BAB 3

PERANAN WANITA DALAM PEKERJAAN PROFESIONAL DI MALAYSIA

3.0 Pendahuluan

Penglibatan kaum wanita dalam pembangunan ekonomi negara tidak boleh dinafikan. Di Malaysia, struktur penglibatan wanita dalam proses pembangunan ekonomi telah berubah mengikut fasa pembangunan ekonomi negara [Faridah Shahadan, 1993:179]. Sebelum negara mencapai kemerdekaan hingga tahun 1960an, tumpuan gunatenaga wanita ialah dalam sektor pertanian (Jadual 3.1).

Sebelum pelancaran Dasar Ekonomi Baru (DEB), pergantungan ekonomi negara terhadap pertanian adalah tinggi dan keadaan ini juga menunjukkan penglibatan wanita dalam sektor pertanian adalah tinggi (Jadual 3.1). Misalnya, pada tahun 1957, penglibatan wanita dalam sektor pertanian ialah sebanyak 76.6%. Namun selepas tahun 1970, iaitu setelah DEB dilancarkan, penglibatan wanita dalam sektor pertanian telah menurun kepada 58.9% pada tahun 1970 dan 43.3% pada tahun 1980.

Jadual 3.1

Peratusan Pengagihan Gunatenaga Mengikut Sektor dan Jantina, 1957, 1970, 1980 bagi Semenanjung Malaysia

Industri	Wanita		
Pengagihan Gunatenaga	% 1957	% 1970	% 1980
Pertanian dan Perikanan	76.6	58.9	43.3
Perlombongan dan Kuari	1.8	0.8	0.4
Pembuatan	4.3	8.5	18.6
Pembinaan	1.0	0.5	1.1
Perdagangan Borong dan Runcit, Hotel dan Restoran	3.6	5.8	11.7
Pengangkutan, Penyimpanan dan Perhubungan	0.3	0.6	0.7
Perkhidmatan Masyarakat, Sosial dan Persendirian	11.7	16.4	21.8

Sumber : **Malaysian Women: Facts and Figures**, 1989:35 dan sedikit penyesuaian oleh penulis

Perlancaran DEB dan pembangunan industri yang pesat pada tahun-tahun 1970an telah mengurangkan pergantungan ekonomi negara kepada pertanian. Perubahan ini telah melibatkan wanita dalam sektor ekonomi. Dasar Ekonomi Baru dan perkembangan pendidikan yang pesat menyebabkan berlaku peralihan gunatenaga wanita dari sektor pertanian kepada sektor perkilangan dan perkhidmatan. Pada tahun 1957 hanya 11.7% sahaja wanita yang terlibat dalam sektor perkhidmatan. Jika dibandingkan dengan tahun 1970 telah berlaku peningkatan sebanyak 4.0% dan pada tahun 1980 sebanyak 10.1%.

Perkembangan perindustrian telah meningkatkan bilangan wanita bukan sahaja sebagai pekerja upahan tetapi juga sebagai pekerja sendiri atau majikan dalam sektor bukan pertanian. Penglibatan wanita dalam pekerjaan selepas tahun 1970 bukan lagi berorientasikan pertanian dan pergerakan mereka bukan hanya terbatas dalam lingkungan rumahtangga tetapi telah membawa perubahan lebih dari itu. Lokasi pekerjaan mereka telah berubah dari lingkungan rumahtangga ke kilang-kilang dan institusi perkhidmatan di bandar.

Menurut Oppenheimer [1973], wanita keluar bekerja boleh dilihat dari pendekatan permintaan dan penawaran gunatenaga. Menurutnya di England telah berlaku perubahan pola pemilihan pekerjaan di kalangan wanita. Pada peringkat awal, majikan lebih gemar memilih wanita yang muda dan belum berkahwin sebagai pekerja. Selepas tahun 1940, penawaran tenaga ini telah menurun akibat peperangan. Akibatnya wanita yang telah berkahwin juga diambil bekerja untuk mengisi kekurangan tenaga itu. Selepas Perang, tenaga wanita masih diperlukan, terutama dalam sektor perkhidmatan, penjualan, pendidikan dan perubatan. Dari pendekatan permintaan dan penawaran tenaga ini telah memperlihatkan bagaimana pekerjaan diwujudkan bagi wanita, lalu menarik wanita yang telah berkahwin untuk turut memasuki pasaran buruh.

Pendekatan ini sedikit sebanyak dapat digunakan dalam konteks negara kita. Sebelum DEB dilancarkan dan perkembangan perindustrian pada awal tahun-tahun 1970an, wanita lebih banyak tertumpu dalam sektor pertanian. Kesan pelancaran DEB dan proses perindustrian, permintaan tenaga buruh wanita telah meningkat dengan pesatnya terutama dalam industri yang berasaskan eksport, seperti industri elektronik dan tekstil [Faridah Shahdan, 1993:180]. Misalnya peratusan gunatenaga wanita dalam sektor perkilangan telah meningkat dari 7.3% dalam tahun 1970 kepada 16.2 % dalam tahun 1980 dan 19.6 % pada tahun 1986 [Faridah Shahdan, 1993:181]. Perubahan ini diiringi dengan perkembangan pendidikan yang membuka peluang kepada wanita untuk memasuki pasaran buruh. Perubahan nilai dan sikap ibu bapa untuk memberi peluang pendidikan yang sama terhadap anak perempuan turut memberi peluang kepada mereka untuk meningkatkan diri. Peluang-peluang pendidikan dan pekerjaan yang terbuka luas dan kaitannya dengan mobiliti sosial, menggalakkan ibu bapa membenarkan anak-anak gadis mereka untuk bekerja di bandar. Berdasarkan kepada permintaan ke atas tenaga wanita yang meningkat ini telah berjaya menarik wanita untuk masuk ke pasaran buruh dan meninggalkan sektor pertanian. Permintaan terhadap tenaga wanita yang meningkat ini bersesuaian dengan matlamat DEB iaitu,

> "... mengurangkan dan seterusnya membasmi kemiskinan dengan menambahkan pendapatan dan membanyakkan peluang-peluang pekerjaan kepada semua rakyat Malaysia tanpa mengira kaum."
>
> [Rancangan Malaysia ke 2, 1971-1975:1971]

Menurut Iglehart [1979], dalam melihat penglibatan wanita dalam pasaran buruh, teori penolak (push theories) boleh digunakan. Berdasarkan teori ini, terdapat faktor-faktor atau kriteria-kriteria yang menolak wanita untuk memasuki pasaran buruh. Di antaranya yang mempengaruhi ialah umur anak yang paling bongsu dalam keluarga, saiz keluarga dan jumlah waktu yang diluangkan dalam membuat kerja-kerja domestik. Menurutnya saiz keluarga yang kecil, umur anak bongsu yang mencapai usia persekolahan dan jumlah waktu yang minimum dalam membuat kerja domestik menolak wanita untuk memasuki pasaran buruh.

Walaupun penyertaan wanita dalam gunatenaga telah meningkat, namun penyertaan wanita masih lagi tertumpu dalam sektor perkhidmatan dan perkeranian. Misalnya, di antara tahun 1975 hingga tahun 1986 berlaku peningkatan jumlah wanita dalam sektor perkeranian sebanyak 7.4% dan dalam sektor perkhidmatan sebanyak 4.4%. Namun penglibatan wanita dalam sektor profesional dan pentadbiran

tidak banyak berlaku peningkatan. Di antara tahun 1975 hingga tahun 1986 berlaku peningkatan sebanyak 2.8% dalan sektor profesional dan 0.7% dalam sektor pentadbiran [Jamilah Ariffin, 1992:40]. Walaupun wanita terlibat dalam bidang profesional meningkat tetapi wanita lebih tertumpu kepada bidang pekerjaan seperti kejururawatan dan perguruan.

Bab ini, pengkaji cuba melihat penglibatan wanita dalam tiga jenis pekerjaan profesional yang merupakan dominasi lelaki, iaitu jurutera, arkitek dan pengaturcara program. Bab ini akan cuba menghuraikan bagaimana wanita boleh terlibat dalam bidang yang dianggap dominasi lelaki dan bagaimana mereka memainkan peranan di tempat kerja. Oleh kerana bidang yang dipilih merupakan dominasi lelaki, maka perlu dilihat sama ada wanita yang terlibat mengalami masalah dalam mengembangkan kerjaya mereka dan apakah faktor yang mempengaruhi kejayaan peranan mereka di tempat kerja.

