

**KONSEP KESEJAHTERAAN WANITA DALAM
PEKERJAAN DARIPADA PERSPEKTIF ISLAM**

NURUL IZZA ABDUL AZIZ

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

2020

KONSEP KESEJAHTERAAN WANITA DALAM PEKERJAAN DARIPADA PERSPEKTIF ISLAM

oleh

NURUL IZZA ABDUL AZIZ

**Tesis yang diserahkan untuk
memenuhi keperluan bagi
Ijazah Doktor Falsafah**

Jun 2020

PENGHARGAAN

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia dan keizinan-Nya, syafaat nabi junjungan Nabi Muhammad SAW, berkat guru-guru dan hikmah karamah kedua ibu bapa, tesis ini dapat disiapkan dengan jayanya. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada penyelia utama, Prof Madya Dr Fadzila Azni Ahmad atas bimbingan, tunjuk ajar yang tidak putus-putus dalam membantu menyempurnakan penulisan tesis untuk kajian ini. Penghargaan yang sama juga dirakamkan untuk penyelia bersama Prof Madya Dr Aswati Hamzah serta pensyarah-pensyarah ISDEV yang lain atas bimbingan, tunjuk ajar, nasihat dan kerjasama yang diberikan sepanjang tempoh pengajian ini berlangsung. Terima kasih tidak terhingga khas untuk Prof Dr Muhammad Shukri Salleh atas bimbingan dan nasihat serta doa yang tidak putus untuk para pelajar ISDEV. Juga tidak dilupakan, ribuan terima kasih kepada pihak Kementerian Pengajian Tinggi atas pembiayaan pengajian ini menerusi Program MyBrain15.

Selain itu, terima kasih juga ditujukan kepada pakar-pakar yang telah bekerjasama memberikan banyak input yang bermanfaat terhadap kajian ini iaitu Prof Madya Dr Rafidah Hanim Mokhtar, Yb Mumtaz Md Nawawi, Dr Naemah Hamzah, ustazah Isfadhiah Dusuki, Prof Madya Dr Mohammad Fazli Sabri, Dr Ku Suhaila Ku Johari dan Dr Venus Mahmoodi. Tidak dilupakan Prof Madya Dr Nor Diana Mohd Mahudin yang membuka mata untuk mendalami secara lebih mendalam mengenai kesejahteraan, Dr Najah Nadiah Amran yang sentiasa membantu dalam memberikan maklumat dan berkongsi idea terhadap kajian ini. Khas untuk Dr Norsaleha Mohd Salleh yang tidak putus-putus dalam memberikan semangat, berkongsi ilmu dan memberikan pendapat untuk kajian ini, jutaan terima kasih diucapkan. Terima kasih

juga untuk Prof Dr Noor Shakirah Mat Akhir atas kritikan membina dan cadangan dalam memperbaiki tesis ini.

Dalam pada itu, jutaan terima kasih kepada insan-insan yang tidak putus-putus dalam mendoakan kelancaran tesis ini, mama Hanuzah Othman dan papa, Abdul Aziz Mohammad serta mertua Abdul Majid Ismail dan Safiah Ahmad dan seluruh ahli keluarga. Terima kasih atas semangat, kekuatan, doa dan pengorbanan, khas untuk suami tercinta, Abdul Hafiz Ab Majid serta anak-anak Nurul Iman Abdul Hafiz, Abdul Muizz Abdul Hafiz dan Nurul Nuha Abdul Hafiz. Semoga Allah SWT memberikan ganjaran yang selayaknya di atas pengorbanan dan doa-doa tersebut.

Khas untuk sahabat perjuangan, Dr Azreen Hamiza Abdul Aziz, terima kasih atas nasihat yang sentiasa positif untuk diri ini, Nurul Suhada Ismail, Wan Nornajwa Wan Othman, Noor Hidayah Samsudin yang bersama-sama dalam perkongsian ilmu, sokongan, cadangan dan bantuan yang telah diberikan. Semoga perjuangan ini tidak terhenti di sini, malah ia menjadi titik permulaan untuk disumbangkan kepada ummah. Akhir sekali, penghargaan untuk individu yang terlibat secara langsung atau tidak langsung sepanjang penghasilan tesis ini. Semoga Allah SWT membalas jasa-jasa dan kebaikan yang telah diberikan.

Potensi keberadaan ilmu pengetahuan dalam diri manusia ibarat benih dalam tanah. Dengan mempelajarinya, potensi tersebut akan menjadi sesuatu yang berguna – Imam al- Ghazali

Nurul Izza Abdul Aziz
Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam (ISDEV)
Universiti Sains Malaysia

SENARAI KANDUNGAN

PENGHARGAAN	ii
SENARAI KANDUNGAN	iv
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	x
SENARAI SINGKATAN	xii
PANDUAN TRANSLITERASI	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvii
BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Latar Belakang.....	1
1.2.1 Kesejahteraan Dalam Pekerjaan	1
1.2.2 Wanita Dalam Pekerjaan	12
1.2.3 Kualiti Kehidupan-kerja	24
1.3 Pernyataan Masalah.....	28
1.4 Objektif Kajian	35
1.5 Persoalan Kajian	36
1.6 Definisi Operasional	37
1.6.1 Konsep Kesejahteraan	37
1.6.2 Konsep Kesejahteraan Daripada Perspektif Islam	38
1.6.3 Wanita Dalam Pekerjaan	40
1.7 Skop dan Batasan.....	41
1.8 Kepentingan Kajian	42

1.9	Sumbangan Kajian.....	43
1.10	Organisasi Tesis	44
BAB 2 KAJIAN LEPAS DAN SOROTAN KARYA		47
2.1	Pendahuluan.....	47
2.2	Kajian Lepas	47
2.2.1	Kajian Kualiti Kesejahteraan Secara Umum	47
2.2.2	Kajian Kualiti Kehidupan-kerja	55
2.2.3	Kajian Wanita Dalam Pekerjaan	60
2.2.4	Kajian Wanita Dalam Pekerjaan Daripada Perspektif Islam.....	64
2.3	Analisis Kajian Lepas	67
2.4	Sorotan Karya	70
2.4.1	Konsep Kualiti Kehidupan Kerja	70
2.4.2	Konsep Kesejahteraan	74
2.4.3	Konsep Kesejahteraan Daripada Perspektif Islam	84
2.4.4	Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan	99
2.5	Analisis Sorotan Karya	104
2.6	Kerangka Konseptual.....	106
2.7	Kesimpulan	109
BAB 3 KAEDAH PENYELIDIKAN.....		110
3.1	Pendahuluan.....	110
3.2	Reka Bentuk Kajian	111
3.3	Kaedah Pengumpulan Data.....	113
3.3.1	Kaedah Pengumpulan Data Fasa Pertama	114
3.3.2	Kaedah Pengumpulan Data Fasa Kedua.....	116
3.4	Kaedah Penganalisan Data.....	129

3.3.1	Penganalisan Data Sekunder.....	130
3.3.2	Penganalisan Data Primer.....	131
3.5	Tatacara Pelaksanaan Kajian	135
3.6	Kesimpulan.....	138
BAB 4 KONSEP KESEJAHTERAAN WANITA ISLAM		139
4.1	Pendahuluan.....	139
4.2	Kesejahteraan Dalam Al-Qur'an	139
4.3	Kesejahteraan Wanita	145
4.3.1	Kategori Informan	146
4.3.2	Kesejahteraan Wanita Umum.....	146
4.3.3	Rumusan Perbincangan Definisi Kesejahteraan Wanita	153
4.4	Asas-asas Kesejahteraan Wanita	156
4.4.1	Hubungan Dengan Allah SWT.....	156
4.4.2	Hubungan Dengan Manusia	159
4.4.3	Hubungan Dengan Diri.....	166
4.4.4	Hubungan Dengan Dunia Dan Akhirat	168
4.5	Kesimpulan.....	171
BAB 5 KESEJAHTERAAN WANITA DALAM PEKERJAAN		172
5.1	Pendahuluan.....	172
5.2	Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan.....	172
5.2.1	Fitrah Keagamaan.....	176
5.2.1	Fitrah Sifat Wanita	187
5.3	Elemen-elemen Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan.....	199
5.3.1	Elemen Fizikal Wanita Dalam Pekerjaan.....	200
5.3.2	Elemen Psikologi Wanita Dalam Pekerjaan.....	207

5.3.3	Elemen Kewangan Wanita Dalam Pekerjaan.....	217
5.3.4	Elemen Sosial Wanita Dalam Pekerjaan	221
5.3.5	Elemen Spiritual Wanita Dalam Pekerjaan	226
5.4	Wanita Dalam Pekerjaan Di Malaysia.....	232
5.4.1	Dasar 30 peratus Wanita di Pembuat Keputusan dan Pemerkasaan Wanita.....	233
5.4.2	Implikasi Wanita Dalam Pekerjaan	238
5.5	Rumusan Konsep Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan Daripada Perspektif Islam.....	3
5.6	Kesimpulan.....	248
BAB 6 PENUTUP		249
6.1	Pengenalan	249
6.2	Rumusan Dapatan Utama Kajian.....	249
6.3	Implikasi Kajian Dan Cadangan Dasar.....	254
6.3.1	Implikasi Terhadap Pembuat Dasar.....	254
6.3.2	Implikasi Ke Atas Majikan.....	255
6.3.3	Implikasi Ke Atas Konsep Kesejahteraan	255
6.4	Cadangan Masa Hadapan	256
6.4.1	Fokus Terhadap Kajian Empirikal.....	256
6.4.2	Fokus Terhadap Skop Kajian	256
6.5	Kesimpulan.....	257
RUJUKAN.....		258
LAMPIRAN		
SENARAI PENERBITAN		

