

## STRES DIKALANGAN WANITA BEKERJAYA: KAJIAN KES DI SARAWAK

Surena Sabil1  
Sabitha Marican2  
University Malaysia Sarawak1  
Universiti Malaya2  
[surena@fcs.unimas.my](mailto:surena@fcs.unimas.my)  
[sabitha@um.edu.my](mailto:sabitha@um.edu.my)

### ABSTRAK

*Perkembangan semasa yang berlaku di negara maju mahupun di Malaysia, telah menyaksikan peningkatan penglibatan wanita di alam pekerjaan. Wanita menyumbang sebanyak 50% tenaga kerja dan daripada jumlah ini 70% adalah yang sudah berkeluarga. Kajian samada di barat atau di negara-negara Asia sering mendapati wanita bekerja dikaitkan dengan kesan negatif kerja ke atas keluarga. Oleh itu, kertas kerja ini akan membincangkan faktor masa bekerja dan keluarga serta faktor umur anak dalam mempengaruhi tahap stres bekerja. Data kajian ini telah dikumpulkan melalui borang soal selidik secara terus kepada responden di tempat kerja. Dapatan kajian mendapati semakin banyak masa diperuntukkan untuk bekerja dan keluarga, maka semakin tinggi tahap stres yang dialami oleh wanita bekerja ini. Faktor umur anak turut mempengaruhi iaitu wanita bekerja yang mempunyai anak dibawah umur 6 tahun menghadapi stres yang paling tinggi. Akhir sekali kertas kerja ini akan mencadangkan beberapa cara untuk mengimbangi stres wanita di tempat kerja.*

**Kata kunci :** Masa bekerja dan keluarga, umur anak, stres, dasar mesra keluarga.

### PENDAHULUAN

Peningkatan wanita di alam pekerjaan bukan perkara biasa apabila didapati 50% daripada wanita ini adalah penyumbang kepada sumber tenaga kerja (Jabatan Statistik, 2005). Seramai 70% daripada wanita bekerja ini sudah berkeluarga dan ini turut meningkatkan bilangan keluarga dwi-kerjaya (Jamilah et al, 2006). Sebagai seorang isteri mahupun suami, kebijaksanaan untuk menyeimbangkan antara peranan di rumah dan di tempat kerja adalah penting bagi menjamin kesejahteraan keluarga (Sabitha, 2009). Usaha untuk menyeimbangkan peranan di antara kerja dan keluarga kadang kala menimbulkan masalah atau tekanan (Kahn et al, 1964).

Memandangkan wanita keluar bekerja, maka timbul pula fenomena pembahagian masa untuk menjalankan tanggungjawab kerja dan keluarga. Jumlah masa bekerja dan peranan dalam keluarga menunjukkan sekiranya lebih masa diperuntukkan untuk salah satu peranan, maka secara langsung turut berlaku pengurangan masa untuk melaksanakan peranan yang satu lagi (Frone et al, 1997; Netemeyer et, al, 1996; Sabitha, 2009). Ini diikuti juga dengan masalah tidak bijak mengurus masa yang seterusnya menimbulkan masalah untuk melaksanakan kedua-dua peranan tersebut. Dengan keadaan semasa sekarang, yang kadang-kala memerlukan kerja lebih masa, menyebabkan pekerja khususnya golongan wanita terpaksa membawa balik kerja ke rumah yang boleh menjejaskan peranan mereka di rumah. Banyak kajian, khususnya di barat mendapati jumlah masa bekerja mempunyai perkaitan yang positif dan antara faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi tahap konflik kerja keluarga (Frone et al, 1997; Halpern & Cheung, 2008; Judge, Boudreau & Brets, 1994).

Di Malaysia, senario yang hampir sama berlaku seperti di negara-negara barat iaitu meningkatnya bilangan penyertaan wanita dalam dunia pekerjaan (Fatimah, 2006; Roziah,

2003). Kajian oleh Noor (2001), mengesahkan seramai 310 orang wanita bekerja mendapati konflik kerja keluarga mampu menjadi peramal untuk berlakunya kepuasan kerja dan penunjuk untuk tanda-tanda berlakunya tekanan, murung dan tidak gembira. Kajian juga mendapati bahawa wanita mengalami tekanan yang meningkat disebabkan oleh kepelbagaian peranan yang perlu dilaksanakan untuk matlamat kerja dan keluarga (Noor, 2001). Ini terutamanya berlaku sekiranya wanita-wanita ini mendapat kurang atau tiada sokongan daripada pasangannya. Kajian oleh Sabitha (2009) telah membuktikan bahawa hanya 5% suami yang sedia membantu isteri membuat kerja-kerja rumah. Oleh yang demikian, sekiranya kurang sokongan yang diterima daripada ahli keluarga, maka ianya pasti akan mengundang masalah dan seterusnya stres di kalangan wanita bekerja.