3.1 Wanita dan Pekerjaan

Bahagian ini cuba untuk melihat mengapa wanita bekerja dan faktor apakah yang mendorong responden memilih tiga bidang yang mereka ceburi. Kajian ini mendapati

bahawa sebahagian besar responden bekerja adalah atas faktor kepuasan diri dan ekonomi. Kajian juga menunjukan responden meletakkan rumahtangga sebagai asas penting yang diberikan keutamaan. Ini menunjukan komitmen mereka terhadap kerjaya di tahap sederhana.

3.1.1 Sebab Bekerja

Chafe [1972] berpendapat semakin tinggi pendidikan seorang wanita, semakin tinggi komitmennya untuk bekerja. Tujuan utama wanita bekerja ialah untuk mendapat kepuasan diri sebagai membayar kembali penat lelah menuntut ilmu dan mempergunakan ilmu yang diperolehi untuk kepentingan masyarakat. Kepuasan diri ini tidak diperolehi semata-mata dengan menjadi surirumah.

Selain itu, kebanyakan wanita juga terus bekerja atas keperluan ekonomi. Biber dan Fox [1984] berpendapat faktor ekonomi merupakan keperluan utama wanita bekerja dan atas faktor ini masyarakat dapat menerima hakikat wanita untuk terus bekerja. Desakan untuk memperbaiki atau meninggikan taraf hidup keluarga menyebabkan wanita keluar bekerja. Hakikat ini benar kerana kebanyakan daripada responden yang bekerja adalah untuk membantu menambahkan pendapatan keluarga, terutama bagi memastikan taraf hidup yang tinggi dapat dicapai selain faktor memperolehi

kepuasan diri sebagai sebab untuk bekerja.

Jadual 3.2

Sebab Bekerja

Tujuan bekerja	Bilangan	%
Kepuasan diri	65	92.9
Menambah pendapatan	62	88.6
Biasiswa	8	11.4
Lain-lain	19	27.1
Jumlah	154	220.0

* Bilangan dan peratus di atas berdasarkan jawapan responden yang ditandakan lebih dari satu jawapan

Jadual 3.2 jelas menunjukkan yang majoriti dari responden iaitu seramai 65 orang (92.9%) bekerja untuk memperolehi kepuasan diri dan seramai 62 orang responden (88.6%) bekerja untuk menambahkan pendapatan keluarga.

Kes 1

Hayati berusia 28 tahun. Menurutnya sebab utama beliau bekerja ialah untuk mendapat kepuasan diri. Hayati berpendapat dengan bekerja beliau berasa dirinya berguna. Tambahan pula, tujuan utama beliau melanjutkan pelajaran ialah untuk memanafaatkan segala ilmu yang dipelajari. Beliau mendapat kepuasan apabila ilmu dan kemahirannya

digunakan. Lebih-lebih lagi apabila beliau berjaya menyiapkan sesuatu projek dan hasilnya mendapat pujian dari pegawai atas dan rakan sekerja. Namun menurutnya faktor ekonomi juga mempengaruhinya untuk terus bekerja. Untuk hidup dengan selesa di Kuala Lumpur memerlukan kos yang tinggi. Walaupun jika dikira gaji suaminya sudah agak tinggi iaitu lebih kurang RM3500 sebulan, namun untuk mengekalkan gaya hidup mewah, pendapatan Hayati sebanyak RM2500 sebulan masih lagi diperlukan. Dengan pendapatan gabungan sebanyak RM6000 sebulan, Hayati sekeluarga mampu memiliki sebuah rumah, dua buah kereta dan menggaji seorang pembantu rumah. Menurut Hayati lagi, walaupun faktor kepuasan diri penting untuk mendorongnya terus bekerja, namun faktor ekonomi juga penting untuk mengekalkan gaya hidup mewah di samping membuatkannya merasa lebih berdikari dan tidak perlu bergantung kepada suami.

Selain kedua-dua faktor tadi, terdapat juga responden yang bekerja bagi membiayai bayaran balik biasiswa yang diperolehi semasa belajar dan tidak mahu bergantung kepada suami. Namun lazimnya faktor-faktor ini merupakan faktor sampingan selain faktor ekonomi dan kepuasan diri. Misalnya terdapat seramai 19 orang responden (27.1%) yang selain bekerja untuk mendapat kepuasan diri dan untuk memenuhi keperluan ekonomi, juga

bekerja kerana tidak mahu bergantung kepada suami. Golongan ini berpendapat mereka merasakan masa depan mereka lebih terjamin apabila bekerja. Jaminan ini penting terutama jika sesuatu berlaku kepada perkahwinan mereka seperti ditinggalkan suami atau kematian suami. Dengan bekerja juga membuatkan mereka lebih berdikari.

Namun jika diteliti, bekerja untuk memenuhi kepuasan diri dan memenuhi keperluan ekonomi merupakan dua faktor penting yang mendorong seseorang responden untuk terus bekerja. Ini terbukti seramai 65 orang responden (92.2%) bekerja untuk kepuasan diri dan seramai 62 orang responden (88.6%) bekerja untuk keperluan ekonomi (jumlah ini berdasarkan jawapan responden yang ditandakan lebih dari satu jawapan). Kedua-dua faktor ini dilihat saling melengkapi di antara satu sama lain.

3.1.2 Sebab memilih tiga kerjaya yang terlibat : Jurutera, Arkitek dan Pengaturcara Program Komputer

Majoriti responden iaitu seramai 61 orang (87.1%) memilih kerjaya yang terlibat kerana minat mereka terhadap bidang yang diceburi, diikuti dengan hasrat responden mahukan sesuatu kelainan seramai 29 orang (41.4%) dan seramai 20 orang (28.6%) responden memilih kerjaya yang terlibat kerana mendapat pengaruh daripada keluarga

(jumlah ini berdasarkan jawapan responden yang ditandakan lebih dari satu jawapan - rujuk Jadual 3.3)

Jadual 3.3

Sebab-Sebab Responden Memilih Kerjaya Sekarang

Sebab-sebab	Bilangan	Peratus
Minat	61	87.1
Mahukan kelainan	29	41.4
Pengaruh keluarga	20	28.6
Lain-lain	20	28.6
Jumlah	130	185.7

- Bilangan dan peratus di atas berdasarkan jawapan responden yang ditandakan lebih dari satu jawapan -

Menurut Chao dan Malik [1988], individu yang mempunyai minat dan maruah yang tinggi selalunya meletakkan matlamat-matlamat yang lebih tinggi dalam hidup. Timbulnya minat untuk menceburi bidang-bidang ini dipengaruhi oleh sikap individu yang mahukan kelainan dan juga pengaruh model-peranan sama ada dari ibu bapa, kakak, abang atau guru-guru di sekolah.

Pengaruh model-peranan ditegaskan oleh Bandura [1977] memang mempengaruhi pemilihan kerjaya seseorang.

Corak pemilihan bidang pengajian bergantung kepada model yang diperolehi di rumah. Menurut Kamper,

> **A role model as a person who possesses skills and displays techniques which the actor lacks... and from whom, by observation and comparison with his own performance the actor can learn.**
>
> [Kemper, 1986:31-45]

Seorang model-peranan merupakan individu yang menguasai kemahiran dan teknik yang tidak dimiliki oleh individu yang berkenaan. Dari pemerhatian dan perbandingan dengan kebolehannya, individu tersebut akan mempelajari dan mendapat inspirasi daripada model yang terlibat.

Menurut Bandura [1977], kebanyakan anak perempuan memilih ibu sebagai model peranan dan anak lelaki mengambil bapa sebagai model utama. Dalam menjadi model peranan kepada seorang anak, yang penting bukan sahaja memberi contoh perlakuan tetapi juga menyediakan sokongan kognitif.

Menurut Haber [1980], orientasi kerjaya seorang ibu tidak sepenting sokongan mental atau kognitif seorang ibu terhadap pemilihan kerjaya seorang anak. Ini

dipersetujui oleh Tangri [1972] yang berpendapat seorang ibu yang tidak bekerja tidak semestinya menjadi model-peranan kepada seorang anak perempuan untuk turut tidak bekerja. Sokongan mental seorang ibu itu lebih penting dalam memberi galakan dan aspirasi kepada seorang anak dalam pemilihan kerjayanya.

