



INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)

www.ijepec.com



CABARAN DALAM PEMBANGUNAN KERJAYA GOLONGAN GAY DAN TRANSGENDER: SUATU KERTAS KONSEPTUAL

CHALLENGES IN CAREER DEVELOPMENT AMONG GAY AND TRANSGENDER INDIVIDUALS: A CONCEPTUAL PAPER

Muhammad Khairul Afendi Husin¹, Siti Salina Abdullah², Zuhda Husain^{3*}

¹ Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: p5792@pps.umt.edu.my

² Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: ctsalina@umt.edu.my

³ Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, Malaysia
Email: zuhda@umt.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 29.09.2025

Revised date: 18.10.2025

Accepted date: 16.11.2025

Published date: 01.12.2025

To cite this document:

Husin, M. K. A., Abdullah, S. S., & Husain, Z. (2025). Cabaran Dalam Pembangunan Kerjaya Golongan Gay Dan Transgender: Suatu Kertas Konseptual. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10 (61), 130-138.

DOI: 10.35631/IJEPC.1061009

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Golongan gay dan transgender di Malaysia berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam pembangunan kerjaya, khususnya melibatkan isu diskriminasi, stigma sosial, motivasi pekerjaan, serta konflik berkaitan pendapatan dan kelangsungan kerjaya. Artikel ini merupakan kertas konseptual yang bertujuan untuk membincangkan pelbagai cabaran tersebut berdasarkan sorotan literatur dan kerangka teori pembangunan kerjaya. Perbincangan ini menumpukan kepada pengaruh faktor identiti diri dan persepsi persekitaran terhadap pengalaman kerjaya, serta implikasinya terhadap sokongan organisasi, dasar inklusif, dan intervensi kaunseling kerjaya. Huraian ini memberi implikasi kepada kaunselor kepelbagaian budaya, kaunselor kerjaya, serta pihak berkepentingan dalam merancang intervensi kerjaya yang lebih inklusif, empatik, dan selaras dengan keperluan golongan minoriti seksual serta jantina.

Kata Kunci:

Gay, Transgender, Cabaran Kerjaya, Teori Pemilihan Kerjaya, Kaunseling Kerjaya

Abstract:

Gay and transgender individuals in Malaysia encounter various challenges in career development, particularly those related to discrimination, social stigma,

workplace motivation, and conflicts concerning income and career sustainability. This conceptual paper aims to examine these challenges through a review of the literature and career development frameworks. The discussion highlights how personal identity and environmental perceptions influence career experiences, as well as the implications for organizational support, inclusive policies, and career counselling interventions. The paper offers insights for multicultural counsellors, career practitioners, and stakeholders in formulating career interventions that are more inclusive, empathetic, and aligned with the needs of sexual and gender minorities.

Keywords:

Gay, Transgender, Career Challenges, Career Choice Theory, Career Counselling

Pendahuluan

Perbincangan mengenai kerjaya golongan minoriti seksual dan jantina semakin mendapat perhatian dalam wacana global, terutamanya dalam bidang sosiologi, psikologi pekerjaan dan pembangunan kerjaya. Golongan lesbian, gay, biseksual dan transgender (LGBT) sering berdepan pelbagai cabaran unik dalam pasaran buruh kerana identiti mereka kerap bertentangan dengan norma sosial serta budaya arus perdana. Cabaran tersebut termasuk diskriminasi secara langsung ketika proses pengambilan pekerja, stigma daripada rakan sekerja dan pelanggan, serta tekanan psikologi untuk menyembunyikan identiti sebenar di tempat kerja. Dalam konteks Malaysia, isu ini menjadi lebih kompleks akibat faktor agama, budaya Timur dan sistem undang-undang yang masih belum mengiktiraf sepenuhnya kewujudan identiti LGBT.