Salah satu daripada tiga faktor utama yang menyebabkan konflik kerja keluarga adalah faktor masa selain daripada tekanan dan tingkahlaku. Jumlah masa bekerja dan peranan dalam keluarga menunjukkan sekiranya lebih masa diperuntukkan untuk salah satu peranan, maka secara langsung turut berlaku pengurangan masa untuk melaksanakan peranan yang satu lagi (Frone, et al., 1997; Halpern & Cheung, 2008; Netemeyer et al., 1996). Dengan keadaan semasa sekarang, yang kadang-kala memerlukan kerja lebih masa, menyebabkan pekerja khususnya golongan wanita terpaksa membawa balik kerja ke rumah yang boleh menjejaskan peranan mereka di rumah. Banyak kajian, khususnya di barat mendapati jumlah masa bekerja mempunyai perkaitan yang positif dan diantara faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi tahap konflik kerja keluarga (Frone et al, 1997; Judge, Boudreau & Brets, 1994).

Kajian turut mendapati, bilangan anak, umur anak bongsu, status pekerjaan pasangan dan jumlah masa untuk tanggungjawab keluarga adalah ramalan-ramalan penting dalam menentukan konflik kerja keluarga terhadap kerja (Parasuraman & Simmers, 2001). Bilangan anak dan umur anak bongsu berkait rapat dengan tanggungjawab penjagaan yang seterusnya menjurus kepada urusan pusat jagaan kanak-kanak, masa menghantar dan mengambil kanak-kanak ini serta penjagaan sewaktu sakit. Kajian yang dilakukan oleh Sabitha (2009) mendapati bahawa kedua-dua faktor bekerja dan pada masa yang sama sudah mempunyai anak boleh membawa kepada masalah stres.

Berdasarkan kepada permasalahan-permasalahan yang dibincangkan, maka tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenapasti samada terdapat perkaitan antara faktor stres dan masa bekerja dan keluarga di kalangan wanita bekerja. Faktor umur anak turut dikaji bagi melihat tahap stres yang dialami oleh mereka. Seterusnya, tindakan susulan oleh pihak majikan atau organisasi adalah perlu bagi membantu wanita bekerja mengurangkan stres ditempat kerja dan mengimbangi tanggungjawab kerja dan keluarga. Inisiatif untuk mengadakan atau menambahbaik sesebuah dasar mesra keluarga adalah salah satu langkah yang perlu diberi perhatian agar kewujudan dan perlaksanaannya sesuai untuk digunapakai oleh wanita-wanita bekerja.

## **METODOLOGI**

Responden bagi tujuan kajian ini merangkumi 60 wanita yang bekerja di sektor awam sekitar Bandaraya Kuching. Responden adalah wanita daripada kumpulan pengurusan dan profesional yang mewakili pelbagai jabatan kerajaan negeri dan kerajaan persekutuan. Responden wanita untuk kajian ini adalah mereka yang sudah berkahwin dan mempunyai

sekurang-kurangnya seorang anak. Ukuran stres menggunakan skala konflik kerja keluarga yang dikembangkan oleh Carlson et al (2000), manakala ukuran dasar mesra keluarga menggunakan skala yang dikembangkan oleh Burke (1996).

## **DAPATAN KAJIAN**

Secara keseluruhan, 60 orang responden terlibat dalam kajian ini dengan kadar pulangan borang soal selidik adalah sebanyak 100%. Respondent berumur diantara 27 hingga 54 tahun dengan purata umur adalah 40 tahun. Hampir keseluruhan responden memiliki ijazah sarjana muda (83.1%), diikuti ijazah sarjana (13.3%) dan kelayakan lain (3.4%). Hasil kajian mendapati jumlah bilangan anak yang teramai adalah antara 3 hingga 4 anak (53.3%), diikuti 1 hingga 2 orang (40%), dan 5 hingga 7 orang (6.7%). Manakala lebih separuh iaitu 56.7% daripada responden dalam kajian ini mempunyai anak yang berumur 6 tahun kebawah, diikuti 28.3% mempunyai anak yang berada pada sekolah rendah dan 15% berada di sekolah menengah. Kajian mendapati 65% responden tidak mempunyai pembantu rumah. Malah kajian yang dilakukan oleh Sabitha (2009) di kalangan pekerja wanita di Semenanjung Malaysia juga turut menunjukkan bahawa hampir 90% daripada responden tidak mempunyai pembantu rumah.

