



Diskriminasi Gender Dalam Amalan Pekerjaan di Kalangan Penjawat Awam di Negeri Selangor

Kajian Dibiayai oleh

Ketua Penyelidik

Dr. Syaza Farhana Mohamad Shukri

Penyelidik

**Assoc. Prof. Dr. Ishtiaq Hossain, Assoc. Prof. Dr. Nurazzura
Mohamad Diah, Dr. Norhaslinda Jamaiudin, Dr. Rabi'ah Aminudin**

Laporan Kajian dari Universiti Islam Antarabangsa Malaysia

Kandungan

Objektif Spesifik Projek	4
Ringkasan Kajian Lepas	4
Metodologi	5
Latar Belakang Responden	6
Keputusan Kajian	8
Pengambilan Kerja	9
Kenaikan Pangkat	12
Pembangunan Kendiri	18
Penilaian Prestasi	18
Layanan	21
Buli dan Gangguan Seksual	25
Ketiadaan Diskriminasi Gender di Tempat Kerja	30
Perbezaan antara Lelaki dan Wanita	31
Pandangan tentang Kepimpinan Lelaki dan Wanita	32
Cadangan untuk Penambahbaikan	34
Kesimpulan	35
Rujukan	36

RUMUSAN EKSEKUTIF¹

- Berdasarkan Indeks Jurang Global Gender Gender (Forum Ekonomi Dunia, 2018), Malaysia menduduki tempat **ke-101/144** dengan **skor² 0.676**. Ini adalah sedikit peningkatan bagi Malaysia berbanding kedudukan pada tahun 2017 apabila Malaysia menduduki tangga **ke-104/144** dengan skor yang lebih rendah iaitu **0.670**.
- Walaupun Malaysia menerima **skor tertinggi dalam pencapaian pendidikan pada 0.99** namun dalam laporan yang sama Malaysia mendapat skor yang rendah iaitu **0.256 dalam penyertaan wanita sebagai penggubal undang-undang, pegawai kanan dan pengurus**. Dalam erti kata lain, **hanya satu daripada empat pegawai kanan di Malaysia adalah wanita**.
- Sebagai sebuah negara yang sedang membangun seiring dengan perkembangan industri di Malaysia serta keterlibatan wanita dalam pasaran kerja, diskriminasi berasaskan gender masih jua berlaku.
- Diskriminasi bererti melayan seseorang dengan tidak adil atas dasar diri mereka ataupun kerana mereka mempunyai ciri-ciri yang tertentu. Berdasarkan **Equality Act 2010** di United Kingdom, terdapat sembilan ciri-ciri yang dilindungi daripada diskriminasi dan antaranya termasuklah gender.
- Merujuk kepada **Perkara 1 Konvensyen 1980**, “terma ‘diskriminasi terhadap’ wanita hendaklah bermakna apa-apa perbezaan, pengecualian atau sekatan yang dibuat berasaskan seks yang mempunyai kesan atau tujuan melemahkan pengiktirafan, penikmatan atau penguatkuasaan oleh wanita, tanpa mengira status perkahwinan mereka, atas dasar sama rata lelaki atau wanita, hak asasi manusia dan kebebasan diri dalam politik, ekonomi, sosial, budaya atau apa-apa bidang kehidupan yang lain.”³
- Menurut **Akta Pekerjaan 1955** pula, tidak boleh berlaku diskriminasi dalam pekerjaan sama ada dari sudut pengambilan pekerja, kenaikan pangkat mahupun peluang pembangunan sendiri hanya kerana perbezaan gender. Namun di peringkat praktikal perkara ini sering berlaku.
- Secara statistik, Kadar Penyertaan Tenaga Buruh Wanita (LFPR) di Malaysia adalah sebanyak **53%**⁴ manakala di Selangor pula sebanyak **69.6%**.⁵ Ini menunjukkan bahawa keterlibatan wanita dalam dunia pekerjaan semakin meningkat.
- Oleh sebab itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti diskriminasi gender di setiap peringkat amalan pekerjaan di Negeri Selangor melalui empat komponen iaitu pengambilan pekerja, kenaikan pangkat, pembangunan sendiri, dan gangguan seksual.

