

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HALANGAN
KEMAJUAN KERJAYA WANITA : SATU KAJIAN KES DI IBU
PEJABAT MAJLIS AMANAH RAKYAT (MARA)

NORHASNIZA BINTI ABDUL HADI

BACHELOR SAINS (PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA)
JABATAN PEMAJUAN PROFESIONAL DAN PENDIDIKAN
LANJUTAN
FAKULTI PENGAJIAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HALANGAN
KEMAJUAN KERJAYA WANITA : SATU KAJIAN KES DI IBU
PEJABAT MAJLIS AMANAH RAKYAT (MARA)**

NORHASNIZA BINTI ABDUL HADI

**BACELOR SAINS (PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA)
JABATAN PEMAJUAN PROFESIONAL DAN PENDIDIKAN
LANJUTAN
FAKULTI PENGAJIAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
2002**

Adalah disahkan bahawa saya telah membaca dan menyemak kertas projek ini yang bertajuk "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Halangan Kerjaya Wanita : Satu Kajian Kes Di Ibu Pejabat Majlis Amanah Rakyat (MARA)" oleh Norhasniza Binti Abdul Hadi. Dengan ini diperakui bahawa kertas projek ini memenuhi syarat dan kelayakan bagi keperluan Ijazah Bachelar Sains (Pembangunan Sumber Manusia).



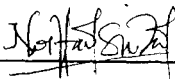
Dr. Hajjah Asma Ahmad
Penyelia Kertas Projek
Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia

Tarikh : 2/04/02

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa kerja ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan-nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah diperjelaskan sumbernya.

Hak Milik MARA



Norhasniza Binti Abdul Hadi

Tarikh : 3 APRIL 2002

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang.

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

SEGALA pujian bagi Allah S.W.T Pemilik sekalian alam dan selawat serta salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad SAW, ahli keluarga baginda, sahabat-sahabat r'anhum dan sesiapa sahaja yang mengikuti mereka dengan ikhlas hinggalah ke hari kiamat.

Syukur kepada Allah S.W.T kerana dengan taufiq dan inayah-Nya, telah mengizinkan saya menyiapkan projek ini, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Halangan Kemajuan Kerjaya Wanita : Satu Kajian Kes Di Majlis Amanah Rakyat". Di sini, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih saya kepada mereka yang terlibat baik secara langsung mahupun tidak langsung di dalam melaksanakan projek ini.

Ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih ditujukan kepada Profesor Madya Dr. Hajah Asma Ahmad selaku penasihat akademik saya merangkap penyelia projek ini di atas segala bimbingan, tunjuk ajar, nasihat dan dorongan dalam menjayakan projek ini serta dapat memahami

kesukaran yang saya alami dalam menyiapkan projek ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih saya kepada Puan Rusinah Jones, selaku penyelarass Kertas Projek bagi sesi November 2001 / 2002.

Kepada permata hati saya iaitu kedua ibu bapa saya, Encik Abdul Hadi b. Hj. Bakar dan Hasmah Anim bt. Mohd. Akif, ucapan terima kasih yang tidak terhingga kerana telah memahami dan sanggup bersusah payah untuk saya selama ini. Semoga saya mampu menjadi anak yang solehah agar kalian selamat di dunia dan di akhirat kelak. Amin.

Sekalung penghargaan dan terima kasih juga ditujukan khas buat pegawai-pegawai di Ibu Pejabat Majlis Amanah Rakyat (MARA) iaitu Puan Rohani Abdul Hamid (Bahagian Sumber Manusia), Puan Junaidah Abdul Majid selaku Timbalan Pengarah (Akaun) di Bahagian Kewangan, Puan Rahmah Md. Noor Pegawai Hal Ehwal Ekonomi di Bahagian Pendidikan Menengah dan Puan Shamsidar selaku setiausaha di Bahagian Bimbingan dan Kaunseling Usahawan kerana telah banyak membantu saya di dalam mengedarkan borang soal selidik dalam menyiapkan projek ini. Begitu juga kepada responden-responden yang telah terlibat dalam menjawab borang

soal selidik yang telah diedarkan. Sesungguhnya hanya Allah sahajalah yang mampu membalas budi dan jasa kalian.

Buat rakan-rakan seperjuangan saya seperti Anida Adam, dan yang lain-lain, terima kasih kerana telah memberi tunjuk ajar serta dorongan kepada saya sehingga dapat saya menyiapkan projek ini. Budi kalian akan dikenang sampai bila-bila, Insya Allah. Kasih sayang, dorongan dan nasihat yang diberikan amatlah dihargai.

Terima kasih.

Norhasniza Bt. Abdul Hadi

75327

Sesi Mei 2001 / 2002.

ISI KANDUNGAN

	Halaman
PENGHARGAAN	ii
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I : PENGENALAN	
Pendahuluan	1
Wanita Malaysia dan Kerjaya	6
Pernyataan Masalah	13
Objektif Kajian	15
Objektif Umum	15
Objektif Khusus	16
Kepentingan Kajian	16
Batasan Kajian	17
Istilah Operasional	18
BAB II : SOROTAN LITERATUR	
Makna Kemajuan Kerjaya	23
Teori-teori Kemajuan Kerjaya	24
Teori-Teori Yang Menekankan Kerjaya Lelaki	27
Teori-Teori Yang Menekankan Kerjaya Wanita	30

Kajian-kajian Lepas Yang Berkaitan	34
Halangan Keluarga	42
Halangan Anak	45
Halangan Akademik	48
Halangan Takut atau Bimbang Menghadapi Kejayaan	49
Halangan Komunikasi	50
Halangan Pihak Pengurusan	51
 BAB III : METODOLOGI	
Reka bentuk Kajian	55
Populasi dan Persampelan	55
Latar belakang Agensi	56
Instrumen Kajian	57
Analisis Data	59
 BAB IV : HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
Profil Demografi Responden	64
Umur	64
Pencapaian Akademik	65
Bilangan Anak	66
Profil Pekerjaan Responden	67
Penjagaan Anak	67
Bilangan Tahun Memegang Jawatan dan Kali Terakhir Dinaikkan Pangkat	68

BAB V :	RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
	Ringkasan	75
	Kesimpulan	77
	Cadangan	78
BIBLIOGRAFI		81
LAMPIRAN		
	Borang Soal Selidik	
	Surat Kebenaran	

Hak Milik MARA

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1 : Peratusan Pengagihan Guna Tenaga Mengikut Gender Dalam Sektor, 1995 dan 2000	9
Jadual 2 : Peratusan Pengagihan Guna Tenaga Mengikut Sektor Gender, 1995 dan 2000	10
Jadual 3 : Peratusan Pengagihan Guna Tenaga Mengikut Pekerjaan dan Gender, 1995 dan 2000	11
Jadual 4 : Taburan Responden Dari Segi Umur	63
Jadual 5 : Taburan Responden Dari Segi Taraf Akademik	64
Jadual 6 : Taburan Responden Dari Segi Bilangan Anak	65
Jadual 7 : Taburan Responden Dari Segi Penjagaan Anak	66
Jadual 8 : Taburan Responden Dari Segi Bilangan Tahun Memegang Jawatan Dan Kali Terakhir Dinaikkan Pangkat	67
Jadual 9 : Taburan Responden Terhadap Tahap Halangan Kemajuan Kerjaya	74

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 1 : Kerangka Konsep Kajian Yang Menunjukkan Hubungan Antara Angkubah Bebas dengan Angkubah Bergantung	20

Hak Milik MARA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HALANGAN KEMAJUAN KERJAYA WANITA : SATU KAJIAN KES DI IBU PEJABAT MAJLIS AMANAH RAKYAT (MARA)

NORHASNIZA BINTI ABDUL HADI

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi halangan kemajuan kerjaya wanita di kalangan pegawai dan penolong pegawai wanita di Ibu Pejabat Majlis Amanah Rakyat (MARA). Data telah diperolehi dengan menggunakan soal selidik yang dikumpul daripada pegawai dan penolong pegawai wanita. Kajian ini berbentuk diskriptif yang dijalankan untuk mengkaji faktor-faktor halangan seperti keluarga, anak, takut atau bimbang menghadapi kejayaan, pencapaian akademik, komunikasi dan pihak pengurusan. Data dianalisis dengan menggunakan program *Stastical Package for Social Science for Windows (SPSS)* iaitu dalam bentuk peratusan dan frekuensi. Hasil kajian menunjukkan bahawa 4 item di bawah faktor pencapaian akademik dan pihak pengurusan merupakan faktor halangan kepada peningkatan kerjaya wanita. 4 item tersebut ialah kelayakan akademik merupakan faktor penting di dalam meningkatkan kemajuan kerjaya, pihak atasan biasanya dimonopoli oleh lelaki, hasrat untuk meningkatkan taraf akademik dan akan mendapat kenaikan pangkat sekiranya bekerja lebih lama. Secara keseluruhannya, kebanyakan item-item dan faktor-faktor yang dipilih bukanlah merupakan halangan kepada responden untuk meningkatkan kemajuan kerjaya mereka. Kajian mencadangkan supaya pihak pengurusan MARA memberi sokongan dan dorongan kepada mereka dan memastikan mereka mempunyai peluang yang sama dengan golongan lelaki dari segi kenaikan pangkat.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HALANGAN KEMAJUAN
KERJAYA WANITA : SATU KAJIAN KES DI IBU PEJABAT MAJLIS
AMANAH RAKYAT (MARA)**

NORHASNIZA BINTI ABDUL HADI

ABSTRACT

This study was conducted to find out the factors that influences the barriers to woman career advancement among the women staff of Majlis Amanah Rakyat (MARA). Data were collected by using questionnaire from 40 respondents which consisting of women officers and assistant officers. This is a descriptive study to find out the barriers to women career advancement such as family, children, fear of success, academic achievement, communication and management team. The data was analyzed by Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) in percentage and frequency. The study found that the four items of the two factors are the barriers of the women career advancement. The factors are academic achievement and management team. The four items are academic achievement is important factor in career advancement, top management is always monopoly by men, a desire to achieve the higher level of academic and will get the promotion if they stay longer in the organization. Most of the selected factors are not the barriers to women career advancement of Majlis Amanah Rakyat (MARA). The study suggests that the management of MARA should give them support and make sure that they have an equal opportunities like man especially in promotion.

BAB I

PENGENALAN

Pendahuluan

Sejarah Malaysia mencatatkan pembangunan yang sungguh membanggakan. Dari sebuah negara yang pada suatu ketika hanya mengeksport barang-barang mentah, Malaysia kini terkenal sebagai salah sebuah Negara Perindustrian Baru (*Newly Industrialising Country*) di dunia. Apabila sesebuah negara melalui proses pembangunan, peranan wanitanya juga akan mengalami perubahan.

Pada tahun 1975. "Dekad Wanita" telah diisytiharkan oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB). Dekad itu bermula dari tahun 1976 hingga ke tahun 1985 dan temanya adalah 'Kesamaan Hak, Pembangunan dan Keamanan' (*"Equality of Rights, Development and Peace"*). Tujuan utama pengisytiharan ini adalah untuk mempengaruhi semua negara di dunia mengenai perlunya memberi nilai sewajarnya kepada peranan wanita dan peri-mustahaknya mempertingkatkan kedudukan kaum wanita dalam masyarakat. Justeru, negara-negara yang memperakui pengisytiharan ini hendaklah merancang dan melaksanakan Pelan Tindakan Wanita di peringkat daerah, negara dan antarabangsa untuk mencapai tujuan-tujuan ini.

Sama seperti negara-negara lain yang menjadi ahli PBB, Malaysia juga memperakui pengisytiharan ini dan berusaha untuk mengintegrasikan kaum wanita ke dalam arus pembangunan negara. Kerajaan telah membuktikan sokongannya dengan memperuntukkan dana khas untuk wanita dan menggalakan pertubuhan-pertubuhan wanita. Salah satu langkah yang diambil ialah penubuhan Majlis Penasihat Negara Mengenai Integrasi Wanita Dalam Pembangunan (NACIWID). Tujuan Majlis ini ialah untuk menasihat Kerajaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan wanita dalam pembangunan. Seterusnya, pada tahun 1982, Urusetia atau Sekretariat Hal Ehwal Wanita telah ditubuhkan di Jabatan Perdana Menteri untuk mentadbir hal-hal yang berkaitan dengan kaum wanita (Jamilah, 2000).

Kerajaan juga memperuntukkan dana dalam Rancangan Malaysia Ketiga bagi pembangunan kaum wanita terutama sekali melalui peranan utama mereka sebagai isteri, ibu dan pembantu pencari nafkah keluarga. Selain itu, kerajaan juga telah memberi peluang kepada wanita-wanita terpelajar untuk dinaikkan pangkat ke peringkat tertinggi dalam jabatan-jabatan kerajaan dan organisasi-organisasi yang dahulunya dimonopoli oleh kaum lelaki.

Kesedaran dan semangat serta sikap positif di kalangan wanita untuk menyertai semua sektor yang menjanjikan kemajuan didorong oleh peluang yang diberikan oleh masyarakat dan kurangnya halangan terhadap penglibatan mereka. Penggubalan Dasar Wanita Negara (DWN) pada 1989 mencerminkan kesungguhan kerajaan untuk mengoptimumkan potensi kaum wanita dalam pembangunan.

Pada tahun 1990 jumlah penduduk Malaysia ialah kira-kira 17 juta orang. Daripada jumlah ini, 49 peratus ialah wanita dan jumlah wanita dijangka meningkat mencapai 9.3 juta pada tahun 2020. Purata jangka hayat (*life expectancy*) seorang wanita di Malaysia ialah 70 tahun, iaitu 5 tahun lebih daripada lelaki. Kerajaan telah mengiktiraf kepentingan peranan wanita dalam ekonomi sejak Rancangan Malaysia Ketiga (RMT) lagi. Peranan wanita dalam masyarakat menjadi satu faktor yang semakin penting baik di negara maju mahupun di negara membangun. Sumbangan dan penyertaan yang aktif dalam kegiatan pembangunan di luar lingkungan keluarga tidak lagi menerima apa-apa tentangan. Usaha wanita untuk sama-sama menuju ke arah pembangunan dan kemajuan negara perlu dihargai.

Walaupun kadar penyertaan tenaga buruh wanita masih rendah berbanding dengan kadar penyertaan kaum lelaki, apa yang harus dibanggakan adalah kadar penyertaan tersebut semakin meningkat tahun demi tahun. Peranan wanita kini telah bertambah bukan sekadar menjadi isteri dan ibu tetapi juga berperanan untuk melaksanakan tanggungjawab terhadap pembangunan negara. Dalam konteks ini, kaum wanita perlu peka dan terlibat dalam usaha ke arah pembangunan ekonomi, kesihatan, sikap dan peningkatan pendidikan. Memandangkan peranan wanita kian bertambah, pembabitan mereka dalam pembangunan menimbulkan beberapa isu penting yang perlu diberikan perhatian. Peluang pendidikan telah membuka jalan kepada wanita untuk menceburi pelbagai bidang. Dengan pendidikan dan latihan, penglibatan wanita dalam tenaga buruh kian bertambah. Oleh kerana asas ekonomi negara berubah

daripada kegiatan berorientasikan pertanian kepada aktiviti berorientasikan perindustrian dan kepelbagaian, aliran guna tenaga wanita juga turut berubah (Rahmah & Zaini, 1996).

Dari segi sumbangan wanita dalam bidang pekerjaan, mereka merupakan 1/3 daripada tenaga pekerja, iaitu sebanyak 42.2 peratus dalam sektor perusahaan. Dan dapat dikatakan bahawa wanita Malaysia kini sedang berusaha menyeimbangkan tugas-tugas tradisionalnya sebagai isteri dan ibu dengan tugas dan peranan baru sebagai pekerja dengan kerjaya masing-masing. Kejayaan wanita dan sumbangannya dalam bidang pembangunan negara berkait rapat dengan pencapaiannya dalam bidang pelajaran. Tahap literasi wanita Malaysia, secara amnya telah bertambah baik iaitu daripada 49.6 peratus pada tahun 1970, menjadi 67 peratus pada tahun 1980 dan dijangka bertambah dengan banyaknya pada tahun 1995. Jumlah pelajar di sekolah rendah dan menengah berbanding dengan pelajar lelaki dapat dikatakan memuaskan.

Satu faktor penting yang menyumbang ke arah kemajuan sosial dan ekonomi wanita adalah pelaburan yang besar dalam kemudahan pendidikan disertai dengan penyediaan peluang yang sama untuk mendapat pendidikan. Enrolmen wanita di peringkat pendidikan rendah dan menengah di institusi awam tempatan telah menunjukkan nisbah gender dalam negara. Di peringkat sekolah rendah dan menengah, enrolmen pelajar wanita adalah kira-kira separuh daripada jumlah enrolmen, sementara di peringkat menengah atas pelajar wanita adalah kira-kira 66 peratus daripada jumlah enrolmen pada tahun 2000. Pengambilan pelajar wanita di universiti awam telah meningkat dengan ketara daripada 50

peratus pada tahun 1995 kepada 55 peratus pada tahun 2000. Statistik 1998 pula menunjukkan peratus pelajar perempuan yang berdaftar di peringkat pra-universiti ialah sebanyak 65.3 peratus, sebanyak 54.5 peratus daripada 79,014 pelajar di institusi pengajian tinggi swasta terdiri daripada pelajar perempuan. Dari segi pemilihan kursus, penguasaan wanita dalam aliran sastera terus ketara, iaitu 65 peratus daripada jumlah enrolmen dalam kursus sastera dan kemanusiaan pada tahun 2000. Wanita juga telah berjaya memasuki kursus sains dan teknikal. Enrolmen wanita dalam bidang sains di institusi pengajian tinggi adalah sebanyak 60 peratus, sementara dalam bidang teknikal 30 peratus pada tahun 2000. Dan yang lebih membanggakan lagi ialah 61.2 peratus pelajar wanita mengikuti pengajian dalam bidang undang-undang, ekonomi, pengurusan dan perakaunan. Peratus pekerja wanita juga meningkat daripada 45.8 peratus pada tahun 1990 kepada 47.1 peratus pada tahun 1995. Peluang dan pendedahan pendidikan kepada wanita di Malaysia cukup membanggakan. Umpamanya, dalam bidang profesional, kita mempunyai ramai doktor, jurutera, arkitek dan akauntan yang terdiri daripada kaum wanita. Profesi perguruan pun kini telah dimonopoli oleh kaum wanita (Rancangan Malaysia Kelapan, 2000-2005).

Jadi peluang yang diberikan oleh kerajaan kepada kaum wanita dalam bidang pendidikan dan pekerjaan adalah cukup luas. Malangnya masih ada halangan segelintir rakyat yang menganggap wanita tidak sesuai bekerja mencari nafkah. Masih ada pihak yang mendiskriminasikan wanita kerana sifat dan kecantikan mereka. Dan ada pihak yang tidak akan memberi tempat kepada wanita dalam menjalankan urusan siasah jika mereka menjadi kerajaan.

Wanita Malaysia dan Kerjaya

Pada amnya wanita Malaysia diperlukan oleh pemerintah untuk turut serta dalam pembangunan negara. Hasrat ini telah disambut baik oleh wanita atas sebab pendidikan yang mencukupi, sikap pemimpin dan kaum keluarga yang positif, serta peluang yang terbuka luas, maka wanita Malaysia telah terlibat secara langsung dalam karier di luar rumah. Namun, sebagai wanita timur, mereka tidak mengabaikan tugas-tugas tradisional sebagai isteri dan ibu.