Literatur antarabangsa menunjukkan bahawa golongan LGBT berhadapan dengan pelbagai cabaran kerjaya yang boleh memberi kesan terhadap tahap motivasi, kepuasan kerja serta pembangunan kerjaya jangka panjang (Badgett et al., 2019; Tang et al., 2022). Sebagai contoh, diskriminasi dalam peluang pekerjaan bukan sahaja menjejaskan perkembangan ekonomi golongan tersebut, tetapi turut mendorong mereka mencari pekerjaan dalam sektor yang lebih terbuka dan tidak formal seperti hospitaliti, hiburan atau keusahawanan kecil. Situasi ini selaras dengan dapatan kajian tempatan yang menunjukkan bahawa ramai individu gay dan transgender memilih kerjaya yang membolehkan mereka menonjolkan identiti sendiri tanpa tekanan sosial yang berlebihan. Walau bagaimanapun, kajian empirikal tempatan masih terhad kerana kebanyakan penyelidikan menumpukan kepada aspek kesihatan seksual, psikologi atau hak asasi, manakala isu kerjaya daripada perspektif teori pembangunan kerjaya kurang diberikan perhatian. Oleh itu, artikel konsep ini bertujuan mengisi kelompangan tersebut melalui perbincangan konseptual mengenai cabaran kerjaya golongan LGBT di Malaysia berdasarkan dapatan literatur dan kerangka teori yang relevan.

Dua teori utama digunakan sebagai landasan dalam perbincangan ini. Teori pertama ialah Teori Kerjaya Sosial Kognitif yang dikemukakan oleh Lent, Brown dan Hackett (1994) yang menumpukan kepada peranan efikasi sendiri, jangkaan hasil dan sokongan sosial dalam membentuk pilihan serta pencapaian kerjaya seseorang individu. Teori ini dilihat sesuai untuk menerangkan bagaimana identiti LGBT dan pengalaman diskriminasi dapat mempengaruhi motivasi, keyakinan serta hala tuju kerjaya. Teori kedua pula ialah Teori Pembelajaran Secara Kebetulan oleh Krumboltz (2009) yang memberi tumpuan kepada peranan kebetulan, peristiwa

luar jangka dan keupayaan individu menyesuaikan diri dalam membina laluan kerjaya. HLT digunakan untuk menjelaskan bagaimana golongan LGBT membuat keputusan kerjaya melalui peluang tidak terancang seperti rangkaian sosial, penerimaan komuniti tertentu atau sikap majikan yang lebih terbuka terhadap identiti mereka.

Keseluruhannya, artikel konsep ini menegaskan pentingnya pemahaman terhadap cabaran kerjaya dalam kalangan LGBT bagi memperkukuh wacana akademik berkaitan kerjaya dan pembangunan sumber manusia. Dalam era semasa yang menuntut tingkat produktiviti dan daya saing, pengabaian terhadap aspek ini berpotensi memberi kesan negatif terhadap keupayaan negara untuk memanfaatkan sepenuhnya tenaga kerja. Oleh itu, perbincangan konseptual ini diharapkan dapat membuka peluang kepada penyelidikan empirikal lanjut serta menjadi rujukan dalam usaha merangka pendekatan yang lebih berkesan pada peringkat organisasi.

Penyataan Masalah

Isu kerjaya golongan LGBT di Malaysia masih kurang diberi perhatian secara mendalam berbanding dengan faktor serta kesan kewujudan kumpulan tersebut. Walaupun terdapat bukti bahawa golongan gay dan transgender cenderung bekerja dalam bidang tertentu seperti perkhidmatan tidak formal, hiburan dan keusahawanan berskala kecil (Zuraidah, Zarrina & Wei Chang, 2018; Afifah & Dian, 2023), penyelidikan mengenai cabaran kerjaya mereka masih amat terhad. Dalam realiti pasaran kerja, diskriminasi, stigma sosial serta tekanan untuk menyembunyikan identiti sering memberi kesan terhadap peluang perkembangan kerjaya dan kepuasan kerja (Ivanovic, 2023; Suhada, 2020).

Selain itu, cabaran ini turut melibatkan konflik berkaitan pendapatan, isu motivasi dan kekangan kemahiran yang memberi kesan terhadap kesejahteraan diri serta kestabilan kerjaya. Sekiranya tidak ditangani dengan sewajarnya, keadaan ini mampu menyebabkan jurang dalam peluang kerjaya sekali gus mengekalkan perbezaan yang sedia ada. Oleh itu, penelitian konseptual terhadap cabaran kerjaya dalam kalangan gay dan transgender penting untuk memperkukuh strategi bimbingan kerjaya dan menyokong pembangunan sumber manusia secara lebih seimbang.