Pendapat di atas adalah benar dalam hasil kajian yang diperolehi pengkaji yang menunjukan tingkat pendidikan dan pekerjaan ibu bapa bukan faktor dominan yang mempengaruhi pola kerjaya responden.

Jadual 3.4

Paras Pendidikan Ibu bapa Responden

Paras Pendidikan	Bilangan		Peratus	
	Ibu	Bapa	Ibu	Bapa
Tidak bersekolah	12	1	17.2	1.4
Sekolah rendah	43	14	61.4	20.0
Sekolah menengah	11	31	15.7	44.4
Maktab	4	18	5.7	25.7
Universiti	-	1	-	1.4
Tidak menjawab soalan	-	5	-	7.1
Jumlah	70	70	100.0	100.0

Jadual 3.4 menunjukkan hanya seorang dari (1.4%) bapa responden yang berpendidikan ke paras universiti manakala tiada ibu responden yang mencapai paras ini. Kebanyakan ibu responden iaitu seramai 43 orang (61.4%) mendapat pendidikan sekolah rendah. Kebanyakan bapa responden berpendidikan sekolah menengah iaitu seramai 31 orang (44.4%). Terdapat seramai 12 orang (17.1%) ibu responden yang langsung tidak menerima pendidikan. Melihat dari paras pendidikan ibu bapa responden, maka tidak menunjukkan yang ibu bapa menjadi model-peranan kepada responden dalam pemilihan kerjaya.

Pengaruh ibu bapa sebagai model-peranan kepada responden semakin jelas jika dilihat daripada pekerjaan ibu bapa responden. Hanya 3 orang (4.3%) dari bapa responden yang terlibat dengan kerjaya profesional dan tiada ibu responden yang turut terlibat dalam kerjaya ini. Majoriti bapa responden terlibat dengan pekerjaan perkeranian dan guru, iaitu seramai 30 orang (42.9%) dan diikuti dengan petani seramai 10 orang (14.3%). Manakala kebanyakan ibu responden iaitu seramai 31 orang (44.3%) merupakan surirumah dan diikuti dengan petani seramai 9 orang (12.9%). Hanya 7 orang (10%) dari ibu responden yang terlibat dengan pekerjaan pekeranian dan guru.

Kajian ini terbukti yang pemilihan kerjaya responden bukan dipengaruhi model-peranan ibu bapa. Jika ada hanyalah galakan dan pengaruh dari keluarga berbentuk sokongan mental atau kognitif dan bukan orientasi kerjaya ibu bapa.

Walaupun pendidikan dan pekerjaan ibu bapa tidak mengarah kepada pembentukan model-peranan, namun keluarga memainkan peranan penting dalam memberi sokongan kognitif. Ini jelas dari 60 keluarga yang terlibat hanya 2 keluraga yang tidak memberikan galakan kepada anak-anak untuk menceburi bidang ini. Selebihnya, iaitu sebanyak 10 keluarga mengambil sikap terbuka dalam menentukan haluan hidup anak-anak.

Terdapat halangan dari dua keluarga yang terlibat yang mereka merasakan masa bekerja sebagai jurutera, arkitek dan pengaturcara program terlalu lama dan ini tidak sesuai bagi wanita yang berkeluarga. Bagi mereka, seorang wanita dianggap lebih sesuai menjadi guru kerana lebih banyak masa dapat ditumpukan kepada keluarga.

Bagi 58 keluarga yang memberikan galakan dan dorongan kepada anak-anak mereka untuk memasuki kerjaya itu berpendapat bidang-bidang yang diceburi oleh anak-anak mereka dapat memberikan ganjaran yang lebih baik dan ini

dapat menjamin masa depan anak-anak mereka.

Selain ibu bapa, seorang pelajar juga mudah terpengaruh dengan model yang ditunjukan oleh guru di sekolah [Almquist and Angrist, 1971:275]. Seater and Ridgeway [1976] mendapati bagi pelajar yang mempunyai model-peranan, mereka mempunyai lebih tinggi harapan dan berkemungkinan mempunyai dorongan untuk melanjutkan pelajaran berbanding dengan pelajar yang tidak mempunyai model-peranan. Hasil kajian ini juga menunjukkan tren yang sama.

Pengaruh dari adik beradik responden yang terlibat dalam ketiga-tiga kerjaya yang berkenaan juga penting dalam memberikan dorongan terhadap pemilihan kerjaya. Model yang ditunjukan oleh adik beradik yang menceburi bidang-bidang ini telah menanam minat responden untuk turut melibatkan diri. Seramai 65 orang (92.8%) responden mempunyai adik beradik yang terlibat dalam bidang profesional.

Kes 2

Norma merupakan anak seorang buruh biasa. Ibunya pula tidak bekerja dan menjadi suri rumah sepenuh masa. Norma memilih kerjaya sebagai seorang jurutera kerana minatnya dalam mata pelajaran sains dan

matematik mendorongnya untuk menceburi kerjaya ini. Menurut Norma lagi, timbulnya minat terhadap bidang jurutera ini tidak hanya semata-mata kerana minat tetap didorong oleh pengaruh dan galakan guru kaunselingnya di sekolah. Galakan pada peringkat terawal diperolehi dari guru di sekolah. Walaupun ibu bapanya tidak berpendidikan tinggi namun sokongan kedua-dua ibu bapanya yang memberikan Norma sokongan dan dorongan untuk berjaya dalam pelajaran dan hidup. Bagi Norma, sokongan mental ini yang memberikannya semangat untuk berjaya dalam kerjaya yang dipilih selain dari minat yang ada. Di samping itu, Norma menceburi kerjaya sebagai jurutera kerana mahukan kelainan atau sesuatu yang berbeza dari adik beradik yang lain yang hanya menjadi guru atau kerjaya biasa sahaja.

Kes 3

Siti merupakan anak bongsu dari lima orang adik beradik. Minat Siti untuk menjadi seorang arkitek timbul apabila melihat kejayaan dua orang abangnya dalam bidang ini. Dari situ timbul minat Siti untuk menjadi seperti mereka. Bagi Siti kerjaya sebagai seorang arkitek sebagai sesuatu yang mencabar. Lebih-lebih lagi jika kedua-dua orang abangnya dapat berbuat demikian, maka mengapa tidak Siti. Walaupun pada peringkat awal ibunya kurang menyetujupi emilihan kerjaya sebagai arkitek kerana beranggapan

kerjaya ini tidak sesuai bagi wanita yang berkeluarga. Pendapat ini timbul apabila ibu Siti melihat kesibukan kedua-dua abangnya hingga jarang berada di rumah. Bagi ibu Siti, seorang wanita dianggap lebih sesuai menjadi guru kerana tumpuan yang lebih dapat diberikan kepada keluarga.

Kajian menunjukkan majoriti responden memilih kerjaya yang terlibat kerana minat yang mendalam dan ini dibantu atau didorong oleh peranan model peranan sama ada dari ibu bapa yang berupa sokongan mental, adik beradik atau guru-guru di sekolah. Dapat dikatakan hasil dorongan model peranan ini menimbulkan minat kepada responden untuk membuat pemilihan terhadap kerjaya.

Selain faktor minat yang mempengaruhi pemilihan kerjaya, terdapat seramai 20 orang responden (28.6% - jumlah ini berdasarkan jawapan responden yang ditandakan lebih dari satu jawapan) memilih bidang yang terlibat kerana mendapat biasisiwa untuk melanjutkan pendidikan dalam bidang tersebut. Menurut responden pemilihan kerjaya yang terlibat bukan timbul kerana minat tetapi kerana mereka mendapat tawaran biasiswa untuk melanjutkan pendidikan dalam bidang tersebut. Tawaran ini diperolehi sebaik sahaja responden tamat tingkatan lima dan responden tidak mahu melepaskan peluang untuk melanjutkan pendidikan

walaupun bidang yang ditawarkan bukan merupakan pilihan mereka.