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1.1	Kadar Penglibatan Wanita..... 13
Jadual 1.2	Isu Utama Yang Dihadapi Oleh Wanita Di Peringkat Global dan Malaysia 16
Jadual 1.3	Ringkasan Objektif Dan Persoalan Kajian36
Jadual 2.1	Ahli Falsafah Dan Pemikirannya.....86
Jadual 2.2	Ayat-ayat Berkenaan Perkataan Basyar88
Jadual 2.3	Unsur-unsur Roh Dan Ayat-ayat Al-Qur'an91
Jadual 3.1	Senarai Nama Informan Kajian Rintis 116
Jadual 3.2	Soalan Temu Bual Kajian Rintis Pada Objektif 3 118
Jadual 3.3	Perubahan Terhadap Soalan Setelah Kajian Rintis 119
Jadual 3.4	Soalan Muktamah Setelah Melalui Kajian Rintis 119
Jadual 3.5	Tempat Dan Tempoh Temu Bual Bersama Informan 124
Jadual 3.6	Senarai Nama Informan Dan Justifikasi Pemilihan..... 127
Jadual 3.7	Objektif Kajian, Persoalan Kajian, Kaedah Pengumpulan Data Dan Kaedah Penganalisan Data..... 137
Jadual 4.1	Kategori Informan Dan Kod..... 146
Jadual 4.2	Definisi Kesejahteraan Wanita 147
Jadual 4.3	Asas-asas Kesejahteraan Wanita 152
Jadual 5.1	Fitrah Wanita Dalam Pekerjaan..... 173
Jadual 5.2	Analisis Aspek Fitrah 177
Jadual 5.3	Fitrah Sifat Wanita Berdasarkan Informan..... 188
Jadual 5.4	Kekerapan Perbincangan Informan Terhadap Elemen Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan 199

Jadual 5.5	Kedudukan Penglibatan Wanita Dalam Tenaga Kerja Di Negara Pasifik Dan Asia Timur	235
Jadual 5.6	Statistik Pemerksaan Wanita Dalam Bidang Yang Terpilih.....	236
Jadual 6.1	Ringkasan Objektif Kajian, Persoalan Kajian Dan Dapatan Utama Kajian	253

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 1.1	Perubahan Fizikal Seseorang Disebabkan Stres.....8
Rajah 1.2	Kegagalan Organisasi Disebabkan Stress Dalam Kalangan Pekerja ...9
Rajah 1.3	Graf Peratus Wanita Terlibat Dalam Pekerjaan 14
Rajah 1.4	Implikasi Penglibatan Wanita Dalam Pekerjaan24
Rajah 2.1	Konsep Kesejahteraan Yang Telah Diringkaskan.....77
Rajah 2.2	Perkara Utama Yang Diketengahkan Dalam Konsep Kesejahteraan Masa Kini 78
Rajah 2.3	Ringkasan Konsep Kesejahteraan Dari Barat.....83
Rajah 2.4	Kerangka Konseptual Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan Daripada Perspektif Islam 107
Rajah 3.1	Proses Pembinaan Kesejahteraan Daripada Perspektif Al-Qur'an...115
Rajah 3.2	Carta Alir Proses Pengumpulan Data Primer 125
Rajah 3.3	Perisian Atlas.ti Versi 8.4.18..... 132
Rajah 3.4	Proses 'Coding' Terhadap Transkrip Informan.....133
Rajah 3.5	Pembinaan 'Networking' Hasil Daripada Kod Yang Telah Dibina .134
Rajah 3.6	Proses Analisis Melalui 'Code co-occurrence data ' 134
Rajah 3.7	Carta Alir Tatacara Kajian..... 136
Rajah 4.1	Kesejahteraan Dalam Al-Qur'an 145
Rajah 4.2	Definisi Kesejahteraan Wanita 155
Rajah 4.3	Asas-asas Kesejahteraan Wanita 156
Rajah 5.1	Ringkasan Fitrah Wanita Dalam Pekerjaan..... 198
Rajah 5.2	Elemen Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan 199
Rajah 5.3	Pernyataan Informan Terhadap Elemen Fizikal 199
Rajah 5.4	Pernyataan Informan terhadap Elemen Psikologi208

Rajah 5.5	Perubahan Hormon Ketika Mengandung Dan Selepas Bersalin.....	210
Rajah 5.6	Kesan Daripada Stres Wanita.....	213
Rajah 5.7	Pernyataan Informan Terhadap Elemen Kewangan	217
Rajah 5.8	Pernyataan Informan Terhadap Elemen Sosial	222
Rajah 5.9	Pernyataan Informan Terhadap Elemen Spiritual	226
Rajah 5.10	Konsep Kesejahteraan Wanita Dalam Pekerjaan	244

SENARAI SINGKATAN

APA	<i>American Psychological Association</i>
Bil.	Bilangan
CDC	<i>Centre of Disease Control and Prevention</i>
CUEPACS	Kongres kesatuan Pekerja-pekerja Di Dalam Perkhidmatan Awam
DOSM	<i>Department of Statistics Malaysia</i>
GDP	<i>Gross Domestic Product</i>
Gr	Jumlah bilangan <i>quotation</i> yang di <i>code</i>
IF	Informan
ILO	<i>International Labour Organization</i>
IMF	<i>International Monetary Fund</i>
IPSOS	<i>Global Market Research and Public Opinion Specialist</i>
ISDEV	<i>Centre for Islamic Development Management Studies</i> (Pusat Kajian Pengurusan Pembangunan Islam)
KDNK	Keluaran Dalam Negara Kasar
MGGI	<i>Malaysia Gender Gap Index</i>
MPA	<i>Malaysian Physiotherapy Association</i>
NGO	Badan Bukan Kerajaan
NHMS	<i>National Health and Morbidity Survey</i> (Tinjauan Kesihatan dan Morbiditi Kebangsaan)
No.	Nombor
OSHA	<i>Occupational Safety and Health Administration</i>
PAV8	Perisian Atlas.ti versi 8

PDRM	Polis Diraja Malaysia
QWL	<i>Quality of Worklife</i>
SAW	<i>Ṣalla Allāh ‘alayh wa Sallām</i>
SWT	<i>Ṣubḥānah wa Ta ‘ālā</i>
t.t	Tiada tahun
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>
USM	Universiti Sains Malaysia
WAFIQ	<i>The International Women’s Alliance for Family Institution and Quality Education</i>
WAO	<i>Women’s Aid Organisation</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>

PANDUAN TRANSLITERASI

HURUF RUMI	HURUF ARAB	HURUF RUMI	HURUF ARAB
t	ط	-	ا
z	ظ	b	ب
'	ع	t	ث
gh	غ	th	ث
f	ف	j	ج
q	ق	h	ح
k	ك	kh	خ
l	ل	d	د
m	م	dh	ذ
n	ن	r	ر
w	و	z	ز
h	هـ	s	س
'	ء	sy	ش
y	ي	ş	ص
t	ة	d	ذ

PENDEK		PANJANG		DIFTONG	
a	َ	ā	آ	ay	أَيَّ
i	ِ	ī	إِيَّ	aw	أَوْ
u	ُ	ū	أُوَّ		

Sumber: *Pedoman Transliterasi Huruf Arab Ke Rumi*, Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP) (1992)

KONSEP KESEJAHTERAAN WANITA DALAM PEKERJAAN DARIPADA PERSPEKTIF ISLAM

ABSTRAK

Tesis ini bertujuan mengkaji konsep kesejahteraan wanita dalam pekerjaan daripada perspektif Islam. Ia bertitik tolak daripada peningkatan wanita dalam pekerjaan. Jabatan Statistik Malaysia melaporkan peningkatan peratusan wanita yang terlibat dalam pekerjaan sekitar tahun 2011 sehingga 2016. Walau bagaimanapun terdapat implikasi daripada penglibatan wanita dalam pekerjaan terhadap ketidaksejahteraan wanita antaranya ketidakseimbangan kehidupan kerja wanita, keterdedahan isu berikutan dengan keselamatan wanita seperti gangguan seksual, konflik kerja keluarga dan diskriminasi di tempat kerja. Isu-isu ini dapat memberikan implikasi negatif terhadap aspek kesejahteraan wanita dan menyebabkan produktiviti serta kualiti pekerjaan menurun. Oleh sebab wanita dalam pekerjaan mempunyai pelbagai peranan maka, isu kesejahteraan wanita dalam pekerjaan tidak sama dengan kesejahteraan lelaki dalam pekerjaan. Dari sisi lainnya, untuk menangani isu kesejahteraan wanita dalam pekerjaan, konsep kesejahteraan yang ada berakar umbikan falsafah Aristotle dan Socrates dan tidak menyentuh mengenai nilai ketauhidan dalam diri manusia. Konsep ini turut dilihat tidak menyentuh aspek wanita secara spesifik serta keperluan-keperluan wanita di tempat kerja sedangkan, kesejahteraan insan daripada perspektif Islam menonjolkan aspek ketauhidan dan aspek ke fungsian manusia. Dengan erti lainnya, konsep-konsep kesejahteraan kini dilihat kontra dengan kesejahteraan daripada perspektif Islam. Oleh yang demikian, kajian ini dilihat sebagai kajian yang penting dalam usaha

membina konsep kesejahteraan daripada perspektif Islam. Dengan menggunakan kaedah kualitatif asas, kajian ini mempunyai tiga objektif. Pertama, mengenal pasti konsep kesejahteraan wanita daripada perspektif Islam. Kedua, menganalisis konsep kesejahteraan daripada perspektif Islam terhadap wanita dalam pekerjaan dan ketiga merumuskan konsep kesejahteraan wanita dalam pekerjaan daripada perspektif Islam. Bagi mencapai objektif ini, kajian ini menggunakan kaedah pengumpulan data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh daripada hasil analisis kajian-kajian lepas kesejahteraan daripada perspektif al-Qur'an manakala data primer diperoleh daripada hasil temu bual terhadap lapan pakar sebagai informan untuk membina konsep kesejahteraan wanita dalam konteks pekerjaan. Data primer yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis kandungan dengan bantuan perisian Atlas.ti versi 8.4.18. Kesejahteraan daripada perspektif al-Qur'an melibatkan ketauhidan kepada Allah SWT dan aspek fitrah manusia melibatkan ke fungsian unsur-unsur manusia. Selain itu, kesejahteraan manusia ialah perasaan ketenangan, kegembiraan, kebahagiaan dan keredaan Allah SWT. Asas kesejahteraan wanita dalam pekerjaan pula terdiri daripada empat hubungan iaitu hubungan dengan Allah SWT, hubungan dengan manusia, hubungan dengan diri dan hubungan dengan alam. Keseluruhannya, konsep yang diguna pakai masa kini tidak relevan dan mempunyai kelemahan untuk diimplementasikan ke atas pekerja Islam khususnya pekerja wanita Islam.

