

Cabaran Penyertaan Tenaga Buruh Wanita: Strategi dalam Mencapai RMK-9

Sabitha Marican

Abstrak

Penyertaan tenaga buruh wanita merupakan salah satu usaha yang sedang giat dilakukan dan diberikan fokus dalam RMK 9. Malah dengan adanya Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat peranan wanita semakin di sedari dan diberikan mandat. Dengan itu matlamat artikel ini adalah bertujuan untuk mengenenagahkan isu-isu yang berkaitan dengan penglibatan wanita di tempat kerja antaranya isu peluang, modal insan wanita dan cabaran dalam mencapai objektif penyertaan wanita seperti yang dihasratkan dalam RMK-9. Akhir sekali beberapa strategi akan disarankan untuk dilaksanakan maupun diperluaskan bagi meningkatkan penglibatan wanita dalam kerjaya.

Pengenalan

Penglibatan wanita pada masa kini dilihat sebagai satu aset kepada negara dan sumbangan mereka kepada negara pada masa dahulu sehingga kini tidak dapat dinafikan lagi. Dalam perbentangan Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK 9) yang dibuat pada 31 Mac 2006 di Dewan Rakyat, Perdana Menteri kita Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi telah menyentuh pelbagai aspek dalam membangunkan negara dan pelbagai sudut bagi memantapkan dan menambahbaikkan lagi usaha yang sedia ada. Usaha ini penting kerana peningkatan kemasukan wanita di dalam pasaran kerja menyebabkan wanita perlu mengimbangi antara kerja dengan kehidupan seharian (Davidson & Burke, 1994; Schwartz, 1992). Malah kerajaan kita amat mentitik beratkan pada peningkatan daya saing, modal insan tanpa memberlakangkan kesejahteraan pekerjaanya.

Sabitha Marican, PhD, Associate Professor, is currently a lecturer at the Faculty of Economy and Administration, Universiti Malaya.

Wanita dalam Pembangunan Negara

Memandangkan kaum wanita berpotensi sebagai sumber pembangunan yang baru dan mendapat pengiktirafan, maka Dasar Wanita diwujudkan. Ia bertujuan untuk memberi panduan dan hala tuju dalam segala usaha perancangan dan pelaksanaan program pembangunan negara supaya kepentingan dan penyertaan wanita tidak terabai, baik sebagai sasaran mahupun sebagai agen pembangunan masyarakat moden (http://www.kpwkm.gov.my/bm/pfl_kpwkmdasarwanita1.asp.)

Sehubungan dengan itu dalam RMK 9 pelbagai usaha diambil oleh pihak kerajaan dengan menyediakan persekitaran yang kondusif bagi memastikan penyertaan wanita lebih berkesan dalam pembangunan negara (RMK 9, 2006-2010). Pelbagai aspek diberi tumpuan terutamanya yang berkaitan dengan pembangunan wanita di mana kepentingan ini dilihat dapat dimuatkan di dalam teras kedua yang menekankan kepada meningkatkan keupayaan pengetahuan dan inovasi negara serta memupuk "minda kelas pertama" yang merangkumi penekanan pada bab 13 yang memperkatakan tentang pembangunan wanita. Teras strategik wanita yang diberikan tumpuan merangkumi peningkatan penyertaan wanita dalam tenaga buruh, meningkatkan peluang pendidikan dan latihan, mengkaji semula undang-undang dan peraturan bagi meningkatkan taraf wanita dan memperbaiki lagi taraf kesihatan dan kesejahteraan wanita.

Wanita dalam Bidang Professional

Menurut Nancy Spencer, Pengarah Bahagian Transformasi Sosial Sekretariat Komanwel, peluang wanita di negara ini dalam kerjaya telah membuktikan keupayaan wanita dalam bidang ekonomi dan pendidikan (http://www.utusan.com.my/utusan/archieve.asp?y=2004&dt=0205&pub=utusan_malaysia&s.) kerana kerjaya dalam bidang pengurusan tidak terbahagi mengikut gender. Dengan yang demikian, peluang untuk menjadi sebagai pengurus, pentadbir dalam organisasi sudah kian nampak lebih terbuka kepada kedua-dua lelaki dan wanita. Malah jika diperhatikan penuntut wanita di pusat pengajian tinggi adalah lebih ramai dari lelaki. Ini adalah salah satu sebab yang membolehkan wanita mengecapi kedudukan sebagai pentadbir atau pengurus.

Sepertimana yang diperhatikan, semakin ramai wanita memegang jawatan peringkat professional; umpamanya mengikut perangkaan 2005, daripada 613 orang yang memegang jawatan anggota lembaga pengarah dalam syarikat berkaitan dengan kerajaan (GLC), 14 peratus adalah wanita. Selain itu, terdapat juga kajian yang dibuat oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat terhadap 50 syarikat utama yang disenaraikan di Bursa Malaysia menunjukkan kira-kira 11.7 peratus jawatan utama disandang wanita. Jawatan itu turut merangkumi Ketua Pegawai Eksekutif, Presiden dan Naib Presiden dan hanya 10.5 peratus anggota lembaga pengarah syarikat tersebut dipegang wanita.