3.1.3 Pandangan Terhadap Kerjaya

Sebahagian besar daripada responden beranggapan pekerjaan mereka sekarang setaraf dengan kelayakan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang sebagai memuaskan. Seramai 31 orang (44.3%) responden berpendapat pekerjaan mereka setaraf dengan kelayakan mereka, manakala 37 orang (52.9%) responden berpendapat pekerjaan mereka sekarang tidak setaraf dengan kelayakan mereka. Seramai 63 orang (90%) responden merasakan pekerjaan mereka sekarang sebagai memuaskan. Terdapat seramai 4 orang (5.7%) responden yang beranggapan pekerjaan mereka tidak memuaskan kerana mereka sering diarah melakukan kerja-kerja yang tidak setaraf dengan kelayakan mereka dan ini menimbulkan sedikit rasa tidak puas hati.

Didapati responden-responden ini diarahkan oleh majikan untuk melakukan kerja-kerja pentadbiran dan perkeranian yang sepatutnya dilakukan oleh kerani biasa yang tidak ada kaitan dengan kemahiran mereka. Keadaan ini menyebabkan responden kurang berpuashati terhadap kerjaya mereka kerana tidak diberi peluang yang secukupnya untuk menggunakan kemahiran yang sesuai dengan kelayakan mereka.

3.1.4 Komitmen Terhadap Kerja

Menurut Fogarty, Rapoport and Rapoport [1971], dalam meninjau kepentingan di antara rumahtangga dan kerjaya terdapat tiga golongan pekerja wanita iaitu golongan yang tiada komitmen terhadap kerjaya, golongan yang mempunyai komitmen yang sederhana terhadap kerjaya dan golongan yang mempunyai komitmen yang sepenuhnya terhadap kerjaya.

a. Tiada komitmen

Golongan yang tiada komitmen menerima sepenuhnya tanggungjawab dan peranan domestik yang diberikan. Wanita dalam kategori ini bekerja hanya apabila merasakan yang tanggungjawab domestik tidak membebankan. Pekerjaan bagi mereka bukan hanya sebagai satu kerjaya tetapi hanya sebagai satu "escapism" apabila dirasakan yang tanggungjawab domestik tidak terlalu menekan.

b. Komitmen yang sederhana

Wanita dalam golongan komitmen sederhana ini berminat untuk mempunyai kerjaya tetapi kerjaya diletakkan pada kepentingan kedua selepas kejayaan suami dan rumahtangga.

c. Komitmen yang sepenuhnya

Golongan yang mempunyai komitmen sepenuhnya terhadap kerjaya menganggap pekerjaan sebagai satu kerjaya. Penglibatan mereka dalam kerjaya amat tinggi. Mereka tidak akan berhenti kerja jika berlaku sesuatu konflik dalam rumahtangga. Bagi mereka konflik tersebut perlu diselesaikan secara bersama dengan suami dan bukan hanya tangungjawab isteri semata-mata.

Hasil kajian ini didapati, kebanyakan responden tergolong dalam kategori yang kedua iaitu mempunyai komitmen yang sederhana terhadap kerjaya. Ini dapat dilihat dari Jadual 3.5 dan 3.6 yang menunjukan komitmen mereka terhadap pekerjaan

Jadual 3.5

Kepentingan Responden Terhadap Rumahtangga dan Kerjaya

Kepentingan	Bilangan	Peratus
Rumahtangga	57	81.4
Kerjaya	7	10.0
Tidak menjawab soalan	6	8.6
Jumlah	70	100.0

Jadual 3.6

Kesanggupan Responden Meninggalkan Pekerjaan

Kesanggupan meninggalkan pekerjaan	Bilangan	Peratus
Ya	33	47.1
Tidak	9	12.9
Tidak Pasti	28	40.0
Jumlah	70	100.0

Jadual 3.5 dan 3.6 jelas menunjukkan darjah komitmen responden terhadap kerjaya. Seramai 57 orang (81.4%) responden melihat rumahtangga berada di tangga teratas selepas kerjaya dan seramai 33 orang (47.1%) responden sanggup meninggalkan pekerjaan jika diperlukan. Manakala hanya 7 orang (10%) responden yang meletakkan kerjaya di tangga teratas berbanding dengan rumahtangga. Walaupun kerjaya bagi mereka penting, namun rumahtangga tetap berada di tangga yang teratas. Kepentingan rumahtangga berbanding kerjaya dapat dikesan dalam kes Zana yang bertugas sebagai pengaturcara program komputer di bawah. (Lihat Kes 4)

Kes 4

Zana bekerja sebagai pengaturcara program komputer. Kini sudah 10 tahun Zana bekerja dalam bidang ini. Menurut Zana, walaupun beliau menyayangi kerjayanya, namun rumahtangga tetap diberikan keutamaan. Bagi diri Zana kedua-dua rumahtangga dan kerjaya mempunyai darjah kepentingan yang berbeza. Namun Zana bersedia untuk berhenti kerja jika keluarga lebih memerlukannya. Tambah Zana lagi, sampai bila beliau mahu bekerja. Baginya sampai masa beliau akan bersara. Tetapi bagi diri Zana keluarga bukan sesuatu yang bersifat sementara tetapi kekal hingga ke akhir hayat. Terbukti komitmen Zana yang tinggi terhadap keluarga apabila semasa mula-mula bekerja dahulu, Zana pernah berhenti kerja kerana anaknya sering sakit. Apabila anaknya semakin sihat barulah Zana mula bekerja semula. Menurut Zana komitmennya yang tinggi terhadap rumahtangga mungkin dibentuk oleh sikap ibunya yang merupakan seorang surirumah sepenuh masa dan merupakan seorang isteri dan ibu yang penyayang serta bertanggungjawab. Namun bagi diri Zana, komitmen yang tinggi terhadap rumahtangga tidak bermakna beliau tidak mempunyai komitmen terhadap kerjayanya. Semasa bekerja, Zana akan menumpukan 100% perhatiannya terhadap kerjanya. Zana juga begitu mengambil berat tentang perkembangan kerjayanya. Ini terbukti apabila Zana kurang

> selesa apabila dirinya diarah membuat kerja-kerja pentadbiran yang remeh temeh. Keadaan sedemikian menyebabkan Zana kecewa dengan kerjayanya kerana tidak diberi peluang yang lebih luas untuk mengembangkan bakat dan kemahirannya.

Terdapat tujuh orang (10%) responden yang memilih kerjaya lebih penting daripada rumahtangga. Golongan ini beranggapan urusan rumahtangga adalah tanggungjawab kedua-dua belah pihak suami dan isteri, dan bukannya tanggungjawab isteri seorang. Ini meliputi 10% responden dan mereka boleh dikategorikan dalam golongan yang ketiga, iaitu mempunyai komitmen sepenuhnya terhadap kerjaya. Mereka berpendapat zaman sekarang, seorang suami juga sepatutnya memegang tanggungjawab yang sama berat dengan isteri. Jika seorang isteri sanggup memikul dua tugas yang berat demi kebahagian keluarga, maka suami juga seharusnya bersedia melakukan perkara yang sama.

3.2. Peranan di tempat kerja

Dalam menjalankan tugas sebagai pekerja, didapati responden tidak terlalu bergantung kepada sokongan lelaki. Sebaliknya, mereka lebih yakin dengan kebolehan diri sendiri dan tidak mengambil kesempatan faktor jantina dalam menangani masalah di tempat kerja.

3.2.1. Masalah-Masalah Yang Dihadapi Responden

a. Pengaruh Mentor

Mentor merupakan seorang yang rapat dengan orang yang di bawahnya atau orang yang dilindunginya. Seorang mentor bertindak sebagai guru, kaunselor, pelindung dan penunjuk jalan. Lazimnya seorang mentor merupakan seorang yang berjaya dalam kerjaya dan mampu menjadi teladan serta pelindung kepada orang di bawahnya [Ordiorne, 1985:63-70]. Menurut Kram [1985], mentor merupakan,

> **A mentor as an experience, productive manager who relates well to a less experienced person and is willing to help that person develop within and for the benefit of the organization.**
>
> [Kram, 1985]

Menurut Hunt and Michael [1983], hubungan antara mentor dan anak buah yang sama jantina adalah lebih mudah terjalin berbanding dengan yang berbeza jantina. Misalnya,

> **Cross-gender mentorship are more difficult than same-gender relationship because the male mentor may lack an understanding**

of a female protege's perspective about her work and career future (and vice versa).

