



Wanita bekerja dan pengurusan keluarga

Noor Rahamah Hj. Abu Bakar¹

¹Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Noor Rahamah Hj. Abu Bakar (email: rahamah@pkriscc.ukm.my)

Abstrak

Wanita bekerja sering menghadapi dilema dalam membahagikan tugas mereka di pejabat dan menguruskan rumah tangga. Dari segi ekonomi, mereka terpaksa bekerja bagi membantu menambah pendapatan suami memandangkan perbelanjaan semakin bertambah. Justera itu, makalah ini membincangkan cara pengurusan wanita bekerja di tempat kerja dan juga pengurusan rumah tangga. Unit sampel adalah sebanyak 12 buah keluarga yang mempunyai tiga generasi perempuan dan pemilihan berdasarkan teknik *snowball*. Daripada 12 buah unit keluarga atau 36 responden, sebanyak tujuh orang responden yang pernah bekerja dan sembilan orang yang masih bekerja dipilih sebagai responden. Maklumat diperolehi melalui temu bual mendalam dengan responden. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kaum wanita bekerja menghadapi masalah dalam melakukan tugas di rumah dan juga di tempat kerja. Mereka terpaksa memikul beban kerja yang banyak di rumah dan tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan semua kerja dalam satu masa termasuk menjaga anak-anak. Di tempat kerja pula, mereka menghadapi beberapa masalah seperti prosedur kenaikan pangkat yang tidak adil dan rakan sekerja yang mempunyai pelbagai ragam.

Katakunci: kenaikan pangkat, latihan, peluang kerjaya, pengurusan keluarga, pengurusan tugas, sistem mentoring

Working women and the management of family

Absrak

Working women often faced with the dilemma in dividing their responsibilities at the work place and managing the domestic task. From the economic aspect, they have to work in order to supplement their husband's income due to the increase in the cost of living. Therefore, this article discusses the ways by which working women manage their responsibilities at the work place and also at home. Sampling unit is 12 families with three female generations and selection is done using the snowball technique. From the 12 families or 36 respondents, seven respondents was working previously and nine respondents are still working. Information is obtained using in-depth interviews. Findings showed that working women are faced with problems in doing the housework and also at the work place. They have to bear with the heavy responsibilities at home and do not have sufficient time to do all the tasks at one time including taking care of their children. At the work place, they are faced with several problems such as an unfair procedure of promotion and having peer groups with different characters.

Keywords: career opportunity, management of family, management of work, promotion, mentoring system, training

Pendahuluan

Proses industrialisasi dan urbanisasi telah meninggalkan kesan yang paling penting ke atas status dan peranan kaum wanita. Akibat daripada kedua-dua proses itu, lebih ramai kaum wanita yang terlibat dalam pekerjaan di luar rumah. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa peluang-peluang pekerjaan yang ada telah memindahkan wanita dari ruang domestik ke ruang awam di mana mereka memegang pelbagai jawatan dalam sektor tertentu. Hal ini berlaku kerana tenaga wanita diperlukan bagi menampung keperluan tenaga kerja di pasaran buruh. Dengan itu, tenaga wanita mula mengalir keluar dari ruang rumah ke ruang pekerjaan yang terasing daripada rumah tangga yang pada suatu ketika dahulu menjadi dunia kepada wanita. Sebagai tenaga keluarga, kaum wanita telah membuat satu anjakan paradigma yang sungguh radikal. Perubahan yang dialami oleh kaum wanita tidak pula mengurangkan atau mengubah peranan serta tanggungjawab mereka dalam bidang domestik. Seringkali dilihat wanita bekerja terpaksa menggabungkan peranan tradisional mereka sebagai isteri dan ibu dengan peranan sebagai pekerja. Wanita yang menggabungkan kedua-dua peranan keluarga dan peranan sebagai pekerja akan menghadapi konflik peranan yang timbul akibat percanggahan antara obligasi terhadap keluarga dan obligasi terhadap pekerjaan. Tuntutan ke atas masa, tenaga dan emosi golongan wanita ini daripada kedua-dua pihak keluarga dan majikan seringkali bertentangan. Justera itu, makalah ini bertujuan untuk membincangkan cara pengurusan wanita bekerja di tempat kerja dan juga pengurusan rumah tangga.

