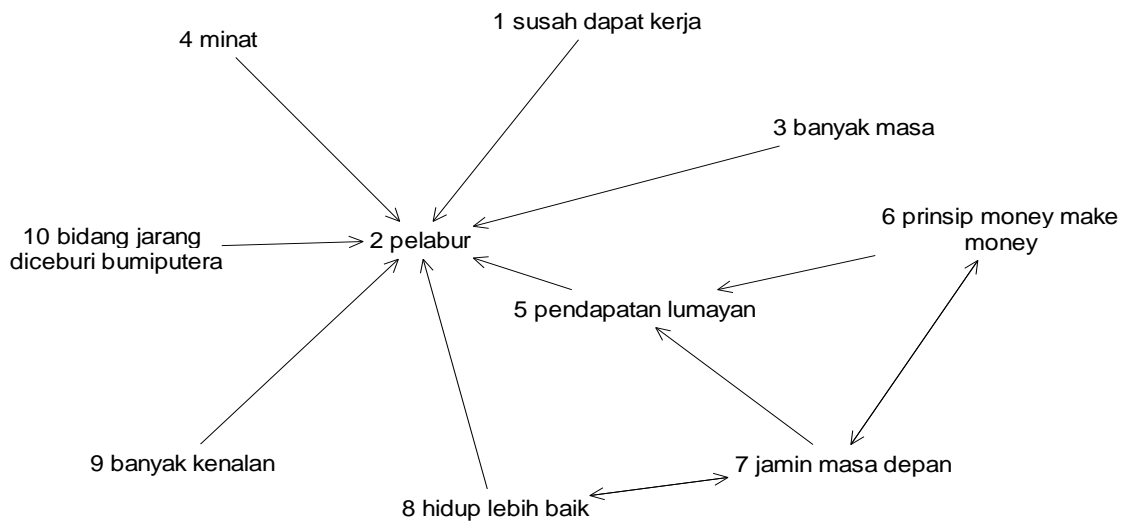
Dapatan kajian yang menarik untuk diteliti adalah berkaitan pilihan kerjaya sebagai pelabur selepas kursus persediaan graduan luarbandar ini dijalankan. Terdapat 3 pelajar yang mewakili 5.7% dari jumlah peserta yang berminat untuk menceburi bidang ini. Alasan kepada pemilihan keputusan di atas adalah seperti pada Jadual 7 di bawah;

**Jadual 7: Alasan Pemilihan Kerjaya Sebagai Pelabur**

Alasan	Bilangan memilih
Minat	1
Susah dapat kerja	1
Banyak masa	1
Pendapatan lumayan/ tingkat sumber pendapatan	2
Hidup lebih baik/	1
Banyak kenalan	1
bidang yang jarang diceburi Bumiputera	1
Prinsip 'money make money'	1

Peta kognitif secara kumpulan bagi sasaran pekerjaan sebagai pelabur adalah seperti di bawah;

**Rajah 5: Peta Kognitif Kumpulan Pemilihan Kerjaya Sebagai Pelabur**



## Perbincangan

Kajian yang dijalankan mempamerkan terdapat beberapa dapatan kajian yang menarik untuk diberi perhatian serius dan mendalam. Antaranya ialah;