Matlamat dan Objektif Kajian

Artikel ini bertujuan membincangkan cabaran pembangunan kerjaya secara konseptual yang dihadapi oleh golongan gay dan transgender di Malaysia. Secara khusus, perbincangan ini meneliti cabaran tersebut berdasarkan sorotan literatur antarabangsa dan tempatan, dengan menumpukan perhatian kepada faktor identiti diri serta persepsi persekitaran yang mempengaruhi pengalaman kerjaya mereka. Selain itu, artikel ini meneroka kerangka teori pembangunan kerjaya yang relevan, khususnya SCCT dan HLT, bagi memahami realiti cabaran yang dihadapi. Akhirnya, artikel ini mengemukakan cadangan konseptual sebagai asas dalam merangka dasar, amalan organisasi dan intervensi kaunseling kerjaya yang lebih inklusif serta menyokong.

Kerangka Teori

Teori Pembelajaran Secara Kebetulan Krumboltz

Teori Pembelajaran Secara Kebetulan (HLT) yang diperkenalkan oleh Krumboltz (2009) menekankan bahawa perkembangan dan keputusan kerjaya seseorang sering dipengaruhi oleh peristiwa tidak dijangka, bukan hanya melalui perancangan yang sistematik. Dalam konteks cabaran kerjaya, teori ini membantu menjelaskan cara individu menghadapi situasi tidak

diduga seperti diskriminasi, stigma sosial, kehilangan pekerjaan atau kekangan kemahiran yang boleh menjejaskan kelangsungan kerjaya mereka. Oleh itu, melalui kerangka HLT, cabaran yang dialami oleh golongan gay dan transgender dapat difahami bukan hanya sebagai halangan tetapi juga sebagai peristiwa kebetulan yang mendorong proses pembelajaran dan penyesuaian. Hal ini menggambarkan bahawa cabaran kerjaya mereka berkait rapat dengan realiti sosial yang dialami serta berpotensi menjadi faktor penting dalam membentuk daya tahan, strategi perlindungan identiti dan arah perkembangan kerjaya mereka.

Teori Kerjaya Sosial Kognitif (SCCT)

Lent, Brown dan Hackett (1994) menjelaskan bahawa pembangunan kerjaya individu dipengaruhi oleh gabungan faktor dalaman dan persekitaran, khususnya efikasi sendiri, jangkaan hasil, matlamat kerjaya serta sokongan dan halangan kontekstual. Dalam konteks cabaran kerjaya golongan gay dan transgender, teori ini membantu menerangkan kesan diskriminasi, stigma sosial serta kekangan sokongan yang boleh menjejaskan efikasi sendiri dan motivasi mereka untuk meneruskan kerjaya tertentu. Sebagai contoh, pengalaman negatif di tempat kerja boleh melemahkan keyakinan terhadap keupayaan diri, sekali gus mempengaruhi jangkaan hasil dan minat kerjaya. Walau bagaimanapun, sokongan sosial daripada rakan, keluarga atau organisasi inklusif mampu menjadi penampan yang membantu mengurangkan kesan cabaran tersebut. Oleh itu, SCCT memberikan kerangka yang sesuai untuk memahami pengaruh cabaran kerjaya terhadap motivasi, keyakinan dan hala tuju kerjaya golongan tersebut.

Sorotan Literatur

Cabaran Kerjaya

Kajian lepas telah banyak menekankan bahawa golongan LGBT berdepan dengan pelbagai cabaran dalam kerjaya, khususnya yang berkaitan dengan diskriminasi. Suhada, Farah dan Aina (2022) misalnya, meneliti pengalaman bekas LGBT dalam bidang keusahawanan dan mendapati mereka berdepan dengan kekangan modal, peralatan serta keperluan menyesuaikan strategi pemasaran digital. Walaupun fokusnya kepada aspek ekonomi, dapatan ini mencerminkan cabaran lebih luas yang dihadapi komuniti LGBT apabila identiti mereka sering menjadi halangan kepada pembangunan kerjaya. Selaras dengan itu, Mara et al. (2020) dan Maria & Reyes (2023) turut menekankan diskriminasi di tempat kerja sebagai cabaran utama yang menjejaskan kualiti kerja, kesejahteraan emosi, malah membawa kesan jangka panjang seperti tekanan, kemurungan dan kehilangan peluang kerjaya.