### ***Perkaitan Stres dan Masa Bekerja dan Keluarga***

Analisis menggunakan pekali korelasi Pearson digunakan untuk melihat perkaitan antara tahap stres dan masa bekerja dan keluarga. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara tahap stres dan penggunaan masa bekerja dan keluarga ( $r=0.448$ ,  $p<0.01$ ). Ini bermaksud semakin banyak masa diperuntukkan untuk bekerja dan keluarga, maka semakin tinggi tahap stres yang dialami oleh wanita-wanita ini. Maka dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian yang dilakukan di negara barat yang juga mendapati jumlah masa bekerja mempunyai perkaitan yang positif dan antara faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi tahap konflik kerja keluarga (Frone et al, 1997, Judge, Boudreau & Brets, 1994).

Terbaru, kajian telah membuktikan bahawa seramai 20% pekerja bekerja melebihi 49 jam seminggu. Manakala pekerja kumpulan pengurusan dan profesional dilaporkan bekerja 50 jam seminggu (Daly, 2001; Sadlik & Paugh, 2007). Oleh yang demikian, kategori kerja yang mana melibatkan individu yang berada pada tahap pengurusan dan profesional selalunya mempunyai tanggungjawab yang besar dan memerlukan lebih masa dan komitmen untuk tugas di pejabat. Ini boleh menimbulkan tekanan kerja dan tahap konflik kerja keluarga yang tinggi. Kajian-kajian lepas terbukti menunjukkan bahawa kehendak kerja, peranan kerja yang tidak jelas dan tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan konflik kerja keluarga (Aminah, 2005; Bernas & Major, 2000).

### ***Perkaitan Stres dan Umur Anak***

Seterusnya, ujian *chi-square* digunakan untuk melihat hubungan antara tahap stres dan umur anak. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perkaitan yang signifikan antara stres yang dialami wanita bekerja dengan umur anak samada mereka dibawah umur 6 tahun, sekolah rendah atau sekolah menengah ( $X^2(2) = 7.483$ ,  $p<0.05$ ). Secara terperinci, wanita yang mempunyai anak berumur 6 tahun kebawah mengalami stres yang paling tinggi iaitu 44.4%

berbanding dengan anak yang berada di sekolah rendah iaitu 5.9% dan peratusan ini meningkat lagi untuk anak yang berada dalam sekolah menengah yakni 37.5%.

**Jadual 1 : Perkaitan antara tahap stres dan umur anak**

Tahap stres	Umur Anak Bongsu			Jumlah
	Bawah 6 tahun	Sekolah Rendah	Sekolah Menengah	
Stres rendah	55.6%	94.1%	62.5%	69.2%
Stres tinggi	44.4%	5.9%	37.5%	30.8%
Jumlah	100%	100%	100%	100%

Dapatan kajian menunjukkan wanita yang mempunyai anak dibawah 6 tahun, mempunyai stres yang paling tinggi, diikuti dengan anak yang berada di sekolah menengah dan akhir sekali stres yang paling kurang adalah mereka berada di sekolah rendah. Hasil dapatan adalah selari dengan kenyataan oleh Greenhaus dan Kopelman (1981) yang melaporkan bahawa kehadiran anak kecil dan jumlah anak akan memberikan lebih tekanan kepada seseorang individu untuk melakukan tanggungjawab di pejabat.

Perkara yang sama turut dilaporkan oleh pengkaji yang lain yang mana menyatakan jumlah anak dan umur anak akan meningkatkan tahap tekanan dan konflik kerja keluarga (Voydanoff, 1988). Kajian ini juga turut menyokong hasil kajian oleh Sabitha (2009), yang menegaskan bahawa kedua-dua faktor bekerja dan mempunyai anak boleh membawa kepada masalah stres. Maka, bilangan anak, umur anak bongsu, status pekerjaan pasangan dan jumlah masa untuk tanggungjawab keluarga adalah ramalan-ramalan penting dalam menentukan konflik kerja keluarga terhadap kerja (Parasuraman & Simmers, 2001).