WELLBEING CONCEPT FOR WOMEN IN EMPLOYMENT FROM ISLAMIC PERSPECTIVE

ABSTRACT

This thesis aims to study the concept of women's wellbeing at work from an Islamic perspective. It points to the increasing trend in women's employment. The Department of Statistics Malaysia reported an increase in the percentage of women engaged in employment between 2011 until 2016. However, there are implications in general women's wellbeing such as exposure to safety issues and sexual harassment in workplace, priority conflict between family and career. Thus, these issues contribute to the decline of productivity and quality of the productivity. As women having multiple roles, wellbeing of women is not the same as wellbeing men in employment. On the other side, the wellbeing concept now which derived from the ancient great philosophers like Aristotle and Socrates however does not incorporate God Oneness in the philosophy and the function of human wellbeing. In other words, modern concept of one's wellbeing is contradicted to the Islamic values and concept. Therefore this study is important in the developing the concept of well-being from an Islamic perspective. Using basic qualitative methods, this study has three objectives. First, identify the concept of women's well-being from an Islamic perspective. Second, it analyzes the concept of well-being from the Islamic perspective of women at work and the third summarizes the concept of women's well-being at work from the Islamic perspective. To achieve this objective, the study used secondary and primary data collection methods. Secondary data were obtained from analysis of well-being studies from the Qur'anic perspective while primary data were obtained

from interviews with eight experts as informants to build the concept of women's well-being in the context of work. The primary data obtained were analyzed using content analysis with the help of Atlas.ti software version 8.4.18. Well-being from the Qur'anic perspective involves the relationship with Allah SWT and human nature. Wellbeing in Islamic perspective also involves feelings of peace, joy, happiness and pleasure of Allah Almighty. The basis of women's well-being in the work consists of four relationships: relationship with Allah SWT, relationship with man, relationship with nature and relationship with nature. Overall, the concept used today is irrelevant and has some disadvantages to implement on Muslim careers especially Muslim women.

BAB 1

Pengenalan

1.1 PENDAHULUAN

Kajian ini umumnya bertujuan meneliti konsep kesejahteraan wanita dalam pekerjaan. Secara spesifiknya, kajian ini mengkaji konsep kesejahteraan bagi wanita dalam pekerjaan dan menilainya daripada perspektif Islam. Kajian yang bersifat kualitatif ini menggunakan kajian teoretikal dan kajian empirikal. Kajian teoretikal menggunakan sumber rujukan utama Islam yakni al-Qur'an berdasarkan pendefinisian utama kesejahteraan yang ditemui melalui sorotan literatur manakala kajian empirikal melibatkan temu bual mendalam informan (pakar) khusus terhadap kesejahteraan wanita dalam konteks pekerjaan. Untuk permulaan tesis, bab ini membincangkan mengenai latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian serta persoalan kajian. Bab ini juga akan menghuraikan definisi operasional kajian, skop dan batasan, sumbangan dan kepentingan kajian serta organisasi tesis ini.

1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN

Bahagian ini akan membincangkan mengenai kesejahteraan dalam pekerjaan dan wanita dalam pekerjaan. Perbincangan ini penting bagi menggambarkan kesejahteraan dalam pekerjaan serta isu wanita dalam pekerjaan. Rentetan daripada ini akan membawa kepada isu kajian yang dibentangkan dalam pernyataan masalah.

1.2.1 Kesejahteraan Dalam Pekerjaan

Sejarah kesejahteraan dalam pekerjaan bermula apabila doktor perubatan dari Itali, Bernardini Ramazzini (1633-1714) orang pertama yang menulis mengenai kesan

pendedahan kerja terhadap pekerja yang dikaitkan dengan penyakit pekerjaan. Penyakit pekerjaan merupakan penyakit atau kecelaruan yang disebabkan oleh kerja atau keadaan kerja. Keadaan ini membawa maksud penyakit tersebut berkembang disebabkan oleh pendedahan di tempat kerja dan ia berhubung dengan aspek kesihatan atau penyakit tersebut disebabkan oleh faktor-faktor di luar pekerjaan (Gainer, 2008).

Bernardini Ramazzini berminat untuk mengkaji mengenai langkah pencegahan (Gainer, 2008). Langkah pencegahan tersebut membantu dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, setelah setengah abad selepas kematian Bernandini, revolusi industri membawa pelbagai masalah kesihatan dan kecederaan yang dialami oleh pekerja disebabkan pengubahsuaian cara kerja. Pada 1810, ahli sosiologi yang baru, Robert Marcus Owen mencadangkan 10 jam masa bekerja untuk membantu melindungi pekerja. Bermula pada tahun 1817, beliau menurunkan kadar jam bekerja daripada sepuluh jam bekerja kepada 8 jam bekerja sehari bertujuan meningkatkan lagi kesejahteraan pekerja (Donnachie, 2000). Keadaan ini juga turut mengetengahkan terma '8 jam bekerja, 8 jam rekreasi, 8 jam rehat'. Perkembangan kesejahteraan dalam pekerjaan berterusan sehingga pada 1994, Tinjauan Kebangsaan Kesihatan Tempat Kerja mendapati lapan puluh peratus organisasi menawarkan pelbagai aktiviti kesedaran dan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di tempat kerja (Reardon, 1998).

Kesejahteraan merupakan elemen penting dalam kehidupan seseorang individu. Ia dibincangkan secara meluas dalam bidang perubatan dan sosio-ekonomi dalam kalangan ahli akademik dan ahli falsafah. Perbincangan tersebut membawa kepada

pembinaan konsep dan model kesejahteraan. Konsep kesejahteraan dilihat sebagai aspek kefahaman terhadap semua masyarakat namun didapati tiada seorang pun yang dapat memberikan definisi yang tepat mengenainya (Altiner, 2015). Ia dikatakan perkara yang penting dalam matlamat kehidupan masyarakat. Sinonimnya, kesejahteraan membawa maksud kualiti kehidupan yang juga merupakan satu konsep. Kesejahteraan merupakan satu proses dinamik yang memberikan nilai perkembangan manusia sama ada bertambah baik atau sebaliknya (Azizah Md Yusof, Jamal Ali & Roslina Kamarudin, 2014). Pelbagai kajian dilakukan dalam mencari pengertian kesejahteraan (Dodge, Daly, Huyton & Sanders, 2012). Walau bagaimanapun Ryff dan Keyes (1995) memberikan pendapat bahawa ‘ketiadaan teori dalam formula kesejahteraan masih lagi menjadi tanda tanya’. Kenyataan ini membawa kepada kepelbagaian falsafah dan teori-teori kesejahteraan. Umumnya, kesejahteraan membawa maksud sesuatu yang baik terhadap manusia (Veehoven, 2004; Seyed Hadi Arabi, 2016). Spesifiknya, kesejahteraan sinonim kepada kegembiraan (Brey, 2012; Dodge, Daly, Huyton & Sanders, 2012; Land, Lam & Zang, 2017; Roger, 2017), kualiti sebuah kehidupan dan kepuasan hidup sebagai satu indikator kunci kesejahteraan (Costanza *et al*, 2006).

Jika diteliti daripada aspek falsafah, tiga teori terhasil daripada kesejahteraan. Aspek falsafah tersebut tidak lari daripada pemikiran Socrates yang membincangkan mengenai hedonisme dan Aristotle yang membincangkan mengenai eudaimonia¹. Teori-teori kesejahteraan biasanya berhasrat untuk menjelaskan lagi apakah yang dimaksudkan dengan kesejahteraan, penghuraian dan pentafsiran kesejahteraan

¹ Eudaimonia merupakan perkataan Greek yang membawa maksud kegembiraan (Deci & Ryan, 2006), kadang-kadang ia diterjemahkan daripada perkataan asal Greek kepada kesejahteraan (Kraut, 2018). Eudaimonia terhasil daripada falsafah Aristotle yang pada ketika itu melakukan kajian mengenai ‘sains kesejahteraan’ (Irwin, 2012).