Mengikut Freeman (1979) wanita secara tradisionalnya, terlibat dalam tiga jenis pekerjaan yang produktif. Mereka mengeluarkan barangan dan perkhidmatan untuk kegunaan keluarga sendiri, terlibat dalam pengeluaran isi rumah untuk jualan atau pasaran dan bekerja untuk mendapatkan upah di luar rumah.

Sememangnya peranan wanita tidak boleh diperkecilkan. Mereka memainkan peranan yang begitu penting baik dari aspek ekonomi, politik mahupun sosial untuk pembangunan sesebuah negara. Proses perindustrian yang pesat berlaku melokasikan semula tiga jenis kegiatan ekonomi yang disertai. Faktor ini menyebabkan bilangan wanita yang mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah meningkat secara mutlak ataupun relatif. Kalau dahulunya guna tenaga wanita merupakan sebahagian daripada tenaga buruh tradisional keluarga, yang terlibat dengan kerja-kerja rumah dan membantu keluarga ataupun suami di ladang, fenomena ini berubah seiring dengan perubahan sektor perindustrian yang mewujudkan banyak peluang pekerjaan bagi kaum wanita.

Pertumbuhan industri semasa ekonomi melambung menghasilkan pertambahan permintaan buruh wanita dalam sektor selain daripada pertanian. Wujudnya peluang pekerjaan yang luas di bandar menggalakkan migrasi wanita dari luar bandar bagi mengisi peluang pekerjaan terutama dalam sektor perkhidmatan dan pembuatan.

Dalam suasana kerancangan negara mencapai wawasan 2020 dan berusaha memperkembangkan teknologi maklumat Koridor Raya Multimedia (*Multimedia Super Corridor*), Kerajaan Malaysia sedang berusaha meningkatkan mutu perkhidmatan awam dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan perkhidmatan awam. Oleh itu, pelbagai langkah telah dan sedang diambil termasuklah pengecilan saiz dan struktur perkhidmatan dengan memperkenalkan polisi penswastan beberapa jabatan kerajaan dan memperkenalkan Sistem Saraan Baru (SSB) serta penyusunan semula fungsi dan peranan perkhidmatan awam supaya lebih berakuntabiliti dan mutu perkhidmatannya setanding dengan sektor swasta.

Kaum wanita merupakan sebahagian sumber penting yang boleh digemblengkan bagi mencapai agenda pembangunan negara. Dalam tempoh Rancangan Malaysia Ketujuh (RMKe-7), melalui usaha Kerajaan yang berterusan dalam menyediakan persekitaran yang sesuai untuk pembangunan, wanita terus melibatkan diri dan menyumbang ke arah pembangunan sosial dan ekonomi negara.

Dalam tempoh RMKe-7, wanita terus memberi sumbangan yang ketara dalam pelbagai bidang pembangunan negara melalui penyertaan yang lebih besar dalam ekonomi. Peningkatan ini telah dapat dicapai melalui pelaksanaan berterusan Dasar Wanita Negara (DWN) dan Pelan Tindakan bagi Kemajuan Wanita yang mengandungi pelaksanaan program latihan bagi meningkatkan kepekaan dan kesedaran terhadap gender. Di samping itu, penghapusan kekangan undang-undang dan institusi yang menghalang penyertaan wanita dalam proses pembangunan telah memudahkan penglibatan wanita.

Dalam tempoh Rancangan Malaysia Kelapan (RMKe-8), usaha akan terus diambil untuk meningkatkan peranan, kedudukan dan taraf wanita bagi memastikan penyertaan mereka sebagai rakan kongsi bersama dalam pembangunan negara. Wanita akan disediakan dengan kemahiran dan pengetahuan untuk menghadapi cabaran globalisasi dan memenuhi keperluan ekonomi berasaskan pengetahuan.

Berdasarkan Banci Penduduk tahun 2000, kira-kira 48.9 peratus atau 11.4 juta daripada jumlah penduduk adalah wanita. Terdapat persamaan dalam struktur umur bagi wanita dan lelaki, dengan 52.4 peratus daripada penduduk wanita adalah dalam kumpulan umur 24 tahun dan ke bawah. Banci tersebut juga menunjukkan berikutan daripada pertambahan jangka hayat wanita, bahagian wanita dalam kumpulan umur 65 hingga 74 tahun telah bertambah daripada 3.0 peratus pada tahun 1991 kepada 4.3 peratus pada tahun 2000.

Walaupun terdapat 48 peratus wanita berada dalam kumpulan umur bekerja iaitu dalam lingkungan umur 15 hingga 64 tahun, mereka hanya merupakan satu pertiga daripada tenaga buruh. Penyertaan tenaga buruh wanita telah mencatat peningkatan daripada 43.5 peratus pada tahun 1995 kepada 45.8 peratus pada tahun 1997 tetapi telah berkurangan kepada 44 peratus pada tahun 1998 berikutan daripada kemerosotan ekonomi. Dengan pemulihan ekonomi, kadar tersebut telah bertambah kepada 44.5 peratus pada tahun 2000.

Jadual 1 : Peratusan Pengagihan Guna Tenaga Mengikut Gender Dalam Sektor, 1995 Dan 2000

Sektor	1995		2000	
	Lelaki	Perempuan	Lelaki	Perempuan
Pertanian, Perhutanan, Ternakan & Perikanan	71.4	28.6	73.2	26.8
Perlombongan & Kuari	82.1	17.9	87.0	13.0
Pembuatan	57.2	42.8	58.9	41.1
Pembinaan	93.5	6.5	94.0	6.0
Elektrik, Gas & Air	90.4	9.6	90.5	9.5
Pengangkutan, Penyimpanan & Komunikasi	87.9	12.1	86.9	13.1
Perdagangan Borong & Runcit, Hotel & Restoran	61.3	38.7	60.7	39.3
Kewangan, Insurans, Hartanah & Perkhidmatan Pemiagaan	60.1	39.9	60.1	39.9
Perkhidmatan Yang Lain	60.0	40.0	54.7	45.3
Jumlah	66.1	33.9	65.5	34.5

Sumber : Laporan Rancangan Malaysia Kelapan (RMKe-8)

Guna tenaga wanita dalam sektor perlombongan dan kuari mengalami penurunan terbesar, iaitu sebanyak 4.9 peratus di antara 1995 dan 2000 diikuti oleh sektor pertanian, ternakan dan perikanan yang mencatat penurunan 1.8 peratus dalam tempoh yang sama, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1. Pelbagai usaha telah dilaksanakan bagi membantu wanita yang terlibat untuk memasuki semula pasaran buruh, termasuk pelaksanaan program latihan bagi menggalakkan mereka menceburi perniagaan kecil serta latihan semula dan mengenal pasti serta menempatkan wanita dalam pekerjaan lain.

Jadual 2 : Peratusan Pengagihan Guna Tenaga Mengikut Sektor Dan Gender, 1995 Dan 2000

Sektor	1995		2000	
	Lelaki	Perempuan	Lelaki	Perempuan
Pertanian, Perhutanan, Ternakan & Perikanan	21.6	16.9	20.2	14.1
Perlombongan & Kuari	0.5	0.2	0.4	0.1
Pembuatan	20.2	29.4	20.6	27.3
Pembinaan	11.3	1.5	12.1	1.5
Elektrik, Gas & Air	0.9	0.2	0.7	0.1
Pengangkutan, Penyimpanan & Komunikasi	6.2	1.7	6.1	1.7
Perdagangan Borong & Runcit, Hotel & Restoran	16.6	20.5	18.1	22.3
Kewangan, Insurans, Hartanah & Perkhidmatan Pemiagaan	4.3	5.6	4.5	5.7
Perkhidmatan Yang Lain	18.4	24.0	17.2	27.1
Jumlah	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber : Laporan Rancangan Malaysia Kelapan (RMKe-8)

Secara keseluruhannya, sektor pembuatan telah menyerap bahagian terbesar pekerja wanita yang merupakan 27.3 peratus pada tahun 2000, selaras dengan peluang yang semakin meluas dalam sektor tersebut. Sektor lain yang merekodkan guna tenaga wanita yang tinggi ialah perdagangan borong dan runcit, hotel dan restoran, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 3 : Peratusan Pengagihan Guna Tenaga Mengikut Sektor Dan Gender, 1995 Dan 2000

Kategori Pekerjaan	1995		2000	
	Lelaki	Perempuan	Lelaki	Perempuan
Pekerja Profesional, Teknikal & Berkaitan	8.4	12.7	8.9	13.5
Pekerja Pentadbiran & Pengurusan	3.9	1.8	4.7	2.2
Pekerja Perkeranian & Berkaitan	7.5	17.5	7.1	17.5
Pekerja Jualan & Berkaitan	10.5	11.6	11.1	12.1
Pekerjaan Perkhidmatan	9.4	14.4	9.5	17.4
Pekerja Pertanian	21.9	16.6	20.4	14.8
Pekerja Pengeluaran & Berkaitan	38.3	25.4	38.4	22.6
Jumlah	100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber : Laporan Rancangan Malaysia Kelapan (RMKe-8)

Dalam tempoh Rancangan, struktur pekerjaan telah berubah dengan lebih ramai wanita menceburi bidang pekerjaan yang berpendapatan lebih tinggi. Bahagian wanita dalam kategori pekerjaan profesional dan teknikal telah meningkat daripada 12.7 pada tahun 1995 kepada 13.5 peratus pada tahun 2000, sementara bahagian wanita dalam kategori pentadbiran dan pengurusan mencatat pertambahan sebanyak 0.4 peratus dalam tempoh yang sama, seperti yang

ditunjukkan dalam Jadual 3. Bahagian wanita yang bekerja sebagai pekerja pertanian telah berkurangan daripada 16.6 peratus pada tahun 1995 kepada 14.8 peratus pada tahun 2000 selaras dengan penurunan bagi semua jenis pekerjaan dalam sektor tersebut. Wanita yang kebanyakannya bekerja sebagai pekerja pengeluaran dan yang berkaitan merupakan 22.6 peratus daripada jumlah pekerja wanita pada tahun 2000.

Pelbagai langkah telah dilaksanakan untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam pasaran buruh. Akta Pekerjaan 1955 telah dipinda pada tahun 1998, antara lain, menyediakan waktu anjal dan memberi kuasa kepada Menteri Sumber Manusia membuat peraturan mengenai faedah yang ditetapkan oleh undang-undang supaya dibayar kepada pekerja separuh masa mengikut kadar yang sama seperti yang diberi kepada pekerja separuh masa. Pindaan tersebut membenarkan wanita, khususnya suri rumah untuk mendapat faedah daripada pekerjaan secara separuh masa, di samping memberi kelonggaran kepada mereka untuk memenuhi tanggungjawab terhadap keluarga. Sebagai satu usaha untuk membenarkan pekerja wanita di sektor awam untuk menjaga bayi mereka yang baru lahir dan menggalakkan penyusuan ibu, mulai bulan Mei 1998, cuti bersalin selama 60 hari telah dibenarkan sehingga kepada kelahiran anak kelima. Di samping itu, peruntukan pelepasan cukai telah diberi kepada majikan untuk membina pusat penjagaan kanak-kanak di tempat kerja atau di kawasan berhampiran dengannya. Majikan juga telah digalakkan untuk menyediakan kemudahan seperti perumahan yang sesuai, pengangkutan dan penjagaan kesihatan bagi faedah mereka berhijrah dari luar bandar yang sebahagian besarnya adalah wanita.

Pembabitan wanita dalam pembangunan negara semakin jelas. Penglibatan mereka yang positif dalam ekonomi, dengan pertambahan jumlah yang memegang jawatan tinggi hingga ke tahap pengurusan tinggi dan usahawan semakin bertambah. Walaupun secara relatifnya, bilangan mereka masih lagi kecil berbanding dengan lelaki tetapi penyertaan mereka menunjukkan kemajuan yang positif.

Penyataan Masalah

Wanita kini memberi sumbangan secara langsung kepada pendapatan keluarga. Bagi kebanyakan wanita, berkerja menjadi satu keperluan apabila pendapatan suami mencukupi untuk menampung keperluan keluarga. Sifat penyayang, penyabar, lemah lembut dan sensitif adalah sifat yang diterima umum sebagai sifat semulajadi wanita. Oleh yang demikian, didapati dalam pemilihan jenis pekerjaan juga kaum wanita masih terkongkong dengan jenis pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan sifat wanita, seperti bidang kejururawatan dan pendidikan. Contohnya dalam bidang pendidikan pada tahun 1990, sebanyak 51.3 peratus daripada guru dan pegawai perkhidmatan pendidikan terdiri daripada kaum wanita. Begitu juga dengan bilangan yang mengikuti latihan perguruan. Peratusannya semakin semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 1970, sebanyak 41.9 peratus daripada mereka yang mengikuti latihan dalam bidang ini terdiri daripada kaum wanita dan peratusan ini meningkat kepada 56.1 pada 1990.

Keadaan yang wujud dahulu, yang mana kaum wanita biasanya diberi kerja yang *routine*, bergaji rendah dan tiada prospek, adalah atas pilihan kaum wanita

sendiri sama ada secara sedar atau tidak. Situasi demikian tidak akan wujud atau berterusan sekiranya kaum wanita sendiri tidak menyetujuinya. Hingga ke hari ini pun, pendapat yang mengatakan tempat wanita adalah di rumah bukan sahaja diakui oleh kaum lelaki malah diterima juga oleh kaum wanita.

Pada masa ini, wanita Malaysia kurang diwakili dalam sektor tenaga kerja. Walaupun 48 peratus rakyat Malaysia yang berumur antara 15 dan 64 tahun terdiri daripada wanita, ia hanya merupakan satu pertiga daripada jumlah tenaga kerja. Keadaan ini mungkin disebabkan kesukaran mereka mengimbangkan antara kerjaya dan komitmen kepada keluarga.

Walaupun wanita menyumbang hampir 50 peratus sumber tenaga tetapi mereka dilihat sebagai pekerja kelas kedua dan bukannya sebagai penentu dasar mahupun peringkat korporat. Sehubungan itu, berlakulah ketidakseragaman contohnya dalam pemberian pangkat, kenaikan gaji dan permohonan pinjaman ditolak kerana alasan tidak layak dan sebagainya.

Stereotaip gender yang terdapat di fikiran orang ramai mengenai pekerja wanita sebagai bersifat pasif, bekerja bukan kerana duit, kurang intelektual berbanding lelaki, bersifat pendesak dan kurang menaruh nilai yang tinggi terhadap pencapaian kerja haruslah dihapuskan. Pandangan seperti ini akan mengakibatkan wujudnya satu struktur sosial yang mendikriminasikan secara tidak langsung pekerja wanita dari segi pekerjaan dan seterusnya menghalang mobiliti kerjaya wanita. Pihak kerajaan perlulah mewujudkan persekitaran yang kondusif supaya wanita dapat duduk di barisan hadapan bersama-sama dengan golongan

lelaki, seiring dengan kemajuan dan pembangunan negara. Pekerja wanita juga perlu diberikan hak yang sama dalam sesebuah organisasi bagi kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan peluang pekerjaan yang lebih mencabar.

Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan bagi melihat halangan-halangan yang dihadapi oleh pegawai dan penolong pegawai wanita di dalam meningkatkan kerjaya mereka. Persoalan kajian ialah :

- 1) Apakah yang menjadi halangan utama di dalam mencapai kemajuan kerjaya Pegawai dan Penolong Pegawai Wanita?
- 2) Apakah status kemajuan kerjaya khususnya daripada aspek kenaikan pangkat pegawai wanita dalam hirarki pekerjaan di organisasi mereka?

Objektif Kajian

Objektif Umum

Objektif umum kajian ini ialah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi halangan kerjaya pegawai dan penolong pegawai wanita di dalam peningkatan kemajuan kerjaya.

Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini ialah :

- 1) Untuk mengetahui profil demografi dan latar belakang pegawai dan penolong pegawai wanita di Majlis Amanah Rakyat (MARA).
- 2) Untuk mengenalpasti faktor-faktor utama yang menjadi penghalang kepada pegawai dan penolong pegawai wanita di dalam kemajuan kerjaya.

Kepentingan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi halangan-halangan di dalam peningkatan kerjaya seseorang pegawai dan penolong pegawai wanita di sektor awam iaitu di Majlis Amanah Rakyat (MARA). Adalah diharapkan kajian ini dapat membantu pihak pengurusan untuk mengetahui halangan-halangan yang membataskan peningkatan kerjaya seseorang wanita terutamanya dari segi kenaikan pangkat.

Selain itu, kajian ini akan meningkatkan lagi pengetahuan mengenai psikologi wanita bekerja dan seterusnya menambah khazanah ilmu dalam pengajian wanita. Melalui hasil kajian ini, dijangka dapat membuka ruang yang lebih luas terhadap kajian-kajian yang akan mengenai topik yang berkaitan, terutamanya melibatkan kaum wanita di Malaysia.

Secara praktiknya, kajian ini dijangka dapat membantu kerajaan dalam menyediakan satu garis panduan yang sesuai bagi Dasar Wanita Negara untuk menyediakan peluang yang lebih baik kepada wanita. Selain itu, hasil kajian ini juga diharapkan dapat membantu dalam mengurangkan halangan-halangan kerjaya wanita dan tidak berlaku diskriminasi gender di perkhidmatan awam pada masa akan datang. Ini adalah kerana peranan wanita dari hari ke hari semakin mencabar dan sebaris dengan kaum lelaki bagi bersama-sama membangunkan negara.

Batasan Kajian

Oleh kerana wujudnya kekangan masa, kos yang terlibat dan tenaga kerja, kajian hanya memilih beberapa angkubah yang terpilih sahaja untuk diuji. Angkubah-angkubah tersebut adalah seperti keluarga, anak, takut untuk menghadapi kejayaan, pencapaian akademik, komunikasi dan pihak pengurusan. Walaupun penyelidik menyedari terdapatnya angkubah-angkubah lain yang turut mempengaruhi halangan kemajuan kerjaya wanita, namun penyelidik berpendapat angkubah-angkubah yang dipilih sudah memadai. Tambahan pula penyelidik tidak dapat mengawal keadaan, masa dan tempat apabila soalan kajian dapat dipenuhi.

Hasil kajian ini hanya sesuai dan diterima pakai untuk menunjukkan tahap faktor-faktor yang mempengaruhi halangan kemajuan kerjaya pegawai-pegawai dan penolong pegawai wanita di Ibu Pejabat Majlis Amanah Rakyat (MARA) sahaja dan ianya tidak boleh menunjukkan halangan kemajuan kerjaya untuk

semua pegawai dan penolong pegawai wanita yang sedang berkhidmat dalam perkhidmatan awam di negara ini.