### ***Perlaksanaan Dasar Mesra Keluarga***

Dapatan secara bertulis sangat menyokong bahawa pengurusan sesebuah organisasi haruslah efektif dan peka terhadap keperluan pekerja terutamanya yang sudah mempunyai anak agar mereka dapat lebih fokus dengan urusan di pejabat. Hasil dapatan mengenai item-item yang terdapat dalam pelaksanaan dasar mesra keluarga, mendapati majoriti daripada responden sangat berpuas hati terhadap beberapa dasar mesra keluarga yang sedia ada yang diberikan oleh pihak organisasi seperti cuti rehat, cuti sakit atau kecemasan ahli keluarga, cuti materniti, cuti ibubapa, cuti paterniti, cuti keguguran, cuti sakit dan masa pergi dan balik kerja. Dapatan ini sangat menyokong tentang pentingnya sesebuah dasar mesra keluarga dalam sesebuah organisasi. Kenyataan ini turut disokong oleh kebanyakan organisasi yang berjaya seperti Intel, Motorola, Telekom dan Royal Selangor yang sudah lama melaksanakan dasar mesra keluarga yang bersesuaian dengan keperluan pekerja terutamanya dikalangan pekerja wanita (Berita Harian, 2008; Sabitha, 2009).

## CADANGAN

Kertas kerja ini turut mencadangkan beberapa langkah dalam membantu pekerja untuk menggunakan dasar mesra keluarga yang sedia ada selaras dengan keperluan semasa agar dapat mengurangkan stres yang dialami samada daripada aspek kerja mahupun aspek keluarga. Antara yang diketengahkan adalah mengenai penyediaan pusat jagaan kanak-kanak, masa kerja anjal dan penyediaan pusat gimnasium.

Jika diteliti, pusat jagaan kanak-kanak bukanlah sesuatu isu yang baru di tempat kerja, malah sudah diwarakan oleh pihak kerajaan untuk mengadakannya untuk agensi kerajaan dan juga swasta. Kajian di sekitar Lembah Klang mendapati hanya terhadap 74 pusat jagaan kanak-kanak yang beroperasi yang meliputi 55 buah dijalankan oleh pihak kerajaan dan 10 buah dijalankan oleh pihak swasta (Aminah et al., 2006).

Cadangan untuk mengadakan lebih banyak pusat jagaan kanak-kanak adalah kritikal memandangkan bilangan wanita yang bekerja kian meningkat terutamanya yang berada pada kumpulan pengurusan dan professional. Penyediaan pusat jagaan kanak-kanak turut diketengahkan melalui Persidangan Wanita 2007 yang menegaskan perlunya sesebuah organisasi menyediakan pusat jagaan kanak-kanak dan ianya adalah diwajibkan untuk semua sektor kerajaan (Persidangan Wanita, 2007).

Walaupun konsep masa kerja anjal tidak banyak diaplikasikan oleh kebanyakan organisasi sektor awam, namun pelaksanaannya boleh dipertimbangkan bagi mengurangkan tekanan kerja dan keluarga. Kajian telah membuktikan bahawa sebanyak 63.2% daripada wanita bekerja ingin menambahkan bilangan anak sekiranya pelaksanaan waktu kerja anjal dilaksanakan oleh majikan (LPPKN, 2004). Galakkan untuk mengadakan masa kerja anjal telah lama diketengahkan dalam setiap Persidangan Wanita terutamanya untuk tahun-tahun kebelakangan ini. Malah ianya turut ditekankan oleh Perdana Menteri, Datuk Seri Najib Tun Razak untuk memberi kemudahan masa kerja anjal bagi wanita bekerja agar dapat meneruskan karier mereka walaupun sudah berkeluarga dan mengurangkan hasrat untuk berhenti kerja (Persidangan Wanita, 2007, Persidangan Wanita 2008).