(Seyed Hadi Arabi, 2016). Pertama, teori hedonisme (*hedonistic theory*), kedua teori memenuhi kemahuan (*desire fulfillment theory*) dan ketiga teori senarai objektif (*objective list theory*) (Brey, 2012; Seyed Hadi Arabi, 2016). Teori hedonisme mengatakan bahawa kesejahteraan apabila seseorang manusia merasai keseronokan dan keseronokan ialah sesuatu yang baik manakala kesakitan ialah sesuatu yang buruk (Brey, 2012). Oleh yang demikian, kehidupan seseorang seharusnya berjalan dengan lancar dan ia mampu mengumpulkan keseronokan dan mengelakkan kesakitan. Teori memenuhi kemahuan pula menyatakan kesejahteraan boleh dicapai apabila segala kemahuan yang diinginkan tercapai (Seyed Hadi Arabi, 2016). Teori senarai objektif pula berpendapat bahawa kesejahteraan ialah hasil daripada keadaan objektif dan tidak melibatkan pengalaman subjektif keseronokan. Kesejahteraan akan dicapai dengan menjalani kehidupan apabila seseorang berjaya memiliki semua atau sebahagian besar barang dalam senarai yang dibuat (Brey, 2012). Walau bagaimanapun, teori ini banyak dibincangkan dan dikritik oleh ahli falsafah yang lain.

Selain teori, terdapat empat konsep kesejahteraan hasil daripada falsafah psikologi Barat hedonisme dan eudaimonia. Pertama, Diener (1984) yang mencipta model kesejahteraan subjektif (*model of subjective well-being*) menggunakan falsafah hedonisme, Ryff (1989) yang mengeluarkan enam faktor dalam model kesejahteraan psikologi (*six-factor model of psychological well-being*) yang menjadikan asas konsep ini daripada falsafah eudaimonia, Seligman (1998)², menggunakan asas eudaimonia menghasilkan psikologi positif (*positive psychology*) dan Keyes (2002), mencipta *flourishing* berasaskan hedonisme. Ringkasan daripada keempat-empat

² Seligman melopori Psikologi Positif dengan mengambil ia sebagai tema sempena kedudukan beliau sebagai presiden *American Psychological Association*.

konsep ini, hedonisme dan eudaimonia menumpukan terhadap kualiti kehidupan, kepuasan diri sendiri dan pencapaian diri.

De Simone (2014) berpendapat, kesejahteraan berkait rapat dengan kesihatan mental, kesihatan fizikal dan ia membawa kepada perkara holistik dalam mempromosikan kesihatan dan mencegah pelbagai penyakit. Kenyataan ini memberikan gambaran bahawa kesejahteraan lebih hampir kepada bidang perubatan. Menurut WHO, kesejahteraan merupakan keadaan fizikal, mental dan sosial yang bebas daripada sebarang penyakit. Walau bagaimanapun, Naci dan Ioannidis (2014) menyatakan kesejahteraan bukan setakat perkara yang berkait rapat dengan kesihatan malah, ia melibatkan segala aktiviti, kehidupan, kepuasan sosial, keadaan mental, pencapaian diri dan aspek kehidupan termasuklah pekerjaan.

Hafner, Stolk, Saunders, Krapels dan Baruch (2015) berpendapat kesihatan dan kesejahteraan di tempat kerja memberi impak yang signifikan terhadap individu, organisasi dan masyarakat. Kerja, kesihatan dan kesejahteraan mempunyai hubungan yang rapat, kuasa yang kuat dan berada bersama antara satu sama lain. Ceicedo, Matensson dan Roslender (2010) mengulas bahawa jika pekerja tidak mempunyai kesihatan yang baik dan kesejahteraan yang optimum maka, kapasiti dan sumbangan terhadap kerja akan menurun dan kurang produktif. Menurut *International Labour Organization* (ILO) kesejahteraan di tempat kerja ialah kesejahteraan merangkumi keseluruhan aspek kehidupan bermula daripada kualiti kerja, keselamatan, persekitaran fizikal, perasaan pekerja di tempat kerja, persekitaran kerja pekerja, keadaan di tempat kerja dan organisasi kerja (ILO, t.t).

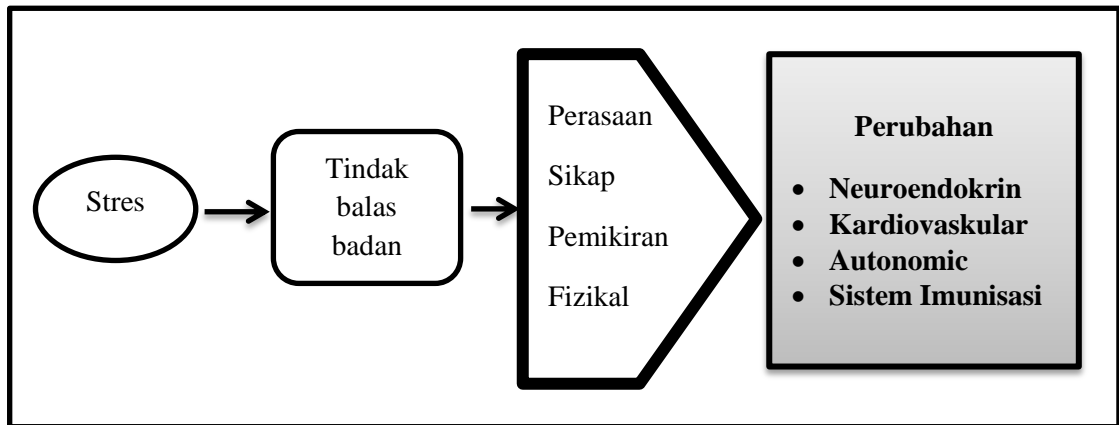
Kesejahteraan di tempat kerja menjadi tanggungjawab organisasi dalam meningkatkan produktiviti. Bennett, Weaver, Senft dan Neeper (2017) menyatakan organisasi yang progresif mementingkan kesejahteraan di tempat kerja kerana sumber utama produktiviti organisasi adalah sumber tenaga manusia, yakni pekerja . Kesejahteraan pekerja dikatakan merupakan faktor utama dalam pengekalan organisasi dan kejayaan organisasi (Bennett, Weaver, Senft & Neeper, 2017).

Hagelstam (2017) menyatakan terdapat dua keadaan ciri-ciri keselamatan dan kesihatan dalam aspek kesejahteraan pekerja. Pertama ia melibatkan kecederaan fizikal dan kedua ia melibatkan kesihatan mental dan stres yang berhubung dengan kerja. Jika dilihat pada abad ke 19 dan abad ke 20, kesejahteraan pekerja dilihat daripada aspek kesihatan fizikal dan keselamatan. Pada waktu tersebut, Revolusi Industri semakin berkembang dengan melibatkan mesin yang memerlukan tenaga kerja manusia yang bagus dan kerja-kerja yang dilakukan secara langsung dengan sentuhan fizikal tangan. Tambahan lagi akhir abad ke 19 pelbagai bahan kimia, bahan fizik dan biologi yang berbahaya digunakan tanpa memakai alat-alat perlindungan. Hal ini dapat menimbulkan bahaya terhadap aspek keselamatan pekerja. Walau bagaimanapun, abad ke 20 telah banyak membawa perubahan apabila teknologi canggih dapat mengurangkan bahaya dan dapat meningkatkan keselamatan dan kesihatan pekerja (Litchfield, Cooper, Hancock & Watt, 2016). Namun, daripada aspek lainnya, ia telah membawa implikasi terhadap kesejahteraan pekerja terutamanya stres dalam bekerja.

Lebih ketara lagi apabila pekerjaan kini telah mengalami transformasi dan perubahan globalisasi yang telah menggunakan teknologi yang baru dan terkini (Sparks *et al*,

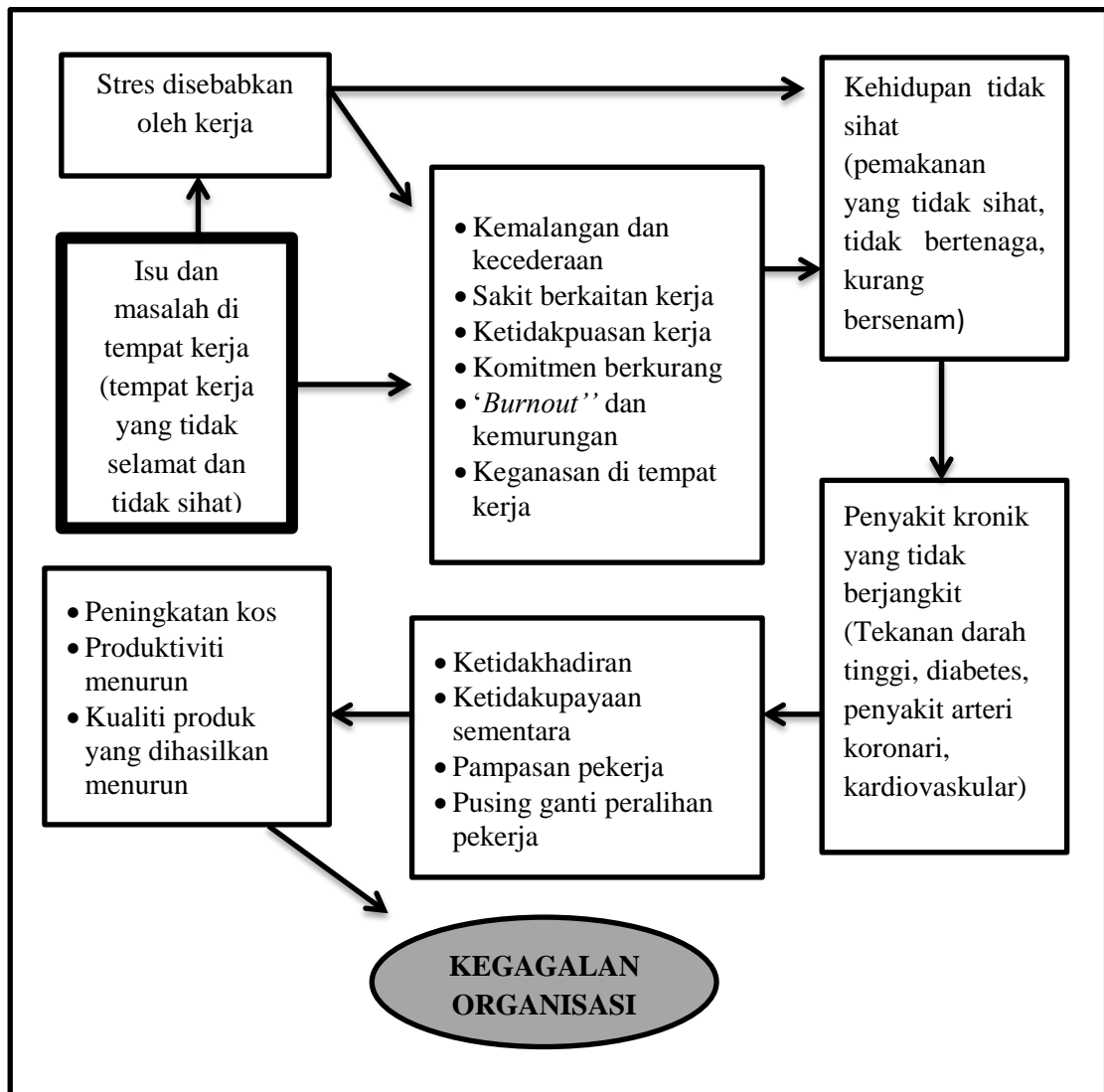
2001). Selain itu, perubahan corak dalam bekerja seperti penggunaan telekomunikasi yang semakin canggih, penggunaan teknologi yang menyebabkan kerja itu lebih fleksibel, bekerja sendiri dan berpasukan dan pergantungan kerja terhadap teknologi berkomputer.