1. Didapati terdapat sejumlah 86.5% informan yang baru untuk memasuki alam pekerjaan. Hal ini selari dengan selari dengan sorotan literatur yang menyatakan bahawa tahap umur antara 16-25 tahun adalah berada di dalam kitaran kedua dalam proses pembangunan kerjaya individu. Pada tahap ini didapati individu baru mula untuk memasuki Peringkat 2 iaitu Kemasukan ke Organisasi (Organisational Entry) (Desimone dan rakan-rakan, 2002).
2. Dapatan kajian yang kedua ialah berkaitan dengan pilihan kerjaya untuk bekerja sendiri. Majoriti informan memilih kerjaya ini. Di antara sebab atau justifikasi utama yang diberikan adalah kerana pendapatan yang lumayan, tinggi, stabil, terjamin dan tidak terhad. Adalah tidak dinafikan faktor pendapatan yang lumayan ini telah menjadi tarikan utama kepada kebanyakan pekerja. Perkara ini disokong oleh banyak kajian lepas yang dijalankan (lihat Bartol dan Locke, 2000; Kessler, 2000; Millward, Bryson dan Forth 2000; O'Donnell dan O'Brien, 2000; Perry, 1995; Argyris, 1994). Didapati faktor untuk membaiki diri dan taraf hidup serta memenuhi minat dan cita-cita adalah antara sebab utama pilihan dibuat terhadap kerjaya ini. Hal ini dikaitkan pula dengan faktor kepuasan diri atau 'self esteem' yang ingin diperolehi oleh individu. Hal ini selari dengan Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada 1951. Didapati responden mengaitkan pilihan ini dengan beberapa ciri ketidakpergantungan kepada mana-mana pihak. Pekerjaan ini menyebabkan informan itu lebih bebas (more independent) dan melakukan bentuk pekerjaan yang disukainya. Responden menyatakan bahawa mereka bebas dari tekanan dan bebanan kerja. Keadaan ini selari dengan peningkatan keyakinan diri, pengetahuan, pengalaman dan pemikiran kritis dan kreatif, dan sifat ingin bebas dari ikutan dan arahan mana-mana pihak lain. Keadaan ini selari dengan sikap yakin diri dan ciri positif yang ada pada seseorang individu.
3. Dapatan kajian menunjukkan hanya sejumlah kecil informan (7.6%) yang berminat untuk bekerja dengan kerajaan. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian lain yang menyatakan bahawa individu lebih suka untuk memilih pekerjaan dengan sektor kerajaan. Antara sebab yang dikenalpasti penyebab kepada keadaan itu adalah jaminan hidup, kurang risiko (gaji stabil, kurang pembuangan pekerja), keselamatan (ditanggung kerajaan, insuran atau perlindungan), banyak kemudahan, insentif dan faedah (pencen, bonus tahunan, cuti, peluang belajar) dan beberapa faktor lain (lihat Torrinton dan Hall, 1995). Walaubagaimanapun dapatan kajian ini adalah agak memeranjatkan. Ini kerana sejumlah besar siswazah kini tidak mahu lagi untuk memilih bekerja dengan kerajaan. Keadaan ini berlaku mungkin kerana peluang pekerjaan di sektor kerajaan yang agak terhad kini, perubahan cita rasa pekerjaan, perubahan sikap individu dan peluang pekerjaan lain yang makin besar dan banyak. Dapatan kajian ini mungkin juga kerana fasilitator yang menjalankan program ini berjaya untuk menukar persepsi peserta dari hanya membuat pilihan terhadap peluang bekerja di sektor kerajaan sahaja dengan peluang pekerjaan lain di pelbagai sektor yang terbuka luas.
4. Dapatan kajian yang menarik untuk diteliti ialah pilihan informan untuk bekerja dengan sektor swasta. Pelbagai alasan yang diberi terhadap pilihan ini. Antara sebab utama ialah gaji yang lebih tinggi, persaingan yang kompetitif, suasana pekerjaan yang lebih saingan,

peluang sengit untuk bekerja dengan kerajaan, ingin mengumpul modal dan pengalaman dan hubungan atau 'network' yang lebih luas. Hal ini adalah selari dengan hasil kajian dan literatur yang telah dinyatakan oleh beberapa tokoh dan pengkaji berkaitan dengan peluang pekerjaan di sektor swasta dan personaliti diri yang ada pada seseorang individu (Beardwell dan Holden, 1997). Walaubagaimanapun dapatan kajian ini masih menunjukkan bahawa hanya sebilangan kecil sahaja responden kajian yang berminta untuk bekerja dengan sektor swasta. Ini mungkin kerana aspek pekerjaan yang melibatkan pengawasan dan pematuhan arahan dari pihak lain adalah jelas dalam pekerjaan dalam sektor ini. Responden jelas inginkan aspek kawalan yang minima dari pihak lain terhadap diri dan bentuk kerja yang mereka lakukan.

5. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat seorang pun informan yang berminat untuk bekerja makan gaji. Dapatan kajian ini adalah sesuatu yang diluar jangkaan. Ini adalah kerana dapatan kajian lepas banyak menunjukkan bahawa graduan adalah paling cenderung untuk bekerja dengan sektor kerajaan. Jaminan terhadap pekerjaan dari segi gaji dan pencen yang disediakan adalah antara sebab utama pilihan untuk bekerja dengan sektor kerajaan adalah tinggi. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh sebuah konsultan tempatan dari Kuala Lumpur yang dilaporkan di dalam Berita Harian, 11 Mac 2007. Di antara sebab-sebab yang dikenalpasti berlakunya perubahan pilihan pekerjaan di atas adalah kerana insentif kewangan yang tidak menarik yang ditawarkan oleh pihak kerajaan. Gaji yang ditawarkan oleh pihak swasta adalah lebih kompetitif dan bentuk pekerjaan yang dilakukan adalah lebih mencabar. Di samping itu peluang untuk memajukan diri dan kerjaya adalah lebih baik di sektor swasta berbanding dengan sektor awam. Bahagian ini melaporkan dapatan kajian berdasarkan soalan kajian dan hipotesis yang telah dibincangkan terdahulu. Objektif pertama survei ini adalah untuk meneroka sikap pegawai penilai prestasi terhadap pelaksanaan sistem pemprosesan maklumat dalam pembuatan keputusan berkaitan dengan prestasi.
6. Dapatan kajian yang juga menarik untuk diperhatikan ialah pemilihan kerjaya sebagai pelabur. Hanya sejumlah kecil informan (5.7%) yang berminat untuk kerjaya ini. Antara sebab utama pemilihan kerjaya ini adalah kerana faktor minat, susah untuk mendapat kerja, banyak masa terluang, pendapatan yang lumayan. Hidup yang lebih baik, kenalan yang ramai, bidang baru bagi bumiputera dan prinsip untuk menambahkan keuntungan hasil dari pelaburan berdasarkan modal yang diperuntukkan. Dapatan kajian ini selari dengan literatur dan dapatan kajian yang dijalankan sebelum ini (Beardwell dan Holden, 1997). Walaupun terdapat sebilangan kecil responden yang berani mengambil inisiatif baru untuk ikut serta dalam soal pelaburan dan penanaman modal, dikesan angka ini adalah masih tersangat kecil. Mungkin ini adalah kerana faktor pegangan tradisi yang kuat untuk bekerja dengan sektor kerajaan yang dianuti ramai sebelum ini ataupun kurangnya pendedahan informan dalam bidang ini.

### **Implikasi, Cadangan dan Limitasi Kajian**

Beberapa implikasi berdasarkan dapatan kajian adalah perlu diamati secara serius. Antaranya ialah;

1. Didapati terdapat perubahan dari segi pola pemilihan kerjaya graduan. Jika sebelum ini graduan dikatakan lebih berminat untuk bekerja dengan sektor kerajaan, dapatan kajian ini adalah sebaliknya. Kesan dari itu didapati banyak peluang dan pendedahan perlu diberi kepada graduan untuk dapat menceburi kerjaya sendiri dengan berkesan dan berjaya. Persediaan dan persiapan serta sokongan yang cukup dari segi pengetahuan, kemahiran, kepakaran, pengalaman, sikap, bakat dan kompetensi lain adalah perlu diberikan kepada graduan secara terancang dan sistematik. Diharap dasar dan skim sokongan serta bantuan yang berkaitan dapat diberi kepada graduan yang ingin memulakan kerjaya sendiri.
2. Dicapadangkan kajian yang lebih komprehensif dijalankan kepada sejumlah responden yang lebih ramai dan menggunakan pendekatan kajian yang lebih bersifat menyeluruh. Diharap dapatan kajian yang lebih komprehensif dan lengkap dapat diperolehi. Gabungan kajian berbentuk kuantitatif dan kualitatif atau kajian bercorak hibrid dijangka dapat memberikan gambaran yang lebih tepat berdasarkan topik dan fenomena yang dikaji. Kajian juga perlu diperluaskan kepada siswazah dari sektor swasta dan kerajaan serta lulusan luar negara.
3. Walaupun kajian ini berjaya menunjukkan dapatan kajian yang menarik dan penting, beberapa limitasi kajian adalah dikenalpasti. Responden yang terlibat didapati adalah terhad kepada graduan dari Negeri Sabah sahaja manakala teknik pungutan data yang digunakan hanyalah soalselidik bertulis. Kaedah analisis data yang lebih mantap perlu dikenalpasti antaranya adalah dengan menggunakan beberapa perisian analisis data kualitatif yang terbaru. Skop kajian perlu diperluaskan dengan mengambilkira beberapa aspek lain yang dapat menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam terhadap masalah yang dikaji. Instrumen kajian yang lebih menyeluruh dan dipercayai juga perlu digunakan.

### **Kesimpulan**

Kertas penyelidikan ini memberi perhatian kepada soalselidik yang dijalankan bagi meneroka dan menentukan pemilihan kerjaya siswazah selepas bergraduasi dari pengajian mereka di universiti-universiti tempatan. Dapatan kajian menunjukkan majoriti pelajar pengajian tinggi di Sabah yang dikaji membuat keputusan untuk bekerja sendiri. Sebab dan justifikasi yang diberi adalah pelbagai dan dapat diklasifikasikan kepada beberapa kategori utama iaitu faktor pendapatan tinggi yang dijangkakan, bentuk pekerjaan yang lebih fleksibel, aspek positif kepada peningkatan konsep sendiri dan faktor kebebasan bertindak dan membuat keputusan sendiri yang lebih baik. Terdapat empat peta kognitif secara kumpulan bagi pola pembuatan keputusan yang telah diperolehi dan sangat menarik untuk diteliti. Setiap peta kognitif adalah unik dan mempunyai ciri-ciri yang tersendiri. Diharapkan kajian yang lebih mendalam dan menyeluruh akan dapat dibuat. Kajian ini menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena pembuatan keputusan yang melibatkan graduan iaitu dalam pemilihan kerjaya pilihan dari segi pola pemilihan, sebab dan justifikasi dan peta kognitif secara kumpulan bagi setiap pemilihan kerjaya yang dibuat.