Salah satu langkah yang tidak kurang pentingnya dalam membantu wanita bekerja adalah penyediaan pusat kesihatan (*fitness centre*) seperti kemudahan gimnasium ditempat kerja. Kajian oleh Zaiton (2007) mendapati kebanyakan organisasi swasta mahupun awam ada menyediakan kemudahan gimnasium untuk pekerjanya. Berdasarkan kepada kajian yang dilakukan oleh Sabitha (2009), hampir 60% wanita yang bekerja melaporkan tahap kesihatan yang kurang memuaskan seperti mengadu sakit belakang, sendi tulang, tekanan darah tinggi dan sebagainya. Maka, dengan memastikan setiap organisasi ada menyediakan pusat gimnasium atau kemudahan bersukan, sekurang-kurangnya usaha ini dapat membantu wanita bekerja menangani stress ditempat kerja dan bagi menjamin kesihatan yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian awal ini dapat memberikan satu maklumat awal mengenai tahap stres dan pentingnya sesuatu dasar mesra keluarga kepada wanita bekerja. Ini adalah kerana penglibatan wanita di alam pekerjaan bukanlah setakat membantu meningkatkan ekonomi keluarga, malah penyertaan wanita sekarang mampu membantu pertumbuhan ekonomi negara. Oleh yang demikian, bagi membantu wanita bekerja ini dapat memberikan perkhidmatan yang terbaik, maka peranan pihak organisasi adalah penting dalam membantu mereka mengimbangi tanggungjawab di tempat kerja dan keluarga. Sokongan daripada pihak organisasi terutamanya menyediakan satu persekitaran kerja yang kondusif, dasar mesra keluarga yang praktikal serta memahami keperluan wanita yang sudah mempunyai anak akan dapat membantu wanita bekerja mencapai kesejahteraan hidup dan kehidupan berkeluarga dan seterusnya menyumbang ke arah pembangunan negara.

## RUJUKAN

- Aminah, A., Khateejah, M.Y., & Muhammad, K.L. (2006). *Family-friendly employment policies: Practices in selected private organizations*. Paper presented at the Fifth Asian Conference of the Academy of HRD, Putra Jaya, 2-5 December..
- Berita Harian (2008). 15 Jun. Hari bawa anak ke tempat kerja.
- Bernas, K.H., & Major, D.A. (2000)Contributors to stress resistance-testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24, 170-178.
- Burke, R.J. (1996). Work-family policies and programme in a professional services firm: uses and effectiveness. *Equal Opportunities International*, 15(4), 14-21.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work/family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 56, 249-276.
- Daly, K.J. (2001). Deconstructing family time: From ideology to lived experience. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 283-294.
- Fatimah, O. (2006). Hubungan kerja dan keluarga. In Rohany Nasir & Fatimah Omar (Eds). *Kesejahteraan Manusia : Perspektif Psikologi* (pp.127-136). Bangi: Penerbit UKM.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, C.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Halpern, D.F. & Cheung, F.M. (2008) *Women at the Top*. Singapore: Wiley- Blackwell.
- Jabatan Statistik, Malaysia (2005). Laporan Kajian Guna Tenaga. Putrajaya.
- Jamilah, O., Rahim, M.S.& Aminah, A. (2006). *Women and peace: Issues, challenges and strategies*. Baraplas Kreatif Enterprise, Serdang.
- Judge, T.A., Boudreau, J.W., & Bretz, R.D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- LPPKN (2004). Laporan Wanita Hari ini: Anak atau Kerjaya, 2002-2003. Abstrak Kajian LPPKN 1974-2004.

- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Noor, N.M. (2001). *Work, Family and Women's Well-Being: Selected Papers*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Types of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Persidangan Wanita 2007. Retrieved from <http://www.womensummit2007>.
- Persidangan Wanita 2008. Retrieved from <http://www.womensummit2008>.
- Roziyah, O. (2003). Negotiating their visibility: The lives of educated and married Malay women. In Roziyah Omar & Azizah Hamzah (Eds). *Women in Malaysia: Breaking boundaries*. Kuala Lumpur, Utusan Publication & Distribution.
- Sabitha, M. (2009). *Resolving work family issues among public sector worker: Lesson to be learn from the private sector*. Paper presented at the International Conference on Public-Private Partnership in Development, Kuala Lumpur, 15-16 January.
- Sadlik, T.K. & Paugh, A.L. (2007). Everyday Moments: Findings quality time in American working families. *Time & Society*, 16, 287-308.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands and work/family conflicts. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Zaiton, H., Dollard, M., & Winefield, T. (2007). *Work-family policy and work-family conflict in the Malaysian private sector: A preliminary study*. 7th Industrial and organisational psychology / 1st Asia Pacific Congress on Work and Organisational Psychology Conference Proceedings, Australian Psychology Association, Adelaide.