[Hunt and Michael, 1983:475-485]

Walaupun hubungan mentor dan anak buah mungkin benar bagi sesetengah responden, namun terdapat juga responden yang menganggap faktor jantina tidak penting. Perkara yang lebih penting bagi mereka ialah terdapat seorang yang dapat memberikan mereka sokongan dan perlindungan untuk mereka terus berjaya. Hanya 11.5% daripada jumlah responden yang menganggap sokongan seorang pegawai atasan lelaki amat diperlukan. Alasan yang diberikan ialah untuk berjaya dalam dunia kerjaya lelaki maka sokongan pegawai atasan lelaki amat diperlukan untuk memastikan mereka diterima dan kerjaya mereka berjalan lancar. Responden berpendapat sokongan pegawai atasan lelaki amat diperlukan terutama jika mereka baru bekerja. Untuk bertapak dengan kukuh dalam kerjaya yang dimonopoli oleh lelaki, penerimaan dan sokongan mereka amat diperlukan. Menurut responden, oleh kerana majoriti rakan sejawatan dan pegawai atasan terdiri daripada lelaki, maka sokongan dan kerjasama mereka amat diperlukan. Ini kerana dalam menjalankan sesuatu projek responden terpaksa bekerjasama dengan pegawai atasan lelaki dan oleh kerana itu hubungan yang baik dan penerimaan pegawai atasan lelaki

perlu diperolehi bagi memastikan kerja responden dapat berjalan dengan lancar. Sokongan dan penerimaan pegawai atasan lelaki amat diperlukan terutama apabila responden merupakan satu-satunya pekerja wanita dalam jabatan terlibat.

Sebanyak 28.6% responden berpendapat sokongan seorang pegawai atasan memang diperlukan tetapi tidak semestinya sokongan pegawai lelaki. Bagi memastikan kejayaan kerjaya seseorang, sokongan semua pegawai atasan diperlukan dan sokongan ini tidak semestinya datang dari pegawai atasan lelaki sahaja. Menurut responden, untuk berjaya dalam apa juga bidang, sokongan mana-mana pegawai atasan tidak mengira lelaki atau wanita diperlukan. Ini kerana sokongan dari pegawai atasan kelak yang akan menentukan kejayaan dalam kerjaya responden terutama apabila responden sedang mengendalikan sesuatu projek.

Sementara itu majoriti responden iaitu sebanyak 59.9% berpendapat sokongan pegawai atasan tidak begitu penting. Untuk berjaya dalam kerjaya, yang penting ialah kewibawaan dan dedikasi yang tinggi. Menurut mereka, kejayaan seseorang di tempat kerja bukan ditentukan oleh sokongan pegawai atasan sama ada lelaki atau wanita tetapi yang penting ialah usaha yang tekun dan mempunyai karisma dalam menjalankan tugas. Hanya wanita yang mempunyai

kurang keyakinan diri memerlukan sokongan seorang pegawai atasan lelaki. Jika seorang wanita itu benar-benar berkebolehan dan yakin dengan segala tindak tanduknya, ia tidak memerlukan orang lain untuk berjaya dalam kerjaya. Golongan ini berpendapat, sokongan pegawai sama ada pegawai atasan lelaki atau wanita tidak penting untuk berjaya dalam kerjaya kerana menurut mereka yang penting ialah hasil kerja dari sesuatu projek yang dijalankan itu memuaskan. Jika seseorang dapat memberikan hasil kerja yang terbaik, maka sokongan pegawai atasan tidak diperlukan. Bagi responden yang penting seseorang itu dapat membuktikan yang mereka merupakan seorang yang profesional dalam menjalankan tugas. Hanya dengan cara ini mereka dapat berdiri sendiri tanpa memerlukan mana-mana pihak untuk menentukan jatuh bangun kerjaya mereka. Menurut responden lagi, orang yang benar-benar bertindak sebagai mentor ialah keluarga dan rakan-rakan.

b. Kenaikan Pangkat

Menurut Fogarty, Rapoport dan Rapoport [1971], dalam aspek kenaikan pangkat, seorang wanita lebih berhati-hati dalam menerima jawatan-jawatan yang lebih tinggi. Mereka lebih berhati-hati dalam menerima kenaikan pangkat kerana mahu mengelakkan diri daripada komitmen kerja yang tinggi dan ini akan mengganggu kelancaran

tanggungjawab mereka di rumah. Ini menyebabkan kadang-kadang wanita melepaskan peluang untuk kenaikan pangkat.

Fox dan Biber [1984] menambah, walaupun wanita berjaya memegang kerjaya yang berprestij tinggi dan mempunyai peluang untuk mencapai kejayaan, namun kadang-kadang wanita tidak mahu menerima peluang kenaikan pangkat. Mereka rela melepaskan peluang untuk mengembangkan kerjaya kepada rakan sejawat yang terdiri daripada lelaki kerana mereka tidak mahu memikul beban kerja yang lebih berat. Ini bukan disebabkan wanita tidak mempunyai cita-cita yang tinggi tetapi sikap berhati-hati ini timbul adalah untuk memastikan yang keseimbangan antara rumahtangga dan kerjaya terus utuh.

Kajian ini didapati, sebahagian besar responden iaitu seramai 44 orang (62.9%) berpendapat kenaikan pangkat tidak dipengaruhi oleh faktor jantina tetapi lebih kepada faktor kebolehan dan kelayakan.

Hanya seramai 24 orang (34.3%) responden sahaja yang beranggapan kenaikan pangkat mempunyai kaitan dengan jantina. Selebihnya seramai 44 orang (62.9%) responden merasakan faktor jantina tidak mempengaruhi dalam kenaikan pangkat seseorang. Jika seorang wanita benar-benar yakin

dengan kebolehan sendiri, perasaan yang menganggap lebih mudah naik pangkat tidak seharusnya wujud. Menurut responden ini, faktor jantina yang kononnya menindas wanita hanya merupakan mainan perasaan bagi individu yang tidak mempunyai keyakinan diri.

Kes 5

Ina bekerja sebagai seorang jurutera di salah sebuah agensi kerajaan. Sepanjang penglibatan Ina sebagai seorang jurutera, beliau tidak pernah merasakan yang sebagai seorang jurutera wanita dirinya dianaktirikan. Menurut Ina soal berjaya dalam kerjaya terutama yang berkaitan dengan kenaikan pangkat tidak ada kena mengena dengan faktor jantina. Bagi diri Ina dalam kenaikan pangkat apa yang penting ialah kredibiliti, kebolehan dan pencapaian yang cemerlang dalam kerjaya. Jika seseorang pekerja memiliki ciri-ciri tersebut maka tidak ada sebab mengapa seseorang itu tidak mendapat kenaikan pangkat. Ina juga berpendapat yang kadang-kadang seorang lelaki yang dinaikkan pangkat lebih cepat berbanding dengan pekerja wanita mungkin kerana kesesuaian mereka melakukan kerja-kerja luar yang lebih berat dan tidak sesuai bagi wanita. Tetapi ini tidak semestinya merupakan satu diskriminasi jantina. Hanya pegawai atasan memikirkan tentang kesukaran yang akan dihadapi oleh seorang pekerja wanita dan juga kadang-kadang

> pekerja wanita itu sendiri yang tidak mahu menerima tanggungjawab berat tersebut. Menurut Ina lagi soal diskriminasi jantina tidak wujud di jabatannya terutama kerana beliau bekerja di agensi kerajaan yang mementingkan faktor "seniority" dalam soal kenaikan pangkat dan bukan faktor jantina. Bagi diri Ina, individu yang memandang faktor jantina mempengaruhi perjalanan kerjayanya merupakan individu yang tidak yakin pada diri sendiri dan takut untuk bersaing dalam dunia lelaki.