**RUJUKAN**

- Argyris C. (1994) 'Good Communication That Block Learning.' *Harvard Business Review*, July-August, pp. 77-85.
- Armstrong M. (1999) *How To Be An Even Better Manager* (fifth edition). London: Kogan Page.
- Armstrong M. (1998) *Managing People: A Practical Guide for Line Managers*. London: Kogan Page.
- Armstrong M. and Baron A. (1998) *Performance Management: The New Reality*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bartol K. and Locke E. (2000) 'Incentives and Motivation.' In S. Rynes and B. Gerhart (Eds) *Organisation Compensation*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 54-68.
- Beardwell I. and Holden L. (1997) *Human Resource Management: A Contemporary Perspective* (2nd edition). London: Financial Times: Pitman.
- Billsberry J. (2000) *The Effective Manager: Perspective and Illustrations*. Thousand Oaks: Sage.
- Bissessar A.M. (2000) 'The Introduction of New Appraisals Systems in the Public Services of the Commonwealth Caribbean.' *Public Personnel Management*, Vol. 29 No. 2, pp. 277-292.
- Desimone, Werner and Harris (2002) *Human Resource Development*, United States of America: Harcourt College Publishers.
- De Vaus D.A. (1991) *Survey in Social Research* (3rd edition). London: George Allen and Unwin.
- Easterby-Smith M. Thorpe R. and Lowe A. (2002) *Management Research: An Introduction* (2nd edition). London: Sage.
- Ibrahim bin Mamat (2001). *Effective Design and Successful Management of Training*. Selangor; Eastview Publication.
- Kessler I. (2000) 'Performance Appraisal.' In S. Banch and K. Sisson *Personnel Management: A Comprehensive Guide to Theory and Practice* (3rd edition). London: Blackwell, pp. 104-121.

- Langfield-Smith K. (1992) 'Exploring the Need for a Shared Cognitive Map.' *Journal of Management Studies*, Vol. 29 No. 3, pp. 349-368.
- Matlin M. W. (1994) *Cognition* (3rd edition). New York: Harcourt Brace.
- Millward N. Bryson A. and Forth J. (2000) *All Change at Work?* London: Routledge.
- Muhamed Awang (1992) *Siri Analisis Psikologi: Membuat keputusan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muhamed Awang (1994) *Keperluan Kajian Tentang Pakar dan Kepakaran di Malaysia*. Bangi: Jabatan Psikologi Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Napier, R. W and Gershenfeld.M.K *Groups : Theory and Experience. 6<sup>th</sup> Edition*. Temple University. Houghton Mifflin Company.
- Neiser U. (1967) *Cognitive Psychology*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- O'Donnell M. and O'Brien J. (2000) 'Performance-Based Pay in the Australian Public Service. Employee Perspectives.' *Review of Public Personnel Administration*, Spring, pp. 20-34.
- Perry J. (1995) 'Compensation, Merit Pay, And Motivation.' In S.W. Hays and R.C. Kearney (Eds.) *Public Personnel Administration: Problems and Prospects*. New Jersey: Prentice Hall, pp. 88-102.
- Sekaran U. (2000) *Research Methods For Managers: A Skill-Building Approach* (3rd edition). New York: John Wiley.
- Spicer D. (2001) 'Expanding Experimental Learning: Linking Individual and Organisational Learning, Mental Model and Cognitive Style.' *Working Paper Series*, No. 01/16. Bradford University School of Management.
- Simon, H. (1976) *Administrative Behavior* (3rd ed.), New York: The Free Press.
- Simon, H. (1991) *Models of My Life*, United States: Basic Books.
- Torrington D. and Hall L. (1998) *Human Resource Management* (4th edition). Hertfordshire: Prentice Hall.
- Vroom, V. H. and Jago, A. G. (1988) *The new leadership: Managing participation organisations*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.



Vroom, V. H. and Yetton, P. W. 1973. *Leadership and decision-making*. Pittsburgh:  
University of Pittsburgh Press.

Zey, M. (1992) *Decision Making : Alternatif to Rational Choice Models*. Sage  
Publication: International Education and Professional Publisher.