Antara perkara yang dilaporkan akan menjejaskan kesejahteraan pekerja dan menurunkan produktiviti pekerja serta menurunkan prestasi organisasi ialah keselamatan pekerja, persekitaran kerja dan kesihatan pekerja (Bryson, Forth & Stokes, 2014). Ketiga-tiga ini boleh membawa impak kepada pekerja yakni stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja merupakan masalah yang biasa dihadapi dan melibatkan kos yang tinggi dalam kesihatan pekerja, ketidakhadiran pekerja dan penurunan produktiviti pekerja. Walaupun stres bukan suatu penyakit namun, ia dapat mempengaruhi kesihatan dalaman dan luaran seseorang (Michie, 2002). Seterusnya, ia akan mengakibatkan pelbagai komplikasi masalah kesihatan yang kronik yang mana akan menyebabkan kerosakan organ-organ dan sistem badan. Michie (2002) mengambil contoh stres yang dialami pekerja akan mengubah perasaan menyebabkan rasa takut, kemurungan, keletihan, cepat marah, rasa tidak motivasi, kesedihan, dan ia semua akan mempengaruhi pemikiran seseorang. Kemudian, ia akan mempengaruhi simptom fizikal yang mengakibatkan sakit kepala, muntah-muntah dan berdebar. Perkara ini melibatkan kesejahteraan psikologi dan ia boleh membawa kepada kesejahteraan fizikal seseorang.



**Rajah 1.1: Perubahan Fizikal Seseorang Disebabkan Stres.
Diolah daripada Michie (2002)**

Rajah 1.1 menunjukkan perubahan yang berlaku pada badan disebabkan oleh stres. Stres yang dialami seseorang akan menyebabkan tindak balas terhadap dalam badan menghasilkan perubahan perasaan, sikap, pemikiran dan fizikal seseorang. Antara perubahan tersebut ialah seperti yang dinyatakan sebelum ini iaitu berdebar, muntah-muntah, sakit kepala, pemikiran negatif sehingga mengganggu aktiviti fizikal seseorang. Impaknya, gangguan sistem kardiovaskular, sistem imunisasi dan pelbagai kesan sampingan yang lain. Bukan itu sahaja, kesejahteraan pekerja di luar tempat kerja juga menyumbang kepada penurunan produktiviti di tempat kerja. Akibatnya, organisasi akan mengalami kegagalan. Perkara ini digambarkan dengan rajah 1.2.



Rajah 1.2: Kegagalan Organisasi Disebabkan Stres dalam Kalangan Pekerja Diolah daripada Burton (2010)

Rajah 1.2 menerangkan kegagalan organisasi berpunca daripada stres yang dialami pekerja di tempat kerja. Stres dalam pekerjaan menyumbang kepada isu ketidaksejahteraan. Oleh itu, kajian ini membincangkan aspek stres dalam pekerjaan. Ia bertitik tolak daripada isu dan masalah di tempat kerja yang membawa kesan negatif terhadap kehidupan di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Isu dan masalah ini melibatkan aspek keselamatan, aspek kesihatan dan aspek ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan penurunan prestasi pekerja seperti ketidakhadiran, dan pusing ganti peralihan pekerja. Selain itu, isu dan masalah ini boleh menyebabkan pekerja

mengalami stres seterusnya memberikan kesan terhadap kesihatan fizikal dan mental. Kesihatan fizikal boleh juga disebabkan oleh faktor pemakanan dan gaya hidup yang tidak sihat. Ia boleh membawa kepada penyakit-penyakit kronik dan menurunkan prestasi pekerja seterusnya membawa kepada penurunan produktiviti organisasi. Akhirnya, organisasi mengalami kegagalan dalam beroperasi.

Perkara ini dapat dilihat secara serius apabila isu stres juga berlaku pada negara-negara yang maju. Misalnya di Amerika Syarikat, laporan daripada *American Psychological Association (APA)* (2017) menunjukkan kadar stres dalam kalangan masyarakat berjumlah 59 peratus. Daripada peratusan tersebut, 61 peratus adalah berpunca daripada kerja. Begitu juga negara United Kingdom, sebanyak 44 peratus masyarakat dilaporkan mengalami kadar stres yang tinggi dan ia juga berpunca daripada kerja. Perkara ini tidak terkecuali dengan negara perindustrian yang maju seperti di Jepun dan Korea Selatan yang terdedah dengan isu stres yang berkait dengan kerja. Selain daripada itu, pelbagai penyakit kronik seperti sakit jantung dan kecelaruan kemurungan yang serius dilaporkan dihadapi oleh masyarakat yang disebabkan oleh kerja (Yamauchi *et al*, 2017; Lee & Kim, 2018). Lebih membimbangkan lagi apabila stres tersebut membawa kepada kes-kes bunuh diri terutamanya di negara Jepun dan Korea Selatan. Lee dan Kim (2018) menyatakan daripada 100 000 masyarakat yang bekerja di negara Korea Selatan, terdapat paling kurang 44 orang yang bunuh diri akibat kerja lebih masa dan kadar stres yang tinggi. Perkara ini turut berlaku di negara Jepun apabila kes bunuh diri dilaporkan meningkat dan jumlahnya ialah sebanyak 24025. Daripada jumlah ini, 12 peratus melibatkan kerja yang lebih masa, keletihan yang melampau akibat kerja berlebihan dan stres di tempat kerja (Yamauchi *et al*, 2017).

Perkara ini tidak terkecuali berlaku di negara Malaysia. Laporan yang diberikan oleh Ling dan Muhammad Awais Bhatti (2014), Mukosolu, Faisal Ibrahim, Rampa, dan Normala Ibrahim (2015) membuktikan stres merupakan faktor yang paling signifikan dalam kesejahteraan kehidupan rakyat Malaysia. Laporan daripada Penaung Persatuan Psikiatri Malaysia (MPA), Tan Sri Lee Lam Thye menyatakan sebanyak 29 peratus rakyat Malaysia mengalami kecelaruan depresi dan kemurungan pada tahun 2017 berbanding hanya 12 peratus pada tahun 2011 akibat tekanan kerja dan stres berkaitan kerja. Pakar kadar depresi dalam kalangan rakyat Malaysia menunjukkan pesakit mengalami stres dan peningkatan sebanyak 50 peratus dari tahun 2011 sehingga 2015 (Mstar, 2018). Laporan dari Institut Kesihatan Umum menerusi Tinjauan Kebangsaan Kesihatan dan Morbiditi (2018), 1/5 daripada rakyat Malaysia mengalami masalah kemurungan, 2/5 mengalami kebimbangan dan 1/10 mengalami stres. Daripada ketiga-tiga penyakit mental tersebut, didapati peratusan wanita yang menghadapi kemurungan, kebimbangan dan stres lebih tinggi daripada lelaki (NHMS, 2018).

Dalam pada itu, Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS), Datuk Azih Muda menjelaskan sebanyak 20,000 penjawat awam bersara awal kerana stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja disebabkan oleh konflik rakan sekerja, fenomena buli, gangguan seksual, berlakunya jurang komunikasi, persekitaran kerja yang toksik, jauh dari tempat tinggal merupakan antara perkara yang utama yang terjadi di Malaysia (Firdaus Abdul Ghani, 2019). Selain itu, kerja lebih masa, kerja dalam masa yang panjang, kurangnya sokongan sosial, tuntutan kerja, konflik peranan dan ketidakseimbangan kehidupan-kerja merupakan faktor yang menyebabkan pekerja mengalami stres dan kemurungan

(Ling & Muhammad Awais Bhatti. 2014; Mukosolu, Faisal Ibrahim, Rampa & Normala Ibrahim, 2015).

Pelbagai faktor dilihat sebagai punca peningkatan kes-kes ini namun stres di tempat kerja, masalah kewangan, persekitaran serta kegagalan dalam mengekalkan prestasi di tempat kerja antara perkara utama penyebab penyakit mental di Malaysia (Bernama, 2018). Penyakit mental merupakan salah satu aspek ketidaksejahteraan psikologi seterusnya menyebabkan ketidaksejahteraan fizikal.