Pencapaian yang tinggi terutamanya dalam bidang pendidikan membolehkan wanita menjawat jawatan di peringkat tertinggi. Contohnya gabenor Bank Negara Malaysia, Dato Dr. Zetti Akter Aziz, selain itu di peringkat pentadbiran negara terutamanya di peringkat kementerian, contohnya Dato Seri Rafidah Aziz, Dato Sharizat Jalil dan sebagainya. Selain itu, pelantikan Datuk Rafiah Salim, sebagai Naib Canselor Universiti Malaya adalah menjadi wanita pertama dilantik ke jawatan tersebut sejak negara mencapai kemerdekaan 50 tahun lalu. Pelantikan Dato Rafiah membuka ruang kepada lebih ramai wanita ke jawatan tersebut apabila Datuk Dr. Sharifah Hapsah Syed Hassan Shahabudin dan Prof. Aminah dilantik sebagai naib canselor.

Wanita juga telah menyerlah dalam dunia kepolisian tanah air, seperti Senior Asisten Komisioner II, Nooryah Md. Anvar apabila menjadi pegawai polis wanita pertama dilantik sebagai Ketua Trafik Pasukan, dan Zaleha Abd. Rahman, yang dilantik sebagai Timbalan Ketua Polis Melaka. Pelantikan kedua-dua pegawai kanan membuktikan kerajaan dan PDRM mengiktiraf kebolehan wanita. Kekentalan wanita dari segi fizikal pula terbukti dengan kejayaan wanita dalam merentas Benua Antartika secara solo oleh Datin Sharifah Mazlina dan juga S. Vanajah yang terpilih antara empat calon terakhir dalam Program Angkasawan Negara. Ini menunjukkan bahawa wanita kini bukan lagi golongan yang dianggap lemah yang bergantung sepenuhnya pada lelaki, tetapi mampu melakukan pekerjaan yang setanding dengan lelaki.

Peluang dan Cabaran Wanita

Berdasarkan kepada perancangan yang lalu dan kini wanita kini telah diberi peluang, ruang, hak dan sokongan yang sama rata dengan lelaki dalam membangunkan negara dari pelbagai aspek politik, ekonomi, sosial dan sebagainya. Ini memeperlihatkan bahawa kerajaan telah mengiktiraf hak wanita dan kesamarataan dalam membangunkan negara (Cecilia Ng & Peterson, 2005). Berikut adalah sekilas pandang mengenai pencapaian dan cabaran dari pelbagai aspek kemajuan yang telah dicapai oleh pekerja wanita

Modal Insan Wanita

Sokongan kerajaan terhadap penyertaan wanita dalam tenaga buruh jelas, yang mana kadar penyertaan tenaga buruh wanita bertambah dari 44.7 peratus pada tahun 2000 kepada 45.7 peratus pada tahun 2005 manakala bilangan wanita yang bekerja pula dilihat bertambah dari 3.3 juta dalam tahun 2000 kepada 3.9 juta pada tahun 2005. Keadaan ini secara tidak langsung menggalakkan penyertaan wanita sebagai tenaga buruh dalam sektor pekerja di mana keadaan ini menyumbang kepada pembangunan negara. Namun penglibatan wanita tertumpu pada sektor pembuatan, perdagangan borong dan runcit serta pertanian. Sehubungan itu kerajaan telah bersetuju menetapkan sekurang-kurangnya 30

peratus wanita melibatkan diri di semua peringkat pembuat dasar dan keputusan bagi sektor awam.

Pengumuman tersebut adalah selaras dengan peruntukkan Perkara 8 (2) Perlembagaan Persekutuan yang menekankan bahawa tidak boleh wujud sebarang bentuk diskriminasi semata-mata disebabkan gender. Namun jika diperhatikan data yang diperolehi dari jabatan statistiks, ia menunjukkan bahawa tidak ramai wanita yang menyandang kerja sebagai pengurusan berbanding dengan lelaki. Statistik dari Jabatan Statistik menunjukkan bahawa lelaki dalam bidang pentadbiran dan pengurusan adalah secara berterusan melebihi 90%, dan manakala wanita masih dalam sekitar 20% sahaja.

Selain itu, perbezaan taraf pekerjaan juga boleh menyebabkan berlakunya ketidakselesaan di tempat kerja. Keadaan ini dapat dilihat apabila berlakunya jurang yang ketara antara pekerja atasan dengan pekerja bawahan. Memandangkan wanita di peringkat pengurusan dan profesional tidak ramai dan stereotaip terhadap boss wanita sebagai individu yang negatif masih wujud, maka ia menimbulkan pelbagai masalah. Ini secara tidak langsung menggugat modal insan wanita sebagai pengurus akan tergugat dan adalah satu pembaziran tenaga yang berharga. Menurut kajian lepas, sebanyak 2/3 daripada responden yang terdiri daripada pengurus lelaki dan wanita bersetuju bahawa bilangan wanita masih lagi berkurangan di peringkat atasan. Terutamanya di peringkat tertinggi di dalam sektor korporat di Malaysia yang mana dapatan melalui kajian yang dijalankan ke atas sektor awam di Kementerian-kementerian memperoleh keputusan yang hampir sama (Jani, 1992; Mansor, 1990; Tan, 1991).