Istilah Operasional

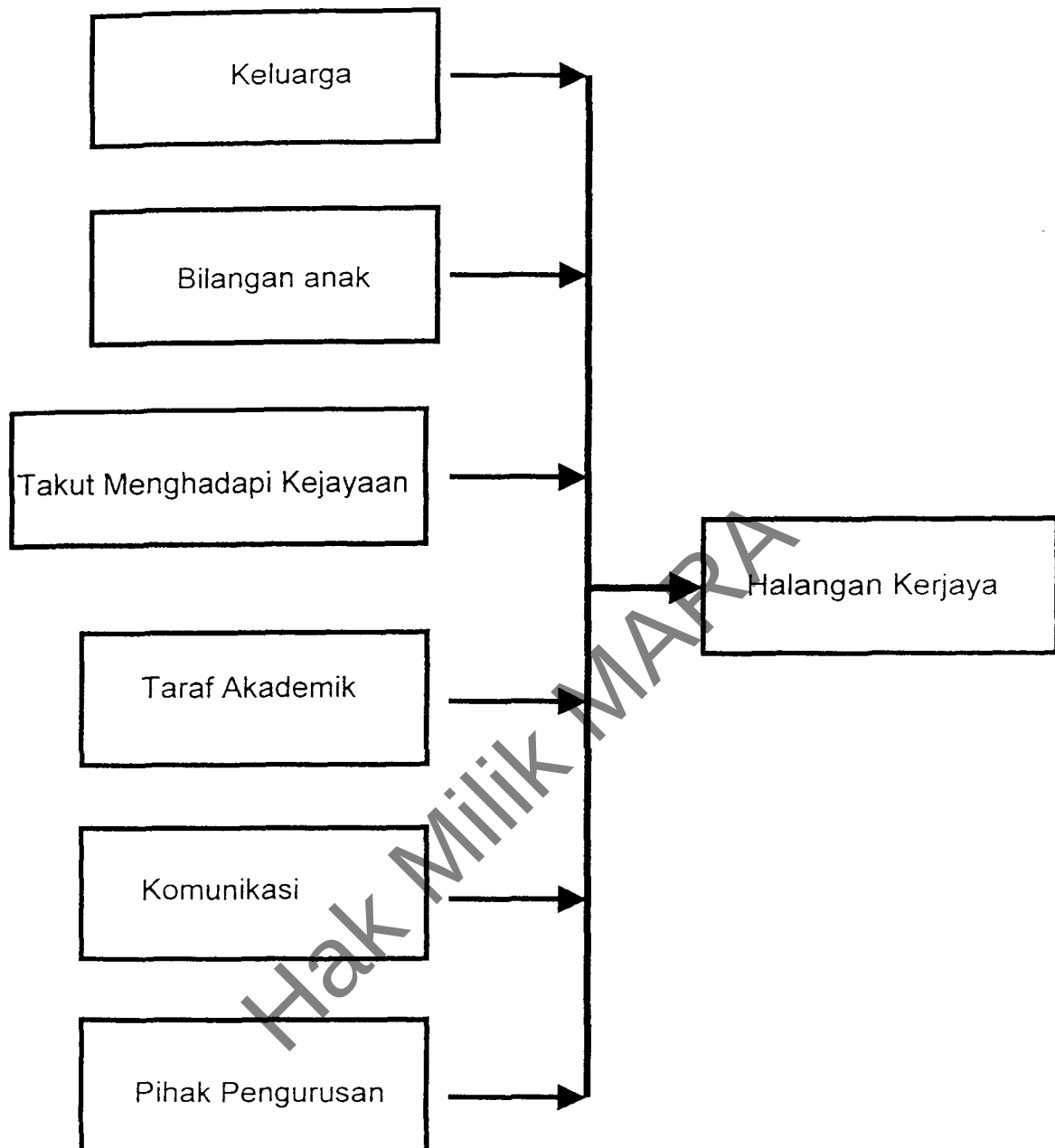
- 1) Kerjaya – Jawatan yang dipegang oleh seseorang individu itu sepanjang masa ia bekerja (Super dan Hall, 1978).
- 2) Kemajuan kerjaya – Satu pelan perhubungan antara individu dan organisasi, di mana matlamat individu itu adalah untuk mendapatkan peningkatan dari segi status, upah, pengiktirafan, autonomi profesional ataupun tingkat tanggungjawab.
- 3) Keluarga – Kumpulan yang terdiri daripada suami dan isteri serta anak-anak.
- 4) Bilangan anak – Jumlah anak yang masih di dalam tanggungan hasil daripada perkahwinan.
- 5) Takut atau Bimbang Menghadapi Kejayaan – Perasaan berbelah bahagi terhadap sesuatu kejayaan yang akan dialami.
- 6) Pencapaian Akademik – Tingkat kelulusan akademik yang diperolehi bagi membolehkan mereka menjawat jawatan yang sedia ada.

- 8) Komunikasi – Maklumat yang memberi makna sama kepada semua individu hakikatnya setiap individu memproses maklumat yang diterimanya berdasarkan pengalaman lalu dan persekitarannya (Dervin, 1983).
- 9) Pihak pengurusan – Orang atau individu yang merancang, mengorganisasi, memimpin dan mengawal daya usaha anggota-anggota organisasi dan menggunakan sumber-sumber lain organisasi bagi matlamat organisasi yang ditetapkan.

Hak Milik MARA

Angkubah Bebas

Angkubah Bergantung



Rajah 1 : Kerangka Konsep Kajian Yang Menunjukkan Hubungan Antara Angkubah Bebas dengan Angkubah Bergantung.

BAB II

SOROTAN LITERATUR

Di dalam Bab II iaitu Sorotan Literatur ini akan membincangkan tentang tiga perkara iaitu makna kemajuan kerjaya, teori-teori kemajuan kerjaya dan halangan-halangan kerjaya serta kajian-kajian lepas yang berkaitan.

Pada dua dekad yang lalu, kajian ke atas kedudukan wanita di dalam pengurusan banyak dibuat berdasarkan negara-negara barat. Di negara-negara membangun, hak yang sama rata dan penglibatan wanita di dalam jawatan pengurusan berkembang dengan lambat, begitu juga secara amnya wanita mempunyai peluang yang kurang di dalam pendidikan sebagai persediaan kepada mereka untuk melibatkan diri di dalam bidang pengurusan. Situasi ini berbeza dengan negara-negara maju seperti Amerika Utara dan Eropah Utara yang mana mempunyai peratus yang tinggi bilangan pengurus wanita. Statistik yang dilaporkan oleh Organisasi Buruh Antarabangsa menunjukkan bahawa peratus wanita yang memegang jawatan di dalam pengurusan lebih daripada 40 peratus di Australia, USA dan Kanada berbanding hanya 1.4 peratus di Bangladesh (ILO 1993; Parker & Fagenson, 1994). Tetapi bagi kedua-dua negara maju dan membangun ini, wanita yang berhasrat untuk memegang jawatan di dalam pengurusan berhadapan dengan halangan-halangan bagi memberi komitmen yang sepenuhnya di dalam pengurusan. Di antara halangan-halangan yang

dihadapi adalah terhadap hak terhadap sumber-sumber, terutamanya dari segi peluang kenaikan pangkat dan gaji berbanding lelaki yang memegang jawatan yang sama. Halangan lain bagi wanita berbeza mengikut bangsa dan etnik, organisasi atau tahap jawatan di dalam pengurusan. Sebagai tambahan, halangan lain yang memberi kesan kepada pengurus wanita ialah kurangnya peluang-peluang yang sama, keperluan untuk menyeimbangkan kerja dengan kehidupan peribadi dan stereotaip (Parker & Fagenson, 1994).

Namun demikian, baru-baru ini terdapat beberapa kajian yang dijalankan terhadap pengurus wanita di Malaysia. Kajian ini telah menunjukkan pertambahan bilangan wanita yang memegang jawatan di dalam pengurusan dan kerjaya profesional (Jamilah, 1999). Ini disokong dengan statistik oleh kerajaan pada tahun 1993 dengan pertambahan bilangan wanita yang mempunyai pendidikan. Nampaknya di dalam tahun 1992 dan 1993 bilangan graduan wanita mengatasi bilangan graduan lelaki dan ini menunjukkan potensi yang baik bagi kaum wanita untuk mengisi jawatan di dalam pengurusan dan kerjaya profesional berbanding dahulu (Rancangan Malaysia Ke-Tujuh, 1996-2000).

Menurut Lang dan Sieh, (1994), wanita di dalam peringkat pengurusan korporat lebih banyak terlibat di dalam sektor perkhidmatan seperti perhubungan awam, perundingan pengurusan dan komunikasi. Mereka merasakan bahawa mereka di dalam *"areas typically regarded as best suited for women to accommodate their career aspirations without disturbing the balance of power in management"*.

Seperti yang dinyatakan pada awalnya berbanding Australia, USA dan Kanada, bilangan wanita yang sangat sedikit memegang jawatan di dalam pengurusan di sesebuah organisasi, menyebabkan kurangnya penyelidikan dijalankan. Majoriti wanita Malaysia yang bekerja adalah di dalam tahap bukan-pengurusan, terutamanya di dalam kerja yang kurang kemahiran contohnya perkeranian dan operator pengeluaran (Rancangan Malaysia Ke Tujuh, 1996-2000), menunjukkan bahawa kurangnya wanita berbanding lelaki di dalam jawatan pengurusan atasan.

Secara umumnya wanita tidak secara keseluruhannya mewakili kesemua bahagian dalam pekerjaan. Wanita yang bekerja kebanyakannya ditemui di dalam profesyen-profesyen yang secara tradisinya sememangnya untuk wanita, terutamanya di dalam profesyen yang memberi pertolongan contohnya perkeranian dan kerja-kerja pentadbiran (Parker & Fagenson, 1994).

Makna Kemajuan Kerjaya

Kerjaya boleh merangkumi siri-siri kerja yang berkenaan di dalam organisasi atau kerja-kerja yang berlainan di dalam pelbagai syarikat. Pembangunan kerjaya merujuk kepada siri-siri kerja yang menampakkan kemajuan, contohnya peningkatan hirarki dalam pekerjaan, kenaikan gaji, memperolehi penghargaan dan penghormatan daripada rakan sekerja atau lebih bebas untuk mengejar kemahuan sendiri atau memilih sesuatu projek. Sekiranya kesemuanya ini dapat dicapai, maka lebih dianggap untuk berjaya (Gutek & Larwood, 1987).

Kemajuan kerjaya boleh didefinisikan mengikut dua perspektif, iaitu dari perspektif organisasi dan perspektif individu. Menurut Slavenski (1992) kemajuan kerjaya menurut perspektif organisasi didefinisikan sebagai satu susunan kemahiran, pengetahuan, nilai, matlamat dan kepentingan sumber manusia dengan perancangan dan matlamat organisasi serta hubungan pengurusan yang dinamik di antara mereka.

Super (1984) mendefinisikan kemajuan kerjaya dari perspektif individu sebagai memperoleh satu pengetahuan yang kekal dalam diri seseorang dan satu kefahaman diri terhadap dunia pekerjaan. Dengan itu individu boleh membuat pilihan dan keputusan berkaitan dengan kerja, latihan, pendidikan dan masa lapang pada setiap peringkat kehidupan dalam melaksanakannya. Hasil daripada pelaksanaan tersebut dinamakan kemajuan kerjaya.

Teori-teori Kemajuan Kerjaya

Banyak teori yang telah dihasilkan oleh para sarjana dan para pemikir di dalam bidang kerjaya. Kebanyakan teori kerjaya yang dihasilkan cuba menghuraikan dan menerangkan perhubungan di antara individu dengan bidang pekerjaan yang diceburi terutamanya yang berkaitan dengan keselarasan kerjaya, kepuasan kerjaya dan pencapaian di samping persoalan pokok yang berhubung dengan perkembangan kerjaya seseorang individu.

Umumnya teori kerjaya yang ada cuba menerangkan dan menghuraikan hubungan antara individu dengan bidang kerjaya yang diceburi. Ini termasuklah yang berkaitan dengan keselarasan kerjaya, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan belajar, pencapaian, produktiviti serta kestabilan kerja. Di samping itu teori-teori kerjaya ini juga membincangkan mengenai persoalan-persoalan lain yang berkaitan dengan perkembangan kerjaya seseorang individu daripada kecil hinggalah ke tua.

Teori-teori berkaitan dengan kemajuan kerjaya ini telah pun bermula pada tahun 1950 an. Teori tersebut dibentuk berdasarkan kajian yang dijalankan ke atas orang kulit putih, upah bagi golongan pertengahan hingga atasan serta penuntut-penuntut kolej (Zunz dan Sharyn, 1991). Teori yang sering mendapat perhatian dalam kajian kemajuan kerjaya dan berkaitan dengan gender adalah Teori Holland yang diwujudkan pada tahun 1985 oleh John Holland (Gutek & Larwood, 1987).

Holland telah mengkategorikan ciri personaliti kerja yang dikenalpasti menerusi gender. Beliau berpendapat bahawa disebabkan tatacara sosial, seseorang wanita itu sering terperangkap dalam ciri sosial personaliti kerja mereka sendiri. Keadaan ini menyebabkan mereka gemar berinteraksi dan berhubung dengan individu yang mempunyai matlamat yang sama dalam memberi bantuan ataupun pendidikan. Beliau melihat individu dalam personaliti ini mudah mesra, murah hati, bekerjasama, mengambil berat dan bijaksana. Pekerjaan yang sesuai bagi mereka adalah sebagai pekerja sosial.

Holland kemudiannya melihat jawatan pengurus selalunya diwakili oleh ciri personaliti yang bercita-cita tinggi. Ciri personaliti ini cenderung kepada matlamat yang teratur dan pencapaian ekonomi yang baik. Ciri personaliti yang dinyatakan di atas kebanyakannya dipunyai oleh lelaki yang dinyatakan sebagai agresif, yakin diri, tahan lasak dan berkarisma. Holland melihat wanita kurang terdedah kepada keadaan yang sedemikian dan menganggap peluang bagi pencapaian kerjaya yang setara dengan golongan lelaki adalah tipis. Ahli-ahli teori berpendapat bahawa golongan wanita dan lelaki dalam masyarakat mempunyai kebolehan, kepentingan dan peranan yang amat berbeza. Manakala pendapat lain menekankan bahawa pengalaman hidup adalah faktor yang membezakan kerjaya lelaki dan wanita. Pada awal 1980 an teori mengenai kemajuan kerjaya lebih banyak menekankan tentang isu gender di mana penyelidikan mengenai kemajuan kerjaya wanita dalam bidang pengurusan telah diperluaskan (Cox & Harquail, 1991).

Kebanyakan teori-teori yang dibincangkan pasti menimbulkan persoalan yang berkaitan dengan pembezaan jantina. Kerjaya wanita digambarkan berbeza daripada lelaki, walaupun diketahui sebab-sebab perbezaan jantina adalah bergantung kepada teori-teori itu sendiri sama ada lebih cenderung mengenai kerjaya lelaki ataupun wanita. Seseengah teoris memberi alasan bahawa kemampuan lelaki dan wanita, minat serta peranan mereka dalam masyarakat adalah berbeza pada dasarnya manakala yang lainnya tetap dengan hujah mereka yang mengatakah bahawa pengalaman hidup yang telah membentuk kerjaya wanita dan lelaki adalah berbeza. Walaupun pembangunan kerjaya wanita

pada dasarnya tidak berbeza dari pembangunan kerjaya lelaki, namun kerjaya wanita adalah lebih kompleks.

Teori-teori yang Menekankan Kerjaya Lelaki

Model kerjaya utama yang bercirikan pembangunan dewasa digambarkan agak menyimpang dari yang lazim berkaitan dengan wanita yang berumur sebagai kekurangan dari segi pembangunan yang memerlukan penjelasan tambahan. Sebagai contoh, Donald Super, salah seorang pencipta teori formal terawal pembangunan kerjaya, menganggap peranan wanita sebagai suri rumah yang mempunyai kesesuaian biologi dan sosial. Beliau memberi alasan bahawa kerjaya, orientasi kerjaya dan motivasi kerjaya wanita pada dasarnya berbeza daripada lelaki kerana peranan wanita sebagai penjaga anak-anak menjadikan titik penting dalam sesebuah rumah dan menjadikan rumah sebagai tempat utama dalam kerjaya mereka.

Super telah mencadangkan bahawa individu mempunyai empat tahap psikologi yang berlainan dalam kerjaya mereka iaitu penjelajahan (*exploration*), pengukuhan (*establishment*), penyelenggaraan (*maintanance*) dan penurunan (*decline*) yang menghasilkan empat corak kerjaya bagi lelaki dan tujuh corak kerjaya bagi wanita. Corak kerjaya bagi lelaki menurut Teori Super ini ialah : 1) kukuh, pekerjaan yang dapat bertahan lama bermula selepas tamat persekolahan, 2) adat kebiasaan, bagi mengukuhkan pekerjaan profesion dimulakan dari peringkat asas, 3) tidak stabil, gagal untuk mengukuhkan pekerjaan sedia ada pada percubaan pertama dan berubah kepada kerjaya di mana individu dapat

atau tidak mengukuhkan dirinya, 4) percubaan berulang kali, sering bertukar pekerjaan dan tidak ada satupun yang dapat mengekalkan dirinya sebagai stereotaip gender.

Manakala corak kerjaya bagi wanita yang dinyatakan dalam teori Super ialah : 1) kekuatan dalam menjalankan kerja rumah, berkahwin selepas tamat sahaja persekolahan dan tiada pengalaman kerja, 2) adat kebiasaan, di mana perkahwinan dan bekerja sepenuh masa di rumah adalah matlamat utama, 3) kukuh dalam pekerjaan, bekerja sebagai kerjaya hidup di samping perkahwinan 4) '*double track*', iaitu menyambung kerja selepas berkahwin menghasilkan dwi kerjaya, 5) gangguan, urutan bekerja di luar dan di rumah, 6) percubaan berulang kali, corak yang tidak berkaitan dengan kerja golongan lelaki (sering bertukar pekerjaan dan tiada satu pun yang dapat bertahan untuk mengekalkan pekerjaan tersebut).

Model kemajuan kerjaya yang lain juga mengusulkan kecenderungan yang sama. Contohnya, dalam penylasan pemilihan pekerjaan individu, Eli Ginzberg dan rakan-rakannya menjadikan lelaki sebagai ikutan utama mereka kerana 'dalam masyarakat kita peranan kerja telah dinaik taraf dan diberikan keutamaan kepada lelaki'. Ginzberg juga menyatakan bahawa andaian mereka isu kerjaya lelaki menentang wanita disokong oleh kajian mereka. Lelaki menyatakan bahawa perkahwinan tidak memberi kesan kepada pemilihan pekerjaan mereka. Sebaliknya, wanita pula dilaporkan tidak mempunyai pandangan yang mutlak terhadap kehidupan yang akan mereka lalui kerana berkemungkinan besar kehidupan mereka kelak akan ditentukan sama ada mereka berkahwin atau tidak

dan apabila mereka akan berkahwin siapakah yang akan mereka kahwini, apabila mempunyai anak, berapa banyak anak yang akan dilahirkan dan juga bergantung kepada tindak tanduk suami dalam institusi pekerjaan. Tiga jenis bentuk kerjaya wanita yang telah dikenalpasti iaitu : 1) orientasi kerja, 2) orientasi perkahwinan dan 3) kombinasi antara pekerjaan dan perkahwinan yang mana perkahwinan didominasi. Secaranya kontranya, lelaki digambarkan hanya tertumpu pada orientasi kerja. Sepertimana Super, Ginzberg juga mengatakan bahawa proses pembangunan kerjaya antara lelaki dan wanita adalah sama banyak kecuali perkahwinan lebih penting berbanding pekerjaan dalam perancangan kerjaya bagi kebanyakan wanita.