Bagi 24 orang (34.3%) responden yang merasakan faktor jantina memang berpengaruh dalam kenaikan pangkat seseorang pula mempunyai alasan yang berbeza. Menurut mereka situasi ini adalah satu kenyataan yang tidak mahu diakui oleh kebanyakan wanita. Sudah menjadi kelaziman, kelompok minoriti sering ditindas dalam kelompok majoriti. Menurut responden ini, rakan sekerja lelaki lebih mudah untuk dinaikkan pangkat berbanding pekerja wanita. Seseorang pekerja lelaki lebih mudah untuk bergaul dengan pegawai atasan yang kebetulannya terdiri daripada kaum lelaki. Oleh yang demikian mereka mempunyai lebih ruang untuk menonjolkan diri mereka. Peluang untuk bergaul dengan lebih rapat dengan pegawai atasan lelaki agak terbatas bagi pekerja wanita. Hubungan yang terlalu rapat antara pekerja wanita dan pegawai atasan lelaki menurut responden ada kalanya mendatangkan fitnah dan menjadi

bualan ramai. Oleh yang demikian seseorang pekerja wanita mempunyai peluang yang terbatas untuk menonjolkan keperibadian mereka yang sebenar. Peluang untuk membuktikan diri bagi responden hanyalah melalui prestasi projek yang mereka jalankan. Menurut responden lagi, jika hubungan sosial yang rapat dengan pegawai atasan dapat dijalinkan, ianya menjadi satu kelebihan untuk lebih mudah mendapat kenaikan pangkat.

Terdapat empat orang responden yang berpendapat bahawa mereka tidak kisah siapa yang akan dinaikkan pangkat. Walaupun kemungkinan besar lelaki yang akan berjaya, tetapi mereka menganggapnya sebagai satu kebaikan. Pada anggapan mereka apabila dinaikkan pangkat bermakna tanggungjawab dan beban kerja akan bertambah. Responden itu juga berpendapat bahawa kenaikan pangkat itu akan mengganggu keseimbangan perjalanan rumahtangga mereka. Tambahan pula apabila dinaikkan pangkat akan memerlukan seseorang itu sering melakukan kerja luar, terutama dalam bidang kejuruteraan dan arkitek. Responden itu beranggapan terdapat sesetengah pekerjaan atau jawatan yang memang sesuai dilakukan oleh lelaki berbanding wanita.

c. Wanita dianggap lebih emosional dalam pekerjaan

Menurut Fogarty, Rapoport and Rapoport [1971], wanita lebih mudah terpengaruh dengan emosi apabila membuat keputusan atau menghadapi sesuatu situasi. Dalam menangani tugas pejabat, wanita lebih bergantung kepada perasaan, intuisi dan lebih kepada hubungan yang berbentuk kemanusiaan. Pandangan ini dianggap benar dan dipersetujui sebahagian besar responden.

Didapati seramai 46 orang (65.7%) responden mengakui mereka agak emosional dalam membuat keputusan, terutama yang melibatkan hubungan antara individu dengan individu. Namun bagi mereka perasaan yang dikatakan sebagai emosional ini merupakan satu perkara biasa yang dialami semua individu termasuk lelaki. Menurut mereka, kadang-kadang dalam membuat keputusan, seseorang tidak dapat mengelakkan diri daripada menjadi emosional terutama dalam membuat keputusan yang berhubung dengan individu lain. Responden berpendapat kadang-kadang dalam membuat keputusan terutamanya dalam menilai prestasi kerja orang bawahan atau dalam menyiapkan sesuatu projek, mereka terpaksa juga memikirkan perasaan orang-orang bawahan agar tidak tersinggung dengan keputusan yang dibuat. Menurut responden, perbuatan ini lebih merupakan sikap berhati-hati agar pekerja bawahan atau rakan sekerja tidak tersinggung

dengan keputusan yang dibuat atau arahan yang dikeluarkan terutama jika arahan kerja itu ditujukan kepada pekerja-pekerja bawahan yang lebih berumur dari responden. Bagi responden walaupun kejayaaan sesuatu projek itu penting tetapi hubungan sosial antara pekerja perlu dijaga kerana hubungan sosial yang baik juga dapat mempengaruhi kejayaan sesuatu projek. Bagi responden, yang penting ialah mutu dan prestasi kerja tidak terjejas akibat dari keputusan yang dibuat.

Sharifah Maria Alfah [1979] melihat sikap wanita dengan ketelitian yang mengambil.kira segala aspek sama ada aspek fizikal mahupun rohani sebagai satu kelebihan dan bukan satu kelemahan.

Kes 6

Bagi Zakiah yang bekerja sebagai seorang jurutera di Petronas beranggapan sikap emosional wanita dalam membuat sesuatu pekerjaan bukanlah merupakan satu keburukan.Kadang-kadang seorang wanita itu agak cerewet dalam membuat sesuatu projek hinggakan kepada perkara yang sekecil-kecilnya pun diambil berat. Ini jarang dilakukan oleh pekerja lelaki yang hanya mahu sesuatu projek itu siap tanpa memikirkan akibatnya kepada orang lain dalam mendapatkan hasil yang terbaik.

> Bagi Zakiah seorang wanita itu lebih bersikap terperinci dan ini dilihat oleh lelaki sebagai cerewet atau emosional. Menurut Zakiah lagi, walaupun ketuanya seorang lelaki tetapi beliau lebih suka seorang wanita mengendalikan sesuatu projek kerana seorang wanita menurutnya lebih detail dalam segala tindak tanduk.

Sementara 21 orang (30%) responden melihat diri mereka sebagai tidak emosional dalam membuat keputusan. Alasan yang diberikan ialah bidang tugas yang dilakukan lebih berbentuk teknikal serta berdasarkan fakta dan bukan merupakan hubungan antara individu dengan individu.

d. Masalah dengan pekerja bawahan

Masalah yang dihadapi responden dengan pekerja bawahan bukanlah merupakan satu masalah besar yang mengganggu kelancaran kerjaya. Menurut semua responden masalah ini akan dihadapi tidak kira oleh seorang pekerja wanita mahupun lelaki. Namun menurut Wan Farizah Wan Kadir [1994], seorang wanita lebih terdedah kepada pelbagai masalah yang berkaitan dengan diskriminasi. Menurutnya lelaki lebih berkecenderungan mendatangkan masalah kepada rakan wanita sejawatan berbanding sesama mereka. Manakala seorang wanita pula lebih berpontensi untuk melakukan perkara yang sama terhadap kaum sejenisnya berbanding

terhadap lelaki. Maka seorang pekerja wanita itu lebih terdedah kepada masalah-masalah yang ditimbulkan oleh kedua-dua pihak pekerja iaitu lelaki dan wanita.

Jadual 3.7

Kekerapan Responden Menghadapi Masalah Dengan Pekerja Lelaki

Kekerapan	Bilangan	Peratus
Tidak pernah	29	41.4
Kadang-kadang	37	52.9
Selalu	4	5.7
Jumlah	70	100.0

Jadual 3.8

Kekerapan Responden Menghadapi Masalah Dengan Pekerja Wanita

Kekerapan	Bilangan	Peratus
Tidak pernah	36	51.4
Kadang-kadang	32	45.7
Selalu	2	2.9
Jumlah	70	100.0

Jadual 3.7 dan 3.8 menunjukkan seramai 29 orang (41.4%) responden tidak pernah menghadapi masalah dengan pekerja bawahan lelaki berbanding dengan 36 orang (51.4%) responden tidak pernah menghadapi masalah dengan pekerja bawahan wanita Dalam hal ini wujud satu pola yang pekerja bawahan wanita lebih memberikan kerjasama berbanding pekerja lelaki. Menurut responden mungkin kerana kurangnya wanita dalam bidang yang mereka ceburi maka pekerja bawahan wanita lebih bersimpati dengan situasi mereka. Ada pula responden yang berpendapat fenomena ini terjadi kerana dalam bekerja seorang wanita itu lebih bersifat profesional yang tidak mengira faktor jantina seseorang ketua. Jika wujud pun masalah dengan pekerja bawahan tidak kira pekerja lelaki atau wanita, responden menganggapnya sebagai sesuatu yang biasa. Menurut mereka

masalah dengan pekerja bawahan lelaki atau wanita akan wujud di mana-mana. Bagi mereka fenomena ini bukannya berkaitan dengan faktor jantina tetapi lebih kepada hubungan kemanusiaan. Jika berhubungan dengan manusia, masalah tetap akan wujud walaupun sebanyak mana ia cuba dielakkan. Di samping itu, responden berpendapat masalah tidak akan timbul jika seorang ketua itu bersikap profesional. Jika seorang ketua itu tegas dan membuat kerja berasaskan etika kerja maka pekerja bawahan tidak kira lelaki atau wanita akan menghormatinya sebagai seorang ketua yang berwibawa dan profesional.