Malah kajian yang saya kendalikan dikalangan 1000 orang wanita, mereka yang bekerja dalam kategori pengurusan dan professional menunjukkan sering berhadapan dengan masalah stereotaip terhadap wanita. Ini kerana kerja mereka sukar mendapat pengiktirafan hanya kerana mereka adalah wanita. Mereka juga sering di soggokkan dengan sifat "kememeh", cepat melenting" dan "sensitif" oleh majikan, pekerja lelaki malah oleh wanita lain. Tanggapan seumpama ini boleh mendatangkan stres bukan sahaja kepada satu pihak malahan kepada kedua-duanya sekali. Oleh yang demikian perlu ada usaha untuk membantu fokus agar wanita agar dapat mencapai hirarki yang lebih tinggi dalam organisasi. Ini adalah sejajar dengan hasrat kerajaan untuk meningkatkan penglibatan wanita sebanyak 30% dalam menjawat jawatan utama dalam perkhidmatan awam.

Pendidikan dan latihan

Menurut Sitterly dan Duke (1998), pendidikan merupakan faktor dan pengalaman yang terpenting yang boleh membantu kejayaan sesebuah organisasi. Jika diperhatikan di negara kita, kemajuan yang dicapai oleh wanita dalam bidang sosial dan ekonomi adalah disebabkan oleh wujudnya peluang pendidikan yang sama rata antara lelaki dan wanita. Ini dapat diperhatikan dimana Peratusan

wanita yang bekerja dalam kumpulan bergaji tinggi adalah tinggi, disebabkan oleh pencapaian yang lebih baik dalam pendidikan, yang mana 65% dari pelajar di pendidikan tinggi terdiri daripada wanita. Sehubungan dengan taraf pendidikan yang meningkat maka perspektif latihan juga dititikberatkan oleh kerajaan.

Pelbagai usaha dilakukan bagi melengkapkan wanita dengan kemahiran dan pengetahuan dalam teknologi maklumat dan komunikasi (ICT), antaranya ialah pelaksanaan program internet desa dan e-Industri Desa, namun kemahiran dari aspek lain perlu diperluaskan. Ini kerana menurut responden wanita dalam kajian saya yang merangkumi seramai 1000 orang, menyatakan bahawa antara cabaran yang dihadapi di tempat kerja ialah mereka walaupun diberikan kebebasan untuk bekerja oleh ketua mereka, namun sentiasa bimbang akan membuat kesilapan dan tidak mencapai prestasi yang diharapkan. Adakalanya mereka dikatakan teralalu "keras" apabila cuba mengendalikan sesuatu kerja, dan dipandang tidak tegas pula bila ada yang tidak mengikut arahan mereka. Ini membuat diri wanita dalam dilemma apabila berada dalam keadaan membuat keputusan. Pandangan yang serong ini adalah amat meleset memandangkan kajian Barat menemui bahawa wanita mempunyai takat yang lebih tinggi terhadap "emotional intelligence" berbanding dengan lelaki (Mandell, 2003).

Prosedur , Perundangan dan Sokongan Majikan

Pelbagai isu lain yang berkaitan dengan wanita di tempat kerja perlu dikaji dari masa ke semasa disebabkan oleh ledakan teknologi yang begitu pesat boleh memberi kesan ke atas perkembangan sesuatu perundangan. Ini kerana pekerja wanita cenderung dilihat menjadi mangsa terhadap pelbagai bentuk diskriminasi yang diakibatkan oleh dasar jantina itu sendiri (Northcraft & Gutek, 1993). Antara bentuk diskriminasi yang sering berlaku adalah isu peluang kenaikan pangkat di mana golongan wanita sukar menerima kenaikan pangkat berbanding lelaki walaupun pencapaian yang diperolehi sama atau melebihi daripada pencapaian yang dilakukan oleh golongan lelaki (Koshal et al., 1998).

Dapatan dalam kajian saya menyokong bahawa wanita kurang berpeluang untuk mendapat latihan berbanding dengan lelaki. Responden wanita dalam kajian saya memberikan alasan bahawa diperlakukan demikian kerana ada majikan yang merasakan satu kerugian untuk membelanjakan wang keatas tenaga wanita, kerana mereka tidak komited dan akan memberi pelbagai alasan yang berkaitan dengan isu keluarga untuk tidak menerima sesuatu tugasan di tempat kerja.

Selain dari itu, gangguan seksual juga adalah satu lagi cabaran bagi wanita di tempat kerja yang mana jika tidak dibendung akan memberi impak yang besar selain kepada individu itu sendiri malahan kepada organisasi. Gejala ini juga perlu dibendung kerana gangguan seksual juga boleh menyebabkan produktiviti wanita terganggu selain dari kerjaya mereka (Sabitha, 2006).