Kebanyakan teori-teori terbaru mengenai pembangunan kerjaya tidak berapa jelas tentang pengesahan mereka berkenaan peranan jantina. Bagaimanapun, banyak tuduhan diberikan kepada teori-teori ini yang mana masih tidak sedar akan data-data mengenai bentuk kerjaya lelaki dengan wanita dilabelkan sebagai kes-kes yang khusus dengan teori-teori yang telah dinyatakan. Contohnya, Schein, E. telah mengenalpasti tahap-tahap dalam kitaran kerjaya seperti apabila ia berkembang, ada fantasi dan pengembaraan (umur 0 hingga 21), masuk dalam dunia pekerjaan (16 hingga 25), ada latihan asas (16 hingga 25), penglibatan sepenuhnya pada awal kerjaya (17 hingga 30), penglibatan sepenuhnya pada pertengahan kerjaya (25 ke atas), krisis pada pertengahan kerjaya (35 hingga 45), di akhir-akhir kerjaya dalam tiada peranan kepimpinan (40 hingga bersara) dan akhirnya bersara.

Teori-teori yang Menekankan Kerjaya Wanita

Gilligan (1985) menawarkan penjelasan alternatif bagi tahap-tahap pembangunan moral yang asalnya diusulkan oleh Lawrence Kohlberg dengan memasukkan nilai berdikari dan '*connectedness*' dalam diri wanita. Beliau memberi alasan bahawa bentuk pembangunan lelaki tertumpu ke atas nilai-nilai keadilan. Pembangunan lelaki bermula dengan pembahagian dan secara individu, menitikberatkan pencapaian, yang mana juga meneroka keintiman dan perhubungan dengan orang lain dan akhirnya menunjukkan orang lain sama pentingnya dengan diri sendiri. Bagi wanita, bentuk pembangunan adalah sebaliknya. Ia bermula dengan andaian perkaitan dan berdikari, akan meneroka maksud perpisahan dan keindividualiti membenarkan wanita untuk memperlihatkan sumbangan mereka sama pentingnya dengan yang lain. Bagi Gilligan, secara moralnya, wanita tidak kurang dibangunkan berbanding lelaki, tetapi pengalaman hidup kemungkinannya pada dasarnya berbeza daripada lelaki.

Austin (1986) menunjukkan model pembangunan kerjaya lelaki dan wanita yang menumpukan bagaimana pengalaman sosial dan kekangan-kekangan di tempat kerja memberi peluang untuk membentuk pengalaman kerja seseorang individu itu seperti persepsi tentang apa jua kerja yang boleh dicapai dan lebih memenuhi keperluan pembangunan, yang mana akan memberi kesan kepada pemilihan kerjaya akan datang. Pengalaman sosial wanita membawa mereka untuk mempertimbangkan hanya set-set tertentu untuk pemilihan pekerjaan; kekangan pada peluang-peluang yang mana meletakkan mereka ke tahap yang mereka jangkakan untuk mencapai apa yang mereka mahukan dalam kerjaya

mereka. Ini adalah kerana lelaki tidak subjek kepada kekangan dan jangkaan yang sama dan ini berbeza dengan pembangunan kerjaya dan kedewasaan wanita.

Sebaliknya, Gutek & Larwood (1987) memberi alasan bahawa teori-teori pembangunan kerjaya lelaki dan wanita seharusnya diasingkan bagi pelbagai tujuan tertentu : Lelaki dan wanita mempunyai jangkaan yang berbeza dengan pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Wanita selalunya berhadapan dengan banyak kekangan dalam tempat kerja, yang selalunya dalam penggunaan jantina yang sama untuk menyewa dan membuat keputusan dan di dalam membuat penilaian. Kehidupan keluarga juga sering dianggap sebagai tidak relevan dengan model kerjaya lelaki tetapi ia amat penting bagi wanita. Suami dan isteri tidak melengkapkan antara satu sama lain terhadap kerjaya masing-masing, dan isteri biasanya lebih rela untuk berpindah atau menyesuaikan diri dengan kerjaya suami mereka. Gutek & Larwood mengenalpasti 5 unsur-unsur yang menyatakan bahawa teori pembangunan kerjaya wanita perlu mempunyai ciri-ciri seperti persediaan terhadap kerjaya, peluang-peluang yang sedia ada, perkahwinan, hamil dan anak-anak serta masa. Situasi seperti ini dilihat sebagai membawa kepada kejayaan kerjaya yang mana wanita disediakan masa remaja untuk menjangkau sesebuah kerjaya, cari peluang yang sesuai untuk kerjayanya, memulakan kerjayanya pada umur yang sama seperti lelaki, masih mempunyai komitmen untuk bekerja sama ada dia sudah berkahwin atau mempunyai anak dan kemudiannya kembali kepada kerjayanya secepat yang mungkin.

Bagi melihat teori kerjaya wanita, Wick, J. B telah mengenalpasti "*seasons of a women life*" dengan mengkaji semula model pembangunan lelaki dewasa

Levinson dalam konteks wanita (Powell, 1993). Beliau melihat wanita menitikberatkan hubungan dan juga kemajuan kerjaya yang menyokong tahap-tahap yang dikemukakan oleh Levinson dan tugas-tugas pembangunan yang diagihkan kepada setiap tahap. Contohnya pada awal tahap perubahan dewasa (umur 17-28) walaupun mereka sedar keperluan untuk membuat keputusan terhadap matlamat kerjaya, wanita lebih menitikberatkan perkahwinan dan membentuk penglibatan mereka sebagai individu dewasa. Pada tahap akhir pengukuhan (settling down), (umur 36-40) di mana tumpuan golongan lelaki pada masa ini adalah untuk mengukuhkan keadaan mereka dan golongan wanita telah memilih kehidupan mereka untuk memelihara anak-anak. Pada tahap pertengahan umur dewasa (umur 40-50) merupakan masa yang dijanjikan untuk wanita. Golongan lelaki yang telah berjaya mencapai kejayaan pula akan bersara dan bagi wanita yang sanggup mengorbankan hubungan perkahwinan dengan pekerjaan akan lebih berdikari dan berusaha lebih kuat ke atas kejayaan mereka.

Ekoran daripada teori-teori kerjaya ini, muncul pula teori-teori yang masih baru yang menekankan ciri-ciri istimewa dan unik terhadap kerjaya wanita dengan mengadaptasi sedikit pendekatan tradisional kemajuan kerjaya. Contohnya Helen Austin telah mengemukakan satu model kemajuan kerjaya lelaki dan wanita yang memfokuskan bagaimana pengalaman sosialisasi dan halangan terhadap peluang di tempat kerja membentuk jangkaan individu. Di mana keadaan ini mendorong individu tersebut membuat pilihan di dalam kerjaya mereka (Powell, 1993).

Berbeza dengan pendapat Gutek dan Larwood (1987), teori mengenai kemajuan kerjaya lelaki dan wanita perlu diasingkan. Ini berdasarkan lelaki dan

wanita mempunyai jangkaan yang berbeza berkaitan dengan pekerjaan, golongan wanita lebih sering menghadapi masalah di tempat kerja terutama dalam pengambilan pekerja dan keputusan kenaikan pangkat serta penilaian prestasi. Mereka juga berpendapat dalam model kerjaya lelaki kehidupan keluarga dianggap sebagai sesuatu yang tidak berkaitan sedangkan wanita menganggap ianya sebagai sesuatu yang amat penting. Dengan keadaan ini Gutek dan Larwood (1987) telah mengenalpasti lima elemen yang perlu ada dalam teori kerjaya wanita iaitu persediaan kerjaya, kenalpasti peluang, status perkahwinan, anak dan masa. Mereka berpendapat bahawa dengan adanya elemen-elemen ini golongan wanita akan lebih bersedia untuk terlibat di dalam kerjaya dan memperolehi peluang yang telah dikenalpasti, melaksanakan kerjaya mereka pada umur yang sama dengan lelaki, mengekalkan penglibatan pekerjaan sama ada sudah berkahwin dan memperolehi anak.

Pendapat Haynes mempunyai kenyataan yang hampir sama dengan teori psikoanalitik yang dicadangkan oleh Sigmund Freud. Teori ini berpendapat golongan wanita mempunyai sifat yang pasif, mengasuh, penyayang dan keibuan dan mereka sentiasa meminta kebenaran orang lain dan gemar menggembirakan orang lain. Manakala golongan lelaki dilihat sebagai aktif, agresif, bersikap duniawi, suka menghukum, mementingkan diri sendiri dan berdikari. Sikap mereka juga sering dilihat seperti ingin menguasai individu lain (Donald & Janet, 1994).

Powel (1993) pula telah memetik pandangan pakar kemajuan kerjaya Donald Super yang melihat peranan wanita sebagai seorang surirumah disebabkan tuntutan biologi dan sosial. Dalam teori oleh Super ini, beliau melihat

bahawa kerjaya wanita, orientasi kerjaya dan motivasi kerjaya adalah berbeza dengan golongan lelaki. Perbezaan ini disebabkan peranan semulajadi wanita melahirkan dan menjaga anak. Faktor ini dikatakan mempengaruhi mentaliti wanita yang bekerja di luar rumah, seterusnya motivasi mereka untuk maju dalam kerjaya.

Ini turut diakui oleh Ollenburger dan More (1992). Menurut beliau, lelaki dan wanita bekerja di dalam bidang yang sangat berbeza. Walaupun terdapat wanita yang bekerja sebagai pekerja profesional, namun penglibatan wanita profesional adalah terhad kepada sebilangan jenis pekerjaan profesional sahaja seperti doktor, peguam dan sebagainya.

Kajian-kajian Lepas Yang Berkaitan

Kajian awal mengenai kemajuan kerjaya wanita memfokus kepada vokasional wanita atau orientasi kerjaya mereka. Dengan erti kata lain, kajian di dalam mengetahui jenis-jenis pilihan vokasional yang dibuat oleh wanita adalah kurang penting berbanding isu-isu mengapa wanita memburu kerjaya (Kriger, 1972).

Psathas (1968) mencadangkan beberapa faktor yang mempengaruhi penglibatan wanita di dalam pekerjaan. Penekanan budaya, situasi dan elemen-elemen perubahan persekitaran, kehendak untuk berkahwin, tempoh perkahwinan, keadaan ekonomi suami dan sikap terhadap pekerjaan wanita serta kecenderungan peranan yang dimainkan oleh wanita sebagai menentukan

keputusan wanita untuk bekerja. Penulis lain telah memfokus secara terperinci ke atas halangan-halangan kepada kemajuan kerjaya wanita. Matthews dan Tiedeman (1964) telah mengkhususkan empat konflik terhadap wanita iaitu (1) aspirasi dan pencapaian di dalam kerjaya memerlukan pengorbanan di dalam perkahwinan; (2) peranan jantina dalam keluarga yang meletakkan wanita sebagai suri rumah bukan sebagai pencari nafkah; (3) konflik rumah-kerjaya; (4) pertembungan umur yang ideal untuk berkahwin dengan keperluan untuk melanjutkan pelajaran bagi memenuhi matlamat di dalam pencapaian kerjaya.

Farmer (1976) mencadangkan enam halangan-halangan dalaman kepada wanita (termasuk takut atau bimbang menghadapi kejayaan, orientasi peranan jantina, pengambilan risiko tingkahlaku, konflik rumah-kerjaya dan rendahnya tahap keyakinan diri terhadap tahap pendidikan) dan tiga halangan persekitaran (termasuklah diskriminasi, sosialisai keluarga dan kemudahan-kemudahan yang disediakan seperti pusat penjagaan anak). Begitu juga, Harmon (1979) mengutarakan bahawa kemajuan kerjaya wanita dipengaruhi oleh kedua-dua faktor halangan iaitu internal atau psikologi dan eksternal atau sosiologi.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Haynes (1989) beliau telah menghuraikan beberapa proses psikologi dan sosial yang mewujudkan perbezaan wanita dan lelaki ke atas pengurusan kerja. Beliau melihat kelemahan wanita adalah kerana kurangnya pendedahan tingkahlaku untuk menerima risiko, kurangnya peluang untuk memegang peranan sebagai ketua dan untuk mempelajari aktiviti berkumpulan. Golongan wanita ini percaya bahawa kejayaan mereka adalah berdasarkan kepada tuah dan bukan ditentukan oleh diri sendiri.

Manakala pandangan Haynes terhadap golongan lelaki ialah golongan ini cenderung untuk melihat kejayaan mereka dalam kemajuan kerjaya adalah berdasarkan kepada bakat, kerja yang bersungguh-sungguh dan perancangan yang baik.

Epstein (1988), menjelaskan tentang perkaitan seks dan penempatan kerja. Lelaki dan wanita sering diasingkan dan distereotaipkan dari segi penempatan kerja dan kemajuan mereka di bidang kerjaya. Wanita pula masih ditempatkan pada bahagian kerja yang bergaji dan berprestij rendah. Epstein turut menyatakan bahawa di dalam setiap bidang pendidikan dan kerjaya, wanita sering tertumpu pada bidang pekerjaan yang bertaraf lebih rendah daripada lelaki dan ini berlaku di seluruh dunia sama ada di dalam sistem sosialis, komunis ataupun masyarakat barat.

Perun dan Bielbly (1981) menyatakan bahawa pemahaman tentang tingkahlaku pekerjaan wanita melibatkan perspektif keseluruhan kehidupan dan pengetahuan tentang kesan halangan-halangan struktur sosial terhadap wanita, di mana pengekal stereotaip peranan jantina terhadap pekerjaan dan pengasingan jantina mengikut pekerjaan. Mereka mencadangkan bahawa masa dan penangguhan bagi menyelaraskan kitaran kerja dan keluarga merupakan variabel yang penting di dalam kemajuan kerjaya wanita.

Kajian tentang pembangunan kerjaya adalah sejajar dengan penyelidikan dalam pembangunan manusia. Sehingga kini (semenjak 20 tahun yang lepas), banyak fokus penyelidikan pembangunan profesional adalah terhadap lelaki.

Lelaki yang muda adalah dijangkakan untuk memilih kerjaya mereka dan meninggalkan pekerjaan mereka sepanjang masa mereka bekerja. Penekanan penyelidikan pada masa ini adalah mengenai proses pemilihan pekerjaan.

Kajian asal mengenai wanita yang tidak mengikuti haluan kerjaya ini menganggap bahawa mereka “lebih rendah dalam sesetengah cara, menghampakan dan tidak memuaskan” (Gutek & Larwood, 1987). Kajian pada lewat 1960an dan awal 1970an akhirnya menyangkal pandangan bahawa wanita yang bekerjaya adalah menyimpang daripada kelakuan asal, tetapi ianya tidak sehinggalah pertengahan 1970an yang mengubah pandangan pembangunan manusia mula mempertimbangkan kerjaya. Proses kedewasaan tidak lagi dianggap sebagai satu proses yang statik. Akibatnya, kerjaya juga bolehlah dilihat sebagai proses perubahan dan pembangunan di peringkat dewasa di dalam kitaran kehidupan.

Kajian mengenai pembangunan kerjaya terhadap wanita agak baru dan kebanyakannya masih menganggap kebiasaannya lelaki berhak memilih pekerjaan dan meningkatkan kerjaya mereka berbanding pekerja wanita. Kebanyakan wanita meletakkan peranan mengasuh sebagai yang utama dan kemudian barulah kerjaya mereka.

Di dalam pemerhatian terhadap literatur pembangunan kerjaya wanita, Diamond, E. (1987) menyebut sesetengah kajian yang bersetuju bahawa wanita mengalami pelbagai pilihan pekerjaan di peringkat awal dan motivasi yang sama dengan lelaki tetapi pilihan untuk pekerjaan yang sebenar adalah lebih rumit bagi

wanita dan ianya terhalang disebabkan ciri-ciri demografi, institusi dan pertimbangan ekonomi contohnya pendapatan, keselesaan, kefleksibelan masa, tanggungjawab di rumah dan tingkah laku suami. Sebilangan kajian mengatakan bahawa proses pemilihan pekerjaan bagi wanita adalah bertimbal balik. Teori-teori awal menganggap pilihan vokasional adalah satu hala di mana fungsi perbezaan dan keutamaan antara individu dianggap tidak lengkap bagi sesiapa yang mengkaji tentang kerjaya profesional wanita. Di dalam hal dengan wanita, individu-individu yang memilih pekerjaan tetapi organisasi juga memilih pekerja dengan melihat pada kematangan mereka menyesuaikan diri atau tidak dalam mengimbangi tanggungjawab terhadap keluarga dan kerjaya bagi kebanyakan pekerja wanita.

Menurut Rix dan Stone (1984), "selagi ada wanita yang mahu memikul tanggungjawab terhadap keluarga mereka tidak akan mempunyai daya saingan bagi meningkatkan kerjaya seperti mana yang telah ditetapkan". Kenyataan ini dibuat khususnya bagi wanita dalam pengurusan kerjaya kerana pada tahun-tahun utama terhadap tanggungan kanak-kanak juga merupakan kunci kepada tradisi peningkatan kerjaya.

Larwood & Gattiker (1987) mengkaji perbezaan perjalanan kerjaya bagi lelaki dan wanita. Mereka menjangkakan untuk melihat peningkatan yang progresif agar perubahan positif tersebut ada kaitannya dengan hirarki kejayaan sesebuah organisasi. Mereka juga menjangkakan wanita ini secara sistematiknya lebih lambat apabila dikaitkan dengan lelaki di dalam pembangunan kerjaya mereka kerana ramai wanita tidak menjangkakan kejayaan organisasi dan dengan

itu mereka tidak berusaha ke arah itu dan juga kerana ramai pekerja-pekerja yang tidak menjangkakan wanita boleh mencapai kejayaan. Ini menyebabkan peluang yang terhad bagi mereka untuk berjaya dalam kerjaya. Bagi menguji hipotesis ini, Larwood dan Gattiker mengkaji 215 individu yang mana dikenali oleh 17 perbadanan terbesar di California.

Secara umumnya, hipotesis mereka telah disahkan. Pengecualian terbanyak ialah individu-individu tidak bergerak searah dan lari dari posisi pegawai. Secara keseluruhannya, mereka mempunyai tahap profesional yang tinggi dan posisi-posisi yang tinggi dalam jabatan-jabatan mereka berbanding wanita. Kemajuan adalah tidak kurang biasanya bagi wanita. Kajian ini mengesahkan kajian awal yang mana kejayaan awal adalah berguna bagi hirarki kejayaan pada masa akan datang. Pengarang juga menemui bukti sebagai cadangan tetapi tidak membuktikan diskriminasi seks.

Wanita yang berumur masih diperlukan di belakang lelaki-lelaki yang berumur, yang mana wanita-wanita dewasa dikatakan pula berada di belakang lelaki-lelaki dewasa. Sebaliknya bentuk yang menandakan adanya kuasa luaran di luar kawalan wanita adalah lebih penting bagi memastikan kejayaan seseorang wanita dalam kerjaya berbanding dengan kejayaan seorang lelaki dalam kerjaya mereka (Larwood & Gattiker, 1987).