¹ Disediakan oleh Rusni Tajari, Pegawai Kanan Dasar dan Program, Institut Wanita Berdaya Selangor

² 0 = ketidaksamaan sempurna; 1 = kesaksamaan sempurna

³ Konvensyen Eropah Mengenai Hak Asasi Manusia 1980, Perkara 1

⁴ Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), Q1 2019.

⁵ Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), 2018.

HASIL DAPATAN UTAMA KAJIAN⁶

- **45.27%** daripada responden di Selangor berasa jantina diambil kira semasa pemilihan pekerja
- **43.84%** wanita di Selangor berasa mereka tidak menerima peluang kenaikan pangkat yang sewajarnya
- **24.37%** berpendapat kerja yang diberikan adalah tidak sama rata dengan rakan berlainan jantina
- **11.75%** dibuli secara emosi dan **3.16%** pernah diganggu secara seksual
- **51%** responden wanita di Selangor pernah ditanya status perkahwinan oleh penemuduga semasa proses pengambilan
- **10.61%** pernah ditanya mengenai status kehamilan kerana kehamilan dilihat memberi impak kepada produktiviti

⁶ Kertas Kajian “Diskriminasi Gender Dalam Amalan Pekerjaan di Kalangan Penjawat Awam di Negeri Selangor”. Kajian ini dijalankan oleh Penyelidik dari Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM) dan Institut Wanita Berdaya (IWB) Selangor

Objektif Spesifik Projek

1. Untuk mengenalpasti diskriminasi gender di setiap peringkat amalan pekerjaan (pengambilan, kenaikan pangkat, pembangunan sendiri, pemberhentian/pengurangan pekerja) dalam sektor awam di negeri Selangor.
2. Untuk menentukan inisiatif kerajaan negeri dan tempatan dalam menangani isu diskriminasi gender di tempat kerja.
3. Untuk mengetahui cabaran pihak yang terlibat (seperti kerajaan negeri) dalam menangani isu diskriminasi gender.

Ringkasan Kajian Lepas

Diskriminasi gender di tempat kerja adalah isu yang ditulis secara meluas dalam kajian lepas. Walau bagaimanapun, terdapat pelbagai jenis diskriminasi gender. Sesetengah penyelidik menulis daripada sudut pandangan ekonomi (Oster, 1975; Baldwin dan Johnson, 1992), perspektif sosiologi (Bielby dan Baron, 1986; Cohen dan Huffman, 2003; Charles, 2011), dan perspektif undang-undang dan tadbir urus (Thornton, 2010; Mercat-Bruns, 2016). Diskriminasi gender di tempat kerja juga boleh merujuk kepada diskriminasi pasaran pekerja, diskriminasi gaji berasaskan gender, atau gangguan seksual di tempat kerja. Isu ini tidak unik kepada Malaysia kerana penyelidikan telah dilakukan di bahagian lain di dunia.

Sebagai contoh, Bielby dan Baron (1986) menggunakan data daripada 290 pertubuhan ekonomi di California dari tahun 1964 hingga 1979 untuk mengkaji sama ada ciri-ciri jantina yang berbeza dan kos perolehan adalah alasan untuk pemisahan gender dalam pekerjaan bercampur. Difahamkan bahawa diskriminasi gender wujud di tempat kerja terutamanya di kalangan lelaki dan wanita yang memegang pekerjaan yang sama tetapi bekerja di pertubuhan yang lain, atau mempunyai pangkat pekerjaan yang berlainan dalam organisasi yang sama (ms 777). Walau bagaimanapun, tidak ada perbezaan yang cekap atau rasional dalam kemahiran dan kos perolehan.

Oster (1975) berpendapat bahawa diskriminasi berasaskan majikan terhadap wanita adalah tidak stabil. Antara sebab diskriminasi di tempat kerja adalah lazim kerana diskriminasi oleh para pekerja. Dalam erti kata lain, majikan mengasingkan pekerja berdasarkan gender kerana sikap diskriminasi yang dipegang oleh pekerja lelaki lain. Dengan meminimumkan wanita di tempat kerja, mereka dapat memaksimumkan produktiviti pekerja lelaki. Ini serupa dengan penemuan oleh Miller (1997). Dari pemerhatian yang dibuat dalam tentera Amerika Syarikat, disimpulkan bahawa gangguan seksual berlaku kerana lelaki berasa terancam oleh kehadiran wanita.