Berhubung dengan masa kerja pula, sesetengah majikan masih tidak dapat mengatur susunan shif kerja yang konsisten untuk pekerja yang ada (<http://pts.com.my/modules.php?name=News&file=article&sid=734>). Sikap kurang prihatin majikan menyebabkan keadaan ini berlarutan sekiranya tidak dibendung boleh menyumbang kepada berlakunya peningkatan stres di kalangan pekerja terutamanya pekerja wanita. Ini kerana walaupun ada perjanjian tidak ada diskriminasi, namun prosedur kerjanya merangkumi kerja 12 jam, kerja dan mesyuarat pada hujung minggu secara automatik akan membuat pekerja wanita terperangkap antara tanggungjawab keluarga dan kerja. Oleh itu, seperti kata Tan (1992) di samping meningkatkan bilangan penyertaan pekerja wanita di dalam sektor pekerjaan melalui pengwujudan masa kerja yang lebih fleksibel juga perlu sebagai salah satu cara untuk menangani atau mengurangkan masalah di tempat kerja.

Stress juga berlaku disebabkan oleh faktor dalaman organisasi tersebut. Antaranya ialah, kerja yang bertimbun yang boleh mendatangkan kesan secara fisiologi, psikologi dan simptom ketegangan tingkah laku (Beehr & Newman, 1978; Robert et al., 1997; Miller & Ellis, 1990, Sabitha, et al., 2005), pekerja serta peluang kerja dalam organisasi itu sendiri (Aizzat, Ramayah & Kumaresan, 2006) disamping sikap majikan yang cerewet serta persekitaran tempat kerja yang tidak selesa, perselisihan dalam menguruskan kerja akan meningkatkan stres yang di alami (Miller & Ellis, 1990; Eugene, 1999).

Ini tidak bermakna kerajaan tidak prihatin terhadap kebajikan wanita. Pelbagai usaha yang dilakukan umpamanya mengenai gangguan seksual, Akta Pekerjaan 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1957, dan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 akan dipinda dengan memasukkan peeruntukan menghalang segala bentuk gangguan seksual di tempat kerja di samping memperkembangkan penguatkuasaan dan mempercepatkan keputusan mahkamah terutamanya mahkamah syariah bagi memastikan perlindungan dan kebajikan wanita. Namun undang-undang dan peraturan sedia ada yang mendiskriminasi atau menghalang kesejahteraan dan penyertaan wanita dalam usaha pembangunan perlu dikaji semula. Sektor swasta juga digalakkan mengkaji semula perjanjian bersama bagi memastikan diskriminasi gender tidak berlaku di samping penyertaan persatuan bukan kerajaan dalam usaha menghapuskan keganasan terhadap wanita. Pendekata, selain dari perundangan yang sedia ada dikaji semula, perundangan baru perlu di teliti secara berterusan bagi melindungi hak dan maruah wanita, perlu ada satu badan yang meneliti dan menilai wanita yang didiskriminasi ditempat kerja.

Jaringan Dalam dan Luar Negara

Peranan jaringan telah dibuktikan merupakan satu unsur yang kritikal dalam kejayaan kerjaya seseorang (Green, 1982). Jaringan ini boleh diwujudkan secara

formal atau tidak formal, dengan mereka di dalam maupun luar organisasi. Sebagai perbandingan, terdapat perbezaan yang ketara di antara negara kita dengan negara-negara lain di dunia terutamanya dari segi aspek kerjasama antara badan-badan bukan kerajaan wanita di Malaysia dengan kerajaan dalam usaha-usaha untuk memajukan wanita melalui peruntukan bantuan khas. Ia bertujuan memudahkan badan-badan bukan kerajaan ini untuk melaksanakan program-program yang boleh dimanfaatkan oleh wanita (Mohd Asuki Abas, 2006; Siti Fatimah Abdul Rahman, 2006) melalui peningkatan jumlah bantuan khas sebanyak RM 10 juta di dalam Belanjawan 2007 yang dibentangkan pada 1 September 2006. Peruntukan yang diberikan ini membolehkan Pertubuhan Bukan Kerajaan menganjurkan majlis-majlis ilmu untuk kepentingan pembangunan wanita.

Antara usaha jaringan yang dilakukan oleh kerajaan bagi penglibatan wanita secara aktif dipersada antarabangsa, ialah Mesyuarat Menteri-menteri Wanita APEC, Jawatankuasa ASEAN mengenai Wanita dan Suruhanjaya Taraf Wanita di Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu termasuk di dalam Pergerakan Negara-negara Berkecuali (NAM). Dengan adanya penubuhan pusat pembangunan gender NAM di Malaysia pula membolehkan tindakan bersepadu di peringkat antarabangsa bagi memperkasakan wanita melalui pendekatan pendidikan sepanjang hayat di samping penglibatan kerajaan dan Pertubuhan Bukan Kerajaan secara aktif dalam forum antarabangsa dalam memajukan wanita.