Metodologi kajian

Kajian ini menggunakan kedua-dua jenis data sekunder dan primer. Data sekunder dikumpulkan melalui penyelidikan perpustakaan di Perpustakaan Tun Sri Lanang, Universiti Kebangsaan Malaysia untuk mendapatkan maklumat mengenai kajian lepas dan juga teori yang berkaitan. Maklumat diperolehi daripada pelbagai buku dan juga jurnal. Bagi mendapatkan data primer pula kaedah survei digunakan. Unit sampel sebanyak 12 buah keluarga dipilih daripada keluarga yang mempunyai tiga generasi perempuan. Semua unit keluarga dipilih menggunakan teknik *snowball*. Daripada 12 buah unit keluarga atau 36 orang responden, sebanyak tujuh orang responden yang pernah bekerja dan sembilan orang yang masih bekerja dipilih dalam kajian ini. Perbincangan dalam artikel ini dibahagikan kepada tiga bahagian. Bahagian pertama melihat kepada kerangka teoritis yang digunakan, iaitu teori sosiologi yang memberi fokus kepada peranan dwi wanita. Bahagian kedua menjelaskan mengenai kajian lepas berkaitan dengan isu yang diselidiki. Bahagian ketiga adalah perbincangan mengenai pengurusan tugas di tempat kerja dan pengurusan keluarga.

Kerangka teoritis: Teori sosiologi

Pendekatan peranan dwi wanita mula diperkenalkan oleh Myrdal dan Klein pada tahun 1956 (dlm. Beechey, 1983:7) ketika melakukan kajian di negara Britain. Fokus kajian mereka adalah mengenai perubahan corak penyertaan wanita dalam pasaran buruh. Mereka menyatakan bahawa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perubahan tersebut: pertama, perubahan saiz dan struktur keluarga, dan pengurangan tempoh melaksanakan tugas seorang ibu; kedua, ketidakpastian melalui kehidupan berkahwin, mungkin akan menjadi seorang balu atau janda pada satu hari nanti; dan ketiga, jangkaan hayat hidup yang lebih panjang. Perubahan dari sudut sosial dan ekonomi juga mempengaruhi keluarga, yang menyebabkan akan kehilangan sebahagian daripada fungsi ekonomi apabila banyak barangan dihasilkan di luar kawasan domestik. Walaupun wanita mengambil masa yang panjang untuk melakukan kerja-kerja rumah tetapi pada prinsipnya beban kerja-kerja rumah dapat dikurangkan dengan adanya alat-alat pembantu seperti hampagas, gelombang ketuhar dan periuk nasi elektrik. Perubahan peluang pekerjaan juga wujud akibat daripada perkembangan industri perkhidmatan. Lazimnya wanita akan menyertai semula pasaran buruh apabila anak-anak mereka meningkat dewasa. Bagaimanapun, kajian mereka juga

mendapati, terdapat beberapa faktor yang menghalang penyertaan wanita dalam pasaran buruh seperti tebalnya pandangan tradisi masyarakat yang menganggap wanita hanya sesuai menguruskan rumahtangga dan ada juga majikan yang mempunyai tanggapan negatif terhadap wanita yang bekerja. Majikan melihat wanita yang berkahwin dan bekerja lazimnya akan bercuti atau tidak melakukan kerja untuk sementara waktu bagi melahirkan dan menjaga anak yang masih bayi. Bagaimanapun, ada juga dalam kalangan majikan yang bersikap positif terhadap wanita yang bekerja. Mereka menyediakan banyak kemudahan bagi membantu lebih ramai wanita menyertai pasaran buruh seperti kerja separuh-masa dan kemudahan penjagaan anak-anak.

