

Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya dalam Kalangan Graduan ketika Pandemik COVID-19
(*Factors Influencing Career Choice among Graduates during the COVID-19 Pandemic*)

KHADIJAH AN-NAJIBAH AZAHA SABRI & LAI WEI SIENG*

ABSTRAK

Pandemik Covid-19 telah menyebabkan masalah pengangguran menjadi isu yang panas di seluruh dunia. Kebiasaan lepasan graduan dan pekerja lebih mengambil berat tentang gaji, persekitaran pekerjaan, minat dan kestabilan pekerjaan dalam memilih kerjaya. Objektif kajian ini adalah mengenalpasti dan melihat perbezaan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan selepas Covid-19. Antara pembolehubah penting yang digunakan ialah faktor gaji, faktor minat dan pengalaman, faktor persekitaran dan faktor kestabilan pekerjaan. Kajian ini dijalankan dalam kalangan pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia sebagai responden. Model yang digunakan dalam kajian adalah berasaskan Model Herzberg manakala analisis statistik yang digunakan adalah deskriptif statistik dan ujian Wilcoxon T bagi melihat perbezaan faktor sebelum dan semasa Covid-19. Hasil kajian menunjukkan ada perbezaan tahap kepentingan bagi setiap pembolehubah walaupun sedikit sebelum dan semasa Covid-19 di mana semua pembolehubah menjadi kurang penting semasa Covid-19 berbanding sebelum Covid-19 dalam memilih kerjaya di kalangan pelajar.

Kata kunci: Pemilihan pekerjaan; faktor gaji; faktor minat; faktor kestabilan kerja

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has caused the unemployment problem to become a hot issue around the world. It is common for graduates and employees to be more concerned about salary, work environment, job interest and stability in choosing a career. The objective of this study is to identify and look at the differences in the phenomena of factors that influence job selection among graduates before and after Covid-19. Among the important variables used are salary factors, interest and experience factors, environmental factors and job stability factors. This study explored and identified among Universiti Kebangsaan Malaysia students as respondents. The model used is the Herzberg Model and the statistical analysis used is a descriptive statistic and Wilcoxon T test to see the difference of factors before and during Covid-19. The results shows there is a difference in the level of importance for each variable even slightly before and during Covid-19 where all variables become slightly less important during Covid-19 than before Covid-19 in choosing a career among students.

Key words: Job selection; salary factor; interest factor; job stability factor

PENGENALAN

Bagi menjamin kelangsungan dan kesejahteraan hidup, pekerjaan merupakan aktiviti yang penting dalam kehidupan seseorang. Hal ini demikian kerana pekerjaan dapat menunjukkan tahap ekonomi, pendapatan dan status individu. Kebanyakan individu sudah mula berfikir tentang cita-cita atau pekerjaan sejak zaman persekolahan lagi. Ini menjelaskan bahawa seseorang itu mempunyai kesedaran tentang kerjaya. Oleh itu, terdapat banyak kajian lepas tentang pemilihan pekerjaan yang menunjukkan banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam memilih pekerjaannya. Menurut kajian Richardson (2009), faktor-faktor utama yang menjadi pemilihan pekerjaan bagi seorang pelajar ialah kerjaya yang menyeronokkan, persekitaran kerja yang menyenangkan dan pekerjaan tetap. Pelajar juga lebih cenderung dengan pekerjaan yang diminati, gaji mengikut tahap pendidikan dan berdekatan dengan kemudahan awam (Kalaiselvi dan Lai, 2018). Golongan siswazah juga lebih cenderung mengutamakan faktor kestabilan kerja dalam memilih kerjaya dan majikan (Marziah, 2005).

Akan tetapi, dunia telah digemparkan dengan kedatangan wabak covid-19 yang bermula di Wuhan pada akhir tahun 2019. Penularan Covid-19 yang begitu cepat telah diisytiharkan sebagai pandemik diperingkat global oleh Pertubuhan Kesihatan Sedunia (Cucinotta dan Vanelli, 2020). Kes positif Covid-19 di Malaysia telah mencecah sebanyak 15,096 orang manakala kematian mencecah 155 orang (Laporan Statistik Kementerian Kesihatan Malaysia, 2020) menyebabkan kerajaan Malaysia terpaksa melakukan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) bermula pada 18 Mac 2020 yang dilakukan secara berperingkat bagi memutuskan rantaian pandemik Covid-19 daripada terus tersebar. Penularan wabak Covid-19 dan Perintah Kawalan Pergerakan telah memberi kesan yang mendalam terhadap politik, ekonomi, kesihatan, sosial dan pendidikan.

Wabak Covid-19 juga telah menyebabkan Malaysia mengalami krisis ekonomi yang bermula dari kejutan penawaran di mana perintah duduk di rumah, langkah sekatan pergerakan dan penjarakan sosial menyebabkan aktiviti ekonomi berhenti secara tiba-tiba sekaligus mencetus tindak balas permintaan yang buruk (Suah, 2020). Hal ini kerana pengurangan pengeluaran dan penutupan perniagaan semasa PKP telah menyebabkan pembuangan pekerja secara besaran kerana perniagaan tidak mampu menanggung kos perbelanjaan. Kadar pengangguran juga meningkat terutama dalam sektor pekerjaan di mana kenaikan pengangguran pada suku tahun pertama 2020 iaitu

3.9 peratus berbanding 3.3 peratus pada tahun 2019 disebabkan kesan negatif pelaksanaan PKP (Laporan Statistik Tenaga Buruh, 2020). Perkara ini telah menyebabkan masyarakat Malaysia mula merasa bimbang terhadap pengangguran. Menurut kajian oleh firma penyelidikan pasaran (IPSOS) mendapati kebimbangan terhadap pengangguran meningkat 40 peratus pada jumlah tertinggi sesama Covid-19 berbanding tahun sebelumnya (Abdual Rashid, 2020). Di samping itu, pengangguran dalam kalangan graduan di Malaysia merupakan isu yang membimbangkan. Statistik daripada Jabatan Perangkaan Malaysia melaporkan bahawa jumlah siswazah menganggur meningkat sebanyak 22.5 peratus kepada 202,400 orang pada 2020 berbanding 165,200 pada tahun 2019. Selain itu ramai graduan institusi pengajian tinggi tempatan bukan sahaja menjadi penganggur malah mereka juga terpaksa mencari pekerjaan di luar bidang pengajian masing-masing.

Krisis ekonomi dan pengangguran yang tinggi berikutan penularan Covid-19 telah mengubah kriteria pemilihan pekerjaan dan menyebabkan dapatan kajian berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan sebelum covid-19 mungkin tidak lagi dianggap penting oleh graduan disebabkan masyarakat mula berasa bimbang tentang isu pengangguran yang berlaku. Justeru itu, objektif kajian ini adalah mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan selepas Covid-19. Bagi melihat perbezaan fenomena faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan, kajian ini menggunakan faktor-faktor yang sering diambil kira oleh kajian lepas seperti faktor gaji, persekitaran pekerjaan, minat dan pengalaman serta kestabilan pekerjaan.