Walaupun bagaimanapun, usaha yang sama juga perlu dilaksanakan diperingkat organisasi masing-masing yang mana wanita mempunyai mentor dan jaringan yang mampu membawa mereka kejayaan dalam kerjaya mereka. Namun kesemua usaha ini hanya akan tercapai dan wanita itu sendiri mengambil bahagian secara aktif dalam semua program yang di aturkan untuk membantu mereka.

Kabajikan Pekerja

Dalam usaha wanita membantu membangunkan negara, wanita tidak terlepas dari menghadapi pelbagai cabaran yang lazimnya berkaitan dengan bidang tugas mereka dan keluarga. Ini kerana di Malaysia, punca stres yang sering dialami oleh rakyat di negara ini ialah kerja dan keluarga (Mat Saat Baki, 1992), yang juga disokong oleh kajian lain yang menunjukkan wanita mengalami stres yang lebih tinggi berbanding dengan lelaki (Azzat, Ramayah & Kumaresan, 2006). Kajian barat juga menyokong (Richard, 1993; Thomson, 1992) bahawa perubahan pesat dan permintaan yang semakin meningkat dalam tenaga kerja menyebabkan wanita terpaksa berhadapan dengan pelbagai cabaran dari aspek kerja dan rumahtangga.

Menurut Barnett dan Baruch (1985), perkahwinan dan peranan sebagai ibu bapa boleh meningkatkan konflik dan tekanan terhadap wanita. Keadaan ini boleh memberi kesan terhadap kerja dan kesejahteraan individu (Meon, 1992

dalam Ngo & Tsang, 1998). Bagi pekerja yang berkeluarga di mana kedua-dua suami isteri bekerja, stres yang mereka terima agak tinggi kerana mereka terpaksa bekerja. Pada waktu yang sama mereka perlu menguruskan rumah, keluarga dan anak-anak (Haw, 1982; Bielby & Bielby, 1989; Sabitha, et al. 2005). Suami isteri yang mempunyai bilangan anak yang ramai perlu bekerja bagi menampung keperluan hidup. Kadangkala kerja yang tidak dapat disiapkan di pejabat terpaksa dibawa pulang ke rumah. Jadi mereka tidak mempunyai banyak masa untuk menguruskan anak-anak dan keperluan rumah. Di tambah pula tidak ramai pasangan yang mempunyai suami yang membantu kerja rumah ataupun pembantu rumah. Kesannya ramai yang menghadapi pelbagai isu kesihatan yang mengganggu aktiviti rumah dan kerjaya mereka (Sabitha et al, 2005).

STRATEGI

Sungguhpun kerajaan telah berusaha menyediakan pelbagai prasarana namun, pencapaian wanita tidak pernah lekang dari pelbagai cabaran dalaman dan luaran kerja yang perlu diberikan tumpuan untuk terus membantu penglibatan mereka dalam pembangunan negara. Berdasarkan kepada perbincangan mengenai cabaran dan penglibatan wanita dalam tenaga kerja, pelbagai strategi boleh diambil dalam membantu meningkatkan penyertaan dan membendung permasalahan serta cabaran yang dihadapi wanita kini. Antara strategi yang boleh dilakukan adalah melalui:

Program Pendidikan dan Latihan

Sistem pendidikan pada masa kini memberi wanita kelebihan untuk bersaing secara global dengan lelaki. Pendidikan yang diterima oleh wanita membolehkan wanita berfikir lebih jauh seterusnya memberi ruang kepada wanita untuk menyelesaikan permasalahan yang berlaku di sekeliling wanita. Pendidikan dan latihan yang sedia ada dan terkini digunapakai dalam menangani permasalahan stres sama ada stres yang berpunca dari tempat kerja mahupun stres daripada rumah tangga. Latihan yang diberikan antaranya adalah pemantapan interpersonal dan kemahiran berkomunikasi, yang mana akan membantu wanita menangani situasi ketegangan yang melanda wanita di samping membangunkan daya saing wanita dan meningkatkan kemampuan wanita dalam mengenalpasti potensi berlakunya stres selain membentuk kematangan terutamanya sebagai pekerja yang mana menerima pelbagai jenis cabaran dan stres yang tinggi di tempat kerja (Martino & Mohtar, 2001).

Secara khususnya sepertimana yang diutarakan oleh pengkaji lepas (Sitterly dan Duke, 1998) latihan yang pelbagai adalah perlu kerana mengikut kajian lepas ada 9 kualiti yang boleh membantu mengukuhkan kedudukan, memantapkan kemahiran yang ada sebagai langkah untuk kejayaan wanita masa depan. Antaranya ialah tegas/muktamad (*decision*), mudah mengerti/ memahami

(*perceptive*), keperluan sendiri (*self-actualized*), keyakinan diri (*self-confident*), suka mengambil tahu/ suka menyelidik (*inquisitive*), bercita-cita (*ambitious*), berakal/ pandai berfikir (*sensible*), dan keperibadian yang tinggi (*personable*), serta matang (*mature*). Dengan kelebihan seumpama ini dapat meningkatkan daya saing wanita dalam pekerjaan.