Kegagalan bagi struktur kerja sesebuah institusi untuk memudahkan konflik keluarga yang bekerja jelasnya mempengaruhi pembangunan kerjaya bagi wanita profesional. Sebagai contoh wanita yang bekerja di kawasan Los Angeles, Valdez

dan Gutek (1987) mendapati bahawa sebahagian besar daripada apa yang dijangkakan perbandingan wanita dalam posisi pengurusan adalah yang telah diceraikan atau berpisah, menunjukkan bahawa perkahwinan dan tanggungjawab keluarga berbeza kesannya di antara lelaki dan wanita.

Penemuan lain mengenai pembangunan kerjaya wanita menunjukkan perkahwinan dan anak-anak mempengaruhi kerja dan peluang kerja lebih daripada kerja mempengaruhi keluarga (Laws, 1979). Dengan erti kata lain, kemudahan yang disediakan tidak simetrik.

Lawson (1990) dalam kajiannya mengenai perbezaan keinginan dan penerimaan di antara pekerja lelaki dan pekerja wanita terhadap pekerjaan mereka dan hasil kajian menunjukkan bahawa walaupun lelaki dan wanita memegang jawatan yang sama tetapi mereka menunjukkan tahap kepuasan kerja yang berbeza. Malahan wanita begitu mudah merasa tertekan atas pengaruh situasi dan keadaan yang menghalang mereka meningkatkan peluang kerjaya masing-masing.

Brezina dan Tanner (1991) yang menjalankan kajian mengenai pandangan pengurus atasan di kalangan lelaki dan wanita dalam perkhidmatan awam. Mereka mendapati antara lain, amat sedikit wanita memegang jawatan kanan kerajaan dan sekiranya ada wanita berkenaan pastinya mempunyai pencapaian akademik yang lebih baik berbanding lelaki. Namun begitu, peluang wanita berkenaan untuk terus meningkat dalam kerjaya masing-masing lebih rendah berbanding rakan sekerja lelaki. Kebanyakan lelaki dan wanita merasa puas

bekerja dengan kerajaan kerana perkhidmatannya yang berterusan sehingga pencen dan mempunyai ganjaran yang berpanjangan. Akan tetapi mereka mempunyai pendapat yang sama iaitu tidak menggalakkan golongan muda menyertai perkhidmatan awam.

Kajian yang dijalankan oleh Ong dan Long (1995) ke atas wanita bujang yang bekerja sebagai eksekutif di sektor swasta menunjukkan bahawa ramai wanita bujang menjawat jawatan eksekutif berbanding lelaki. Kajian tersebut menunjukkan bahawa wanita yang berjawatan eksekutif terpaksa membayar 'harga yang tinggi' dengan melambatkan perkahwinan dan perlu membuat pengorbanan sekiranya ingin berjaya dalam kerjaya masing-masing. Ini kerana kebanyakan wanita berkenaan beranggapan bahawa hidup membujang akan memberi kelebihan kepada mereka untuk mencapai kepuasan kerja dan seterusnya memenuhi cita-cita yang lebih tinggi dalam kemajuan kerjaya masing-masing. Walaupun kebanyakan mereka begitu optimis mengenai peningkatan kerjaya tetapi kemajuan selanjutnya seringkali terhalang kerana wujudnya diskriminasi 'gender' yang masih menebal dalam organisasi pekerjaan.

Ekoran peningkatan penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan di Malaysia, Nik Rosnah dan Norma (1994) mendapati bahawa semakin ramai wanita berjaya menerokai bidang pekerjaan yang sebelum ini hanya dikuasai lelaki sahaja. Hasil kajian ini juga menunjukkan masih terdapat ruang untuk wanita mendapatkan keyakinan diri dan hak mereka di dalam sektor pekerjaan yang mana siruasi tersebut akan meningkatkan lagi keupayaan dan kesedaran mereka terhadap kemajuan kerjaya masing-masing.

Manakala Asmawar Samat (1995) dalam kajiannya mengenai sebab yang menghalang pengurus wanita untuk terus meningkatkan kerjaya masing-masing dalam suasana persekitaran sistem pengurusan di Malaysia dengan membuat perbandingan yang dicapai di Amerika Syarikat baik di sektor swasta mahupun di sektor perkhidmatan awam. Kajian beliau menunjukkan bahawa pengurus lelaki lebih dominan berbanding pengurus wanita dalam menguasai jawatan penting baik di perkhidmatan kerajaan mahupun di sektor swasta. Walaupun didapati wujud peningkatan bilangan wanita memegang jawatan utama dalam kedua-dua sektor tetapi jumlahnya masih terlalu kecil dan perlahan disebabkan oleh sikap mereka yang kurang menonjol dan acuh tak acuh dengan pekerjaan masing-masing. Namun dengan bertambahnya bilangan wanita yang mendapat pendidikan, sedikit demi sedikit sikap negatif tersebut telah berubah. Asmawar juga mencadangkan supaya langkah-langkah tertentu diambil untuk menggalakkan wanita terus menyumbangkan khidmat dalam bekalan tenaga buruh negara.

Halangan Keluarga

Wanita adalah tidak dijangkakan untuk memilih pekerjaan mereka dengan cara yang sama dengan golongan lelaki. Adalah dijangkakan, kebanyakan wanita akan memilih untuk berumahtangga, tetapi proses tersebut agak rumit kerana sesetengah perancangan bergantung kepada siapa yang mereka akan kahwini dan pada umur berapa mereka akan berkahwin. Kesannya golongan wanita mendapatkan pendidikan dan bekerja sehinggalah mereka berkahwin ataupun mendapat anak. Secara amnya, golongan wanita dijangkakan tidak dapat

memajukan kerjaya mereka dan pihak majikan juga menjangkakan pekerja wanita tidak dapat bekerja dalam jangka masa yang lama (Gutek & Larwood, 1987).

Falk dan Cosby (1978) menyatakan secara terperinci beberapa masalah yang menyebabkan gangguan kepada kemajuan kerjaya wanita. Ia merangkumi sosialisasi wanita ke arah peranan tradisional, jenis pekerjaan mengikut jantina, konflik di antara perkahwinan dan kejayaan di dalam pekerjaan, pengaruh dan tekanan daripada mereka yang hampir terhadap tuntutan peranan tradisional.

Di dalam kajian yang dijalankan oleh Powell (1993), terdapat tiga faktor yang boleh mempengaruhi kemajuan kerjaya seseorang wanita iaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor sosial. Faktor personal ini merangkumi ketegangan konflik dalam keluarga. Kebanyakan alasan-alasan yang menyebabkan gangguan ke atas kerjaya wanita ialah untuk memuaskan permintaan terhadap peranan dwi kerjaya. Keprihatinan terhadap keluarga berbeza di antara lelaki dan wanita, terutamanya dari segi pengurusannya. Lebih sedikit pengurus wanita berbanding pengurus lelaki berkahwin atau mempunyai anak. Melihat pada tahap pengurusan atasan, lebih 90 peratus eksekutif atasan lelaki telah berkahwin dan mempunyai anak, selebihnya kurang daripada separuh eksekutif atasan wanita yang telah berkahwin dan mempunyai anak. Ini mungkin disebabkan pasangan kepada pengurus lelaki kurang berminat untuk bekerja di luar rumah dan lebih gemar mengendalikan tanggungjawab keluarga berbanding pasangan kepada pengurus wanita.

Tidak ramai lelaki yang melihat perkahwinan atau keluarga sebagai halangan di dalam kerjaya atau di dalam mencapai kejayaan kerjaya mereka. Lelaki akan memilih untuk meletakkan persaingan mengikut keutamaan di antara kerja, keluarga dan keputusan kerjaya. Wanita, bagaimanapun mengutamakan tanggungjawab ke atas keluarga terutama sekali apabila kedua-dua mereka bekerja sepenuh masa. Bagi faktor organisasi Powell (1993) telah membahagikannya kepada empat faktor yang mempengaruhi kemajuan kerjaya wanita iaitu pelaksanaan jadual kerja di pejabat dan sokongan keluarga, keputusan mengenai kakitangan, keputusan mengenai laluan kerjaya dan kenaikan pangkat serta mentor jaringan kerja dan maklumbalas. Hasil daripada faktor ini boleh mengakibatkan halangan bagi kemajuan kerjaya seseorang wanita itu. Menurut pandangan beliau lagi, faktor sosial adalah berkaitan dengan kehendak perundangan dan program-program kerajaan. Contohnya peruntukan yang melarang diskriminasi jantina dan gangguan seksual dalam pekerjaan dapat membantu golongan wanita menjalankan kerjaya mereka tanpa halangan. Walau bagaimanapun masih kurang program yang dilaksanakan oleh pihak kerajaan bagi membantu golongan wanita yang bekerja ini.

Kajian oleh Epstein (1973) mengatakan wanita sering diandaikan mempunyai emosi yang tinggi, kurang mempunyai kemahiran mengawal dan menyalurkan emosi mereka kepada sesuatu yang produktif. Menurut beliau lagi, imej wanita juga kurang agresif, kurang penglibatan personal dan ego, kurang tabah dan tidak bercita-cita tinggi. Konflik yang sering dihadapi oleh golongan ini adalah kerana ciri-ciri yang berlawanan terdapat pada golongan lelaki iaitu tabah dan bercita-cita tinggi, agresif, tidak emosional dan mempunyai prestasi intelektual

yang tinggi. Beliau telah menggariskan beberapa masalah yang sering dihadapi oleh wanita yang berkaitan status mereka sebagai isteri, ibu dan wanita bekerja sekaligus menghalang kemajuan kerjaya wanita tersebut. Masalah tersebut ialah gabungan peranan yang dipegang oleh golongan wanita pada satu-satu masa mengakibatkan kesukaran dalam menjalankan peranan yang lain, gabungan peranan yang dipikul mempunyai beban yang sama berat, kemungkinan peranan yang dipegang memerlukan perhatian yang terlalu tinggi, norma peranan tingkahlaku sering tidak jelas di antara jurang jangkaan tingkahlaku dan pelaksanaan tingkahlaku, kurangnya persefahaman terhadap jangkaan peranan tingkahlaku wanita profesional oleh rakan-rakan seangkatan yang lain dan terdapat budaya di mana hanya peranan yang menjadi kegemaran dan sesuai sahaja akan digabungkan bagi membentuk satu set peranan.

Menurut Julia (1996) golongan wanita yang bekerja tidak akan bercita-cita untuk dinaikkan pangkat seandainya mereka turut memberikan tumpuan kepada keluarga mereka. Sama ada mereka tidak akan memohon untuk dinaikkan pangkat ataupun menolak untuk kenaikan pangkat dalam kerjaya mereka dan lebih senang dengan kedudukan mereka pada masa itu. Wanita yang beridentiti begini melihat imej mereka yang sebenarnya hanyalah sebagai isteri dan ibu kepada anak-anak mereka.

Halangan Anak

Fogarty *et al.* (1971) telah menjalankan kajian di syarikat penyiaran, di kalangan 22 orang pekerja wanita. Kajian ini mendapati wanita sering memikirkan

anak mereka di tempat kerja. Pihak majikan berpendapat seandainya mereka ingin bertahan di tempat kerja tersebut, mereka perlu memperuntukan masa yang paling sedikit untuk anak-anak. Responden beranggapan bahawa perkahwinan dan anak akan memberi kesan terhadap peluang kenaikan pangkat pekerja wanita lain. Bagi pekerja wanita yang mempunyai anak dan memohon bagi kenaikan pangkat, pihak majikan berpendapat sudah pastinya ada golongan wanita ini akan memilih untuk bersama anak mereka sebagai pilihan utama dan sekiranya majikan mempunyai pilihan, mereka lebih gemar memberikan kenaikan pangkat kepada golongan lelaki sahaja.

Kajian yang dibuat oleh Sewell, *et al.* (1980) menyokong bahawa latar belakang keluarga terhadap cita-cita seseorang individu memberikan kesan kerjaya yang kuat kepada lelaki berbanding wanita. Status perkahwinan juga turut memberikan kesan ke atas kemajuan kerjaya seseorang itu. Kajian menunjukkan bahawa lelaki yang sudah berkahwin mempunyai kesan yang positif terhadap status pekerjaan dan gaji (Rosenfeld, 1980).

Koenigsberg *et al.* (1992) di dalam kajian beliau ingin melihat faktor yang mempengaruhi pekerjaan seseorang individu itu. Terdapat beberapa bukti yang dijelaskan oleh mereka di mana mereka mendapati wanita yang sudah berkahwin mempunyai anak lebih suka berhenti kerja dan menumpukan perhatian terhadap rumahtangga berbanding dengan wanita yang masih yang masih bujang.

Koenigsberg *et al.* telah membahagikan empat hipotesis di dalam kajian mereka iaitu keluarga, status perkahwinan, bilangan anak dan tempoh

perkhidmatan sebagai faktor yang mempengaruhi kerjaya wanita dan lelaki. Hasil daripada kajian ini mereka mendapati faktor keluarga sering dikaitkan kepada latar belakang tahap pendidikan, status pekerjaan serta gaji keluarga individu tersebut. Seandainya wanita dan lelaki tersebut berasal daripada keluarga yang mempunyai taraf sosio ekonomi yang tinggi mereka akan meninggalkan kerjaya mereka begitu sahaja peluang bagi mereka dalam bidang pekerjaan adalah terlalu luas. Mereka lebih gemar mendapatkan pengalaman pekerjaan dari satu tempat ke tempat yang lain daripada meneruskan pelajaran mereka.

Felmlee (1984) telah membuktikan bahawa wanita yang mempunyai anak mempunyai kadar yang tinggi dari segi pemecatan. Pihak majikan melihat keadaan yang amat berbeza sekali di antara wanita yang mempunyai anak di mana mereka lebih gemar menghantar lelaki yang mempunyai anak untuk menjalani latihan berbanding dengan golongan wanita yang mempunyai anak. Jelas sekali bahawa kajian yang dijalankan ini dipengaruhi oleh diskriminasi gender di mana peluang yang lebih luas terbuka kepada golongan lelaki bukan wanita.

Kerckhoff (1990) berpendapat bahawa perkahwinan memberikan kesan yang positif kepada mobiliti pekerjaan lelaki dan bukannya bagi golongan wanita. Kenyataan ini disokong oleh hasil kajian yang dijalankan di Amerika Syarikat di mana Felmlee (1984) mengesahkan laporan bahawa perkahwinan telah meningkatkan peluang tenaga buruh wanita untuk berhenti bekerja. Mereka lebih gemar meneruskan persekolahan selepas perkahwinan daripada bekerja. Anak turut memberikan kesan ke atas kemajuan kerjaya di mana sekiranya ada kanak-

kanak berumur kurang dari 12 tahun di rumah maka golongan wanita cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Halangan Akademik

Dari segi tahap akademik, menurut Johnsrud dan Heck (1994), faktor ini secara langsung meningkatkan tahap hirarki dalam pekerjaan dan status jawatan yang disandang. Dalam teori human capital, ianya meramalkan bahawa peningkatan pendidikan seseorang akan meningkatkan kedudukan dan upah seseorang individu dalam pengurusan (Becker, 1993). Johnsrud dan Heck (1994) pula berpendapat tahap pendidikan secara langsung meningkatkan tingkat hirarki dalam sesuatu pekerjaan iaitu kenaikan pangkat di samping secara langsung meningkatkan status dan tahap jawatan yang dipegang sebelum ini.

Namun begitu berbeza pula dengan pandangan Tharanou (1997) beliau melihat dengan adanya Ijazah Sarjana Muda ianya mempunyai hubungan yang positif kepada upah seseorang pengurus dan hubungan adalah negatif terhadap kemajuan kerjaya apabila seseorang itu memperolehi kelulusan PhD. Kemajuan pengurusan kerjaya golongan wanita sama ada secara langsung atau tidak adalah agak rendah daripada pendidikan tinggi yang mereka dapati berbeza dengan golongan lelaki yang mudah menguruskan kerjaya mereka.

Halangan Takut atau Bimbang Menghadapi Kejayaan

Kajian oleh Honner (1970) dan Raudsepp (1988) telah menunjukkan sesetengah wanita berasa berbelah bahagi terhadap sesuatu kejayaan yang akan dialami. Mereka mahu berjaya di dalam kerjaya dan dalam masa yang sama merasa was-was tentang kejayaan tersebut. Tingkahlaku ini dikenali sebagai takut atau bimbang akan kejayaan dan dipercayai bahawa wanita kadangkala akan mengalami fenomena ini di sepanjang kerjaya mereka. Nampaknya, perasaan tidak mempunyai keyakinan pada diri sendiri atau takut menghadapi kejayaan ini menghalang mereka untuk terus berusaha dan mencapai kejayaan. Kebanyakan fenomena ini mengesani mereka yang baru mendapat tempat di dalam pengurusan yang mana secara peribadi mereka memandang rendah terhadap keupayaan dan potensi mereka.

Kajian oleh Honner dalam tahun 1972 menunjukkan bahawa 65 peratus survei ke atas wanita dipercayai bahawa jika mereka mempunyai kerjaya yang cemerlang, mereka tidak akan dipandang sebagai wanita yang ideal dan wanita tersebut merasakan mereka tidak boleh bersaing dengan lelaki kerana mereka adalah 'wanita'. Raudsepp (1988) menyatakan bahawa wanita juga dikritik jika mereka terlalu mementingkan persaingan ataupun menunjukkan perasaan yang suka akan kejayaan dan kemenangan. Mereka juga didiskriminasikan kerana kejayaan yang mereka kecapai. Ada kemungkinan juga faktor takut atau bimbang menghadapi kejayaan ini disebabkan oleh perkara-perkara lain seperti kurangnya keyakinan diri, tekanan kerja, pandangan rakan sebaya, seperti kenyataan yang

mengatakan bahawa wanita yang telah berkahwin tidak sepatutnya memegang jawatan yang lebih tinggi daripada suami mereka (Shltz, Jr, 1998).

Di dalam konteks tekanan kerja, kajian yang dibuat oleh Morrison *et al.* (1987), Brett dan Stroh, (1994) mendapati bahawa pengurus wanita mengalami tahap tekanan yang tinggi berbanding pengurus lelaki. Tekanan boleh menyumbangkan kepada rendahnya tahap kepuasan terhadap kerja dan organisasi dan boleh membahayakan fizikal dan mental wanita. Mereka juga mendapati pengurus wanita kurang optimistik berbanding lelaki di mana kerjaya mereka boleh bertambah maju di dalam organisasi berdasarkan tekanan yang dialami.

Halangan Komunikasi

Perbezaan gender bukan sahaja disebabkan oleh diskriminasi dan stereotaip tetapi juga disebabkan perbezaan dalam komunikasi. Wanita dipercayai lebih lemah lembut berbanding lelaki yang mana lebih agresif. Budaya di Malaysia mempercayai bahawa komunikasi wanita seharusnya lemah lembut dan selaras dengan kuasa komunikasi lelaki. Budaya ini sedikit demi sedikit menghilang tetapi bukan di dalam perhubungan kepada gaya komunikasi wanita. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai dua gaya komunikasi oleh wanita dan lelaki adalah penting iaitu komunikasi sebagai proses penghantaran maklumat organisasi, pengukuhan dan pengekalan hubungan dengan orang lain.