KAJIAN LEPAS

Kajian-kajian lepas telah menghuraikan apakah faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Menurut kajian Khairul Syafiq dan Salina (2018), faktor luaran berhubung sederhana positif dalam pemilihan pekerjaan. Sebanyak 322 pelajar diploma dan sarjana muda di Fakulti Pengurusan dan Muamalah KUIS terlibat sebagai responden dalam kajian tersebut. Metodologi yang digunakan ialah mengadaptasi gabungan beberapa kajian lepas termasuklah kajian daripada Michael (2002). Pembolehubah penting yang digunakan dalam kajian tersebut ialah pemilihan kerjaya sebagai pembolehubah bersandar manakala faktor persekitaran yang merangkumi pengaruh keluarga, guru, rakan sebaya dan persekitaran sebagai pembolehubah bebas.

Hasil Kajian mendapati faktor persekitaran mempunyai hubungan positif dengan pemilihan pekerjaan walaupun hubungannya lemah menunjukkan bahawa para pelajar masih mampu mengawal diri mereka dari dipengaruhi oleh persekitaran luar.

Berdasar kajian Fatin dan Ishak (2019) mendapati hanya faktor minat yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Responden yang terlibat dalam kajian ini ialah 104 pelajar dari pelbagai bidang di Fakulti Kejuruteraan dan Alam Bina UKM. Kaedah yang digunakan adalah berbentuk kuantitatif dengan menggunakan analisis kebolehpercayaan, analisis kolerasi Pearson, analisis regresi berbilang dan borang soal selidik yang diedar secara atas talian (*online*). Pembolehubah bersandar dalam kajian ini ialah pemilihan kerjaya manakala pembolehubah bebas ialah faktor minat, faktor keluarga, faktor rakan sebaya dan faktor bakat. Secara keseluruhan dapatan kajian menunjukkan hanya faktor minat yang mempunyai hubungan signifikan dengan pembolehubah bersandar. Menurut pengkaji, faktor minat yang hanya menjadi faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan adalah berpunca dari diri pelajar itu sendiri. Pengkaji juga menyarankan pelajar bergiat aktif dengan melibatkan diri dalam aktiviti yang berkaitan untuk meningkatkan minat dalam diri pelajar terhadap bidang yang ingin diceburinya.

Pelajar lebih cenderung untuk memilih pekerjaan yang diminati (Kalaiselvi dan Lai, 2018). Responden yang terlibat ialah pelajar dari 8 fakulti di Universiti Kebangsaan Malaysia. Rekabentuk kajian ini berbentuk kuantitatif dengan menggunakan kaedah rawak mudah sebagai kaedah persampelan, analisis deskriptif dan analisis kolerasi Cramer V serta analisis data primer yang diperolehi melalui borang soal selidik. Antara pembolehubah bagi faktor pemilihan pekerjaan yang digunakan ialah gaji, peluang naik pangkat, kerja luar bidang, gaji ikut tahap pendidikan, faedah sampingan, pekerjaan mencabar, tekanan kerja tinggi, tempat kerja kurang selesa, pekerjaan yang diminati, kehendak ibu bapa serta dekat dengan kemudahan awam. Dapatan kajian menunjukkan bahawa, pelajar lebih cenderung dengan pekerjaan yang diminati, gaji mengikut tahap pendidikan dan dekat dengan kemudahan awam berbanding perkerjaan yang persekitarannya tidak selesa, tekanan kerja tinggi dan bukan bidang pengajiannya. Dapatan kajian juga mengatakan kehendak ibu bapa tidak mempengaruhi pemilihan pekerjaan oleh pelajar.

Kajian tentang kecenderungan pemilihan kerjaya dalam kalangan siswazah yang dilakukan oleh Marziah (2005). Antara faktor yang diambil kira sebagai pembolehubah penting ialah faktor kestabilan kerja,

pencapaian kejayaan, demografi dan sumber maklumat sebagai pembolehubah bebas manakala pembolehubah bersandar iaitu pemilihan kerjaya. Pelajar-pelajar tahun akhir di Institusi Pengajian Tinggi Awam dan Swasta merupakan responden. Rekabentuk yang digunakan dalam kajian adalah berasaskan kepada dua kerangka teori dalam model Herzberg iaitu faktor “*hygienes*” dan faktor motivasi manakala kaedah borang soal selidik sebagai instrumen utama bagi mendapatkan data. Hasil dapatan mendapati keperluan utama responden pada masa itu lebih mendapatkan jaminan pekerjaan yang stabil tanpa mengira siapa majikannya berbanding faktor kewangan yang kerap dipilih sebagai faktor utama pemilihan kerjaya menunjukkan golongan siswazah lebih tertumpu kepada faktor “*hygienes*”.

Dalam kajian lain yang dijalankan oleh Mohd Helmi dan Norhidayah (2016), terdapat enam faktor penting yang mempengaruhi pemilihan kerjaya prasiswazah pada masa akan datang. Sebanyak 173 pelajar dari bidang pengajian akaun, pengurusan, farmasi dan pergigian di Universiti Kebangsaan Malaysia terlibat sebagai responden. Pendekatan yang digunakan ialah kaedah kuantitatif dan borang soal selidik serta analisis statistik seperti analisis ANOVA bagi mengenalpasti kepentingan setiap faktor yang digunakan dalam kajian ini. Kajian ini menggunakan 20 faktor yang didapati penting dalam mempengaruhi pemilihan kerjaya dan kumpulan demografi dibahagi kepada tiga iaitu jantina, bangsa dan bidang. Secara keseluruhan dapatan kajian menunjukkan 6 faktor yang sangat penting dari 20 faktor pemilihan kerjaya iaitu pekerjaan yang dihormati, pekerjaan yang tetap, faedah sampingan banyak, ganjaran yang besar, prospek kenaikan pangkat yang bagus dan beban kerja yang munasabah. Dari aspek jantina pula, terdapat perbezaan pendapat diantara pelajar lelaki dengan pelajar perempuan terhadap faktor pemilihan pekerjaan manakala hasil kajian dari aspek bangsa mendapati tiada perbezaan dalam pemilihan kerjaya.

Ketika seseorang individu menentukan hala tuju kehidupan, pemilihan pekerjaan yang betul dan bersesuaian dengan kelulusan, minat dan personaliti merupakan perkara yang penting dan perlu diambil perhatian (Suhaila Nadzri et al., 2015). Kajian yang dilakukan adalah berbentuk kuantitatif dan data diperolehi melalui pengedaran set borang soal selidik kepada responden serta menggunakan analisis kolerasi. Alumni-alumni bagi Fakulti Pengurusan dan Muamalah, KUIS merupakan responden. Pembolehubah penting yang diguna oleh penyelidik ialah faktor pengaruh keluarga, ganjaran yang merangkumi gaji, dan kesukaran memperolehi kerjaya. Hasil dapatan menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara faktor keluarga dan

kesukaran memperolehi pekerjaan dengan pekerjaan yang diceburi oleh alumni KUIS kerana kebanyakan umur responden berada dalam lingkungan 26 tahun kebawah yang mana sedikit sebanyak setiap keputusan yang dibuat akan dibincang bersama dengan keluarga manakala hubungan faktor ganjaran terhadap pekerjaan yang diceburi oleh alumni KUIS adalah lemah.

Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh Dian Putri dan Ardiani (2011) bertujuan melihat apakah faktor penghargaan kewangan, latihan profesional, pengiktirafan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan pekerjaan, kestabilan pasaran kerja dan personaliti mempunyai pengaruh terhadap pemilihan kerjaya akauntan awam dan bukan awam. Mahasiswa akauntan dari enam buah universiti swasta di Bandar Semarang merupakan responden. Kaedah yang digunakan ialah data primari yang diperoleh melalui borang soal selidik dan kaedah pengujian hipotesis melalui penggunaan analisis regresi logistik. Hasil kajian mendapati bahawa faktor latihan profesional, pengiktirafan profesional dan nilai-nilai sosial memberi pengaruh signifikan terhadap pemilihan kerja manakala lingkungan persekitaran, personaliti, kestabilan pekerjaan dan penghargaan anugerah tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan kerjaya.

Menurut kajian oleh Halimah Harun (2006), sikap, minat dan motivasi merupakan peranan yang penting dalam menentukan tahap pencapaian individu. Kajian tersebut dijalankan bertujuan melihat faktor yang mendorong pemilihan kerjaya perguruan. Sebanyak 25 guru pelatih fakulti pendidikan dijadikan sebagai responden. Rekabentuk kajian adalah data primari di mana kaedah temu bual berstruktur yang mengambil masa 40 hingga 50 minit serta kaedah pemerhatian digunakan dengan menggunakan borang pemerhatian. Terdapat 14 pembolehubah yang digunakan dalam menentukan faktor pemilihan kerjaya guru antaranya ialah pengaruh keluarga, minat, kepuasan kerja dan suasana tempat kerja. Hasil dapatan menunjukkan bahawa faktor utama yang mendorong pemilihan kerjaya guru ialah faktor pengaruh keluarga dan minat di mana ibu bapa atau suami sangat mempengaruhi keputusan menjadi guru terutama dalam kalangan perempuan manakala individu yang berminat dalam kerjaya perguruan menunjukkan prestasi lebih baik semasa latihan berbanding mereka yang tidak minat.

Masalah pilihan pekerjaan dihadapi oleh hampir setiap individu (Nimra et al., 2019). Kajian tersebut mengkaji peranan ibu, bapa, tutor, pendapatan masa depan, status dan perbezaan masyarakat terhadap pemilihan kerjaya pelajar yang berusia muda. Peserta kajian terdiri daripada pelajar Universiti Karachi.

Rekabentuk kajian yang digunakan adalah teknik penyelidikan pengukuran ANOVA dan soal selidik berasas soal selidik yang dibangunkan oleh Daire, Laamothe dan Fuller (2007) di mana terdapat dua bahagian iaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Pembolehubah penting yang diambil kira ialah faktor ayah, faktor ibu, faktor tutor, faktor pendapatan masa depan, faktor status dan faktor perbezaan dalam masyarakat. Hasil dapatan menunjukkan faktor bapa, pendapatan masa depan dan status mempengaruhi keputusan responden dalam memilih kerjaya kerana mereka ingin memilih kerjaya yang dapat memberi mereka dorongan dalam masyarakat dan gaya hidup yang mewah.

Pekerjaan perakaunan digambarkan sebagai satu bidang di mana individu mengembangkan minat peribadi kerana ibu bapa, minat individu, pengaruh rakan sebaya dan prestasi sering mempengaruhi keputusan pemilihan kerjaya dalam perakaunan (Ibrahim Umar, 2014). Tujuan kajian adalah menilai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan pelajar Universiti Nigeria. Responden dalam kajian tersebut ialah pelajar akauntan dari Universiti Negeri Yobe. Pendekatan yang digunakan adalah kaedah tinjauan penyelidikan di mana borang soal selidik berstruktur digunakan bagi mengumpul data dan analisis data menggunakan SPSS. Pembolehubah penting yang digunakan ialah faktor ibu bapa, keinginan atau minat diri, gaji lebih baik, prestasi dan prospek masa depan. Hasil dapatan menunjukkan bahawa walaupun ibu bapa mempunyai pengaruh terhadap pemilihan kerjaya anak-anak mereka tetapi sebilangan besar responden percaya bahawa keinginan diri merupakan faktor yang sebenar mempengaruhi pilihan kerjaya perakaunan mereka.

Akhir sekali, kebanyakan dapatan kajian kajian lepas dibuat sebelum dunia dilanda pandemik Covid-19 menunjukkan hasil yang hampir sama bagi faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan. Antara faktor-faktor yang menjadi pengaruh pemilihan pekerjaan yang telah dibukti oleh kajian lepas ialah gaji yang ditawarkan, kestabilan pekerjaan, pengaruh keluarga, persekitaran pekerjaan dan minat. Oleh itu, untuk membezakan kajian ini dengan kajian-kajian sebelumnya adalah kajian ini dibuat ketika negara dilanda pandemik Covid-19. Tujuan penyelidikan adalah untuk mengetahui adakah pelajar universiti masih menggunakan faktor-faktor tersebut dalam memilih pekerjaan di era Covid-19. Hal ini kerana keadaan ekonomi negara, keadaan syarikat dan perniagaan serta sebilangan kehidupan masyarakat berada dalam keadaan gawat dan membimbang boleh menyebabkan seseorang itu tidak terlalu memilih dalam pekerjaan.

METODOLOGI

Kajian ini dibentuk berasaskan kepada Model Herzberg yang telah digunakan dalam kajian Marziah (2005) dalam merangka faktor-faktor pemilihan kerjaya. Model Herzberg selalu digunakan dalam kajian yang berkaitan pemilihan pekerjaan. Terdapat dua asas utama dalam teori model Herzberg iaitu faktor “*hygienes*” dan faktor motivasi. Faktor “*hygienes*” lebih menggambarkan ciri-ciri kestabilan kerja atau motivasi ekstrinsik seperti gaji, persekitaran pekerjaan, faedah perkhidmatan dan jaminan pekerjaan manakala faktor motivasi lebih menggambarkan ciri-ciri pencapaian kejayaan atau motivasi intrinsik seperti cabaran kerja, pencapaian kerjaya, kepuasan kerja dan kemajuan kerjaya. Dalam kajian ini, pengkaji mengambil beberapa faktor yang sering digunakan dalam kajian lepas iaitu faktor gaji, faktor persekitaran tempat kerja dan faktor kestabilan pekerjaan sebagai faktor “*hygienes*” manakala faktor minat dan pengalaman sebagai faktor motivasi dalam kajian ini. Hipotesis bagi kajian ini adalah seperti berikut:

Hipotesis nul: Tidak terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor gaji mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

Hipotesis penyelidikan: Terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor gaji mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