Menurut Mansor (1994) Malaysia biasanya dilihat mempunyai tahap pendidikan rendah di kalangan wanita, namun bilangan wanita yang berpendidikan di peringkat kolej (*college-educated*) telah meningkat dengan mendadak, termasuklah pendaftaran wanita dalam pendidikan bidang pengurusan dan juga teknikal. Penyediaan peluang pendidikan yang sama dan mampu dibayar membolehkan *Millenium Development Goal* dari segi mencapai kesaksamaan gender dan penghapusan ketidaksamaan gender dalam pendidikan rendah dan menengah dicapai pada tahun 2005. Dalam tempoh Rancangan, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat ditubuhkan bagi menangani isu berkaitan dengan wanita secara bersepadu. Apa yang penting disini ialah wanita dan masyarakat perlu menyedari peluang yang disediakan oleh kerajaan dan menggunakan peluang itu dengan sebaik mungkin.

Seminar, Ceramah dan Bengkel

Wanita juga perlu didedahkan dengan permasalahan yang berlaku melalui seminar, ceramah dan bengkel yang dianjurkan sama ada dripada organisasi itu sendiri atau melalui penglibatan secara persendirian. Usaha seperti ini perlu dilakukan bagi menyedarkan wanita tentang permasalahan dari pelbagai aspek yang dihadapi oleh wanita pada masa kini yang semakin meruncing dan serius. Pelbagai program perlu dijana dan diperkembangkan bagi membantu wanita mengatasi masalah mereka di samping menambahkan ilmu pengetahuan tentang apa yang berlaku di sekeliling mereka. Antaranya mengadakan bengkel, ceramah dan seminar yang boleh memberi motivasi kepada wanita untuk memantapkan diri mereka dalam menghadapi dunia yang kian mencabar ini.

Media massa

Di samping itu, media massa sama ada media cetak mahupun media elektronik perlu memainkan peranan masing-masing dalam usaha memberi pendedahan dan kesedaran terhadap perkembangan wanita sama ada di dalam mahu pun di luar negara selain memaparkan kejayaan dan permasalahan yang sering dihadapi wanita bagi membangkitkan semangat dan membuka minda wanita terhadap sesuatu isu semasa yang berlaku di sekeliling mereka.

Pelbagai program perbincangan dan forum berkaitan dengan wanita telah dilakukan oleh media massa ini bagi memberi pendidikan kepada wanita. Antara program yang fokus kepada wanita adalah NONA, Wanita Hari ini, dan yang

terbaru radio wanita iaitu Wanita FM yang dipilih oleh Malaysia Book of Record sebagai radio pertama yang bertemakan wanita yang dilancarkan oleh Timbalan Perdana Menteri Dato Seri Mohd. Najib Tun Razak sempena Sambutan Hari Wanita 2006 bagi mengupas isu yang berkaitan dengan wanita (http://www.utusan.com/archive.asp=2006&dt0828&pub=utusan_malaysia&sec=hiburanhi03.htm&arcg). Oleh itu tugas media massa ini adalah penting kerana media massa dilihat sebagai agen yang paling sesuai dan hampir dengan kehidupan wanita.

Kebajikan Pekerja dan Organisasi

Pelbagai kebajikan pekerja boleh diatasi sekiranya wujud prosedur yang jelas untuk membua aduan. Prosedur aduan dalam sesebuah organisasi, iaitu kemudahan membuat laporan dan aduan tentang permasalahan yang berlaku melalui talian telefon dan permantauan oleh pihak yang berwajib terutamanya oleh pihak majikan adalah penting sebagai tanggungjawab dalam memenuhi tuntutan kebajikan majikan terhadap pekerjanya sama ada laporan yang dibuat itu berat mahupun ringan. Pekerja disarankan untuk mengetahui cara bagaimana dan di mana laporan perlu dibuat dan tidak merasa takut untuk membuat laporan tersebut dan memberi cadangan bagaimana mengurangkan risiko masalah yang berlaku di samping mengurangkan persekitaran kerja yang negatif untuk bekerja dalam suasana yang lebih selesa (Martino & Mohtar, 2001).

Kerajaan telah menyediakan kemudahan sokongan yang diperlukan wanita untuk menyertai pasaran pekerjaan. Antara usahanya adalah menyediakan tempat yang mesra keluarga dan program latihan yang sesuai di samping penyediaan pusat penjagaan kanak-kanak berasaskan komuniti dan pusat asuhan di kawasan perumahan terpilih bagi memastikan perkhidmatan yang disediakan berkualiti dan mampu dibayar dsediakan. Peruntukan khusus dalam bantuan khas, peningkatan dalam geran pelancaran bagi penubuhan pusat asuhan kanak-kanak dari RM 50,000 ke RM 80,000 yang diberikan kepada kementerian dan jabatan kerajaan akan menarik minat ketua jabatan untuk menubuhkan pusat ini di jabatan masing-masing (Mohd Asuki Abas, 2006). Ini penting bagi membantu pekerja wanita menyelesaikan masalah penjagaan anak-anak mereka dan membolehkan mereka menumpukan perhatian kepada tugas di samping memberi manfaat kepada pekerja lelaki secara amnya dan kepada keluarga secara keseluruhannya.