Dalam kaji selidik merentas negara, Charles (2011) mendapati bahawa walaupun jurang gender dalam institusi seperti pendidikan dan pasaran buruh telah mengecil, terdapat trajektori berbeza antara diskriminasi menegak (hierarki) dan mendatar (antara pekerjaan). Negara maju mempunyai lebih ramai wanita dalam kedudukan pengurusan yang sesuai dengan teori pemodenan. Walau bagaimanapun, masih terdapat pengasingan gender merentasi pekerjaan yang berlainan. Berdasarkan neoinstitutionalisasi, Charles menegaskan bahawa negara memainkan peranan penting dalam menangani diskriminasi gender di tempat kerja. Oleh sebab sesetengah negeri lebih

konservatif (negara-negara Afrika Utara) daripada yang lain (negara-negara Scandinavia), wanita masih mendapati diri mereka bekerja dalam pekerjaan yang berbeza daripada lelaki.

Dalam kes Malaysia, Othman dan Othman (2015) membincangkan bentuk diskriminasi yang dihadapi oleh wanita di tempat kerja. Walaupun lebih banyak wanita adalah sebahagian daripada pegawai kanan dan pengurus, melompat daripada 4.8 peratus pada tahun 2000 kepada 5.4 peratus pada tahun 2005, jumlahnya sangat rendah. Alasan yang diberikan untuk perkembangan perlahan ini ialah wanita didiskriminasikan untuk naik pangkat kerana gender mereka (ms 27). Organisasi Malaysia mengamalkan apa yang dipanggil "model pengurusan lelaki" di mana lelaki dipilih untuk peranan kepimpinan. Amalan diskriminasi ini juga menjelaskan jurang gaji gender di negara ini. Goy dan Johnes (2012) membuat pemerhatian yang berbeza menggunakan dataset dari Suruhanjaya Penduduk dan Keluarga Malaysia 2004. Mereka mendapati bahawa pengasingan gender yang lebih tinggi di Malaysia, jurang gaji gender akan berkurangan. Mereka berpendapat bahawa wanita menghadapi kurang diskriminasi dalam pekerjaan ramai wanita. Hal ini adalah sangat berbeza dengan penyelidikan oleh Cohen dan Huffman (2003) yang menemui wanita Amerika Syarikat dihukum dari segi upah jika mereka bekerja di pekerjaan ramai wanita. Walau bagaimanapun, jurang perbezaan gender wujud di Malaysia dalam pekerjaan yang sama disebabkan pengasingan hierarki oleh jantina, yang menyokong kajian Othman dan Othman.

Selain itu, Ng (2012) turut mengkaji tentang artikulasi dalaman dan luaran berkenaan isu gender dan organisasi yang berkait rapat dengan struktur politik sesebuah masyarakat. Berdasarkan kajian beliau di peringkat kerajaan tempatan di negeri Pulau Pinang, politik di peringkat persekutuan turut memainkan peranan dalam isu gender dan pentadbiran di peringkat kerajaan tempatan. Walaupun majoriti pegawai di kerajaan tempatan Pulau Pinang mengambil berat tentang isu kesamarataan gender dan kepimpinan wanita, pandangan tersebut belum berjaya diterjemahkan kerana wujudnya persepsi tentang perbezaan keupayaan wanita dan lelaki dalam pekerjaan.

Akhirnya, Kadiresan dan Javed (2015) meminta responden dari organisasi swasta di Kuala Lumpur untuk mengenal pasti ciri demografi yang menyebabkan diskriminasi di tempat kerja. Dengan menggunakan SPSS, mereka menjumpai pekali .349 antara gender dan diskriminasi. Walaupun ini adalah hasil yang sederhana, ia menunjukkan bahawa terdapat diskriminasi berasaskan gender yang berterusan di tempat kerja Malaysia.