Hipotesis nul: Tidak terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor persekitaran tempat kerja mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

Hipotesis penyelidikan: Terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor persekitaran tempat kerja mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

Hipotesis nul: Tidak terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor minat dan pengalaman mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

Hipotesis penyelidikan: Terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor minat dan pengalaman mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

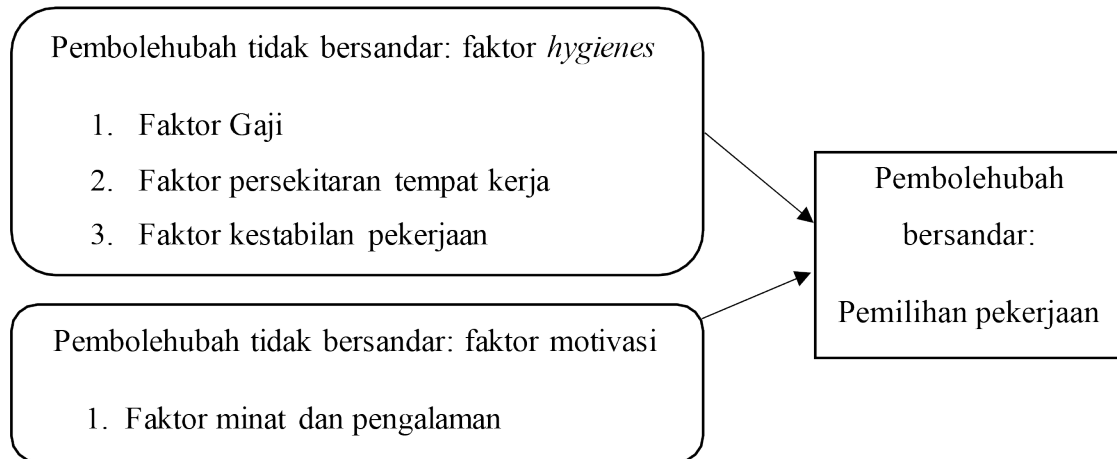
Hipotesis nul: Tidak terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor kestabilan pekerjaan mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

Hipotesis penyelidikan: Terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor kestabilan pekerjaan mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19

Untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya ketika pandemik Covid-19, pengkaji meletakkan pemilihan kerjaya sebagai pembolehubah bersandar manakala faktor gaji, persekitaran tempat kerja, minat dan pengalaman serta kestabilan kerja sebagai pembolehubah tidak bersandar. Instrumen utama yang diguna dalam kajian ini bagi mengumpul data ialah kaedah borang soal selidik. Borang soal selidik mengandungi 3 bahagian utama iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A merupakan persepsi graduan tentang Covid-19 yang menyoal tentang bahaya dan kesan buruk covid-19 serta langkah mencegahnya. Bahagian B pula merupakan faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya yang menyoal tentang pengaruh pembolehubah tidak bersandar ke atas pembolehubah bersandar sebelum Covid-19 dan semasa Covid-19 manakala bahagian C merupakan profil demografi responden.

Pembentukan borang soal selidik memerlukan pertimbangan yang sedikit teliti bagi membina soalan, jenis soalan dan susunan atur soalan. Hanya satu jenis bentuk soal selidik yang digunakan dalam kajian ini iaitu *Closed-ended* kerana ia sesuai dan mudah untuk menganalisis data statistik. Pengukuran persepsi graduan tentang Covid-19 dan faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya adalah berdasarkan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) sehingga 5 (sangat setuju). Tempoh kajian bermulabulan Oktober 2020 sehingga Januari 2021. Sasaran responden adalah pelajar-pelajar di Universiti Kebangsaan Malaysia dengan menggunakan persampelan secara rawak ke atas responden.

Borang soal selidik dibuat melalui google form dan diedar melalui media sosial seperti *Whatsapp* dan *Telegram*. Sebanyak 251 soal selidik telah dijawab. Kajian ini juga menggunakan perisian *Statistical Package for Sosial Science (SPSS)* untuk menganalisis data. Kaedah analisis yang digunakan ialah statistik deskriptif dan ujian Wilcoxon T untuk melihat perbezaan pembolehubah tidak bersandar sebelum dan semasa Covid-19.



RAJAH 1. Faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Jadual 1 menunjukkan secara gambaran keseluruhan demografi responden dalam kajian ini. Kadar responden kajian adalah 100% iaitu sebanyak 251 soal selidik atas talian telah dijawab oleh pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia. Dari segi jantina, sebanyak 37 responden atau 14.7% merupakan pelajar lelaki manakala 214 responden atau 85.3% merupakan pelajar perempuan Universiti Kebangsaan Malaysia. Bagi kategori umur, sebahagian besar responden kajian ini berusia 18 hingga 21 tahun iaitu dimana sebanyak 142 responden atau 56.6% dalam kajian ini manakala sebanyak 105 responden atau 41.8% berusia 22 hingga 25 tahun dan sebanyak 4 responden atau 1.6% berusia 26 hingga 36 tahun.

Dari segi kaum, sebahagian besar responden dalam kajian ini merupakan pelajar Melayu sebanyak 202 responden atau 80.5% manakala pelajar Cina sebanyak 11 responden atau 4.4% dan pelajar kaum "lain-lain" sebanyak 31 responden atau 12.4% dalam kajian ini. Kaum India merupakan responden yang paling sedikit dalam kajian ini iaitu sebanyak 7 responden atau 2.8%.

Bagi kategori fakulti, FEP merupakan fakulti yang memiliki responden paling ramai dalam kajian ini iaitu sebanyak 109 responden atau 43.4% manakala FPI sebanyak 52 responden atau 20.7%. Seterusnya diikuti oleh FSSK sebanyak 31 responden (12.4%), FST sebanyak 18 responden (7.2%), FSK sebanyak 17 responden (6.8%), FPEND dan FUU sebanyak 4 responden (1.6%), FKAB sebanyak 3 responden (1.2%),

FPERGIGIAN dan FTSM sebanyak 2 responden (0.8%) dan FPERUBATAN sebanyak seorang responden (0.4%).

Dari aspek tahun pengajian, kebanyakan responden merupakan pelajar tahun 3 iaitu sebanyak 131 responden atau 52.2% manakala pelajar tahun 2 sebanyak 81 responden atau 32.3%. Bagi pelajar tahun 1 sebanyak 28 responden atau 11.2% manakala pelajar tahun 4 ke atas dalam kajian ini sebanyak 11 responden atau 4.4%.

Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti sama ada faktor gaji, faktor persekitaran tempat kerja, faktor minat dan pengalaman dan faktor kestabilan pekerjaan mempengaruhi pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia sebelum Covid-19 dan semasa Covid-19. Responden dalam kajian ini (n=251) dikumpul secara rawak daripada populasi pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia melalui penggunaan borang soal selidik secara atas talian sebagai sampel kajian.