Faktor yang dapat menyebabkan stres bukan setakat bermula di tempat kerja malah ada kajian mengatakan ia bermula dari rumah dan terbawa-bawa ke tempat kerja. Kecelaruhan peranan di tempat kerja dan di rumah boleh membawa kepada stres seterusnya ketidaksejahteraan kehidupan secara umumnya (Michie, 2002). Oleh yang demikian, kesejahteraan pekerja amat penting dalam organisasi untuk mencapai kejayaan. Hsu (2018) menyatakan ketidaksejahteraan pekerja berkait rapat dengan keletihan yang dibahagi kepada tiga jenis keletihan iaitu keletihan yang disebabkan oleh faktor individu, keletihan yang disebabkan oleh faktor organisasi dan keletihan yang disebabkan oleh aspek sosial pekerja. Perkara ini terjadi bukan hanya pekerja lelaki malah ia turut melibatkan pekerja wanita. Pekerja wanita lebih-lebih lagi terkesan kerana terdedah dengan kepelbagaian konflik sama ada di tempat kerja ataupun di rumah. Antara perkara yang dikenal pasti menjadi penyebab utama isu ketidaksejahteraan wanita di tempat kerja antaranya keseimbangan kehidupan-kerja, diskriminasi di tempat kerja, bias terhadap gender dan gangguan di tempat kerja (Zaiton Othman & Nooraini Othman, 2015; Shahidah Ahmad Suhaimi *et al*, 2018).

1.2.2 Wanita dalam Pekerjaan

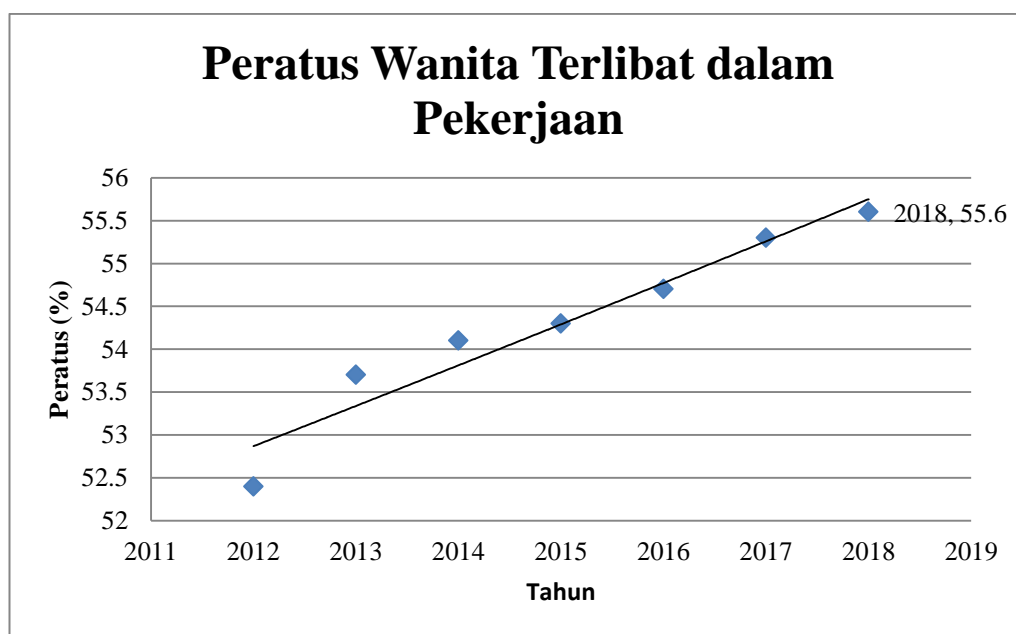
Penglibatan wanita dalam pekerjaan semakin meningkat setiap tahun walaupun peratusan yang rendah dilihat berbanding dengan negara Asia Tenggara yang lain. Menurut data yang dikumpulkan dari Statistik Sosial dan Tenaga Buruh (DOSM, 2019) dari tahun 2013 sehingga 2018 menunjukkan semakin bertambah kadar wanita yang menceburi bidang pekerjaan. Walau bagaimanapun, peningkatan ini amat ketara jika dibandingkan pada tahun 1980-an apabila sektor perindustrian berada pada tahap tertinggi. Peningkatan ini juga dilihat berikutan dengan penubuhan dasar wanita oleh negara-negara dunia untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam pembangunan. Selain itu, peningkatan tahap pendidikan yang tinggi dalam kalangan wanita juga menyebabkan penyertaan wanita dalam pekerjaan semakin meningkat. Dari sisi yang lain, dapat dilihat peningkatan penglibatan wanita dalam pekerjaan dapat meningkatkan nilai Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK). Ini dibuktikan dengan laporan daripada *Insight and Analysis on Economic and Finance* yang menyatakan, peningkatan wanita dalam pekerjaan kini telah meningkatkan nilai GDP daripada 4 peratus pada tahun 2001 hingga 2008 kepada 14 peratus pada tahun 2011 hingga 2018 (IMF, 2018).

Jadual 1.1: Kadar Penglibatan Wanita Dalam Pekerjaan di Malaysia

Tahun	Peratus (%)
2012	52.4
2013	53.7
2014	54.1
2015	54.3
2016	54.7
2017	55.3
2018	55.6

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia (2019)

Jadual 1.1 menunjukkan peratusan peningkatan penglibatan wanita dalam pekerjaan. penglibatan wanita telah meningkat sebanyak 3.2 peratus dari tahun 2012 kepada tahun 2018 yakni pada 2013 sebanyak 52.4 peratus bilangan wanita dalam pekerjaan dan pada tahun 2018 sebanyak 55.6 peratus. Jadual ini juga telah digambarkan dalam graf ada rajah 1.1. Walaupun angka tersebut tidak meningkat dengan drastik namun ia menunjukkan ada peningkatan setiap tahun.



Rajah 1.3: Graf Peratus Wanita Terlibat dalam Pekerjaan. Diolah daripada Jabatan Perangkaan Malaysia (2019)

Walau bagaimanapun dari sisi lain, terdapat statistik yang menunjukkan peratusan jumlah peningkatan wanita dalam pekerjaan di Malaysia masih rendah berbanding di negara Asia Tenggara yang lain. Berdasarkan laporan Statistik Pemerksaan Wanita dalam Domain Terpilih (2018)³, Malaysia masih lagi berada pada tahap yang rendah berbanding negara Asia Tenggara yang lain (DOSM, 2018). Perkara ini menjadi tanda tanya apabila pada hakikatnya, nisbah kedudukan wanita lebih tinggi daripada kedudukan lelaki dalam kalangan pelajar mahasiswa di Institut Pengajian Tinggi Awam. Laporan daripada Indeks Jurang Gender Malaysia, MGGI 2018 mengatakan

³ Domain terpilih termasuklah penyertaan dalam ekonomi negara, pencapaian pendidikan, kesihatan dan pemerksaan politik.

pencapaian pendidikan antara lelaki dan wanita ialah 1.054⁴ (DOSM, 2019). Perkara ini menjadi tanda tanya apabila nisbah wanita lebih tinggi dalam pencapaian pendidikan namun nilai nisbah wanita yang terlibat dalam bidang ekonomi (pekerjaan) masih rendah iaitu nilai 0.727⁵ (DOSM, 2019).

Dengan jurang yang ketara terhadap dua domain ini (penyertaan dalam ekonomi dan pencapaian pendidikan), pelbagai inisiatif yang diberikan kerajaan dan juga badan-badan bukan kerajaan untuk membuka laluan kepada wanita dalam melibatkan diri terhadap bidang pekerjaan terutamanya pekerjaan yang berpendapatan tinggi dan meningkatkan kadar penyertaan wanita dalam pekerjaan. Antaranya kerajaan telah melancarkan 30 peratus wanita terlibat dengan pembuat dasar dan pada tahun 2017 Malaysia telah dilaporkan mencapai hasrat tersebut (Sunday Daily, 2017). Langkah ini juga bertepatan dengan penggubalan Dasar Wanita Negara yang membuka pelbagai inisiatif untuk wanita menceburi dalam pembangunan negara (Azlina Abu Bakar, 2014). Wanita yang terlibat dalam pekerjaan turut memberikan sumbangan terhadap ekonomi negara terutama dalam sektor hospitaliti dan kesihatan. Ia juga termasuk program *Career Comeback Programme* yang dilancarkan oleh kerajaan bersama Talentcrop pada tahun 2018 untuk memanggil semula wanita yang telah berhenti kerja kerana ingin menumpukan masa terhadap keluarga (Talentcrop, 2018). Program ini mengumpulkan para wanita yang berpotensi untuk kembali bekerja

⁴ MGGI ialah *Malaysian Gender Gap Index* yang berfungsi untuk mengenal pasti jurang gender yang berlaku dalam kalangan wanita dan lelaki menerusi empat domain yang telah dinyatakan iaitu penyertaan dalam ekonomi, pencapaian pendidikan, kesihatan dan pemeraksanaan politik. Nilai 1.0 (100%) merupakan titik keseimbangan pencapaian antara lelaki dan wanita. Oleh yang demikian, nilai 1.054 merupakan tahap pencapaian pendidikan wanita melebihi pencapaian pendidikan lelaki di Malaysia

⁵ Nilai 0.727 merupakan nisbah penyertaan wanita dan lelaki dalam ekonomi negara. Nilai ini memberikan gambaran penyertaan lelaki lebih banyak daripada wanita. Menurut Statistik Terhadap Pemeraksanaan Wanita (2019), penyertaan wanita dalam pekerjaan ialah 55.2% sahaja.

dengan majikan yang menawarkan peluang kerja yang fleksibel. Ia bertujuan membolehkan wanita mengimbangi komitmen peribadi dan bidang profesional.