Kurangnya pemahaman di antara gaya komunikasi lelaki dan wanita boleh menjadi halangan kepada peningkatan kerjaya wanita. Menurut Case (1994), lelaki dan wanita mempunyai perbezaan peraturan di dalam komunikasi seperti mana mereka belajar peraturan atau panduan yang berbeza mengenai tujuan komunikasi dan cara-cara untuk menunjukkan sokongan, minat dan penglibatan mereka. Case (1994) juga menyatakan bahawa kata-kata pengurus wanita selalunya tidak diambil peduli di dalam mesyuarat tetapi minit mesyuarat dan apa-apa yang direkodkan oleh mereka semasa mesyuarat akan diambil kira oleh lelaki. Ini terjadi di dalam kebanyakan kes di mana lelaki lebih mendominasi mesyuarat. Oleh kerana itu, pengurus wanita tidak dapat menyatakan pandangan peribadi secara bebas ataupun bercakap secara bebas. Diskriminasi komunikasi juga timbul kerana dia adalah seorang wanita. Kesemua ini iaitu perbezaan, salah faham dan interpretasi mengenai pemahaman orang lain akan menimbulkan kekecewaan dan tekanan di antara dua gender dan menghalang wanita daripada terus meningkat maju.

Halangan Pihak Pengurusan

Ragins (1989) melihat bahawa pengurus wanita pada masa ini menghadapi masalah kurangnya mobiliti untuk kenaikan pangkat dalam organisasi. Berbanding dengan pengurus lelaki, mereka sukar untuk maju setaraf dengan pembangunan sesebuah organisasi. Golongan wanita cenderung dikategorikan sebagai golongan bawahan dan mempunyai kedudukan yang kurang berkuasa dalam organisasi.

Sesetengah pekerja wanita terpaksa melupakan kerjaya mereka kerana peraturan Islam yang menyatakan bahawa kepentingan bagi seseorang wanita adalah suami dan anak-anak. Boleh dikatakan bahawa peraturan Islam menjadi garis panduan kepada perlakuan sosial dan tingkahlaku sosial di dalam keluarga dan hubungan sosial. Peraturan-peraturan ini juga sering disalahertikan dengan tanggapan konservatif dan literal yang mana lebih menekankan tingkahlaku dan kebudayaan Arab berbanding keutamaan tradisi Islam itu sendiri. Misogini, paternalisme, perbezaan seks dan perbezaan gender telah dibentuk dan diamalkan di dalam menjalankan aktiviti-aktiviti kehidupan yang bukannya fahaman ideal Islam. Antara aktiviti yang dimaksudkan ialah pembuatan keputusan di dalam keluarga, tugas-tugas ekonomi dan domestik, tugas di antara suami dan isteri serta peluang yang sama rata bagi pendidikan dan kemajuan diri bagi lelaki dan wanita (Wazir, 1989).

Tempoh perkhidmatan juga boleh diambilkira sebagai salah satu daripada faktor yang boleh mempengaruhi kemajuan kerjaya seseorang individu. Menurut Stroh *et al.* (1992), tempoh perkhidmatan dalam sesebuah organisasi mempunyai hubungan yang positif ke atas kenaikan pangkat seseorang pengurus mahupun eksekutif. Ini dapat dibuktikan menerusi pendapat Martin dan Morgan (1995) masa yang agak lama diperlukan oleh seseorang eksekutif untuk mencapai tahap yang lebih tinggi dalam sesebuah organisasi.

Betz dan Fitzgerald (1987) pula mendapati bahawa faktor yang mempengaruhi kemajuan kerjaya boleh dibahagikan kepada dua faktor iaitu faktor luaran dan faktor dalaman. Faktor luaran termasuklah diskriminasi terhadap

jantina seseorang, umur dan bangsa. Manakala faktor dalaman termasuklah motivasi, konsep diri dan kebolehan diri. Mereka juga berpendapat bahawa kedudukan wanita di dalam sesebuah organisasi adalah agak rendah di mana jumlah wanita yang memegang jawatan 'senior' di dalam organisasi swasta dan awam masih kecil. Namun begitu terdapat pertambahan dalam bebanan tugas seseorang wanita yang bekerja yang sering dikhayalkan sebagai '*superwomen*' yang terpaksa memegang pelbagai tanggungjawab sebagai wanita yang bekerja, menjaga anak dan hal-hal berkaitan rumahtangga dengan sedikit sokongan daripada suami. Tanggungjawab yang dibebankan sedikit sebanyak mempengaruhi kerjaya mereka. Adalah agak sukar bagi seseorang wanita itu mengendalikan kerja rumah dan kerja pejabat dalam masa yang sama.

Manjulika *et al.* (1998) telah menjalankan kajian di Malaysia untuk melihat perbezaan hirarki wanita dan lelaki mengenai kemajuan kerjaya dalam organisasi swasta dan kerajaan. Seramai 75 orang eksekutif telah terlibat dalam kajian ini di mana 27 peratus daripadanya adalah eksekutif wanita. Hasil kajian menunjukkan hampir separuh daripada eksekutif lelaki dan wanita sangat bersetuju bahawa organisasi menggalakkan golongan wanita untuk memegang jawatan yang lebih tinggi. Walau bagaimanapun terdapat halangan bagi wanita untuk maju ke tahap yang tinggi. Hampir 75 peratus lelaki dan wanita dalam organisasi tersebut percaya bahawa pemilihan pekerja adalah berdasarkan kepada merit dan bukannya jantina. Namun daripada aspek kenaikan pangkat, 69 peratus daripada eksekutif wanita mendapati wujudnya diskriminasi dalam pemilihan kenaikan pangkat ke jawatan yang lebih tinggi. Keadaan ini mengakibatkan eksekutif-eksekutif wanita merasa tidak puas hati dan berputus asa kerana mereka tidak

mempunyai wakil di peringkat yang tinggi dalam organisasi. Keadaan ini berlaku, menurut kajian tersebut adalah kerana golongan wanita tidak dapat mencapai mutu perkhidmatan yang dikehendaki oleh organisasi. Ini menyebabkan majoriti wanita berada di hirarki terbawah sekali.

Walaupun gender mempunyai struktur dan coraknya tersendiri, didapati bahawa aspek-aspek mikrososiologikal lazimnya menghadkan pergerakan wanita. Kebolehan wanita untuk berdikari dari segi ekonomi menjadi suatu peranan yang kritikal di dalam proses sosialisasi wanita (Oliker, 1989). Walaupun sesetengah wanita mampu untuk mencapai kemajuan yang sama rata di tempat kerja, banyak bukti yang menunjukkan bahawa hanya terdapat sedikit perubahan daripada aspek struktur hirarki wanita dalam pekerjaan (Bradley, 1989).

Apabila wanita berjaya keluar dari kedudukan subordinasi sosial dan ekonomi dengan membuat pekerjaan yang mempunyai status dan upah yang lebih tinggi, mereka mendapati bahawa mereka masih mengalami diskriminasi dari segi kemajuan di dalam peningkatan jawatan (Kauppinen *et al.* 1989). Akibat daripada penyerapan tenaga kerja yang begitu pesat, kebanyakan wanita tidak dapat untuk keluar dari keadaan subordinasi ekonomi ini (Beauvoir, 1979). Wanita yang berjaya mempertingkatkan kemahiran kerja dan memajukan kerjaya mereka biasanya tidak mempunyai sumber dan kuasa untuk membantu wanita lain untuk keluar dari limitasi halangan pekerjaan yang dihadapi (Aga, 1984).

BAB III

METODOLOGI

Di dalam bab ini, semua aspek yang berkaitan dengan proses pengumpulan maklumat untuk kajian ini adalah dibincangkan dengan lebih mendalam lagi. Di mana bab ini menerangkan reka bentuk kajian, populasi dan persampelan, latar belakang agensi, instrumen kajian, pengumpulan data dan penganalisan data.

Reka Bentuk kajian

Kajian ini adalah berbentuk kajian diskriptif. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi halangan kemajuan kerjaya wanita di sektor awam. Faktor-faktor halangan yang dikenalpasti adalah keluarga, anak, takut untuk berjaya, pencapaian akademik, komunikasi dan pihak pengurusan.

Populasi dan Persampelan

Populasi di dalam kajian ini adalah terdiri daripada pegawai dan penolong pegawai wanita yang sedang berkhidmat di Majlis Amanah Rakyat (MARA). Jumlah keseluruhan pegawai dan penolong pegawai wanita yang sedang

berkhidmat di Ibu Pejabat MARA adalah seramai 81 orang. Bahagian-bahagian yang terlibat adalah Bahagian Sumber Manusia, Bahagian Pendidikan Menengah, Bahagian Pentadbiran dan Kewangan dan Bahagian Bimbingan dan Kaunseling Usahawan. Sebanyak 50 borang soal selidik diedarkan melalui wakil mereka di setiap bahagian-bahagian bagi membantu kajian ini. Daripada 50 borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 42 borang soal selidik yang dipulangkan tetapi hanya 40 orang responden yang dipilih bagi menjalankan kajian ini iaitu terdiri daripada mereka yang telah berkahwin dan mempunyai anak sahaja.

Latar belakang Agensi

Kajian ini dijalankan di Ibu Pejabat Majlis Amanah Rakyat (MARA) yang terletak di Jalan Raja Laut, Kuala Lumpur. MARA adalah agensi di bawah Kementerian Pembangunan Usahawan yang ditubuhkan pada 1 Mac 1966 di bawah Akta Parlimen sebagai sebuah badan berkanun hasil daripada resolusi Kongres Ekonomi Bumiputera pertama pada tahun sebelumnya.

Adalah menjadi kewajipan Majlis bagi memajukan, menggalakkan, memudahkan serta menjalankan pembangunan ekonomi dan kemasyarakatan dalam persekutuan dan khususnya dalam kawasan-kawasan luar bandar.

Objektif utama penubuhan ialah untuk mengatasi kelemahan keadaan sosio ekonomi bumiputera khususnya orang Melayu dalam bidang perniagaan dan perindustrian.

Instrumen Kajian

Di dalam menjalankan kajian ini, borang soal selidik telah dipilih sebagai instrumen kajian dan diedarkan kepada responden-responden yang dipilih. Borang soal selidik yang digunakan telah diambil dan diubah daripada tesis 'Persepsi Wanita Terhadap Halangan Kerjaya . Satu Kajian Kes di Sektor Swasta oleh Azizan binti Zainuddin'. Kebanyakan soalan-soalan yang dicipta oleh penyelidik-penyelidik luar negara seperti Chi Ching (1992), Covin dan Brush (1993). Soalan-soalan dalam borang soal selidik telah diadaptasikan daripada soalan-soalan yang dikemukakan oleh Chi Ching (1992) dalam kajiannya mengenai faktor-faktor halangan kerjaya wanita di Singapura. Dalam kajian beliau, Chi Ching (1992) telah menggunakan sebanyak 12 item untuk menyelidiki persepsi pengurus wanita di Singapura mengenai kerjaya. Item-item yang digunakan adalah merupakan halangan-halangan luar yang dihadapi dalam mencapai kemajuan kerjaya.

Borang soal selidik ini terdiri daripada dua bahagian iaitu Bahagian 1 dan Bahagian 2. Bahagian 1 adalah maklumat mengenai profil demografi atau latar belakang responden seperti bangsa, umur, status perkahwinan, tahap pendidikan, bilangan anak dan lain-lain. Manakala Bahagian 2 pula adalah meliputi soalan-soalan mengenai persepsi responden terhadap halangan-halangan yang mereka hadapi dalam kerjaya. Halangan-halangan tersebut adalah merangkumi konflik peranan, anak, takut berdepan dengan kejayaan, pencapaian akademik, komunikasi dan pihak pengurusan. Soalan-soalan tersebut dibahagikan mengikut faktor-faktor yang telah disenaraikan. Instrumen yang digunakan untuk soalan-soalan di Bahagian 2 ini adalah Skala Likert 1 hingga 5. Responden akan

membulatkan markah mengikut skala yang telah ditetapkan iaitu 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak bersetuju, 3) Tidak pasti, 4) Setuju dan 5) Sangat setuju. Skala ini digunakan untuk melihat tahap persepsi responden-responden terhadap soalan-soalan yang dikemukakan.

Kajian ini telah mengambil 4 sahaja faktor halangan yang dikemukakan oleh Azizan Binti Zainuddin (1999) di dalam kajian beliau yang terdiri daripada 16 item bagi melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kemajuan kerjaya pegawai dan penolong pegawai wanita di Majlis Amanah Rakyat (MARA). Kemudiannya beberapa soalan telah diubah suai dan ditambah bagi keperluan kajian. Item-item juga telah diubah mengikut faktor-faktor yang telah ditetapkan. Contohnya soalan 4 di Bahagian 2, faktor A iaitu Keluarga, dalam kajian Azizan binti Zainuddin (1999) yang telah meletakkan soalannya sebagai "Kurang mendapat sokongan kerjaya dari suami" telah diubah suai kepada "Kurang mendapat sokongan kerjaya daripada suami". Kemudian, soalan 1 bagi faktor halangan D iaitu Pencapaian Akademik dalam kajian oleh Azizan binti Zainuddin (1999) yang telah meletakkan soalannya sebagai "Dengan kelayakan Sarjana saya berpeluang untuk kenaikan pangkat" telah diubah suai kepada "Saya tidak berpeluang untuk kenaikan pangkat kerana tidak mempunyai kelayakan sarjana".

Di antara persoalan yang dikemukakan oleh Azizan binti Zainuddin di dalam kajian beliau adalah dari segi keluarga iaitu kerjasama yang mereka dapati dari kaum keluarga serta sokongan dari suami, faktor anak iaitu pengaruh anak terhadap kerjaya mereka. Seterusnya beliau mengemukakan persoalan dari segi peluang latihan dan peluang kemajuan diri, kurangnya peluang kenaikan pangkat

atau pertukaran kerja di organisasi. Persoalan setrusnya mengenai pencapaian akademik dan pihak pengurusan yang merujuk kepada persepsi majikan terhadap pekerja mereka.

Selain itu, kajian ini juga telah mengadaptasi soalan-soalan daripada kajian yang dibuat oleh Tally (1988) dan Konek & S.L Kitch (1994). Di dalam kajian beliau, sebanyak 2 kategori halangan kemajuan kerjaya telah dikenalpasti iaitu halangan psikologi dan sosiologi. Dua faktor halangan yang telah diadaptasi untuk kajian ini iaitu halangan takut akan kejayaan dan halangan komunikasi dan ini menjadikan 6 faktor halangan kemajuan kerjaya yang disoal di bahagian 2.

Analisis Data

Data-data yang dikumpul akan dianalisis menggunakan program *Stastical Package for Social Science for Windows (SPSS)*. Bagi menguji pengaruh faktor-faktor keluarga, anak, takut atau bimbang menghadapi kejayaan, pencapaian akademik, komunikasi dan pihak pengurusan dengan halangan kemajuan kerjaya wanita, analisis yang akan digunakan adalah ujian diskriptif. Data juga akan ditakrifkan dalam bentuk peratusan dan frekuensi untuk menghuraikan taburan data latar belakang responden.

Prauji terhadap soalan-soalan di dalam borang tersebut telah dijalankan ke atas sepuluh orang pegawai dan penolong pegawai wanita di bahagian-bahagian lain di Ibu Pejabat Majlis Amanah Rakyat (MARA). Ini adalah bagi memastikan sejauhmana pemahaman dan pengertian responden terhadap soalan-soalan yang

akan dikemukakan kepada mereka. Nilai alpha bagi ujian analisis reliabiliti yang diperolehi adalah bersamaan dengan 0.7418.

Hak Milik MARA

BAB IV

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi halangan kerjaya pegawai dan penolong pegawai wanita di Ibu Pejabat Majlis Amanah Rakyat (MARA). Di antara keenam-enam faktor halangan yang disenaraikan, pengkaji ingin melihat faktor yang manakah yang lebih mempengaruhi dan faktor manakah yang kurang mempengaruhi halangan kemajuan kerjaya.

Bab ini membandingkan mengenai maklumat dan data-data yang telah dianalisis berdasarkan respon responden terhadap borang soal selidik yang telah diedarkan dan dianalisis. Data dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif seperti frekuensi dan peratus.

Pembentangan hasil kajian meliputi aspek-aspek seperti profil demografi responden dan faktor-faktor halangan terhadap kemajuan kerjaya pegawai dan penolong pegawai wanita berdasarkan faktor-faktor yang dipilih iaitu faktor keluarga, anak, takut atau bimbang menghadapi kejayaan, pencapaian akademik, komunikasi dan pihak pengurusan. Keenam-enam faktor ini dianalisis berdasarkan setiap item-item yang terkandung di bawahnya mengikut peringkat-peringkat

pengaruhnya terhadap halangan kerjaya berdasarkan peratusan responden yang menjawab soal selidik di Bahagian 2.

Profil Demografi Responden

Seramai 40 orang terlibat di dalam kajian ini yang mana terdiri daripada pegawai-pegawai (Kumpulan A) dan penolong pegawai (Kumpulan B) wanita. Kesemua responden adalah terdiri daripada bangsa Melayu, sudah berkahwin dan mempunyai anak.

Umur

Jadual 4 menerangkan mengenai profil demografi responden dari segi umur. Daripada 40 orang responden yang terlibat, seramai 8 orang iaitu sebanyak 20 peratus adalah berumur di antara 25 hingga 35 tahun, 20 orang iaitu sebanyak 50 peratus responden berumur di antara 36 hingga 45 tahun dan selebihnya 11 orang iaitu 27.5 peratus berumur di antara 46 hingga 55 tahun. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan responden adalah berumur di dalam kategori pertengahan iaitu di antara 36 hingga 45 tahun.

Jadual 4 : Taburan Responden Dari Segi Umur

Profil Responden	Frekuensi (n=40)	Peratus (%)
Umur (Tahun)		
23-35	8	20.0
36-45	20	50.0
46-55	11	27.5

Pencapaian Akademik

Dapatan kajian yang dapat dilihat di dalam Jadual 5 iaitu mengenai taraf akademik responden, seramai 2 orang responden iaitu sebanyak 5 peratus yang mempunyai kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM), 1 orang iaitu 2.5 peratus yang mempunyai kelulusan Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM) dan kelulusan Diploma pula adalah seramai 12 orang iaitu 30 peratus. Selebihnya adalah berkelulusan Sarjana Muda seramai 15 orang iaitu sebanyak 30 peratus dan kelulusan Master seramai 10 orang iaitu sebanyak 25 peratus. Ini menunjukkan bahawa ramai di antara responden ini yang berkelulusan Diploma, Sarjana Muda dan Master dan sememangnya mereka telah memegang jawatan masing-masing kerana kelayakan akademik mereka.

Jadual 5 : Taburan Responden Dari Segi Taraf Akademik

Profil Responden	Frekuensi (n=40)	Peratus (%)
SPM	2	5.0
STPM	1	2.5
Diploma	12	30.0
Sarjana Muda	15	37.5
Master	10	25.0

Bilangan Anak

Kesemua responden mempunyai anak. Berdasarkan Jadual 6, seramai 19 orang responden iaitu sebanyak 47.5 peratus mempunyai 1 hingga 2 orang anak, 12 orang iaitu 30 peratus mempunyai 3 hingga 4 orang anak, 5 orang responden iaitu sebanyak 12.5 peratus mempunyai anak seramai 5 hingga 6 orang dan selebihnya 4 orang responden iaitu 10 peratus mempunyai lebih daripada 7 orang anak. Jadual ini jelas menunjukkan bahawa kebanyakan responden hanya mempunyai bilangan anak yang kecil sahaja bagi memudahkan mereka menguruskan keluarga dan kerjaya masing-masing dengan lebih baik.