Kajian lepas

Ramai penyelidik tempatan dan luar negara yang membuat kajian berkaitan dengan wanita dan pekerjaan. Antaranya, ada yang menilai tahap penglibatan wanita dalam pekerjaan formal yang biasanya boleh dikaitkan dengan struktur penerimaan upah. Siti Hajar (dlm. Rahmah Ismail & Zaini Mahbar, 1996) menganalisis perbezaan upah yang diterima oleh pekerja wanita dalam industri pembuatan. Upah ditentukan oleh jenis pekerjaan dan industri. Pekerjaan yang sama boleh menawarkan upah yang berbeza sekiranya berada dalam industri yang berbeza. Masitah Mohd. Yatim (1992) cuba membincangkan tentang isu-isu berkaitan dengan pekerjaan wanita dan pembangunan keluarga. Beliau mendapati bahawa bekerja tidak menghalang wanita berperanan dalam rumahtangga. Wanita bekerja mampu mengurus masa dengan baik bagi memenuhi tugas-tugas harian sama ada di tempat kerja atau di rumah.

Kajian berkaitan dengan wanita dan pekerjaan juga banyak dilakukan di negara-negara maju. Einhor (dlm. Date-Bah, 1997) yang membuat kajian di Timur Tengah Eropah pada tahun 1989 menyatakan bahawa pengenalan kepada teknologi baru ada kaitan dengan penggantian tenaga buruh wanita oleh jentera. Penggunaan teknik pengeluaran baru seperti teknologi maklumat, automasi boleh ubah, atau menggunakan robot bermakna kemajuan kualitatif dalam keadaan kerja dan mengakibatkan kemerosotan kadar penglibatan wanita dalam bidang yang berkaitan. Keadaan ini terbukti dengan penurunan kadar pelajar perempuan yang mengambil latihan vokasional dalam bidang pemprosesan data, elektronik dan pekerjaan teknikal lain antara tahun 1980 dan 1989. Oleh yang demikian, kaedah latihan berinovatif harus dilaksanakan.

Peranan wanita dalam masyarakat sudah banyak berubah di kebanyakan negara Barat. Menurut Davidson dan Copper (1992) juga Powell dan Graves (2003), wanita bekerja berhadapan dengan berbagai-bagai bentuk masalah di tempat kerja dan juga di rumah. Keadaan ini boleh menghalang peluang untuk maju dalam kerjaya mereka dan kesukaran memegang jawatan pada tahap yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi. Adalah lebih baik bagi syarikat mewujudkan peraturan yang boleh mengurangkan tekanan ke atas wanita bekerja khususnya yang mempunyai keluarga seperti melaksanakan program waktu kerja yang fleksibel, perancangan kerjaya dan latihan, dan kemudahan penjagaan kanak-kanak.

Momsen (1991) telah membincangkan mengenai wanita dan pembangunan dalam Dunia Ketiga. Kadar penglibatan wanita adalah sangat rendah dalam negara Islam Afrika Utara dan kadar sangat tinggi di bahagian Sahara Afrika Selatan. Amerika Latin dan Asia Selatan mempunyai kadar yang rendah sementara Asia Tenggara mempunyai kadar penglibatan wanita yang tinggi. Di Asia Tenggara, pertumbuhan kilang-kilang yang mengambil ramai wanita muda bekerja telah meningkatkan penglibatan wanita dalam sektor perindustrian. Di negara China, kaum wanita berhenti kerja apabila mencapai umur 35 tahun. Keadaan ini juga berlaku di negara Caribbean, Amerika Tengah dan Amerika Selatan. Persaraan awal bagi pekerja wanita juga sering berlaku kerana mereka tidak lagi memerlukan wang untuk membiayai tanggungan, anak-anak sudah dewasa dan mampu menanggung ibu bapa mereka. Wanita juga akan meninggalkan kerja bagi membolehkan mereka menjaga cucu dan memudahkan anak perempuan untuk keluar bekerja.

Perbincangan dalam kajian-kajian yang lepas umumnya didapati banyak bertumpu kepada isu penglibatan wanita dalam aktiviti ekonomi sahaja. Sangat kurang perhatian diberikan kepada persoalan berkaitan dengan masalah yang dihadapi secara khusus di rumah dan juga di tempat kerja dan cara-cara

untuk melestarikan pekerja wanita ini dalam pasaran buruh. Kajian ini berusaha untuk menyumbang dalam memenuhi kekurangan tersebut.