Di samping itu juga, harapan *United Nation* untuk memperkasakan wanita dalam semua bidang terutamanya dalam ekonomi membuka peluang wanita berkecimpung dalam ekonomi. Selain daripada 30 peratus wanita pada pembuat dasar, kerajaan turut menyokong hasrat *United Nation Development Programme* (UNDP) yang menginginkan kesaksamaan gender dalam Matlamat Pembangunan Lestari dengan memfokuskan pemerksaan wanita di negara ini. Melalui usaha ini, UNDP juga berhasrat untuk memberi bantuan terhadap wanita dalam krisis kemiskinan, tadbir diplomatik, pembangunan alam sekitar dan lestari. Dengan penglibatan wanita dalam urus tadbir, wanita dapat berganding bahu dalam membuat keputusan dan ia bakal mempengaruhi kehidupan, kesejahteraan dan masa depan wanita, keluarga dan masyarakat (UNDP, t.t). Selain matlamat yang dibincangkan di atas, penglibatan wanita dalam pekerjaan juga turut menyumbang terhadap pembangunan dan kemajuan negara. Perkara ini juga seiring dengan galakan daripada Kementerian Luar Bandar yang bertanggungjawab dalam melaksanakan Dasar Ekonomi baru untuk hapuskan kemiskinan dan mengurangkan perbezaan kaum (Azlina Abu Bakar, 2014).

Jadual 1.2: Isu Utama yang Dihadapi oleh Wanita di Peringkat Global dan Malaysia

Isu	Global	Malaysia
1.	Gangguan seksual	Gangguan seksual
2.	Keganasan seksual	Keganasan seksual
3.	Keganasan fizikal	Seksualiti wanita dalam media
4.	Penderaan domestik	Keganasan fizikal
5.	Gaji yang setaraf	Keseimbangan kerja dan tanggungjawab
6.	Diskriminasi di tempat kerja	Diskriminasi di tempat kerja
7.	Keseimbangan kerja dan	Stereotaip gender

	tanggungjawab	
8.	Seksualiti wanita dalam media	Sokongan untuk wanita mengandung
9.	Stereotaip gender	Penderaan domestik
10.	Jumlah yang tidak dibayar gaji kepada wanita	Kekurangan wanita dalam peranan kepimpinan

(Sumber: IPSOS, 2018)

Sungguhpun penglibatan wanita dalam pembangunan dilihat mendatangkan kesan positif namun dari sisi lain, terdapat implikasi negatif daripada penyertaan wanita dalam pekerjaan. Isu-isu dan implikasi ini membawa kepada stres dan ketidaksejahteraan diri serta keluarga. Laporan daripada IPSOS⁶ (2018) menyatakan tiga perkara utama yang menjadi isu keselamatan terhadap wanita di tempat kerja termasuklah gangguan seksual, keganasan seksual dan seksualiti wanita dalam media (Rujuk Jadual 1.2). Isu ini menjadi perkara utama dalam usaha merealisasikan pemerksaan wanita. Dalam laporan IPSOS (2018) ini juga dinyatakan 51 peratus wanita mengakui gangguan seksual merupakan isu utama tetapi masyarakat masih lagi tidak mempedulikan perkara ini. Polis Diraja Malaysia (PDRM) mencatatkan sebanyak 75 kes kejadian gangguan seksual melibatkan majikan dan pekerja pada tahun 2013 (Suryati Mohd Nor, 2014). Gangguan seksual ini boleh berlaku dalam pelbagai cara seperti lisan, isyarat, visual, psikologi dan fizikal (Azlina Abu Bakar, 2014). Kajian daripada WAFIQ (*The International Women's Alliance for Family Institution and Quality Education*) terhadap 402 responden melaporkan sebanyak 43.9 peratus pernah melihat kejadian gangguan seksual dalam bentuk lisan, visual dan isyarat manakala 33.7 peratus pernah mengalami sendiri gangguan seksual (WAFIQ, 2018). Lebih membimbangkan lagi, seramai 39.8 peratus pernah melihat gangguan seksual dalam bentuk fizikal (sentuhan badan) dan 32.6 peratus wanita pernah mengalaminya (Rafidah Hanim Mokhtar *et al*, 2018). Kesannya, wanita

⁶ IPSOS merupakan penyelidikan pasaran global dan merupakan sebuah firma perundingan yang mempunyai ibu pejabat di Paris, Perancis.

mengalami trauma, merasakan tidak selamat berada di tempat kerja serta mengalami tekanan psikologi sehingga mengganggu kehidupan seharian (Zakaria Ismail, Abdul Malik Mohd & Malani Achro, 2001; Azlina Abu Bakar, 2014). Selain daripada gangguan seksual, diskriminasi di tempat kerja, ketidaksamarataan agihan gaji, ketidakseimbangan kerja dan kehidupan serta diskriminasi wanita mengandung menjadi isu utama yang dilaporkan oleh IPSOS (2018).

Lanjutan daripada itu, bukan setakat gangguan seksual semata-mata yang menjadi perkara utama dalam ketidaksejahteraan wanita di tempat kerja, malah wanita turut mengalami gender bias yang dikenali sebagai diskriminasi. Diskriminasi merupakan satu bentuk layanan yang tidak adil terhadap individu tertentu ataupun masyarakat tertentu (Mohd Nor Aizat Othman, 2012). Budaya di Malaysia yang menerima kaum lelaki sebagai kaum yang mendominasi dan berautoriti menjadi doktrin masyarakat Malaysia sehingga wanita sentiasa dipandang rendah dan berada di bawah kuasa lelaki (Azlina Abu Bakar, 2014). Laporan Azizan Zainuddin dan Kartini Khalid (2018) menjelaskan terdapat dua faktor penghalang wanita untuk meneruskan pekerjaan iaitu diskriminasi secara halus serta fasiliti penjagaan anak yang tidak praktikal. Begitu juga dengan isu diskriminasi wanita mengandung di tempat kerja. Laporan kaji selidik *Women's Aid Organization (WAO)* (2016) terhadap wanita bekerja, sebanyak 40 peratus wanita mengandung berhadapan dengan isu diskriminasi di tempat kerja. Terdapat juga majikan yang bertanyakan ketika sesi kemasukan pekerja jika wanita terbabit ingin memiliki keluarga dan juga anak.

Implikasi daripada diskriminasi gender ini, agihan pendapatan yang tidak seimbang terhadap wanita, pembahagian jawatan yang tidak adil dan saksama dan polisi

sesebuah institusi boleh dikatakan lebih memihak kepada lelaki (Rahmah Ismail, 2001). Perbezaan pendapatan juga wujud disebabkan oleh dimensi gender. Kajian mendapati kakitangan lelaki dibayar lebih daripada kakitangan wanita walaupun keduanya melakukan pekerjaan yang sama (Ng & Chiu, 1997; Rahmah Ismail, 2001; Noorazeela Zainol Abidin, Rahmah Ismail & Noorasiah Sulaiman, 2016). Kenyataan ini mungkin disebabkan oleh pandangan stereotaip yang dipegang oleh masyarakat yang menganggap wanita tidak produktif, wanita menimbulkan banyak halangan kepada institusi seperti cuti bersalin. Hasilnya produktiviti institusi semakin menurun. Laporan daripada *Pew Social Trends* (2015) mengatakan lelaki lebih diberi kepercayaan menjadi ketua dan pengurusan tertinggi dan wanita juga dikatakan kurang berkeupayaan dalam memimpin. Oleh sebab itu, pemilihan sebagai pengurus lebih diberikan kepada lelaki (Ng & Chiu, 1997). Polisi sesebuah institusi juga lebih mementingkan lelaki berbanding wanita, buktinya, penemu duga profesional dan pengurus lebih mengutamakan lelaki ketika temu duga berbanding wanita (Ng & Chiu, 1997; Ibarra & Petriglien, 2016).

Selain daripada isu diskriminasi gender, wanita Islam turut mengalami diskriminasi agama apabila pemakaian tudung menjadi penghalang wanita untuk dinaikkan pangkat (Seyed Jawad & Buren, 2015). Kajian daripada Rafidah Hanim *et al* (2018) menyatakan 14 peratus wanita tidak dinaikkan pangkat disebabkan oleh faktor identiti keagamaan. Bukan itu sahaja, pemakaian tudung juga menjadi salah satu aspek dalam pengambilan wanita untuk bekerja terutamanya di sektor perhotelan (Azlina Abu Bakar, 2014). Selain itu, majikan juga tidak menyediakan persekitaran yang kondusif untuk wanita Islam bekerja dengan selesa terutamanya menyediakan tempat untuk solat yang tertutup (Rafidah Hanim Mokhtar *et al*, 2018). Ia juga

termasuk dengan persekitaran untuk wanita yang telah berkahwin dan mempunyai anak dan tempat penjagaan kanak-kanak. Bagi tujuan itu, penyediaan bilik laktasi dapat memudahkan ibu untuk memerah dan menyimpan susu khas untuk bayi di pusat penjagaan kanak-kanak. Dengan isu-isu ini, wanita dikatakan mengalami kesukaran untuk mengembangkan kerjaya dan mendapat peluang kenaikan pangkat dalam keadaan yang tidak mengganggu emosi. Seterusnya, ia memberikan kesan terhadap kesejahteraan wanita dalam pekerjaan.