Selain diskriminasi, kajian lepas juga menunjukkan bahawa wujudnya masalah atau cabaran kesihatan mental dan fizikal dalam kumpulan minoriti berkenaan. Cech dan Waidzunas (2021) mendapati individu LGBT dalam bidang STEM mengalami masalah insomnia, stres dan kemurungan yang berpunca daripada pengalaman kerjaya mereka. Pengalaman yang dimaksudkan adalah pengalaman yang berkaitan dengan identiti mereka. Diana, Ana dan Gavin (2020) pula menunjukkan bahawa stigma di tempat kerja menyebabkan individu LGBT terpaksa terlibat dalam perbualan seksual, menjadi sasaran gurauan atau gangguan, dan menanggung tekanan psikologi akibat layanan rakan sekerja. Cabaran ini diperkuatkan lagi dengan pengasingan sosial (Shilpa, 2021), yang membatasi peluang latihan dan pembangunan kemahiran, sekali gus mewujudkan rasa terpinggir dalam organisasi. Secara tidak langsung, situasi ini memberi kesan negatif kepada pengalaman kerjaya mereka.

Bagi golongan transgender, cabaran yang dihadapi lebih unik dan mendalam. Primecz dan Pelyhe (2023) mendapati mereka perlu mengawal penampilan, tingkah laku dan cara komunikasi agar selaras dengan norma jantina di tempat kerja, malah isu asas seperti penggunaan tandas turut menjadi beban. Kajian di Malaysia oleh Liaw dan Tharumaraj (2023) serta Ramalingam et al. (2024) menegaskan bahawa trans wanita berdepan diskriminasi majikan, tekanan untuk berpakaian mengikut jantina asal, dan kekangan dalam sektor formal yang mendorong sebahagian daripada mereka memilih pekerjaan sendiri atau sektor tidak formal. Kekangan ini jelas bukan kerana mereka tidak berkelayakan, tetapi kerana sistem dan persekitaran kerja yang tidak menyokong, sekali gus menjejaskan kesejahteraan serta perkembangan profesional mereka.

Secara keseluruhan, sorotan literatur menunjukkan bahawa cabaran kerjaya golongan LGBT berpunca daripada diskriminasi sistemik, stigma sosial, isu kesihatan mental, pengasingan di tempat kerja, serta halangan khusus terhadap transgender. Hasil kajian ini menegaskan keperluan kepada kerangka pemikiran yang lebih inklusif dalam dasar organisasi dan amalan pekerjaan, agar komuniti LGBT dapat mengembangkan potensi kerjaya mereka tanpa halangan identiti.

Metodologi Kajian

Artikel ini berbentuk kertas konseptual yang dibina berasaskan sorotan literatur terdahulu mengenai pengalaman kerjaya golongan gay dan transgender. Pendekatan konseptual digunakan kerana memberi peluang untuk memahami cabaran kerjaya yang dihadapi oleh komuniti tersebut tanpa bergantung kepada satu data empirikal, sebaliknya menggabungkan pelbagai dapatan daripada penyelidikan sedia ada. Melalui analisis kritikal terhadap kajian lepas, artikel ini meneliti isu diskriminasi di tempat kerja, stigma sosial, kekangan dasar organisasi serta cabaran psikologi yang dialami dalam pembangunan kerjaya.

Bagi menyusun perbincangan secara lebih teratur, artikel ini menggunakan kerangka teori sebagai asas analisis. Teori Pembelajaran Kebetulan (Krumboltz, 2009) digunakan untuk menjelaskan bagaimana cabaran tidak dijangka seperti diskriminasi dan stigma memberi kesan terhadap pilihan serta penyesuaian kerjaya individu. Selain itu, Teori Kerjaya Sosial Kognitif (Lent, Brown & Hackett, 1994) turut dijadikan rujukan kerana teori tersebut menekankan faktor efikasi sendiri, harapan hasil dan pengaruh persekitaran dalam membentuk pengalaman kerjaya. Pendekatan teori ini membolehkan cabaran kerjaya golongan gay dan transgender dilihat bukan sahaja daripada sudut peribadi tetapi juga dalam konteks struktur sosial serta organisasi.

Melalui pendekatan konseptual ini, artikel bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bentuk cabaran yang dihadapi golongan gay dan transgender di Malaysia, serta membuka peluang kepada perbincangan akademik tentang strategi sokongan yang lebih inklusif di tempat kerja.