Hasil kajian dan perbincangan

Bahagian ini menjelaskan latarbelakang responden, pengurusan tugas di tempat kerja dan pengurusan keluarga. Responden dalam kajian ini terdiri daripada mereka yang pernah bekerja seramai tujuh orang dan sembilan orang yang masih bekerja. Bilangan wanita yang pernah bekerja dan masih bekerja adalah tinggi masing-masing dalam kalangan generasi kedua dan ketiga berbanding dengan generasi pertama (Jadual 1). Tahap pendidikan tertinggi diperolehi bagi mereka yang pernah bekerja adalah di peringkat rendah dan bagi yang masih bekerja adalah di peringkat sekolah menengah. Peranan kerajaan dengan menyediakan lebih banyak peluang pendidikan dan latihan kepada semua golongan masyarakat serta kesedaran ibu bapa tentang kepentingan pendidikan formal diberikan kepada anak-anak telah memberi peluang kepada wanita generasi kedua dan ketiga untuk menyertai pasaran buruh. Daripada keseluruhan jumlah seramai 16 orang yang pernah dan masih melibatkan diri dalam pekerjaan formal, didapati seramai 12 orang responden sudah berkahwin. Seramai sembilan orang telah mula bekerja semenjak sebelum berkahwin lagi. Bagi kategori yang pernah bekerja, terdapat seorang responden daripada generasi pertama yang pernah bekerja sebagai operator pengeluaran selama dua bulan sahaja. Terdapat lima orang responden daripada generasi kedua, iaitu seorang guru tadika dan empat orang kerani yang berhenti bekerja untuk memberi tumpuan kepada pengurusan anak-anak yang perlu ke sekolah.

Jadual 1. Jenis pekerjaan responden

Pekerjaan	Generasi 1	Generasi 2	Generasi 3	Jumlah
a. <u>Pekerja profesional, teknikal dan yang berkaitan</u>				
gurubesar	-	1	-	1
guru tadika	-	(1)	-	(1)
juruaudit	-	-	2	2
b. <u>Pekerja pentadbiran dan pengurusan</u>				
pegawai pentadbiran	-	-	(1)	(1)
pegawai penaksir	-	-	1	1
c. <u>Pekerja pekeranian dan yang berkaitan</u>				
setiausaha	-	1	1	2
pembantu akaun	-	-	1	1
kerani	-	(2)	1	(2)+1
dokumentasi kuantiti	-	-	1	1
d. <u>Pekerja pengeluaran dan yang berkaitan</u>				
operator pengeluaran tiada maklumat	(1)	-	-	(1)
pernah bekerja	(1)	(5)	(1)	(7)
masih bekerja	-	2	7	9
Jumlah	1	7	8	16

Nota: Angka dalam kurungan () adalah responden yang pernah bekerja.

Pengurusan tugas di tempat kerja

Perbincangan dalam bahagian ini berkisar di sekitar peluang kenaikan pangkat dan gaji, latihan, hubungan di tempat kerja, sebab-sebab memilih pekerjaan terkini, kenapa wanita perlu bekerja, dan pekerjaan yang sesuai bagi wanita. Dari segi kenaikan pangkat, responden menyatakan bahawa ada peluang kenaikan pangkat dalam pekerjaan sekarang. Bagaimanapun, mereka boleh dinaikan pangkat hanya apabila telah lulus peperiksaan yang dianjurkan oleh jabatan atau peperiksaan lain yang berkaitan. Ada dua orang responden menyatakan bahawa peluang kenaikan pangkat lebih terbuka kepada pekerja lelaki, masing-masing daripada generasi kedua yang pernah bekerja sebagai kerani dan daripada generasi ketiga yang pernah bekerja sebagai pegawai tadbir. Dari segi gaji pula, seramai enam orang responden menyatakan bahawa gaji yang diterima adalah sama dengan kaum lelaki dan tiga orang lagi menyatakan tidak sama dengan pekerja lelaki bagi kerja yang sama dilakukan. Seramai lima orang merasakan tidak puas hati dengan gaji yang diterima sekarang. Mereka diberikan gaji yang kurang daripada apa yang sepatutnya diterima. Walaupun masih dibelenggu dengan masalah tidak puas hati, mereka masih terus bekerja.