Dari Jadual 3.7 dan 3.8 terdapat juga responden yang tidak menghadapi masalah sama ada dengan pekerja bawahan lelaki mahupun wanita. Alasan yang mereka berikan ialah dalam bidang kerja mereka jarang berlaku hubungan antara individu dengan individu. Masalah tidak mungkin timbul jika projek yang dilakukan lebih bersifat individual. Keadaan ini benar bagi responden yang berkerja sebagai pengaturcara program.

Ditinjau dari segi layanan yang diterima, majoriti responden bersetuju bahawa tidak berlaku perbezaan layanan atau disriminasi antara pekerja lelaki dengan wanita. Menurut mereka dari sudut ini ketua dan rakan sejawatan lebih bersikap profesional dan menerima kehadiran

mereka sebagai sebahagian daripada satu organisasi yang sama.

Didapati hanya 12 orang (17.1%) responden yang menerangkan mereka menerima layanan yang berbeza dengan pekerja lelaki. Keadaan ini berlaku terutamanya jika ketua merupakan seorang yang memandang rendah kepada keupayaan seorang wanita.

e. Wanita Bekerja Lebih Keras Berbanding Pekerja Lelaki

Jean Lee dan Tan Hwee Hoon [1993], berpendapat wanita terpaksa bekerja lebih keras berbanding lelaki dan kadang-kadang dua kali lebih keras untuk mendapat pengiktirafan. Keadaan ini dilakukan untuk membuktikan yang wanita melihat kerjaya sebagai sesuatu yang serius dan bukan hanya sebagai satu "escapism" dari kebosanan menjalankan tanggungjawab rumahtangga. Jadual 3.9 memberi gambaran sebahagian besar responden berkongsi pendapat di atas.

Jadual 3.9

Responden Terpaksa Bekerja Lebih Keras Berbanding Pekerja Lelaki

Bekerja lebih keras	Bilangan	Peratus
Tidak pernah	13	18.6
Kadang-kadang	34	48.6
Selalu	19	27.1
Tidak menjawab soalan	4	5.7
Jumlah	70	100.0

Didapati seramai 53 orang (75.7%) responden berpendapat mereka terpaksa bekerja lebih keras berbanding dengan pekerja lelaki yang mempunyai kelayakan yang sama. Menurut mereka apabila berada dalam domain lelaki orang akan mengharapkan mereka melakukan kesalahan. Maka sebagai minoriti mereka terpaksa bekerja dua kali lebih keras untuk membuktikan kebolehan diri. Ini kerana terdapat pegawai atasan yang lebih suka pekerja lelaki melakukan tugas-tugas tertentu. Alasan yang diberikan ialah seorang pekerja lelaki lebih fleksibil dan mudah untuk memberi tumpuan 100% terhadap pekerjaan berbanding dengan pekerja wanita. Seseorang pekerja wanita dikatakan tidak mahu pulang lebih lewat dari waktu pejabat biasa atau tidak mahu melakukan

kerja-kerja luar terutama jika terpaksa meninggalkan rumah untuk beberapa hari. Atas sebab tersebut maka responden terpaksa bekerja lebih keras untuk membuktikan yang mereka dapat melakukan tugas yang sama seperti lelaki.

Didapati seramai 13 orang (18.6%) responden berpendapat yang untuk berjaya semua individu terpaksa bekerja keras. Faktor jantina tidak mempengaruhi dalam hal ini. Menurut responden jika terdapat individu-individu yang berpendapat mereka terpaksa bekerja lebih keras dari pekerja lelaki adalah kerana kurangnya keyakinan diri dan kebolehan diri sendiri. Ini kerana jika wanita sudah dapat diterima dalam dunia lelaki, maka tidak ada sebab mengapa wanita perlu membuktikan dirinya. Responden berpendapat yang penting bagi wanita ialah untuk menyakini diri sendiri dan mengganggap persaingan sebagai satu cara untuk meningkatkan potensi diri dan bukan sebagai diskriminasi jantina. Seorang responden yang sedang membuat Izajah Sarjana dalam bidang kejuruteraan di Universiti Teknologi Malaysia berpendapat beliau tidak perlu membuktikan diri kerana memang dirinya berkebolehan dan berkelayakan apabila diterima bekerja dahulu.

Kes 6

Bagi Marina beliau tidak perlu membuktikan diri atau terpaksa bekerja keras untuk bersaing dengan lelaki. Yang penting setiap individu perlu ada keistimewaan dan kewibawaan. Di pihak Marina, rakan sejawat lelaki yang perlu bertanding dengannya kerana beliau sedang merancang projek yang belum pernah diterokai di Malaysia. Marina merumuskan bukan faktor jantina yang mempengaruhi tetapi keyakinan diri dan kemampuan kita yang benar-benar jitu itu penting.

3.3. Pengaruh kerjaya terhadap rumahtangga

Menurut 40 orang (57.1%) responden, walaupun beban kerja kadang-kadang agak berat, namun tidaklah pula mengganggu keharmonian rumahtangga. Bagi mereka, keadaan ini dianggap sebagai sesuatu yang biasa yang akan dihadapi, tidak mengira walau apa jenis pekerjaan. Semasa beban kerja sedang memuncak, sokongan dari suami dan bantuan-bantuan luar amat diperlukan untuk memastikan yang anak-anak dan keluarga tidak diabaikan. Fleksibiliti kerja turut membantu responden untuk menyesuaikan antara keperluan di pejabat dan rumahtangga.

3.3.1. Beban kerja dan kesannya

Fox dan Biber [1984] berpendapat wanita kurang berjaya dalam bidang profesional kerana dipengaruhi oleh struktur kerjaya yang diceburinya. Beban kerja yang berat dan waktu kerja yang rigid mengganggu keseimbangan kedua-dua peranan sama ada di rumah mahupun di pejabat. Untuk menentukan kejayaan kedua-dua peranan ini, seorang wanita perlu mencari jalan untuk menyusun masa bekerja dan beban kerja supaya dapat mengimbangi antara rumahtangga dan kerjaya [Tan Poo Chang, 1992:47]

Seramai 43 orang (61.4%) responden berpendapat beban kerja adalah berat sementara, tiga orang (4.3%) responden berpendapat yang beban kerja mereka sangat berat. Seramai 40 orang (57.1%) responden berpendapat beban kerja yang berat sememangnya mengganggu peranan mereka di rumah. Namun, pengaruh beban kerja ini tidaklah terlalu menekan sehingga menyebabkan kelumpuhan kerja-kerja rumahtangga.

Menurut responden, beban kerja akan dihadapi oleh setiap individu dalam segala jenis pekerjaan tetapi terpulanglah kepada cara seseorang itu mengendalikannya. Walaupun sedikit sebanyak akan mengganggu kelancaran tanggungjawab di rumah tetapi yang penting ialah cara

seseorang itu mengatasinya. Terdapat responden yang mengatasi masalah ini dengan mengambil bantuan-bantuan luar.

Hanya 29 orang (41.4%) responden yang berpendapat beban kerja tidak mengganggu peranan mereka dalam rumahtangga. Alasan yang diberikan ialah beban kerja yang diterima tidak terlalu menekan atau beban kerja yang berat dapat diatasi dengan bantuan luar dan sokongan suami. Tentang sama ada beban kerja mengganggu peranan wanita dalam rumahtangga bergantung kepada cara seseorang itu mengendalikannya.

Kes 7

Norli berusia 36 tahun. Beliau bekerja sebagai seorang arkitek di salah sebuah syarikat swasta. Menurut Norli beban kerja ada kalanya mengganggu kelancaran tugas-tugas rumahtangga terutama apabila Norli sedang menguruskan sesuatu projek. Namun apabila sesuatu projek selesai beliau akan cuba mengimbanginya semula. Misalnya jika beliau telah bekerja keras selama tiga bulan maka setelah projek tersebut selesai beliau akan mengambil cuti selama seminggu sebelum mengambil projek seterusnya. Ini untuk memastikan anak-anak dan suami tidak terus menerus terasa

diabaikan. Norli menambah lagi, dalam waktu beban kerja memuncak bantuan dari suami dan pembantu rumah yang digaji amat diperlukan untuk memastikan anak-anak tidak terasa diabaikan.

3.3.2 Fleksibiliti kerja dan kesannya

Fleksibiliti jadual kerja adalah penting kerana dapat membantu seorang pekerja untuk mengimbangkan antara kerjaya dan rumahtangga. Jadual kerja yang terlalu rigid akan membawa masalah, terutama kepada pekerja wanita kerana tanggungjawab terhadap keluarga terletak di bahu mereka.