Berdasarkan jadual 2 di atas, setiap pembolehubah dalam kajian ini iaitu faktor minat, faktor persekitaran tempat kerja, faktor minat dan pengalaman serta faktor kestabilan pekerjaan mengalami penurunan tahap kepentingan dari sebelum Covid-19 sehingga semasa Covid-19. Ini ditunjukkan oleh min bagi setiap faktor dari sebelum kepada semasa Covid-19 di mana min faktor gaji menurun dari 12.62 kepada 10.06, min faktor persekitaran tempat kerja menurun dari 23.10 kepada 19.11, min bagi faktor minat dan pengalaman menurun dari 31.19 kepada 25.04 serta min bagi faktor kestabilan pekerjaan menurun dari 12.92 kepada 11.61.

JADUAL 1. Demografi responden

Pembolehubah	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina:		
Lelaki	37	14.7
Perempuan	214	85.3
Umur:		
18 hingga 21	142	56.6
22 hingga 25	105	41.8
26 hingga 36	4	1.6
Kaum:		
Melayu	202	80.5
Cina	11	4.4
India	7	2.8
Lain-lain	31	12.4
Fakulti:		
FSSK	31	12.4
FF	8	3.2
FKAB	3	1.2
FPEND	4	1.6
FST	18	7.2
FPI	52	20.7
FUU	4	1.6
PPERUBATAN	1	4
FEP	109	43.4
FSK	17	6.8
FPERGIGIAN	2	0.8
FTSM	2	0.8
Tahun Pengajian		
Tahun 1	28	11.2
Tahun 2	81	32.2
Tahun 3	131	52.2
Tahun 4 ke atas	11	4.4

JADUAL 2. Deskriptif statistik bagi setiap faktor sebelum dan selepas Covid-19

Pembolehubah	N	Min	Sisihan piawai
Sebelum: faktor gaji	251	12.62	1.989
Semasa: faktor gaji	251	10.06	2.996
Sebelum: faktor persekitaran tempat kerja	251	23.10	3.907
Semasa: faktor persekitaran tempat kerja	251	19.11	4.102
Sebelum: faktor minat dan pengalaman	251	31.19	3.706
Semasa: faktor minat dan pengalaman	251	25.04	5.653
Sebelum: faktor kestabilan pekerjaan	251	12.92	1.826
Semasa: faktor kestabilan pekerjaan	251	11.61	2.691

Ujian Wilcoxon T atau disebut sebagai *Wilcoxon signed rank test* digunakan bagi menganalisis data kajian yang diperoleh dari dua keadaan untuk membuat perbandingan sebelum dan selepas responden kajian mengalami intervensi. Ujian ini merupakan bahagian dari kaedah statistik non-parametrik. Ia hanya digunakan untuk data berbentuk interval atau ratio tetapi datanya tidak mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikan adalah lebih kecil dari 0.05, maka hipotesis penyelidikan diterima iaitu terdapat perbezaan di antara dua keadaan.

Faktor gaji

Berdasarkan jadual 3, negatif ranks (*negative ranks*) bagi faktor gaji yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan untuk sebelum dan selepas Covid-19 adalah 168 data negatif (N) yang berarti bahawa sebanyak 168 siswa mengalami penurunan tahap kepentingan faktor gaji mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata penurunan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 100.05 sedangkan jumlah rank positif (*Sum of ranks*) adalah sebesar 16808.50. Bagi positif ranks (*Positive ranks*), terdapat 20 data positif (N) yang bermakna 20 siswa mengalami peningkatan tahap kepentingan faktor gaji mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata peningkatan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 47.88 sedangkan jumlah rank positif (*Sum of ranks*) adalah sebesar 957.50. Kesamaan nilai (*Ties*) sebelum dan selepas Covid-19 bagi faktor gaji ialah 63 yang mana boleh dikatakan bahawa terdapat 63 nilai yang sama antara sebelum dan selepas Covid-19.

Faktor persekitaran tempat kerja

Berdasarkan jadual 3, negatif ranks (*negative ranks*) bagi faktor persekitaran tempat kerja yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan untuk sebelum dan selepas Covid-19 adalah 187 data negatif (N) yang bermaksud sebanyak 187 siswa mengalami penurunan tahap kepentingan faktor persekitaran tempat kerja mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata penurunan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 107.75 sedangkan jumlah rank positif (*Sum of ranks*) adalah sebesar 20149.50. Bagi positif ranks (*Positive ranks*), terdapat 19 data positif (N) yang bermakna 19 siswa mengalami peningkatan tahap kepentingan faktor persekitaran tempat kerja mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata peningkatan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 61.66 sedangkan jumlah rank positif

(*Sum of ranks*) adalah sebesar 1171.50. Kesamaan nilai (*Ties*) sebelum dan selepas Covid-19 bagi faktor persekitaran tempat kerja ialah 45 yang mana boleh dikatakan bahawa terdapat 45 nilai yang sama antara sebelum dan selepas Covid-19.

Faktor minat dan pengalaman

Berdasarkan jadual 3, negatif ranks (*negative ranks*) bagi faktor minat dan pengalaman yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan untuk sebelum dan selepas Covid-19 adalah 179 data negatif (N) yang berarti sebanyak 179 siswa mengalami penurunan tahap kepentingan faktor minat dan pengalaman mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata penurunan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 96.27 sedangkan jumlah rank positif (*Sum of ranks*) adalah sebesar 17232.00. Bagi positif ranks (*Positive ranks*), terdapat 8 data positif (N) yang bermakna 8 siswa mengalami peningkatan tahap kepentingan faktor minat dan pengalaman mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata peningkatan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 43.25 sedangkan jumlah rank positif (*Sum of ranks*) adalah sebesar 346.00. Kesamaan nilai (*Ties*) sebelum dan selepas Covid-19 bagi faktor minat dan pengalaman ialah 64 yang mana boleh dikatakan bahawa terdapat 64 nilai yang sama antara sebelum dan selepas Covid-19.

Faktor kestabilan pekerjaan

Berdasarkan jadual 3, negatif ranks (*negative ranks*) bagi faktor kestabilan pekerjaan yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan untuk sebelum dan selepas covid adalah 108 data negatif (N) yang bermakna bahawa sebanyak 108 siswa mengalami penurunan tahap kepentingan faktor kestabilan pekerjaan mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata penurunan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 92.02 sedangkan jumlah rank positif (*Sum of ranks*) adalah sebesar 9938.50. Bagi positif ranks (*Positive ranks*), terdapat 49 data positif (N) yang bermakna 49 siswa mengalami peningkatan tahap kepentingan faktor kestabilan pekerjaan mempengaruhi pemilihan pekerjaan dari nilai sebelum Covid-19 ke nilai selepas Covid-19. Rata rata peningkatan (*Mean ranks*) tersebut adalah sebesar 50.30 sedangkan jumlah rank positif (*Sum of ranks*) adalah sebesar 2464.50. Kesamaan nilai (*Ties*) sebelum dan selepas Covid-19 bagi faktor kestabilan pekerjaan ialah 94 yang mana boleh dikatakan bahawa terdapat 94 nilai yang sama antara sebelum dan selepas Covid-19.