Perbincangan dan Aplikasi Teori

Cabaran kerjaya yang dihadapi oleh golongan gay dan transgender dapat difahami dengan lebih jelas melalui kerangka teori yang sesuai. Dalam konteks ini, dua teori penting digunakan seperti yang dijelaskan pada bahagian sebelumnya iaitu Teori Pembelajaran Secara Kebetulan (Happenstance Learning Theory, HLT) oleh Krumboltz (2009) dan Teori Kerjaya Sosial Kognitif (Social Cognitive Career Theory, SCCT) oleh Lent, Brown dan Hackett (1994).

Kajian terdahulu menunjukkan bahawa diskriminasi masih menjadi cabaran utama dalam pembangunan kerjaya individu LGBT. Perlakuan diskriminasi bukan sahaja menyebabkan tekanan emosi dalam jangka pendek, malah memberi kesan jangka panjang terhadap kepuasan hidup serta perkembangan kerjaya golongan tersebut (Mara et al., 2020; Maria & Reyes, 2023). Dalam konteks Malaysia, Surdi et al. (2020) mendapati bahawa pencari kerja transgender sering berhadapan dengan pengalaman temu duga yang bersifat diskriminasi, seperti diarahkan berpakaian menyerupai lelaki sejati, sekali gus menafikan kebebasan mereka mengekspresikan identiti. Situasi ini menunjukkan bahawa individu transgender menganggap setiap arahan dan layanan tersebut sebagai bentuk diskriminasi yang perlu mereka hadapi, sekali gus mempengaruhi keputusan berkaitan kerjaya.

Daripada perspektif HLT, diskriminasi, stigma sosial, serta kekangan dasar organisasi boleh dianggap sebagai faktor luar jangka atau peristiwa kebetulan yang memberi kesan langsung terhadap pembangunan kerjaya individu. Golongan gay dan transgender sering berhadapan pengalaman kerja yang sukar diramal, seperti penolakan atas sebab identiti atau stigma daripada rakan sekerja. HLT menekankan bahawa situasi sebegini boleh menjadi penghalang, namun dalam masa sama mampu membuka peluang pembelajaran dan penyesuaian baharu sekiranya individu mendapat sokongan atau berupaya membentuk strategi daya tindak yang berkesan. Hal ini menjelaskan sebab terdapat individu yang tetap bertahan dalam bidang tertentu walaupun berhadapan diskriminasi, manakala yang lain memilih untuk menukar kerjaya.

Jang, Woo dan Lee (2020) mendapati bahawa sokongan sosial daripada keluarga dan rakan-rakan dapat menyumbang kepada pembentukan identiti diri yang positif dalam kalangan pelajar LGB serta meningkatkan efikasi sendiri terhadap keputusan kerjaya. Menurut Jang, Woo dan Lee (2020), individu yang mendapat sokongan kukuh akan lebih yakin dan bersedia untuk memilih kerjaya yang sepadan dengan identiti diri mereka. Penemuan ini turut disokong oleh Van Horne et al. (2022) yang menjelaskan bahawa sokongan sosial yang diterima pelajar LGBTQ+ memberi kesan langsung terhadap efikasi sendiri dalam membuat keputusan kerjaya. Dalam konteks kajian ini, sokongan sosial bukan sahaja bertindak sebagai faktor luaran, malah berperanan penting dalam mengurangkan tekanan psikologi serta membina keyakinan untuk mencapai kecemerlangan dalam kerjaya yang dipilih. Hal ini selaras dengan Teori Kerjaya Sosial Kognitif yang menegaskan bahawa sokongan kontekstual daripada keluarga dan rakan-rakan berupaya mempengaruhi seseorang dalam membuat keputusan kerjaya (Lent et al., 1994). Walau bagaimanapun, tidak semua individu menerima sokongan sosial yang sama, kerana terdapat juga yang berhadapan dengan situasi sebaliknya.

Stigma sosial serta kekurangan sokongan daripada persekitaran sosial merupakan cabaran utama yang dihadapi oleh golongan gay dan transgender. Oleh itu, SCCT menyediakan kerangka yang lebih sistematik untuk memahami kesan psikologi terhadap cabaran tersebut. Stigma sosial boleh menyebabkan penurunan efikasi sendiri (*self-efficacy*) kerana individu mungkin meragui kebolehan mereka untuk berjaya dalam persekitaran kerja yang tidak menerima identiti mereka. Pada masa yang sama, jangkaan hasil (*outcome expectations*) turut terjejas; contohnya, seseorang mungkin beranggapan usaha keras mereka tidak akan dihargai disebabkan identiti mereka, sekali gus melemahkan motivasi kerjaya. Tambahan pula, faktor persekitaran seperti dasar organisasi yang tidak inklusif turut menyebabkan sekatan terhadap akses kepada peluang kerjaya yang setara. Gabungan keadaan ini membawa kepada cabaran psikologi seperti tekanan, kebimbangan dan rasa terasing dalam pekerjaan.