Didapati seramai 55 orang (78.6%) responden berpendapat fleksibiliti dalam jadual kerja mempengaruhi peranan di rumah. Menurut responden fleksibiliti dalam jadual kerja memudahkan responden mengimbangkan antara kerja dan rumahtangga. Misalnya, semasa beban kerja menurun, mereka dapat menumpukan masa untuk keluarga. Hanya apabila beban kerja terlalu mendesak sahaja, perhatian untuk keluarga berkurangan. Namun ini bukanlah satu kelaziman.

Didapati seramai 13 orang (18.6%) responden yang mengganggap fleksibiliti jadual kerja tidak mempengaruhi kelancaran peranan mereka di rumah. Menurut

mereka, walaupun mereka bebas menentukan bagaimana sesuatu projek itu disiapkan asalkan dapat diselesaikan dalam tempoh yang ditetapkan, namun masa bekerja mereka tetap sama iaitu selama lapan jam sehari. Oleh yang demikian fleksibiliti dalam jadual kerja tidak membawa makna jika waktu pulang dari pejabat masih sama. Mereka tetap akan pulang dari pejabat pada waktu yang sama walaupun sesuatu projek dapat diselesaikan. Bagi mereka, waktu kerja yang fleksibil dapat membantu mereka berbanding dengan jadual kerja yang fleksibil.

3.3.3 Galakan suami dan kesannya

Jean Lee dan Tan Hwee Hoon [1993] berpendapat, sokongan dan paras tolak ansur suami dapat mengurangkan dilema yang dihadapi oleh seorang wanita yang bekerja. Sifat tolak ansur suami terhadap pengurusan rumahtangga akan membantu isteri untuk berjaya dalam kerjayanya. Pendapat ini disokong oleh Sharifah Maria Alfah [1979], yang berpendapat sokongan suami itu amat penting dalam perkembangan kerjaya seorang wanita. Sokongan suami itu bukan sahaja berbentuk fizikal, iaitu dengan menolongnya melakukan kerja-kerja rumah tetapi juga sokongan moral, misalnya dengan memahami kerjaya isteri.

Jadual 3.10

Suami Menggalakkan Isteri Bekerja

Galakan	Bilangan	Peratus
Tidak	5	7.1
Ya	65	92.9
Jumlah	70	100.0

Jadual 3.11

Responden Berbincang Kerja Dengan Suami

Berbincang kerja	Bilangan	Peratus
Tidak	5	7.1
Ya	65	92.9
Jumlah	70	100.0

Jadual 3.10 dan 3.11 menunjukkan sebahagian besar suami responden menggalakkan dan memberi sokongan yang padu terhadap perkembangan kerjaya isteri mereka. Seramai 65 orang (92.9%) suami responden memang

menggalakkan isteri mereka bekerja dengan alasan mereka memerlukan bantuan kewangan dari isteri untuk terus hidup selesa. Terdapat juga suami yang berpendapat adalah tidak adil untuk menyuruh isteri berhenti kerja kerana ini akan merugikan segala ilmu dan kemahiran yang dimiliki isterinya.

Jadual 3.11 juga menunjukkan yang suami memang memahami tugas dan tanggungjawab kerjaya seorang isteri. Didapati 65 orang (92.9%) suami responden sering berbincang dengan isteri mereka jika isteri menghadapi masalah dalam kerjaya. Pola ini menunjukkan yang suami memahami dan memberi sokongan moral terhadap perkembangan kerjaya isteri. Faktor ini memudahkan lagi responden untuk melaksanakan tugas mereka sebagai pekerja dan pengurus rumahtangga seperti yang disarankan oleh Jean Lee dan Tan Hwee Hoon [1993]. Darjah pemahaman yang tinggi ini pula terbukti apabila hanya 32 orang (45.7%) suami yang berpendapat rumahtangga tidak terurus kerana isteri bekerja.

Manakala 37 orang (52.9%) suami responden pula berpendapat keadaan rumahtangga yang kadang-kadang tidak terurus sebagai sesuatu yang biasa dan boleh diatasi. Menurut mereka keadaan ini wujud dalam semua jenis pekerjaan, tidak kira yang berbentuk profesional atau tidak

profesional. Namun keadaan ini boleh diatasi dengan bantuan dari suami atau mengambil bantuan luaran, seperti pembantu rumah atau pertolongan dari saudara mara.

3.4. Rumusan

Sebahagian besar responden bekerja atas dasar keperluan ekonomi dan kepuasan diri. Kedua-dua faktor ini secara tidak langsung diakui oleh responden mempengaruhi untuk membuatkan mereka lebih berdikari dan tidak terlalu bergantung kepada suami. Namun alasan ini tidak bermakna responden terlalu berdikari sehingga membelakangkan suami dalam tindakan mereka.

Walaupun tujuan responden bekerja ialah untuk menjadi seorang yang bebas dalam membuat keputusan, namun kebebasan dan sikap tidak bergantungan ini ada batasannya. Ini terbukti dari paras komitmen individu terhadap kerjayanya.

Sebahagian besar responden melihat kerjaya berada di tangga kedua selepas rumahtangga. Komitmen mereka terhadap kerjaya boleh dikatakan sebagai sederhana sahaja. Bukti ini menjelaskan bahawa tujuan wanita bekerja adalah untuk berdikari tetapi tidak bermakna yang rumahtangga terletak di tangga yang kedua. Rumahtangga tetap dianggap

paling penting sesuai dengan kehendak agama.

Keutamaan responden terhadap rumahtangga tidak seharusnya kita lihat sebagai satu kelemahan tetapi sebenarnya inilah yang merupakan kekuatan seorang wanita Islam. Dalam meningkatkan taraf hidup dan keselesaan keluarga, responden tetap tidak melupakan tanggungjawab asasnya, iaitu sebagai isteri dan ibu terhadap keluarga. Dalam mengejar kemajuan dunia, masih lagi terdapat wanita Islam yang tidak melupakan amanah Tuhan kepadanya.

Bab 5 (Kesimpulan)

Keutamaan yang diberikan terhadap rumahtangga oleh responden juga boleh dikaitkan dengan proses sosialisai yang dilalui oleh responden. Kebanyakan responden dididik dalam keluarga yang ibu mereka tidak bekerja. Maka gambaran peranan seorang isteri dan ibu itu adalah masih dalam kerangka tradisi. Kekuatan peranan wanita yang diberikan oleh Islam serta proses sosialisasi yang dilalui telah melahirkan golongan wanita yang masih sedar akan tugas azali yang diamanahkan oleh Tuhan terhadap mereka.

Hasil kajian didapati, walaupun responden melihat rumahtangga sebagai satu keutamaan tetapi tidak pula bermakna mereka sebagai pekerja tidak memainkan peranan yang sebaiknya. Sebagai pekerja, mereka amat memandang

tinggi terhadap kerjaya yang diceburi mereka. Lantaran ini menyebabkan sebahagian besar responden tidak mahu melakukan kerja-kerja pentadbiran dan perkeranian. Mereka tidak mahu membazirkan kemahiran yang diperolehi semasa belajar.

Wanita dalam ketiga-tiga bidang yang dikaji juga meperlihatkan tahap berdikari yang tinggi dan tidak menyalahkan faktor jantina dalam menghadapi kesukaran dalam pekerjaan mereka. Responden didapati mempunyai daya keyakinan diri yang tinggi.

Manakala dalam soal kenaikan pangkat dan masalah dengan pekerja bawahan, purata responden tidak melihat wujudnya persoalan jantina. Bagi mereka yang penting ialah kelayakan diri, kebolehan dan cara pembawaan diri masing-masing. Secara keseluruhannya, sebagai seorang pekerja, responden lebih bertanggungjawab dalam kerjayanya. Mereka melihat kegagalan atau kejayaan peranan sebagai pekerja adalah berkaitan dengan pembawaan individu, bukannya persoalan jantina.

Responden dalam ketiga-tiga bidang yang dikaji berpendapat yang kerjaya tidak mengganggu kelancaran rumahtangga. Cara pengurusan masa yang baik dan

fleksibiliti dalam jadual kerja ternyata membantu responden dalam mengimbangi peranan sebagai pekerja dan pengurus rumahtangga.