JADUAL 3. Ranks ujian Wilcoxon T bagi faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan

Pembolehubah	N	Rank Min	Jumlah Rank
Semasa: faktor gaji - sebelum: faktor gaji	<i>Negative Ranks</i>	168 ^a	100.05
	<i>Positive Ranks</i>	20 ^b	47.88
	<i>Ties</i>	63 ^c	957.50
	Jumlah	251	
Semasa: faktor persekitaran tempat kerja - sebelum: faktor persekitaran tempat kerja	<i>Negative Ranks</i>	187 ^d	107.75
	<i>Positive Ranks</i>	19 ^e	61.66
	<i>Ties</i>	45 ^f	1171.50
	Jumlah	251	
Semasa: faktor minat dan pengalaman - sebelum: faktor minat dan pengalaman	<i>Negative Ranks</i>	179 ^g	96.27
	<i>Positive Ranks</i>	8 ^h	43.25
	<i>Ties</i>	64 ⁱ	346.00
	Jumlah	251	
Semasa: faktor kestabilan pekerjaan - sebelum: faktor kestabilan pekerjaan	<i>Negative Ranks</i>	108 ^j	92.02
	<i>Positive Ranks</i>	49 ^k	50.30
	<i>Ties</i>	94 ^l	2464.50
	Jumlah	251	

- a) semasa: faktor gaji < sebelum: faktor gaji
b) semasa: faktor gaji > sebelum: faktor gaji
c) semasa: faktor gaji = sebelum: faktor gaji
d) semasa: faktor persekitaran tempat kerja < sebelum: faktor persekitaran tempat kerja
e) semasa: faktor persekitaran tempat kerja > sebelum: faktor persekitaran tempat kerja
f) semasa: faktor persekitaran tempat kerja = sebelum: faktor persekitaran tempat kerja
g) semasa: faktor minat dan pengalaman < sebelum: faktor minat dan pengalaman
h) semasa: faktor minat dan pengalaman > sebelum: faktor minat dan pengalaman
i) semasa: faktor minat dan pengalaman = sebelum: faktor minat dan pengalaman
j) semasa: faktor kestabilan pekerjaan < sebelum: faktor kestabilan pekerjaan
k) semasa: faktor kestabilan pekerjaan > sebelum: faktor kestabilan pekerjaan
l) semasa: faktor kestabilan pekerjaan = sebelum: faktor kestabilan pekerjaan

Berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dari jadual 4, nilai probabiliti Asymp Sig (2- tailed) bagi setiap faktor dalam kajian ini iaitu faktor gaji, faktor persekitaran tempat kerja, faktor minat dan pengalaman serta faktor kestabilan pekerjaan bernilai 0.000. Oleh kerana nilai 0.000 bagi setiap faktor lebih kecil dari < 0.05, maka dapat disimpulkan bahawa hipotesis penyelidikan diterima bagi setiap faktor dalam kajian ini. Ini bermakna bahawa terdapat perbezaan tahap kepentingan tentang faktor gaji, faktor persekitaran

tempat kerja, faktor minat dan pengalaman serta faktor kestabilan pekerjaan mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan graduan sebelum dan semasa Covid-19 sehingga dapat disimpulkan bahawa kedatangan pandemik Covid-19 mampu mengurangkan tahap kepentingan setiap faktor dalam kajian ini yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan.

Jika dilihat secara keseluruhan keputusan deskriptif statistik bagi setiap pembolehubah (jadual 2), dapat kita buat rumusan bahawa kepentingan

JADUAL 4. Keputusan ujian statistik Wilcoxon T

	Faktor gaji	Faktor persekitaran tempat kerja	Faktor minat dan pengalaman	Faktor kestabilan pekerjaan
Z	-10.643 ^b	-11.093 ^b	-11.413 ^b	-6.584 ^b
Signifikan	0.000	0.000	0.000	0.000

a. *Wilcoxon Signed Ranks Test*

b. Berdasarkan positif ranks (*positice ranks*)

setiap pembolehubah dalam mempengaruhi pemilihan pekerjaan telah menjadi berkurangan walaupun sedikit dari sebelum Covid-19 kepada semasa Covid-19. Rumusan ini telah disokong oleh hasil ujian Wilcoxon T di mana semua hipotesis penyelidikan diterima iaitu terdapat perbezaan tahap kepentingan bagi setiap pembolehubah sebelum dan semasa Covid-19.

Bagi faktor gaji, walaupun terdapat perbezaan kepentingan faktor gaji dalam mempengaruhi pemilihan pekerjaan sebelum dan semasa Covid-19, perbezaan itu tidaklah begitu ketara kerana penurunan nilai min faktor gaji dari sebelum kepada semasa Covid-19 tidak begitu besar perbezaannya iaitu 12.62 kepada 10.06. Ini menunjukkan bahawa faktor gaji merupakan faktor yang penting dalam memilih pekerjaan tidak kira apa jua keadaan ekonomi dan negara tersebut walaupun dilanda wabak yang berbahaya seperti Covid-19 yang telah menggugurkan banyak nyawa. Hasil dapatan ini juga telah disokong oleh kajian Kalaiselvi dan Lai (2018) yang mengatakan para pelajar lebih memilih pekerjaan yang diminati dan gaji mengikut tahap pendidikan.

Hal ini kerana gaji merupakan sumber pendapatan bagi individu atau isi rumah untuk memenuhi keperluan, kehendak dan tanggungjawab hidup. Sebagai contoh, setiap orang perlu memiliki barang asas untuk hidup seperti makanan dan air, barang untuk mencapai keselesaan hidup seperti kereta serta melaksanakan tanggungjawab seperti menyediakan pendidikan dan nafkah buat keluarga. Untuk mendapatkan barang tersebut dan menjalankan tanggungjawab, duit atau gaji sangat diperlukan terutama semasa Covid-19 kerana kebanyakan peniaga menaikkan harga barang. Oleh itu, pelajar masih mementingkan faktor gaji dalam memilih pekerjaan walaupun semasa Covid-19 peluang pekerjaan begitu sukar.

Bagi faktor persekitaran tempat kerja, terdapat perbezaan kepentingan faktor persekitaran tempat kerja dalam mempengaruhi pemilihan pekerjaan sebelum

dan semasa Covid-19 dengan penurunan min yang tidak begitu besar dari 23.10 kepada 19.11. Ini menunjukkan bahawa faktor persekitaran tempat kerja kurang begitu penting ketika Covid-19. Hasil dapatan ini bersamaan dengan hasil kajian Khairul Syafiq dan Salina (2018) yang mengatakan bahawa faktor luaran dan persekitaran mempunyai hubungan dalam pemilihan kerjaya tetapi hubungannya adalah lemah.