Antara implikasi lain daripada penyertaan wanita dalam pekerjaan ialah pertembungan kehidupan dan kerja. Kehidupan-kerja merupakan satu interaksi antara kerja dan kehidupan peribadi. Perkara ini melibatkan tiga perkara utama yang berkait rapat dengan kerja iaitu keluarga, masa lapang dan kesihatan. Kehidupan-kerja ini dapat diringkaskan dengan tiga keadaan. Pertama, pengayaan kerja-keluarga, kedua, konflik kerja-keluarga dan ketiga keseimbangan kehidupan-kerja. Pengayaan kerja-keluarga merupakan istilah yang merujuk kepada pengalaman kerja dapat menambah baik hubungan dan masa bersama keluarga dengan lebih berkualiti, begitu juga peranan dalam keluarga dalam menambah baik masa dan produktiviti kerja di tempat kerja (Greenhaus & Powell, 2006). Perkara ini tidak banyak menimbulkan isu dalam pekerjaan namun perkara kedua dan ketiga menjadi isu yang menyebabkan ketidaksejahteraan wanita dalam pekerjaan.

Perkara kedua ialah konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga merupakan satu konflik yang mana tercipta apabila tekanan daripada kerja dan keluarga menjadi domain yang tidak selari sehinggakan kehadiran peranan dalam keluarga menimbulkan masalah terhadap produktiviti kerja (Weer & Greenhaus, 2014). Ia

tercetus apabila berlakunya pertembungan peranan antara kerja dan keluarga (Naemah Hamzah, Mohd Ismail Mustari & Bushirah Basiron, 2015a). Konflik ini berfungsi pada dua keadaan yakni konflik kerja kepada keluarga (*Work-to-family conflict*) iaitu konflik akibat gangguan tanggungjawab terhadap kerja menjejaskan tanggungjawab terhadap keluarga. Keadaan kedua pula konflik keluarga kepada kerja (*family-to-work conflict*) yang menjadikan keadaan sebaliknya, yakni tanggungjawab terhadap keluarga menjejaskan tanggungjawab terhadap kerja (Ajala, 2017). Kedua-dua keadaan ini berlaku pada masa kini terutamanya terhadap ibu berkerjaya atau wanita yang bekerja. Dalam konteks kerjaya dan kerja ini, wanita itu akan mengalami konflik kerja-keluarga apabila dikatakan gagal dalam mengurus masa, keadaan dan emosi diri dan ahli keluarga. Sebagai masyarakat yang berpegang dengan adat dan budaya, peranan wanita lebih berorientasikan kepada keluarga daripada kehendak diri dan apabila wanita berada dalam pilihan antara kerjaya dan keluarga maka, keluarga harus diberi keutamaan (Kalthum Abdullah, Noraini Mohd Noor & Wok:2008; Hirschman, 2016).

Sungguhpun wanita menjalankan tugas di tempat kerja, wanita masih tetap menjalankan tugas dan peranan domestik dan biologi sebagai ibu dan suri rumah (Naemah Hamzah, Mohd Ismail Mustari & Bushirah Basiron, 2015a). Dalam erti yang lain, secara tidak langsung peranan wanita bertambah daripada peranan di rumah kepada peranan di tempat kerja yang disebut sebagai dwi peranan. Tambahan pula, jika wanita tersebut tinggal bersama-sama ahli keluarga lain, dwi peranan yang telah dipegang oleh wanita telah berkembang kepada kepelbagaian peranan (*multiple roles*). Menurut Naemah Hamzah, Mod Ismail Mustari dan Bushiroh Basiron (2015a), kegagalan dalam menjalankan tanggungjawab pelbagai peranan ini mula

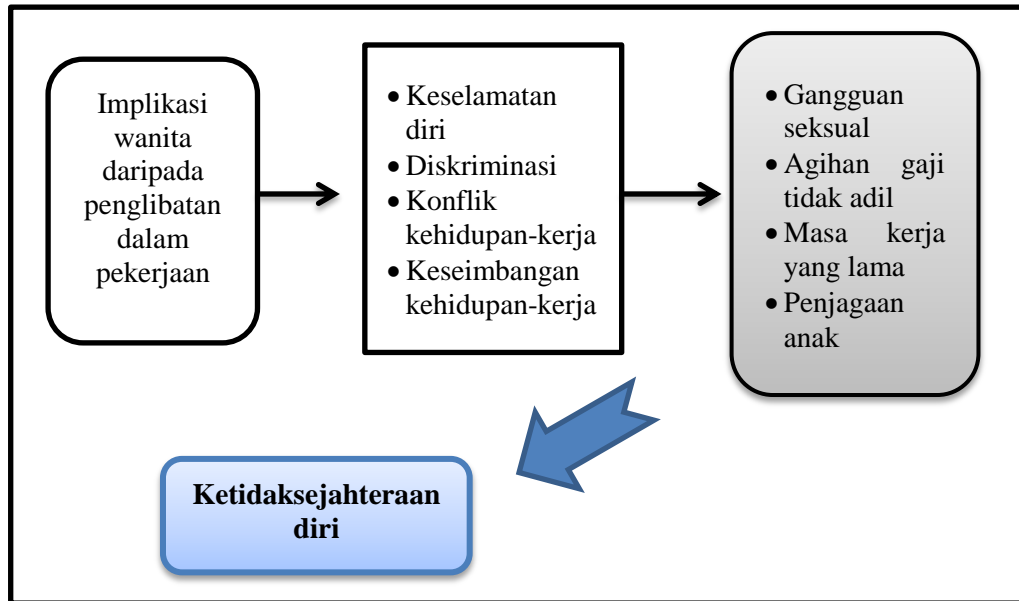
menimbulkan konflik kerja-keluarga seterusnya, menjejaskan ketidaksejahteraan diri dan kualiti kerja sebagai majikan ataupun sebagai kakitangan institusi. Perkara ini bertambah apabila ia tidak mendapat sokongan daripada majikan, suami dan ahli keluarga yang lain.

Konflik ini juga sering dihadapi wanita yang mempunyai bayi dan anak kecil. Kajian daripada Noor Rahamah Abu Bakar (2017) melaporkan mengatakan beberapa wanita terpaksa berhadapan dengan isu penjagaan anak kecil apabila diwajibkan melakukan tugas di luar kawasan. Tambahan lagi apabila anak kecil yang ditinggalkan sedang berada dalam keadaan sakit dan kurang sihat, secara langsung ia mempengaruhi kesejahteraan ibu ketika berada di tempat kerja. Konflik penjagaan anak juga sering menjadi satu isu apabila masalah sosial yang berleluasa kini dikatakan berpunca daripada ibu bapa yang sibuk bekerja sehingga sering mengabaikan anak-anak terutama anak remaja (Anita Akmar Kamarolzaman, Fatimah al-Zahrah Mohd Saat & Mohd Razali Ayob, 2005).

Perkara ketiga dalam hubung kait kehidupan-kerja ialah keseimbangan kehidupan-kerja. Terdapat tiga perkara yang utama dalam membincangkan keseimbangan kehidupan-kerja iaitu pertama, perkembangan kerja yang tidak lagi bekerja pada waktu yang sama akibat perkembangan teknologi. Kedua, perubahan aktiviti kerja dan tugas yang berkait rapat dengan teknologi kini dan ketiga, perubahan tuntutan kerja yang memberikan kesan terhadap individu dan kehidupan selain kerja (Aqeel Ahmed Soomro, Breitenecker & Syed Afzal Moshadi Shah, 2018). Ketiga-tiga perkara ini menjadikan pekerjaan kini bukan lagi hanya berada di pejabat semata-

mata, ia telah berubah kepada perkembangan teknologi yang menyebabkan pekerjaan itu ditugaskan di setiap masa dan tempat.

Realitinya, perubahan ini akan menjadikan salah satu sebab peningkatan isu konflik kehidupan-kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja (Jamil Anwar, SAF Hasnu & Saquib Yusof Janjua, 2013; Shaffer *et al*, 2015). Begitu juga dengan isu yang berkait rapat dengan masa kerja seperti kerja lebih masa, masa kerja pada waktu petang hingga malam dan masa kerja yang tidak fleksibel boleh membawa kepada ketidakseimbangan kehidupan-kerja wanita. Ia juga dapat menjejaskan hubungan antara keluarga kerana pada waktu tersebut seharusnya digunakan untuk bersama keluarga (Byron, 2005). Perkara ini memberikan kesan lebih-lebih lagi terhadap wanita yang telah berkeluarga, ibu tunggal dan ibu bapa dwi pendapatan. Ford, Heinen & Langkamer (2007) menyokong apabila ibu bapa dwi pendapatan akan mengurangkan kepuasan terhadap keluarga disebabkan oleh pengabaian tanggungjawab terhadap keluarga. Perkara ini terjadi kerana hakikat bahawa kegagalan dalam menjalankan tanggungjawab dalam peranan keluarga.



Rajah 1.4: Implikasi Penglibatan Wanita dalam Pekerjaan

Secara ringkasnya, keterlibatan wanita dalam pekerjaan banyak memberikan manfaat terhadap ekonomi khususnya kepada ekonomi negara. Perkara ini menyebabkan peratusan wanita dalam pekerjaan semakin meningkat saban tahun. Dalam pada itu, wujud pelbagai implikasi negatif terhadap wanita terutamanya dalam aspek keselamatan diri wanita, wujud juga diskriminasi di tempat kerja sama ada diskriminasi gender atau diskriminasi agama. Selain itu, konflik kehidupan-kerja juga tercetus apabila wanita dikatakan tidak mencapai keseimbangan kehidupan-kerja dalam pengurusan kerja dan perkara luar daripada kerja seperti keluarga dan masyarakat. Implikasi ini seterusnya membawa kepada ketidaksejahteraan diri wanita terutamanya daripada aspek psikologi.

1.2.3 Kualiti Kehidupan-Kerja

Bertitik tolak daripada kesemua isu yang dibangkitkan, para sarjana dan majikan telah membina beberapa konsep sebagai satu usaha dalam memberikan penyelesaian