Latihan adalah penting bagi seorang pekerja dan harus diberikan kepada mereka tidak kira sama ada pekerja itu sudah lama atau baru bekerja. Kursus yang diberikan boleh dalam bentuk bengkel, seminar atau kursus jangka pendek. Separuh daripada responden telah diberikan peluang untuk mengikuti latihan ataupun kursus yang berkaitan dengan kerjaya mereka. Bentuk latihan adalah seperti cara berinteraksi dan penampilan, kursus sains rumahtangga, tadika, kewangan, akaun, percukaian, pendidikan awal, pendidikan khas, pengurusan guru besar dan pengurusan. Seramai lima orang tidak ada peluang mengikuti latihan atau apa-apa kursus kerana tiada masa terluang dan banyak kerja yang harus dibereskan di pejabat.

Berkaitan dengan hubungan di tempat kerja, responden yang bekerja dengan ketua lelaki mempunyai hubungan yang positif. Hubungan mereka adalah berbentuk formal tetapi harmoni. Responden mendapati lelaki lebih fleksibel apabila menjadi ketua. Mereka sesuai sebagai pemimpin dalam organisasi, berkeyakinan, berpendirian tegas dan lebih memahami. Hubungan responden yang bekerja dengan ketuanya seorang wanita adalah juga positif. Responden mendapati lebih senang berurusan dan menjalankan tugas dengan ketua wanita. Tentang layanan yang diterima daripada rakan sekerja lelaki, responden menyatakan bahawa rakan sekerja lelaki adalah baik dan memberikan sokongan kepada mereka untuk terus maju dalam kerjaya mereka. Hubungan adalah lebih harmoni semasa menjalankan kerja dan dapat bertukar fikiran dan pengalaman. Ada juga responden menyatakan lebih harmoni dan senang berurusan jikalau bekerja dengan kaum sejenis sahaja. Dari segi subordinat pula, responden menyatakan bahawa adalah lebih baik wanita bekerja dengan subordinat sejenisnya berbanding dengan subordinat lelaki kerana senang untuk berurusan, lebih harmoni semasa menjalankan tugas dan senang berhubung untuk berurusan. Ada responden menyarankan percampuran gender perlu ada di tempat kerja bagi memudahkan pertukaran idea.

Pengurusan keluarga

Wanita bekerja sering menghadapi masalah dalam melaksanakan tanggungjawab di rumah dengan sempurna memandangkan mereka juga mempunyai tugas di tempat kerja yang harus diselesaikan. Tugas ini menjadi lebih berat apabila mereka mempunyai anak-anak kecil yang harus diberi perhatian dan penjagaan yang lebih. Responden daripada semua peringkat generasi yang sudah berkahwin dan bekerja, secara umumnya mendapat sokongan padu daripada suami. Terdapat seorang responden daripada generasi ketiga yang memperolehi pendidikan peringkat tertiar di mana suami beliau pernah menyarankan agar beliau berhenti kerja dan memberikan tumpuan sepenuhnya kepada keluarga. Bagaimanapun, hingga kini beliau masih lagi bekerja kerana telah mengorbankan banyak wang dan masa untuk memperolehi kemahiran dan pengetahuan. Seorang lagi responden daripada generasi pertama yang pernah bekerja menceritakan pengalamannya bahawa beliau telah mendapat tentangan daripada ibu mertua semasa mula-mula bekerja. Suami beliau juga membangkang penyertaannya dalam pasaran buruh. Oleh kerana halangan ini beliau hanya mampu berada dalam pasaran buruh selama dua bulan sahaja.