Dengan menggabungkan HLT dan SCCT, analisis ini menunjukkan bahawa cabaran kerjaya golongan gay dan transgender tidak hanya berpunca daripada faktor individu, tetapi juga ditentukan oleh struktur sosial serta organisasi. HLT menekankan kepentingan situasi yang tidak dijangka, manakala SCCT menjelaskan interaksi antara faktor psikologi dan persekitaran dalam membentuk pengalaman kerjaya. Kedua-dua teori ini memberikan asas kukuh bagi memahami kompleksiti cabaran kerjaya komuniti tersebut di Malaysia.

Implikasi Teori

Dari sudut konseptual, perbincangan ini menunjukkan bahawa aplikasi HLT (Krumboltz, 2009) adalah sesuai untuk menjelaskan cabaran kerjaya yang dihadapi oleh golongan gay dan transgender. Teori ini menekankan bahawa pelbagai keputusan kerjaya terbentuk melalui pengalaman yang tidak dijangka serta keupayaan individu menyesuaikan diri dalam persekitaran yang sering kurang mesra terhadap golongan tersebut. Cabaran seperti diskriminasi, konflik identiti dan halangan peluang kerjaya dapat difahami sebagai sebahagian daripada kejadian luar jangka yang membentuk proses perkembangan kerjaya kumpulan ini.

SCCT memberi fokus kepada aspek dalaman seperti efikasi sendiri, jangkaan hasil, dan matlamat yang mempengaruhi cara individu menangani cabaran tersebut. Kedua-dua teori ini saling melengkapi: HLT menekankan faktor luaran dan pengalaman kebetulan yang mencabar, manakala SCCT menjelaskan motivasi dan proses kognitif dalaman dalam mengurus cabaran itu.

Oleh itu, gabungan kedua-dua teori ini dapat membantu kaunselor merangka intervensi lebih menyeluruh dengan memberi perhatian kepada strategi pengurusan halangan luaran serta pengukuhan keyakinan dan motivasi dalaman klien. Pendekatan ini boleh menyokong amalan kaunseling kerjaya yang lebih peka terhadap cabaran sebenar dialami oleh golongan minoriti seksual di Malaysia.

Rumusan

Secara keseluruhannya, artikel konsep ini menegaskan bahawa cabaran kerjaya yang dihadapi oleh golongan gay dan transgender melibatkan gabungan faktor luaran serta dalaman. Antara isu utama yang dikenal pasti termasuk diskriminasi, stigma sosial, kekangan kemahiran, penurunan motivasi, dan konflik berkaitan pendapatan. Kesemua faktor tersebut memberi kesan terhadap kesejahteraan diri, peluang mobiliti kerjaya dan kestabilan ekonomi kumpulan berkenaan. Kefahaman terhadap isu ini amat penting bukan sahaja untuk pembangunan kerjaya individu tetapi juga bagi memperkukuh pembangunan modal insan negara.

Dalam konteks teori, perbincangan ini mengaplikasikan HLT dan SCCT untuk menjelaskan kerumitan cabaran kerjaya tersebut. HLT menekankan peranan pengalaman luar jangka seperti diskriminasi serta halangan peluang, manakala SCCT memberi tumpuan kepada aspek efikasi sendiri, motivasi dan jangkaan hasil yang mempengaruhi cara individu menghadapi cabaran. Gabungan kedua-dua teori ini menawarkan perspektif yang lebih menyeluruh kerana cabaran kerjaya bukan hanya melibatkan isu struktur, tetapi turut mencakupi proses pembelajaran serta penyesuaian diri yang berterusan.

Berdasarkan perbincangan ini, hala tuju kajian seterusnya perlu memberi tumpuan kepada kajian empirikal yang meneliti dengan lebih mendalam pengalaman kerjaya golongan gay dan transgender di Malaysia. Kajian kuantitatif dapat mengukur tahap diskriminasi atau faktor motivasi secara lebih sistematik, manakala kajian kualitatif pula berupaya menyingkap

pengalaman pribadi yang kompleks. Selain itu, penyelidikan masa depan perlu meneliti strategi intervensi bimbingan kerjaya, peranan organisasi dalam mewujudkan persekitaran kerja profesional, serta pendekatan dasar yang dapat menyokong pembangunan sumber manusia secara lebih seimbang.