Wujudnya hubungan faktor persekitaran tempat kerja dalam memilih kerjaya kerana hubungan di tempat kerja secara langsung atau tidak langsung boleh memberi kesan kepada keupayaan pekerja sama ada untuk berjaya atau tidak. Kita dapat lihat dalam seharian bagi seorang yang memasuki alam pekerjaan di mana rata-rata mereka lebih menghabiskan di tempat kerja berbanding di rumah dengan bekerja dari hari isnin sehingga jumaat atau Sabtu. Oleh kerana itu, pelajar lebih cenderung memilih tempat kerja yang mempunyai persekitaran baik dari segi majikan dan rakan sekerja kerana mereka boleh membentuk hubungan baik di tempat kerja. Walaubagaimanapun, faktor persekitaran tempat kerja kurang begitu penting ketika Covid-19 kerana keadaan ekonomi telah jatuh disebabkan Covid-19 menyebabkan ramai pekerja dibuang sekaligus peluang pekerjaan semakin berkurang. Hal ini menyebabkan pelajar tidak boleh terlalu memilih tempat kerja yang menyediakan kemudahan fasiliti yang baik. Oleh itu, pelajar masih mementingkan faktor persekitaran tempat kerja untuk mendapat hubungan baik antara majikan dan rakan sekerja akan tetapi faktor persekitaran tempat kerja tidaklah sebegitu penting ketika Covid-19 berbanding sebelum Covid-19 disebabkan keadaan ekonomi.

Bagi faktor minat dan pengalaman, wujud perbezaan kepentingan faktor minat dan pengalaman dalam mempengaruhi pemilihan pekerjaan sebelum dan semasa Covid-19 dengan penurunan min yang agak besar berbanding faktor lain dari 31.19 kepada 25.04.

Walaupun bagaimanapun, penurunan minat tersebut bukan penurunan yang begitu ketara. Ini menunjukkan bahawa faktor minat dan pengalaman menjadi tidak begitu penting ketika Covid-19 berbanding sebelum Covid-19. Oleh itu, boleh dikatakan bahawa hasil dapatan bagi faktor minat agak berlawanan sedikit dengan kajian lepas yang mengatakan pelajar lebih cenderung untuk memilih pekerjaan yang diminati (Kalaiselvi dan Lai, 2018) dan faktor utama yang mendorong pemilihan kerjaya guru ialah faktor minat (Halimah, 2006).

Hal ini kerana kebanyakan pelajar dalam kajian ini tidak begitu pasti sama ada akan memilih pekerjaan yang mereka minati atau tidak. Bagi mereka sebelum ini minat merupakan faktor penting dalam memilih kerjaya menjadi tidak begitu penting semasa Covid-19 untuk mencapai matlamat peribadi dan mendapat pengalaman serta kepuasan diri berikutan kepayahan dalam mendapat tempat latihan industri dan tempat kerja yang di minati kerana kebanyakan syarikat swasta seperti bank memberhenti sementara waktu pengambilan pelajar latihan industri. Perkara ini sekaligus memberi tanggapan kepada pelajar bahawa untuk mendapat pekerjaan yang diminati semasa Covid-19 adalah sukar.

Bagi faktor kestabilan pekerjaan, terdapat perbezaan kepentingan faktor kestabilan pekerjaan dalam mempengaruhi pemilihan pekerjaan sebelum dan semasa Covid-19, perbezaan itu boleh dikatakan tidaklah begitu ketara atau tiada perubahan kerana penurunan sedikit sahaja nilai min faktor kestabilan pekerjaan dari sebelum kepada semasa Covid-19 di mana perbezaannya iaitu 12.92 kepada 11.61. Ini menunjukkan bahawa faktor kestabilan pekerjaan merupakan faktor penting dalam memilih pekerjaan berbanding pembolehubah yang lain walaupun semasa Covid-19. Hasil dapatan faktor kestabilan pekerjaan bersamaan dengan hasil kajian oleh Maziah (2005) yang mengatakan siswazah lebih mengutamakan faktor kestabilan pekerjaan tanpa mengambil kira siapa majikannya tetapi bertentangan dengan dapatan Dian Putri (2011) yang mengatakan faktor kestabilan pekerjaan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pemilihan pekerjaan. Hal ini kerana pelajar masih mengutamakan pekerjaan yang memberi kestabilan pekerjaan dan pekerjaan tetap yang mempunyai pelbagai faedah dari majikan walaupun gaji yang ditawarkan adalah rendah. Oleh itu, pelajar masih mementingkan faktor kestabilan pekerjaan dalam memilih kerjaya sebelum dan semasa Covid-19.

Implikasinya, faktor gaji dan faktor kestabilan merupakan pembolehubah yang penting dalam memilih pekerjaan oleh pelajar manakala faktor persekitaran tempat kerja dan faktor minat dan pengalaman menjadi

sedikit kurang penting dalam memilih kerjaya oleh pelajar ketika Covid-19. Oleh hal demikian, syarikat atau organisasi awam perlu mengambil berat tentang hal tersebut. Cadangan pengkaji ialah syarikat perlu mengekalkan gaji yang sepatutnya ditawarkan bagi sebuah pekerjaan atau mengurangkan sedikit sahaja dari gaji asal yang ditawarkan semasa Covid-19 melalui perbincangan dengan bakal pekerja mengenai gaji supaya kesepakatan di antara pekerja dan syarikat tercapai walaupun syarikat dilanda dengan masalah kewangan. Perbincangan dengan bakal pekerja dan syarikat ketika temuduga mengenai gaji yang ditawarkan kurang sedikit dari yang asal mungkin akan berjaya kerana bakal pekerja atau lepasan graduan juga mengetahui dan memahami situasi syarikat yang turut terjejas akibat Covid-19. Jika syarikat tersebut tidak menawarkan gaji yang bersesuaian dengan posisi kerja akan menyebabkan pelajar tidak berminat untuk bekerja di syarikat tersebut. Ini akan mendatangkan isu sumber manusia dalam syarikat tersebut pada masa akan datang kerana kekurangan pekerja sekaligus menyebabkan kerugian kepada syarikat tersebut.

Selain itu, pengkaji juga mencadangkan syarikat atau organisasi awam menawarkan pekerjaan yang memberi kestabilan pekerjaan dalam suatu tempoh masa atau dalam jangka masa panjang melalui kontrak pekerjaan atau menawarkan pekerjaan tetap. Disebabkan Covid-19, ramai pekerja telah diberhentikan kerja secara drastik terutamanya bagi pekerja yang bekerja di industri penerbangan. Pembuangan secara besaran dan drastik menyebabkan pelajar dan pekerja mula mencari pekerjaan yang menawarkan pekerjaan yang stabil agar tidak diberhentikan kerja pada masa akan datang. Oleh itu, syarikat mungkin boleh menggunakan kontrak kerja berbanding menawar pekerjaan tetap jika syarikat itu berasa tidak begitu yakin untuk terus mencapai kecemerlangan prestasi seperti sebelum Covid-19. Hal ini akan lebih menarik minat pelajar atau pekerja untuk bekerja di syarikat tersebut berbanding syarikat lain yang tidak menawar kontrak atau pekerjaan tetap.