Berikutan lagi memandangkan penglibatan wanita yang semakin pesat, sudah sampai masanya negara kita memikirkan kerja masa anjal di fikirkan secara serius, bukan hanya kerja anjal dari segi berhenti dan pulang (*opt in and opt out*) yang diutarakan baru ini. Sebagai contoh, masa kerja yang fleksibel yang diperkenalkan oleh Handy (1989) dan Atkinson (1985) telah memberi kesedaran tentang masa bekerja sepenuh masa bagi pekerja tetap. Penukaran masa bekerja sepenuh masa kepada kerja sambilan mewujudkan lebih banyak kerja yang fleksibel dapat dilakukan (Handy, 1989). Dengan masa bekerja yang

lebih fleksibel, pekerja boleh memilih masa datang kerja (*daily-arrival*), pulang dari kerja (*departure*) dan masa makan mengikut garis panduan yang disediakan oleh pihak majikan. Keadaan ini juga membolehkan pekerja yang bekerja lapan jam sehari menggunakan masa yang diperuntukan dalam masa kerja yang fleksibel untuk memenuhi urusan penting dan tuntutan keluarga dengan lebih mudah dengan menukarkan masa berbual kosong kepada tujuan tersebut di samping mengurangkan stres di tempat kerja (Sandico & Kleiner, 1999).

Dari sudut perubahan sikap pula, majikan perlu menyediakan latihan perubahan terhadap mengenai stereotaip negatif terhadap wanita, yang dapat meningkatkan keyakinan individu yang masih sangsi terhadap kemampuan wanita dalam menyandang jawatan pada hirarki organisasi yang lebih tinggi. Selain itu bantuan kaunseling juga perlu diadakan bukan sahaja kaunseling bagi mengatasi stress yang dialami tetapi juga kemudahan untuk mendapatkan kaunseling kerjaya agar wanita dibantu dalam mendaki kerjaya mereka.

Kesimpulan

Tanggungjawab wanita sebagai isteri, mendidik anak dan memikul tugas di pejabat menyebabkan wanita berhadapan dengan pelbagai masalah. Tekanan kerja yang dialami oleh seseorang individu akan mempengaruhi kesejahteraan psikologi dan kefungsiannya yang secara tidak langsung membawa kesan negatif pada individu, keluarga dan tempat kerja. Perubahan dalam sikap masyarakat dan gaya pengurusan dan dasar kerajaan yang peka terhadap wanita kerjaya akan membantu pekerja wanita dalam menangani gaya hidup dan tren kerjaya yang bukan lagi berunsur tradisional. Namun kesemua strategi ini hanya akan terlaksana dalam mencapai hasrat RMK-9, sekiranya setiap organisasi dapat mengutarakan pelbagai cara yang di susun mengikut kesesuaian dan keperluan organisasi agar ia berpadanan dengan kehendak pekerjaannya serta komitmen dari pekerja wanita itu sendiri untuk mengambil peluang yang disediakan oleh kerajaan agar dapat memantapkan kedudukan wanita sebagai individu, keluarga, pekerja dan seterusnya sebagai penyumbang kepada proses pembangunan negara.

Rujukan

- Atkinson, J. (1985). **Flexibility: planning for the uncertain future**. Manpower Policy and Practice, Vol. 1, pp. 26-9.
- Azzat, M. N., Ramayah, T., & Kumaresan, S. (2006). **The Effect of Organizational Stressor on Job Stress: Does Gender Serve as a moderator?** Retrieved September 29, 2006, from <http://www.management.usm.my/ramayah/Conf27.doc>

- Barnett, R. A., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. **Journal of Personality and Social Psychology**, 5, 578-585.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employees health and organizational effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. **Personnel Psychology**, 31(3), 665-699.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. **American Sociological Review**, 54, 7-89.
- Cecilia Ng & Peterson, T. (2005). The Ninth Malaysia Plan: Gender, Rights and Development. **Universiti Malaya and UN Malaysia Conference on Progress and Challenges in Human Development in Malaysia: Ideas for the Ninth Malaysia Plan, 11-12 Julai 2005**, Kuala Lumpur.
- Davidson, M. J., & Burke, R. J. (1994). **Women in Management: Current Research Issues**, Paul Chapman Publishing, London.
- Eugene, J. W. (1999). The Impact of Work Resources on Job Stress among Correctional Treatment Staff. **Journal of Addictions and Offender Counseling**, 20(1), 26-34.
- Green, M. (1982). A Washington Perspective on Women and Networking the power and the pitfalls, **Journal of NAWDAC**, 46, 17-21.
- Haw, M. A. (1982). Women, work and stress: A review and agenda for the future. **Journal of Health and Social Behavior**, 23, 132-144.
- http://www.kpwkm.gov.my/bm/pfl_kpwkm_dasarwanita1.asp?..
- (http://www.utusan.com.my/utusan/archieve.asp?y=2004&dt=0205&pub=utusan_malaysia&s...)
- http://www.utusan.com.my/utusan/archivr.asp?y=2006&dt=0825&pub=Utusan_Malaysia
- http://www.utusan.com/archive.asp?y=2006&dt=0828&pub=utusan_malaysia&se c=hiburan&pg=hi_03.htm&arc=hive
- <http://pts.com.my/modules.php?name=News&file=article&sid=734>
- Handy, C. (1989). **The Age of Unreason**, Arrow, London.
- Hochschild, A. R. (1989). **The Second Shift**, Avon, New York, NY.