Jadual 6 : Taburan Responden dari Segi Bilangan Anak

Profil Responden	Frekuensi (n=40)	Peratus (%)
Bilangan Anak (Orang)		
1-2	19	47.5
3-4	12	30.0
5-6	5	12.5
> 7	4	10.0

Profil Pekerjaan Responden**Penjagaan Anak**

Jadual 7 menunjukkan analisis dari segi penjagaan anak, seramai 16 orang iaitu 40 peratus menjaga anak mereka sendiri. Selebihnya menyerahkan tanggungjawab menjaga anak kepada orang lain iaitu seramai 10 orang (25 peratus) menyerahkan tugas menjaga anak kepada pembantu rumah, 11 orang iaitu sebanyak 27.5 peratus menghantar anak ke pusat penjagaan kanak-kanak dan selebihnya, 3 orang iaitu sebanyak 7.5 peratus menyerahkan penjagaan anak kepada ibu bapa mereka. Ini menunjukkan lebih daripada 50 peratus responden menghantar anak mereka kepada orang lain untuk penjagaan kerana ini lebih memudahkan mereka untuk bekerja.

Jadual 7 : Taburan Responden dari Segi Penjagaan Anak

Profil Responden	Frekuensi (n=40)	Peratus (%)
Sendiri	16	40.0
Pembantu Rumah	10	25.0
Pusat Penjagaan Kanak-Kanak	11	27.5
Ibu bapa	3	7.5

Bilangan Tahun Memegang Jawatan dan Kali Terakhir Dinaikkan Pangkat

Berdasarkan Jadual 8, didapati seramai 10 orang iaitu 25 peratus telah memegang jawatan sekarang kurang daripada 5 tahun, 8 orang iaitu 20 peratus telah memegang jawatan sekarang selama 5 hingga 9 tahun, 8 orang juga iaitu sebanyak 20 peratus telah memegang jawatan sekarang selama 10 hingga 14 tahun dan seramai 4 orang telah memegang jawatan sekarang selama 15 hingga 19 tahun. Bagi tempoh 20 hingga 24 tahun pula, didapati 9 orang responden iaitu 22.5 peratus telah memegang jawatan sekarang dan hanya seorang sahaja yang telah memegang jawatan sekarang selama 25 tahun. Ini jelas membuktikan bahawa kebanyakan responden telah pun memegang jawatan sekarang ini telah lama dan tidak mendapat kenaikan pangkat sepanjang tempoh itu mungkin kerana monopoli oleh pekerja lelaki.

Seramai 21 orang iaitu 52.5 peratus responden yang telah dinaikkan pangkat bagi memegang jawatan sekarang manakala seramai 19 orang lagi tidak

pernah dinaikkan pangkat. Daripada jumlah responden yang dinaikkan pangkat ini, hanya 7 orang yang dinaikkan pangkat pada tahun 2000 dan 4 orang pada tahun 2001 dan yang selebihnya telah lama tidak dinaikkan pangkat. Ini menunjukkan bahawa peluang untuk kenaikan pangkat adalah terhad bagi pekerja wanita.

Jadual 8 : Taburan Responden Dari Segi Bilangan Tahun Memegang Jawatan dan Kali Terakhir Dinaikkan Pangkat

Profil Responden	Frekuensi (n=40)	Peratus (%)
Bilangan Tahun Memegang Jawatan		
< 5	10	25.0
5-9	8	20.0
10-14	8	20.0
15-19	4	10.0
20-24	9	22.5
> 25	1	2.5
Kali Terakhir Dinaikkan Pangkat (Tahun)		
1980	1	2.5
1993	1	2.5
1994	1	2.5
1995	1	2.5
1997	6	15.0
2000	7	17.5
2001	4	10.0

Analisis Tahap Halangan Kemajuan Kerjaya Wanita

Jadual 9 menunjukkan taburan responden yang menjawab soalan di Bahagian 2 iaitu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi halangan kerjaya mereka di organisasi mengikut peratus. Ujian statistik diskriptif iaitu *Crosstabb* telah digunakan bagi melihat dengan jelas bilangan responden yang menjawab soalan-soalan bagi setiap item di Bahagian 2.

Bahagian ini terdiri daripada 6 faktor iaitu keluarga, anak, takut atau bimbang menghadapi kejayaan, pencapaian akademik, komunikasi dan pihak pengurusan dan bagi setiap faktor-faktor ini terbahagi pula kepada 4 item dan menjadikan kesemuanya 24 item. Responden yang menjawab dengan jawapan skala 1-Sangat tidak setuju dan 2-Tidak setuju, menunjukkan bahawa item-item tersebut bukanlah merupakan halangan kepada mereka manakala bagi responden yang menjawab dengan skala 4-Setuju dan 5-Sangat setuju pula menunjukkan bahawa item-item tersebut merupakan halangan bagi mereka. Bilangan responden yang menjawab soalan-soalan di Bahagian 2 ini diberi di dalam peratusan seperti di dalam Jadual 9.

Keluarga

Bagi faktor keluarga, didapati item i) Sukar menjadi isteri atau ibu yang sebenar adalah bukan merupakan halangan kepada responden kerana 92.5 peratus tidak bersetuju dengan item ini dan hanya 7.5 peratus sahaja yang bersetuju dengan item ini. Begitu juga dengan item ii), iii) dan iv) iaitu jadual kerja

sering bertentangan dengan kehidupan, kurang prihatin dalam kerja dan kurang mendapat sokongan kerjaya daripada suami bukan merupakan halangan kepada responden ini untuk meningkatkan kerjaya. Ini adalah kerana peratusa responden yang tidak bersetuju dengan kenyataan-kenyataan ini adalah sangat tinggi iaitu masing-masing 92.5 peratus, 95.0 peratus dan juga 95.0 peratus. Jika dilihat secara keseluruhannya, faktor keluarga bukanlah merupakan faktor utama di dalam mempengaruhi halangan kemajuan kerjaya pegawai dan penolong pegawai wanita ini. Responden tidak merasakan keluarga menjadi halangan utama kepada mereka untuk meningkatkan kerjaya mereka malahan keluargalah yang menjadi sumber inspirasi kepada mereka di dalam mencapai kejayaan. Mereka mendapati tidak sukar untuk menjadi isteri dan ibu dalam masa yang sama sebagai seorang wanita yang bekerjaya. Mereka turut mendapat sokongan daripada suami di dalam meningkatkan kerjaya mereka.

Anak

Berdasarkan Jadual 9, bagi faktor anak, item i) Keprihatinan kerja menurun selepas mendapat anak, item ii) Majikan gemar pekerja wanita yang tidak ada anak dan item iii) Wanita hanya mampu bersaing dengan golongan lelaki jika tidak ada anak memperoleh peratusan yang tinggi bagi responden yang tidak bersetuju kenyataan-kenyataan ini merupakan halangan kerjaya iaitu 87.5 peratus bagi item i), 95.0 peratus bagi item ii) dan 100.0 peratus bagi item iii). Ini jelas membuktikan bahawa tahap halangan kerjaya adalah di tahap yang rendah dan faktor anak bukanlah menjadi penghalang kepada mereka untuk berjaya di dalam kerjaya. Bagi item iv) Kerja rumah dan menjaga anak adalah satu kelebihan, peratusan

responden yang bersetuju dengan kenyataan ini adalah di tahap yang sederhana iaitu 42.5 peratus dan responden yang tidak bersetuju dengan kenyataan ini melebihi sedikit bilangan responden yang bersetuju iaitu 47.5 peratus. 10 peratus lagi menyatakan tidak pasti. Responden merasakan mereka masih tetap prihatin terhadap kerja walaupun setepas mendapat anak, masih mampu bersaing dengan pekerja lelaki dan tidak semua majikan hanya memilih dan suka kepada mereka yang tidak mempunyai anak.

Takut atau Bimbang Menghadapi Kejayaan

Bagi faktor takut atau bimbang menghadapi kejayaan ini, didapati peratusan responden yang menjawab tidak setuju bagi keempat-empat item adalah melebihi peratusan responden yang bersetuju faktor ini merupakan halangan kepada mereka. Item i) Takut tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna memperolehi 85.0 peratus tidak setuju berbanding 15.0 peratus setuju, item ii) Takut tidak dapat bersaing dengan pekerja lelaki memperolehi 97.5 peratus tidak bersetuju berbanding 2.5 peratus setuju, item iii) Kurang keyakinan diri memperolehi 90 peratus tidak bersetuju berbanding 10.0 peratus sahaja setuju dan item iv) Tidak patut memegang jawatan yang lebih tinggi daripada suami memperolehi 92.5 peratus tidak setuju berbanding hanya 7.5 peratus setuju.

Secara keseluruhannya didapati bahawa faktor takut atau bimbang menghadapi kejayaan ini bukanlah menjadi halangan utama kepada responden untuk meningkat kemajuan kerjaya mereka. Mereka mampu melaksanakan tugas

dengan sempurna, masih mampu bersaing dengan pekerja lelaki dan mempunyai keyakinan diri.

Pencapaian Akademik

Bagi faktor pencapaian akademik, didapati dua item yang menjadi penghalang kepada responden dengan memperolehi peratusan yang menjawab setuju melebihi yang menjawab tidak setuju. Dua item tersebut ialah item ii) Kelayakan akademik merupakan satu faktor kemajuan kerjaya memperoleh 67.5 peratus setuju bahawa ia merupakan halangan kerjaya berbanding 30.0 peratus tidak setuju. Item iv) Berhasrat untuk meningkatkan taraf akademik juga merupakan halangan kerjaya responden dengan peratusan responden yang menjawab setuju ialah 57.5 peratus berbanding 22.5 peratus yang tidak bersetuju dan selebihnya 20.0 peratus menjawab tidak menjawab tidak pasti. Dua item lagi iaitu item i) Tidak berpeluang kenaikan pangkat dan iii) tidak berpeluang untuk meningkatkan pencapaian akademik memperoleh peratusan yang tinggi bagi responden yang tidak bersetuju ia merupakan halangan kerjaya iaitu sebanyak 85.0 peratus bagi item i) dan 80.0 peratus lagi bagi item iii). Kelayakan akademik adalah memperoleh peratusan yang tertinggi dari segi halangan secara keseluruhannya dan ia merupakan faktor utama yang menghalang kemajuan kerjaya wanita. Begitu juga dengan hasrat untuk meningkatkan taraf akademik memperoleh tempat ketiga bagi keseluruhan item yang merupakan penghalang kepada responden.

Komunikasi

Bagi faktor komunikasi pula, tiga item memperolehi peratusan yang tinggi bagi responden yang tidak setuju bahawa ia merupakan halangan kerjaya kepada mereka. Tiga item tersebut ialah item ii) Tidak dapat memberikan pandangan mengenai kemajuan kerjaya (85.0 %), item iii) Tidak dapat berbincang secara terbuka dalam mesyuarat (95.0%) dan iv) Monopoli lelaki (90.0%). Hanya sedikit sahaja responden yang bersetuju item-item ini merupakan halangan. Sebanyak 65.0 peratus responden tidak bersetuju bahawa tidak bebas memberikan pandangan peribadi merupakan halangan kerjaya mereka dan selebihnya 32.5 peratus bersetuju item ini halangan kerjaya mereka. Responden merasakan mereka masih dapat memberikan pandangan mengenai kemajuan kerjaya dan berbincang secara terbuka di dalam mesyuarat tanpa ada perbezaan di antara wanita dan lelaki. Cuma kadangkala mereka merasakan tidak bebas untuk memberikan pandangan peribadi.

Pihak Pengurusan

Bagi faktor pihak pengurusan, terdapat dua item yang menjadi halangan kepada responden di dalam kemajuan kerjaya mereka. Item-item tersebut ialah item iii) Akan mendapat kenaikan pangkat sekiranya bekerja lebih lama (57.5%) dan item iv) Pihak atasan biasanya dikuasai oleh lelaki (62.5%). Peratusan ini melebihi daripada peratusan responden yang tidak bersetuju item-item ini merupakan halangan kerjaya. Dua item lagi iaitu item i) Tidak cukup panduan kerjaya (77.5%) dan item ii) Mempunyai had mobiliti dalam organisasi (60.0%) adalah bukan

merupakan halangan kerjaya kepada responden. Pihak atasan biasanya dikuasai oleh lelaki dan merekalah yang banyak membuat keputusan dalam organisasi merupakan item kedua tertinggi daripada keseluruhan item yang mengatakan setuju bahawa ia adalah faktor halangan kerjaya dan akan mendapat kenaikan pangkat sekiranya lebih lama pula mendapat tempat ketiga. Responden merasakan walaupun sesetengah mereka mempunyai kelayakan diploma atau ijazah, namun mereka perlu mengambil masa yang lama untuk kenaikan pangkat.

Hak Milik MARA

Jadual 9 : Taburan Responden Terhadap Tahap Halangan Kemajuan Kerjaya Wanita

Faktor-Faktor Halangan Kerjaya	Peratus (%)		
	Tidak Setuju (1) dan (2)	Tidak Pasti (3)	Setuju (4) dan (5)
Keluarga			
i) Sukar menjadi isteri atau ibu yang sebenar.	92.5		7.5
ii) Jadual kerja sering bertentangan dengan kehidupan.	92.5		7.5
iii) Kurang prihatin dalam kerja.	95.0	2.5	2.5
iv) Kurang mendapat sokongan kerjaya.	95.0		5.0
Anak			
i) Keprihatinan kerja menurun selepas mendapat anak.	87.5		12.5
ii) Majikan yang gemar pekerja wanita yang tidak ada anak.	95.0	5.0	
iii) Persaingan dengan lelaki.	100.0		
iv) Kerja rumah dan menjaga anak adalah satu kelebihan.	47.5	10.0	42.5
Takut / Bimbang Menghadapi Kejayaan			
i) Takut tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna.	85.0		15.0
ii) Takut tidak dapat bersaing dengan pekerja lelaki.	97.5		2.5
iii) Kurang keyakinan diri.	90.0		10.0
iv) Tidak patut memegang jawatan yang tinggi daripada suami.	92.5		7.5
Pencapaian Akademik			
i) Tidak berpeluang untuk kenaikan pangkat.	85.0		15.0
ii) Kelayakan akademik merupakan satu faktor kemajuan kerjaya.	30.0	2.5	67.5
iii) Tidak berpeluang meningkatkan pencapaian akademik.	80.0	7.5	12.5
iv) Berhasrat untuk meningkatkan taraf akademik.	22.5	20.0	57.5
Komunikasi			
i) Tidak bebas memberikan pandangan peribadi.	65.0	2.5	32.5
ii) Tidak dapat memberikan pandangan mengenai kemajuan kerjaya.	85.0	7.5	7.5
iii) Dalam mesyuarat, tidak dapat berbincang secara terbuka.	95.0		5.0
iv) Monopoli lelaki.	90.0	2.5	7.5
Pihak Pengurusan			
i) Tidak cukup panduan kerjaya.	77.5	5.0	17.5
ii) Mempunyai had mobiliti dalam organisasi.	60.0	5.0	35.0
iii) Akan mendapat kenaikan pangkat sekiranya bekerja lebih lama.	35.0	7.5	57.5
iv) Pihak atasan biasanya dikuasai oleh lelaki.	37.5		62.5

BAB V

RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

Ringkasan

Perkembangan negara Malaysia yang pesat, turut menggalakkan penglibatan wanita di dalam menyertai pekerjaan di sektor swasta mahupun kerajaan. Peningkatan penglibatan ini sebenarnya merupakan lanjutan dari sistem pendidikan negara yang memberi peluang yang sama rata kepada lelaki dan wanita, malahan dewasa ini pencapaian wanita dalam bidang pendidikan tinggi adalah setara dengan lelaki. Di dalam sektor perkhidmatan awam juga menunjukkan peningkatan penyertaan wanita. Walaupun bilangan penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan semakin meningkat dari setahun ke setahun, namun penglibatan mereka dalam sektor pekerjaan yang berkaitan dengan pengurusan dan pentadbiran di sektor perkhidmatan awam masih lagi rendah dan bertambah secara perlahan. Ini adalah disebabkan faktor-faktor halangan kerjaya yang dialami oleh pekerja wanita dan kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi halangan kemajuan kerjaya wanita di sektor awam iaitu di MARA bagi pegawai dan penolong pegawai wanita. Dua persoalan utama yang diutarakan di dalam kajian ini ialah : 1) Apakah yang menjadi halangan utama di dalam mencapai kemajuan kerjaya pegawai dan penolong pegawai wanita? 2) Apakah status kemajuan kerjaya khususnya daripada aspek

kenaikan pangkat pegawai dan penolong pegawai wanita di dalam hirarki pekerjaan di organisasi mereka? Objektif Khusus kajian adalah untuk mengetahui profil demografi dan profil pekerjaan wanita di Majlis Amanah Rakyat (MARA) dan mengenal pasti faktor-faktor utama yang menjadi penghalang kepada wanita di dalam kemajuan kerjaya mereka.

Responden kajian adalah terdiri daripada 40 orang pegawai dan penolong pegawai wanita di empat bahagian di Ibu Pejabat MARA. Bahagian-bahagian tersebut adalah Bahagian Sumber Manusia, Bahagian Kewangan, Bahagian Pendidikan Menengah dan Bahagian Bimbingan dan Kaunseling Keusahawanan. Jumlah populasi adalah seramai 81 orang keseluruhannya Pegawai dan Penolong Pegawai wanita dan jumlah responden adalah sebanyak 50 peratus daripada jumlah populasi. Data dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik yang diedarkan melalui wakil-wakil bagi setiap bahagian. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan program SPSS.

Di dalam analisis hasil kajian ini dibincangkan mengenai profil demografi responden, profil pekerjaan responden dan analisis tahap halangan kemajuan kerjaya wanita. Didapati pencapaian akademik iaitu kelayakan akademik merupakan satu faktor kemajuan kerjaya merupakan halangan utama bagi responden. Namun jika dilihat dari segi kumpulan, pihak pengurusan merupakan faktor utama halangan kerjaya bagi responden yang terlibat iaitu pihak atasan biasanya dikuasai oleh lelaki dan akan mendapat kenaikan pangkat sekiranya bekerja lebih lama. Selain itu, faktor anak, komunikasi dan takut menghadapi kejayaan juga turut mempengaruhi responden di dalam meningkatkan kemajuan

kerjaya mereka, tetapi hanya sedikit sahaja pengaruh tersebut. Responden juga merasakan faktor keluarga bukanlah penghalang utama di dalam meningkatkan kerjaya.