Seterusnya, syarikat dan organisasi masih perlu memberi perhatian juga tentang faktor persekitaran tempat kerja dan faktor minat dan pengalaman. Cadangan pengkaji ialah syarikat atau organisasi perlu memastikan bahagian sumber manusia di syarikat atau organisasi begitu menjaga dan mengambil berat tentang hubungan pekerja tetapi syarikat atau organisasi boleh mengurangkan kemudahan fasiliti syarikat bagi satu tempoh tertentu sehingga keadaan syarikat atau organisasi kembal stabil seperti penggunaan penghawa dingin dikurangkan. Bagi faktor minat dan pengalaman, syarikat dan organisasi boleh mengurangkan latihan yang diberi semasa Covid-19 dengan meminta bahagian

sumber manusia di syarikat atau organisasi membuat soal selidik atau perbincangan dalam kalangan pekerja mereka mengenai latihan yang sangat diperlukan oleh pekerja. Melalui soal selidik atau perbincangan, syarikat boleh mengurangkan belanjawan syarikat. Oleh itu, syarikat atau organisasi masih perlu memberi perhatian terhadap faktor persekitaran tempat kerja dan faktor minat dan pengalaman tetapi perhatian yang diberi tidaklah perlu sebesar perhatian yang diberi kepada faktor gajidan faktor kestabilan pekerjaan.

Akhir sekali, pelajar seharusnya tidak terlalu memilih sangat dalam pekerjaan terutama ketika ekonomi sedang menurun akibat Covid-19 dan bersikap peka terhadap persekitaran semasa kerana pelajar perlu tahu bahawa tujuan utama selepas tamat belajar ialah mengambil peluang yang ada bagi mengumpul pengalaman bekerja yang berharga. Kajian ini hanya terbatas kepada pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia sebagai sampel kajian. Oleh itu, pengkaji mencadangkan kajian yang sama dijalankan tetapi populasi sampel kajian yang diambil melibatkan pelbagai universiti di Malaysia termasuklah universiti swasta untuk melihat dengan lebih jelas perbezaan tahap kepentingan faktor- faktor tersebut ketika dan sebelum Covid-19 kerana mungkin faktor minat dan faktor persekitaran tempat menunjukkan perbezaan tahap kepentingan yang begitu ketara semasa dan sebelum Covid-19.

KESIMPULAN

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti faktor gaji, faktor persekitaran tempat kerja, faktor minat dan pengalaman serta faktor kestabilan pekerjaan masih lagi boleh dianggap sama penting dalam memilih kerjaya dalam kalangan pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia semasa Covid-19 dan sebelum Covid-19. Hal Hasil kajian menunjukkan tiada perubahan ketara sehingga boleh dikatakan tiada perubahan kepentingan bagi faktor gaji dan faktor kestabilan pekerjaan manakala faktor minat dan pengalaman serta faktor persekitaran tempat kerja mengalami sedikit penurunan tahap kepentingan dari sebelum kepada semasa Covid-19. Kajian ini dapati pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia lebih cenderung mengutamakan faktor kestabilan pekerjaan dalam memilih pekerjaan diikuti faktor yang kedua ialah faktor gaji dan ketiga ialah faktor persekitaran tempat kerja serta tempat yang terakhir ialah faktor minat dan pengalaman.

RUJUKAN

- Abdul Rashid Aziz. 2020. Pengangguran Dalam Kalangan Tenaga Kerja Semasa Wabak COVID-19. *Malaysian Journal Of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*.
- Dian Putri Merdekawati & Ardiani Ika Sulistyawati. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Aset*, 9-19.
- Domenico Cucinotta, D. & Vanelli, M. 2020. Who Declares COVID-19 a Pandemic. *Acta Biomed*, 157-160.
- Fatin Noor Amirah & Ishak Abd Rahman. 2019. Faktor Pemilihan Pekerjaan dalam Kalangan Prasiswazah: Kajian di Fakulti Kejuruteraan dan Alam Bina Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Wacana Sarjana*, 1-18.
- Halimah Harun. 2006. Minat, Motivasi dan Kemahiran Mengajar Guru Pelatih. *Jurnal Pendidikan*, 83-96.
- Ibrahim Umar. 2014. Factor Influencing Students Career Choice in Accounting: The Case Of Yobe State University. *Research Journal Of Finance and Accounting*, 17.
- IPSOS. 2020. *What Worries the World: Coronavirus Concern Rebounds*. Retrieved from IPSOS: <https://www.ipsos.com/en/what-worries-world-coronavirus-concern-rebounds>
- Kalaiselvi A/P Karunamurthi & Lai Wei Sieng. 2018. Pilihan Sektor Pekerjaan dan Faktor Mempengaruhi Pilihan Pekerjaan Dalam Kalangan Pelajar. *Jurnal Personalia Pelajar*, 5-11.
- Khairul Syafiq Jalalludin & Salina Mohammed Rashid. 2018. Pengaruh Faktor Persekitaran Terhadap Pemilihan Kerjaya dalam kalangan Mahasiswa di Fakulti Pengurusan dan Muamalah, KUIS. *Proceeding of The 5th International Conference on Management and Muamalah 2018*, 339- 404.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. 2020. *Statistik dan Info-Media (BDA)*. Retrieved from Jabatan Perangkaan Malaysia: https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/7_Publication/Articles/20200504-Isu-dan-Berita-Bil_43_2020.pdf
- Laporan Statistik Kementerian Kesihatan Malaysia, 2020.
- Laporan Statistik Tenaga Buruh, 2020
- Marziah bt Che Yusoff. 2005. Kajian Kecenderungan Pemilihan Kerjaya di kalangan Siswazah. *Jurnal Pengurusan Awam*, 36-44.
- Mohd Helmi Ali & Norhidayah Suleiman. 2016. Faktor Pemilihan Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia: Satu Panduan Untuk Industri. *Jurnal Personalia Pelajar*, 9-15.
- Nimra Sharif, Nawaz Ahmed & Samiullah. (2019). Factor Influencing Career Choices. *IBT Journal Of Business Studies*, 33-46.
- Richardson & Scott. 2009. Undergraduates Perceptions Of Tourism and Hospitality as a Career Choice.

International Journal Of Hospitality Management,
82-88.
Suah Jing Lian. 2020. Krisis dan Dasar: Covid-19
Memang Luar Biasa. *BST BNM*, 6-19.
Suhaila Nadzri, Nor Ayuni Rosli, Nor Suhaily Bakar &

Nuzul Akhtar Baharudin. 2015. Faktor Keluarga,
Ganjaran dan Kesukaran Memperolehi Pekerjaan
Mempengaruhi Kerjaya Yang diceburi Alumni
KUIS. *Proceeding of The International Conference
On Management And Muamalah 2015*, 321-33.

Khadijah An-Najibah Azaha Sabri & Lai Wei Sieng*
Fakulti Ekonomi & Pengurusan,
Universiti Kebangsaan Malaysia,
43600 Bangi, Selangor, Malaysia.

*Pengarang untuk surat menyurat; e-mel: laiws@ukm.edu.my

Diserahkan: 22 Mac 2022

Diterima: 23 Mac 2022