Lazimnya wanita berkahwin mempunyai lebih banyak tanggungjawab keluarga daripada wanita yang belum berkahwin. Ini adalah kerana pekerjaan formal yang dilakukan boleh mempengaruhi kehidupan berkeluarga. Separuh daripada responden mengatakan bahawa keluar bekerja tidak mengganggu kehidupan berkeluarga. Hanya tiga orang sahaja yang menyatakan bahawa keluar bekerja mengganggu kehidupan berkeluarga, iaitu seorang daripada generasi kedua yang bekerja sebagai seorang setiausaha syarikat dan dua orang daripada generasi ketiga yang bekerja sebagai juruaudit dalaman dan setiausaha syarikat. Ketiga-tiga responden ini dikategorikan dalam kumpulan kelas menengah. Seorang responden daripada generasi pertama yang ditemui menyatakan bahawa beliau bersetuju dengan keputusan anak perempuannya untuk berhenti kerja dan memberi tumpuan sepenuhnya kepada keluarga.

Responden daripada generasi kedua mengatakan bahawa terlalu awal keluar rumah menjejaskan anak-anak yang sedang tidur. Beliau tidak ada pembantu rumah dan terpaksa menghantar kedua-dua anaknya yang masih kecil (yang sulung berumur tiga tahun dan yang kedua baru berusia tujuh bulan) ke rumah ibunya yang berdekatan. Beliau mampu untuk menggaji seorang pembantu rumah tetapi lebih mempercayai anak-anak mereka ditinggalkan dengan ibu sendiri. Seorang responden generasi ketiga yang bekerja sebagai juruaudit dalaman memerlukan beliau bekerja di luar pejabat untuk beberapa hari dan terpaksa meninggalkan anak lelaki yang baru berusia empat bulan dengan suami beliau. Seorang lagi responden daripada generasi ketiga yang baru tiga tahun berkahwin dan mempunyai seorang anak mendapati bahawa keluar bekerja mengganggu kehidupan berkeluarga. Beliau tidak mempunyai pembantu rumah dan terpaksa menghantar anak yang berumur satu setengah tahun ke rumah ibu mertua. Selepas waktu kerja akan mengambil anak dan seterusnya menguruskan kerja rumah, menjaga anak dan melayan suami.

Rumusan yang dapat diketengahkan di sini adalah wanita bekerja menghadapi masalah di tempat kerja dan juga di rumah seperti yang berikut.

Masalah di tempat kerja:

- i) prosedur kenaikan pangkat yang tidak adil
- ii) pemberian gaji yang tidak sama rata bagi kerja yang sama dilakukan
- iii) tidak ada peluang mengikuti latihan atau kursus yang berkaiatan dengan tugas
- iv) tidak mesra bekerja dengan kaum sejenis
- v) pandangan negatif terhadap pekerjaan tertentu seperti askar, polis peguam/hakim

Masalah di rumah:

- i) penjagaan anak-anak
- ii) menguruskan kerja-kerja rumah seperti memasak, membasuh pakaian dan pinggan-mangkuk dan mengemas rumah

Memandangkan dwi peranan wanita dan mereka sering menghadapi masalah dalam melakukan tugas di tempat kerja dan juga di rumah, ada beberapa cara untuk mengurangkan masalah yang dihadapi, iaitu peluang kerjaya dan mengubah sikap majikan dan masyarakat.

Peluang kerjaya

Bagi membantu wanita yang mempunyai dwi peranan mengatasi masalah persekitaran domestik dan kerja, adalah penting bagi organisasi menggalakkan wanita menyertai pasaran buruh dan menyediakan mereka dengan peluang kerjaya. Cadangan bagi menyokong wanita dalam kerjaya mereka adalah seperti yang berikut.