Perakuan

Penulis merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia dan pensyarah yang terlibat dalam penulisan kertas konsep ini dengan bimbingan dan tunjuk ajar yang diberikan tanpa berbelah bahagi sepanjang proses penulisan. Tidak lupa juga ucapan terima kasih atas sokongan moral yang diberikan oleh keluarga dan rakan-rakan yang sentiasa memberikan dorongan serta bantuan sepanjang penyediaan kertas ini. Penulisan ini diharap dapat memberi sumbangan yang bermakna kepada bidang kaunseling kerjaya dan menjadi rujukan berguna kepada kaunselor dalam menyediakan intervensi kerjaya sesuai untuk dikendalikan terhadap kumpulan minoriti gay dan transgender di Malaysia.

Rujukan

- Afifah, A. Q., & Dian, H. (2023). Transpuan Dalam Dominasi Penindasan. *Journal of Geopolitics and Public Policy (JOGPP)*, 1(2), 34-47.
- Abdullah, Z., Sa'ari, C. Z., & Chang, L. W. (2018). Transgenderisme di Malaysia: Pelan Bimbingan Kembali kepada Fitrah dari Perspektif Psikospiritual Islam: Transgenderism in Malaysia: Guide Plan Back to Fitrah from Islamic Psychospiritual Perspective. *AFKAR: Jurnal Akidah & Pemikiran Islam*, 20(2), 279-322.
- Badgett, M. V. L., Durso, L. E., Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). *The business impact of LGBT-supportive workplace policies*. The Williams Institute, UCLA School of Law. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/impact-lgbt-support-workplace/>
- Cech, E. A., & Waidunas, T. J. (2021). Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM. *Science advances*, 7(3), eabe0933.
- Diana, E., Ana, M., & Sullivan, G. (2020). How the LGBTQ+ community fares in the workplace. New York, NY: McKinsey & Company.
- Jang, H., Woo, H., & Lee, I. (2020). Effects of self-compassion and social support on lesbian, gay, and bisexual college students' positive identity and career decision-making. *Journal of Counseling & Development*, 98(4), 402-410. <https://doi.org/10.1002/jcad.12342>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Liaw, J., & Tharumaraj, J. N. (2023). Exploring factors behind the lack of formal employment opportunities among selected transgender women in Malaysia: A preliminary study. *Asia-Pacific Journal of Futures in Education and Society*, 2(1), 43-55. <https://doi.org/10.58946/apjfes-2.1.P3>
- Mara, L. C., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for coping with LGBT discrimination at work: A systematic literature review. *Sexuality Research and Social Policy*, 18, 339-354.
- Maria, C. S., & Reyes, J. M. G. (2023). The impact of workplace discrimination on the well-being of LGBTQ employees. *Journal of Humanities and Applied Science Research*, 6(1), 46-59.

- Primecz, H., & Pelyhe, V. (2023). Hungary as a precarious context for the lesbian, gay, bisexual, and transgender community. Interviews with transgender people. *Gender, Work & Organization*
- Ramalingam, C. L., Haque, R., Jumbulingam, K., Salehuddin, N., Manickam, L., & Devasia, S. N. (2024). Gender impeded: The lived experiences of transgenders at the workplace. *International Journal of Religion*, 5(4), 150-162.
- Suhada, N. I., Farah, F. J., & Aina, N. M. (2022). Impak Program Latihan “Myref Digital Entrepreneur” Untuk Kemandirian Komuniti Hijrah (LGBT). *AZKA International Journal of Zakat & Social Finance*, 1-17.
- Shilpa, S. (2021). Challenges faced by the LGBTQ community-A comparative study between India and Australia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 1105-1109.
- Surdi, H., Ahmad, N., Salleh, N. S., & Sulaiman, N. A. (2020). Understanding the transgender youth: A case study in Penang. *Journal of Human and Social Science Research (HASSS)*, 2(4), 169–180
- Van Horne, R., Grubbs, L., & O'Neil, M. (2022). Social support and career decision-making self-efficacy among LGBTQ+ college students. *Frontiers in Psychology*, 13, 726343. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.726343>