- Hochschild, A. R. (1997). **The Time Bind**, Metropolitan Books, New York, NY.
- Horton, T. (1990). Second careers, and third... and...". **Management Review**, September.
- Hughes, E. (1958). **Men and Their Work**. Free Press, Glencoe, IL.
- Koshal, M., Gupta, A. K., & Koshal, R. (1998). Women in Management: A Malaysian Perspectives. **Women in Management Review**, 13, 11-18.
- Jani, R. (1992). **Tanggapan Kakitangan Awam terhadap Penglibatan Kaum Wanita dalam Sektor Awam**. Laporan yang Diserahkan kepada Unit Pengajian Kependudukan, Universiti Malaya.
- Mat Saad Baki. (1992). **The News Streat Time**, Mac 5.
- Mansor, N. (1990). **The development process and women's participation in the public sector**. Paper presented at the Colloquium on "Women and Development: Implications for Planning and Population Dynamics", University of Malaya, Kuala Lumpur.
- Mansor, N. (1994). Women Managers in Malaysia: Their Mobility and Challenges. In N. J. Adler & D. N. Izraeli (eds), **Competitives Frontier: Women Managers in Global Economy** (pp.101-113). Cambridge, Massachussets: Blackwell Publishers.
- Martino, V. T., & Mohtar, M. (2001). **Guidance for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace**. Kementerian Sumber Manusia Malaysia.
- Miller, K., & Ellis, B. H. (1990). An intergrated model of Communication, stress and burnout in the workplace. **Communication Research**, 17(3), 27-300.
- Mohd. Asuki Abas. (2006). Melaksanakan Misi Nasional. **Utusan Malaysia**, September 2.
- Ngo, H-Y., & Tsang, A. W-N. (1998). Employment practices and organizational commitment: Differential effects for men and women? **The International Journal of Organizational Analysis**, 6(3), 251-266.
- Northcraft, G. B., & Gutek, B. A. (1993). "point-counterpoint: Discrimination against women in mnagement-Going, going, gone or going but never gone?". In E. A. Fagenson (ed), **Women in Management: Trend, Issues and Challenges in Managerial Diversity** (pp. 219-245)California: Sage.
- Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK 9), 2006-2010.**

- Richard, S. (1993). Pity the Poor Bloody Infantry. **Public Money and Management**, 13 (2), 3.
- Sabitha, M. (2006). The Experience of Whistleblowers at Workplace: A Sexual Harassment Perspective. Paper presented at the **Fourth International Conference on New Directions in the Humanites**, 3rd - 6th July, Tunisia.
- Sabitha, M, Nadiyah, A. & Zawawi, A.B. (2005). Mengurangkan Stres di Kalangan Wanita Bekerja: Tanggungjawab kerja rumah dari perspektif Islam. Paper presented at **Persidangan Psikologi dan Pembangunan Wanita Alaf Baru: Cabaran dan Harapan** , 31 Jul- 2 August, Sabah..
- Sandico, C. V., & Kleiner, B. H. (1999). New development concerning gender discrimination in the workplace. **Equal Opportunities International**, 18, 33-36.
- Schwartz, F. N. (1992). **Breaking with Tradition: Women and Work, the New Facts of Life**, Warner Books, New York, NY.
- Siti Fatimah Abdul Rahman. (2006). Manfaat Jangka Panjang untuk Wanita. **Utusan Malaysia**, 8 September, m.s 10.
- Sitterly, C., & Duke, B. W. (1988). **A women's place: Management**. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey. (p. 217).
- Tan, P. C. (1991). **Female Paricipation at Higher Management Levels in the Public Sectors**, Kuala Lumpur, Report No. 1, Status and Role of Malaysian Women in Development and Family Welfare, University Malaya, National Population and Family Board.
- Tan, P. C. (1992). **Status and Role of Malaysian Women in Development and Family Welfare: Policy Implications and Recommendations**. Universiti Malaya: Kuala Lumpur.
- Utusan Malaysia**, Manfaat Jangka Panjang untuk Wanita, m.s 10, 8 September 2006.
- Van Maanan, J., & Schein, E. H. (1977). Toward a theory of organizational socialisation, in Staw, B. M. (Ed.), **Research in Organizational Behavior**, Vol. 1, JAI, Greenwich, CT.
- Waterman, R., Watson, J., & Collard, B. (1994). Towards a career resilient workforce. **Harvard Business Review**, July.
- Yousof, J. M. (1995). **Women in Finance in Malaysia**. Working Paper Series, The Office for Women's Research, University of Hawaii at Manova, Vol. 4.