Kesimpulan

Berdasarkan objektif kajian ini, kesimpulan yang dapat diperolehi ialah:

1. Berdasarkan analisis profil demografi responden, didapati rata-rata responden berumur di dalam kategori pertengahan iaitu di antara 36 hingga 45 tahun, berpendidikan tinggi dan mempunyai bilangan anak yang sedikit. Dari segi profil pekerjaan responden, kebanyakannya telah lama berkhidmat dan memegang jawatan yang sama setelah sekian lama dan sedikit sahaja yang berpeluang untuk kenaikan pangkat.
2. Secara umumnya, pegawai dan penolong pegawai wanita ini kurang mempunyai halangan di dalam meningkatkan kemajuan kerjaya mereka. Ini adalah berdasarkan jawapan soal selidik oleh responden yang menunjukkan peratusan yang tinggi tidak bersetuju bahawa kenyataan-kenyataan yang dikemukakan merupakan halangan kerjaya.
3. Walaupun tahap halangan kerjaya berada pada tahap yang sederhana, namun halangan-halangan yang utama seperti kelayakan akademik merupakan faktor penting di dalam meningkatkan kemajuan kerjaya, pihak atasan biasanya dimonopoli oleh lelaki, hasrat untuk meningkatkan taraf

akademik dan akan mendapat kenaikan pangkat sekiranya bekerja lebih lama perlulah dititikberatkan dan diambil perhatian oleh pihak yang berkenaan.

Hasil kajian yang dijalankan dapat menggambarkan keadaan sebenar yang dihadapi oleh pegawai dan penolong pegawai wanita pada masa kini di dalam mencapai kemajuan kerjaya. Pegawai dan penolong pegawai wanita ini perlu diberi sokongan dan dorongan dari pihak majikan mahupun dari pihak-pihak yang lain bagi memastikan mereka mempunyai peluang yang sama dengan golongan lelaki terutamanya dari segi kenaikan pangkat.

Cadangan

Pelbagai langkah perlu diambil bagi mengurangkan dan menghapuskan halangan dan batasan yang masih wujud di kalangan Pegawai dan Penolong Pegawai wanita bagi membolehkan meningkatkan kemajuan di dalam kerjaya mereka. Berdasarkan penemuan hasil kajian, cadangan-cadangan yang boleh dibuat ialah kepada pihak pengurusan dan untuk penyelidikan yang akan datang.

Cadangan terbaik yang boleh diberikan kepada pihak pengurusan ialah dengan menghapuskan sama sekali halangan-halangan yang wujud bagi pekerja-pekerja wanita untuk meningkat kemajuan kerjaya mereka. Selain itu, kaunseling dan panduan kemajuan kerjaya juga boleh la diberika kepada pekerja-pekerja wanita ini supaya mereka dapat mengetahui dan merancang laluan kerjaya pada masa sekarang dan pada masa akan datang.

Pekerja wanita juga perlulah diberi peluang kenaikan pangkat yang setara dengan pekerja lelaki tanpa ada diskriminasi terhadap mereka. Mereka haruslah disokong untuk meningkatkan taraf akademik mereka semasa perkhidmatan dengan memberikan cuti bergaji penuh ataupun cuti separuh gaji. Dengan ini mereka dapat meningkatkan lagi produktiviti terhadap kerja yang mereka lakukan dan mencapai kepuasan di dalam pekerjaan. Di samping itu, mereka juga berpeluang untuk kenaikan pangkat.

Peluang untuk mengikuti latihan dan kemahiran juga perlulah diberikan kepada pekerja wanita ini bagi menghadapi cabaran globalisasi dan memenuhi keperluan ekonomi berasaskan pengetahuan. Pekerja lelaki dan wanita tidak harus dibezakan dan bersama-sama berpeluang untuk menjalani latihan kemahiran.

Cadangan yang seterusnya ialah pihak majikan juga digalakkan untuk menyediakan kemudahan yang kondusif di tempat kerja supaya pekerja wanita dapat bekerja dengan lebih selesa dan baik. Di samping itu, seminar dan ceramah juga perlu diberi kepada pekerja wanita bagi membina keyakinan diri mereka agar dapat bersaing secara sihat dengan pekerja-pekerja lain.

Cadangan-cadangan untuk kajian yang akan datang ialah :

1. Di dalam kajian yang akan datang diharapkan penyelidik mendapatkan pandangan pekerja bawahan terhadap perbandingan penyeliaan di antara pegawai-pegawai wanita dan pegawai lelaki.

2. Menjalankan kajian ke atas lebih banyak agensi-agensi kerajaan yang lain dan menambahkan bilangan responden.
3. Mengambil kira faktor-faktor halangan kerjaya wanita yang lain selain daripada faktor-faktor yang telah dikaji.
4. Di masa akan datang, diharapkan penyelidik dapat membandingkan halangan kemajuan kerjaya wanita di sektor swasta dan di sektor awam.

Hak Milik MARA

BIBLIOGRAFI

- Aga, S. (1984). I'll Never Go Back to Women's Work Again! In Hall, M.C. (Ed), **Women And Empowerment Strategies For Increasing Autonomy**. Washington : Hemisphere Publishing Corporation.
- Azizan Binti Zainuddin (1999). **Persepsi Wanita Terhadap Halangan Kerjaya : Satu Kajian Kes di Sektor Swasta**. Tesis Master Pembangunan Sumber Manusia. Universiti Putra Malaysia.
- Betz, N.E dan Fitzgerald, L.F (1987). **The Career Psychology Of Women**. Orlando F.L Academic Press.
- Bradley, H. (1989). Men's Work, Women's Work. **A Sociological History Of The Sexual Division Of Labor In Employment**. Minneapolis : University Of Minnesota Press.
- Chi-Ching, Y. (1992). Perceptions Of External Barriers And The Career Success Of Female Managers in Singapore. **The Journal Of Social Psychology**. 135(5) 661-674.
- Covin T.J dan Brush C.C (1993). The Career Issues Survey. **Group & Organization Management**, 18 (1) 29-49.
- Epstein, C.F (1973) **Woman's Place, Option and Limits in Professional Careers**. London, England : University Of California Press Ltd,.
- Felmlee, D.H. (1984). The Dynamics Of Women's Job Mobility. **Work and Occupations** 3, 259-281.
- Gutek, B. & Larwood, L. (Eds). (1987). **Women's Career Development**. Newbury Park, C.A: Sage.
- Hansen L.S. & Rapoza R.S. (1978). **Career Development and Counseling Of Women**. London : Thomas C.C. Publisher.
- Haynes, K. (1989). **Women Managers in Human Services**. New York : Springer.

- Jamilah Ariffin (2000). Sejarah Pembangunan Malaysia dan Perubahan Peranan Wanita – Dari Sudut Ekonomi dan Pendidikan. Dlm. Siti Fatimah Abd. Rahman. **Pemabatan Wanita di Malaysia**. Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM).
- Koenigsberg, J. Garet, M.S & Risenbaun, J.E (1994). The Effect Of Family On The Job Exits Of Young Adults. **Work And Occupation**, 21 (1), 33-63.
- Konek C.W & Kitch S.L (1994). **Women and Careers Issues and Challenges**. London : Sage Publications.
- Lepata H.Z. (1984). **City Women Works, Jobs, Occupations, Careers**. New York : Preager Publishers.
- Laporan Rancangan Malaysia Ke Lapan (2001 – 2005).
- Larwood, L. & Gattiker, E. (1987). A Comparison Of The Career Paths Used by Successful Women and Men. In. Gutek, B.A & Larwood, L. **Women's Career Development**.
- Maimunah Ismail and Aminah Ahmad (1999). **Women & Work Challenges in Industrializing Nation**. London : Asean Academic Press.
- Manjulika, L.R. and Morgan, S. (1995). Middle Manager in Banking. **Quarterly Journal of Business And Economics**, 34, 55 - 68.
- Ollenburger, J.C. & More, H.A. (1992). **A Sociology Of Women (The Intersection Of Patriarchy, Capitalism And Colonization)**. New Jersey : Prentice Hall.
- Powel, G.N (1993). **Women And Men In Management**. London : Sage Publications.
- Ragins, B.R. & Sundstrom, E. (1989). Gender and Power In Organizations. **Psychological Bulletin**. 105 (2) 51-88.
- Rahmah Ismail & Zaini Mahbar (1996). **Wanita & Pekerjaan**. Bangi : Penerbit UKM.
- Rosenfeld, R.A. (1980). Race and Sex Differences in Career Dynamics. **American Sociological Review**, 445, 583 – 609.

Super, D.E. & Hall, D.T. (1978). Career Development; Exploration and Planning. **Annual Review Of Psychology**, 29, 257 – 293.

Tharenou, P., (1997). Managing Career Advancement. **International Review Of Applied Psychology**. John Wiley & Son Ltd.

Tharenou, P. Latimer, S., & Conroy, D.K. (1994). How Do You Make It To The Top? **Academy Of Management Journal**, 37, 899 – 931.

Hak Milik MARA

LAMPIRAN

Hak Milik MARA

BORANG SOAL SELIDIK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HALANGAN KEMAJUAN KERJAYA PEGAWAI WANITA : SATU KAJIAN KES DI MAJLIS AMANAH RAKYAT (MARA)

- 1) Identiti anda di dalam kajian ini adalah dirahsiakan.
- 2) Responden akan dianalisis sebagai kumpulan dan bukan individu.
- 3) Maklumat yang diperolehi dapat membantu dan memudahkan di dalam menyiapkan projek penyelidikan.

**Kerjasama anda menjawab soalan dengan jujur amatlah dihargai. Sekian,
terima kasih.**

BAHAGIAN 1

Profil Demografi.

Tandakan (✓) di tempat yang sesuai.

- 1) Bangsa ☐ Melayu
☐ Cina
☐ India
☐ Lain-lain
- 2) Umur _____ tahun.
- 3) Status Perkahwinan ☐ Bujang
☐ Berkahwin
☐ Berceraai
☐ Balu
- 4) Taraf Akademik Tertinggi ☐ SRP
☐ SPM
☐ STPM
☐ Diploma
☐ Sarjana Muda
☐ Sarjana
☐ PhD
- 5) Anda mempunyai anak? ☐ Ya ☐ Tidak
- 6) Berapa orang? a) _____ tidak bersekolah
b) _____ bersekolah
c) _____ bekerja
- 7) Penjagaan anak ☐ Sendiri
☐ Pembantu rumah
☐ Pusat Penjagaan Kanak-kanak
☐ Jiran
☐ Ibu bapa / Saudara mara
- 8) Jawatan anda sekarang : _____
- 9) Berapa tahun anda memegang jawatan sekarang : _____
- 10) Pengalaman bekerja : _____ tahun.
- 11) Pendapatan bulanan anda : RM _____
- 12) Pekerjaan suami : _____
- 13) Bilakah kali terakhir anda dinaikkan pangkat? _____

BAHAGIAN 2

Bulatkan no. pilihan anda yang menunjukkan darjah setuju atau tidak setuju bagi setiap pernyataan di bawah berhubung dengan faktor-faktor yang menghalang kemajuan kerjaya anda.

- 1 Sangat tidak setuju
- 2 Tidak setuju
- 3 Tidak pasti
- 4 Setuju
- 5 Sangat setuju

A) Keluarga

- 1. Pekerjaan saya menyukarkan saya untuk menjadi isteri atau ibu yang sebenar. 1 2 3 4 5
- 2. Jadual kerja sering bertentangan dengan kehidupan berkeluarga. 1 2 3 4 5
- 3. Wanita kurang prihatin dalam kerjanya berbanding lelaki. 1 2 3 4 5
- 4. Kurang mendapat sokongan kerjaya daripada suami. 1 2 3 4 5

B) Anak

- 1. Keprihatinan wanita terhadap kerjaya mereka menurun selepas mendapat anak. 1 2 3 4 5
- 2. Sebagai majikan, saya lebih gemar pekerja wanita yang tidak mempunyai anak. 1 2 3 4 5
- 3. Wanita akan hanya mampu bersaing dengan golongan lelaki seandainya mereka tidak mempunyai anak. 1 2 3 4 5
- 4. Kerja rumah dan menjaga anak adalah satu kelebihan apabila bekerja. 1 2 3 4 5

C) Takut/Bimbang Menghadapi Kejayaan

- 1. Saya takut tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna. 1 2 3 4 5
- 2. Saya tidak dapat bersaing dengan pekerja lelaki. 1 2 3 4 5
- 3. Saya kurang keyakinan diri. 1 2 3 4 5
- 4. Saya tidak sepatutnya memegang jawatan yang lebih tinggi daripada suami saya. 1 2 3 4 5

D) Pencapaian Akademik

- 1. Saya tidak berpeluang untuk kenaikan pangkat kerana tidak mempunyai kelayakan sarjana. 1 2 3 4 5
- 2. Kelayakan akademik yang tinggi merupakan salah satu faktor yang diambil kira untuk kemajuan kerjaya. 1 2 3 4 5
- 3. Saya tidak berpeluang untuk meningkatkan pencapaian akademik di organisasi. 1 2 3 4 5
- 4. Saya berhasrat untuk meningkatkan pencapaian akademik pada masa akan datang. 1 2 3 4 5

E) Komunikasi

- 1. Tidak bebas untuk memberikan pandangan peribadi terhadap sesuatu isu. 1 2 3 4 5
- 2. Saya tidak dapat memberikan pandangan mengenai kemajuan kerjaya apabila diberi peluang untuk berbuat demikian. 1 2 3 4 5
- 3. Di dalam mesyuarat, saya tidak dapat berbincang secara terbuka kerana saya hanyalah seorang wanita. 1 2 3 4 5
- 4. Saya berasa sukar untuk berbincang secara terbuka di dalam mesyuarat kerana dimonopoli oleh lelaki. 1 2 3 4 5

F) Pihak Pengurusan

1. Saya tidak mempunyai cukup panduan kerjaya.
2. Saya mempunyai had mobiliti dalam organisasi yang disebabkan oleh bidang kerjaya saya.
3. Saya akan mendapat kenaikan pangkat sekiranya saya bekerja lebih lama di organisasi ini.
4. Pihak atasan biasanya dikuasai oleh lelaki dan merekalah yang membuat keputusan dalam pengurusan organisasi.

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

Hak Milik MARA



UPM/FPP/TDPS/(No. Matrik: 75327)

Tarikh: 8 Januari 2002

Kepada: Pengarah,

Bahagian Sumber Manusia,

Tingkat 12, Ibu Pejabat MARA,

No. 21, Jalan Raja Laut,

50609 KUALA LUMPUR.

Tuan/Puan,

**MEMOHON KEBENARAN MENJALANKAN PENYELIDIKAN/
PENULISAN ILMIAH**

Dengan hormatnya diperakui bahawa pelajar di bawah ialah pelajar Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia dan telah mendaftar untuk mengikuti kursus seperti yang dinyatakan.

NAMA PELAJAR: Norhasniza bt. Abdul Hadi

NO. MATRIK: 75327

PROGRAM: Bachelor Sains (Pembangunan Sumber Manusia)

KOD KURSUS: PSM 4999

NAMA KURSUS: Kertas Projek

TAJUK PENYELIDIKAN:

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Halangan Kemajuan Kerjaya Wan

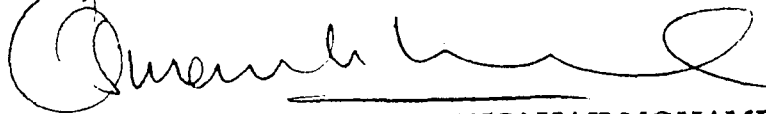
Pelajar ini dikehendaki membuat satu kertas projek/penyelidikan/penulisan ilmiah seperti tajuk di atas. Maklumat yang diperlukan boleh didapati berdasarkan penyelidikan/lawatan/tinjauan di institusi tuan/puan. Oleh yang demikian Fakulti sangat berbesar hati sekiranya pihak tuan/puan dapat memberi keizinan serta bantuan kepada pelajar ini ketika membuat penyelidikan/lawatan/tinjauan.

Segala kerjasama tuan/puan berikan amat dihargai dan saya dahului dengan ucapan
berbanyak terima kasih.

Sekian.

'BERKHIDMAT UNTUK NEGARA'

Yang benar,



(PROF. MADYA DR. OTHMAN DATO' HAJI MOHAMED)

Timbalan Dekan (Penyelidikan dan Siswazah)

b.p. Dekan

s.k. Pensyarah Kursus: DR. ASMA AHMAD.

Sila isi dalam 3 salinan untuk buat tinjauan bagi setiap tempat. Borang ini hendaklah
ditaip.

Hak Milik MARA



IBU PEJABAT MARA,
21, JALAN RAJA LAUT,
50609 KUALA LUMPUR

Perj:316 Klt 8

Prof. Madya Dr. Othman bin Dato' Hj. Mohamed
Timbalan Dekan (Penyelidikan dan Siswazah)
Institut Pengajian Komuniti Dan Keamanan
Universiti Putra Malaysia
43400 UPM, Sedang
Selangor

15 FEB 2002

Tuan,

KEBENARAN MENJALANI PENYELIDIKAN/PENULISAN ILMIAH

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

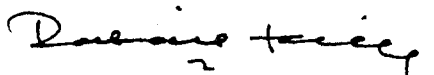
2. Sukacita dimaklumkan bahawa MARA bersetuju membenarkan pelajar tuan iaitu **Norhasniza bt. Abdul Hadi** untuk menjalani penyelidikan di Agensi ini seperti butir-butir berikut ;

Pengkhususan : Bacelor Sains (Pembangunan Sumber Manusia)
Tajuk Penyelidikan : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Halangan Kemajuan Kerjaya Wanita
Tarikh : 04/2/2002 dan 8/02/2002
Melaporkan diri : Pengarah Bahagian Sumber Manusia
Tingkat 12, Medan MARA
Jalan Raja Laut
50609 Kuala Lumpur

3. Sepanjang penyelidikan, pelajar dikehendaki mematuhi semua arahan pejabat yang sedang berkuatkuasa sekarang.

Sekian.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"


ROHANI BT. ABDUL HAMID
Pegawai Ehwal Ekonomi
(Pengambilan & Penempatan)
Bahagian Sumber manusia
b/p: Ketua Pengarah
MARA

s.k: Cik Norhasniza bt. Abdul Hadi

"MARA Ke Arah Kecemerlangan"

Kepada: Seperti di bawah ...			
Daripada: Pengarah Bahagian Sumber Manusia			
Salinan Kepada: Pegawai Ehwal Ekonomi (Pentadbiran Am), BSM			Bilangan
Rujuk Kami BSM:316 Kit 9	Tarikh 08 FEB 2002	Rujuk Tuan	Tarikh

Pengarah : Bahagian Kewangan, Bahagian Latihan & Bimbingan Usahawan,
Bahagian Pendidikan Menengah.

**KEBENARAN MENJALANKAN KAJI SELIDIK
NORHASNIZA BT. ABDUL HADI
NO. MATRIK : 75327**

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Dimaklumkan bahawa penama di atas adalah pelajar dari Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia. Beliau telah diberi kebenaran untuk menjalankan kaji selidik di bahagian tuan. Butir-butir lanjut adalah seperti berikut:-

Tajuk Penyelidikan : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
HALANGAN KEMAJUAN KERJAYA WANITA**

Program : Bachelar Sains (Pembangunan Sumber Manusia)

Tempoh/aktiviti : 2 jam (setiap bahagian)

3. Adalah diharapkan sekiranya pihak tuan memberikan kerjasama mengedat dan mengumpulkan borang kaji selidik bagi pihak pelajar di atas.

Sekian.

'BERKHIDMAT UNTUK NEGARA'



ROHANI BINTI ABDUL HAMID
Pegawai Ehwal Ekonomi
(Pengambilan & Penempatan)
b/p: Pengarah
Bahagian Sumber Manusia
MARA

"Staf Gembira Prestasi Berganda"