a) Pendidikan lanjutan, latihan dan kaunseling

Kerana keperluan khusus bagi sesetengah wanita, adalah perlu untuk merancang dan memberi kaunseling kepada wanita berkaitan dengan prospek kerja jangka-pendek dan jangka-panjang. Ini termasuk latihan semula atau mengemas kini prestasi kerjaya mereka. Pekerja wanita boleh mendapat faedah daripada

pengendalian latihan khusus bagi wanita sahaja, contohnya yang berkaitan dengan ketegasan bekerja dan dalam membuat keputusan. Amat wajar bagi pekerja wanita mendapatkan pendidikan lanjutan dan latihan supaya dapat mengelak daripada berlakunya perbezaan dari segi kemahiran. Wanita harus digalakkan supaya mendapat latihan bagi pekerjaan tertentu yang memberikan peluang perkembangan dari segi kerjaya sambil memperolehi pendapatan yang baik. Pendidikan lanjutan amat penting khusus dalam kumpulan pekerjaan profesional.

b) Menyediakan sistem *mentoring*

Bagi menggalakkan dan menyokong wanita dalam bidang kerjaya, satu sistem nasihat dalaman organisasi adalah berguna. Peranan ini membantu pekerja wanita bertemu dengan rakan-rakan sekerja, lebih memahami prosedur tak formal organisasi, dan memperkenalkan dengan budaya organisasi yang lain seperti mitos syarikat atau sejarahnya.

c) Membantu pekerja lelaki berinteraksi dengan pekerja wanita

Program latihan dalaman harus diwujudkan di syarikat bagi mendapatkan pekerja lelaki dan wanita berkongsi isu-isu yang berkaitan dengan persepsi, *stereotype*, mitos dan perasaan mereka dan khusus mengenai peranan wanita dalam sesebuah organisasi. Matlamatnya di sini adalah untuk cuba mengubah pandangan pekerja lelaki mengenai rakan sekerja wanita mereka dan pada masa yang sama menggalakkan pekerja lelaki memberi sokongan dan tidak mengancam pekerja wanita.

Mengubah sikap majikan dan masyarakat

Perubahan perlu berlaku bagi mewujudkan peluang kesaksamaan di tempat kerja. Perubahan ini harus mengambil kira faktor-faktor seperti sistem pendidikan, proses sosialisasi, dasar kerajaan dan kesedaran politik. Walaupun undang-undang diperlukan, sikap majikan dan masyarakat mengenai wanita bekerja harus diubah. Mitos seperti tempat wanita adalah di dapur harus dikikis.

Kesimpulan

Wanita bekerja menghadapi pelbagai masalah dalam menjalankan tugas di rumah dan juga di pejabat. Justera itu, majikan dan masyarakat perlu peka dengan masalah yang mereka hadapi memandangkan mereka memegang dwi peranan dan memerlukan sokongan dan empati masyarakat serta ahli keluarga dalam melaksanakan tugas-tugas di rumah dan di pejabat. Oleh yang demikian, melaksanakan peluang kerjaya, mengubah sikap majikan dan masyarakat mengenai pentingnya wanita untuk keluar bekerja dapat mengurangkan tekanan kepada wanita.

Rujukan

- Beechey V (1983) *The changing experience of women*. Open University Press, Milton Keynes.
Berita Harian, 12 September 2003.
Date-Bah E (1997) *Promoting gender equality at work*. Zed Books, London.
Davidson MJ, Cooper CL (1992) *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. Paul Chapman Publishing Ltd., London.
Malaysia (1970) Banci Penduduk dan Perumahan. Jilid 1.
Malaysia (1980) Banci Penduduk dan Perumahan. Jilid 1 & 2.
Malaysia (1991) Banci Penduduk dan Perumahan. Jilid 1 & 2.
Malaysia (2001) Rancangan Malaysia Ke-8 2001-2005.
Malaysia (2001) Rancangan Malaysia Ke-9 2006-2010.
Malaysia (2001) Rancangan Malaysia Ke-10 2011-2015.

- Masitah Mohd. Yatim (1992) Employment of women and family development. Proceedings of the Colloquium Population Movements, Economic Development and family Change, pp. 103-117.
- Momsen J (1991) *Women and development in the Third World*. Routledge, New York.
- Perintah-perintah Am dan Arahan Pentadbiran 2001.
- Powell GN, Graves LM (2003) *Women and men in management*. Sage Publication, London.
- Rahmah Ismail, Zaini Mahbar (1996) *Wanita dan pekerjaan*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.