Metodologi

Kajian ini adalah kajian keratan rentas mengenai diskriminasi gender dalam empat fasa amalan pekerjaan iaitu pengambilan pekerja (recruitment/hiring), kenaikan pangkat (promotion), pembangunan sendiri (self-development), dan pemberhentian pekerja (retrenchment) bersama-sama soalan mengenai layanan dan gangguan.

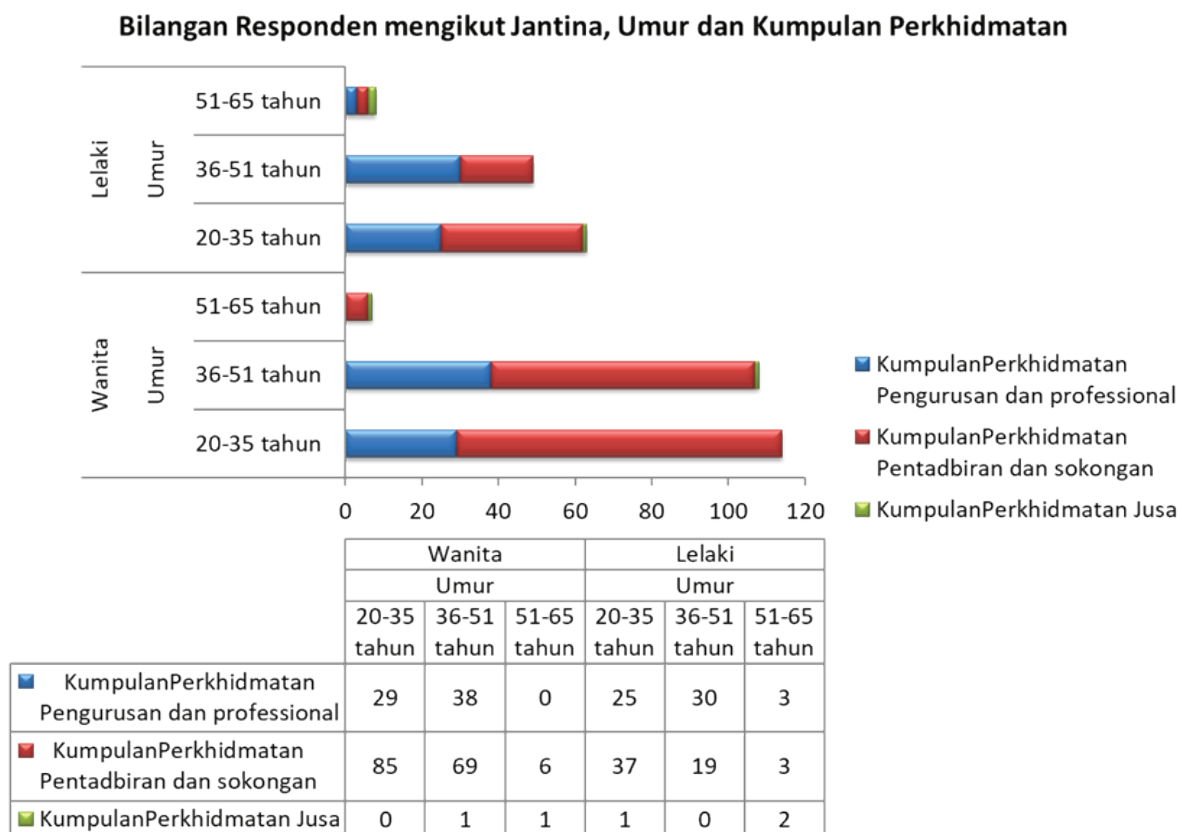
Kajian ini menggunakan kaedah gabungan iaitu kaedah kuantitatif dan kualitatif. Soalan kaji selidik telah diedarkan ke tujuh pihak berkuasa tempatan (PBT), Setiausaha Kerajaan Negeri, dan Pejabat Mufti. Tujuh PBT tersebut adalah: Majlis Perbandaran Sepang, Majlis Bandaraya Petaling Jaya, Majlis Perbandaran Subang Jaya, Majlis Perbandaran Ampang Jaya, Majlis Perbandaran Kajang, Majlis Perbandaran Selayang dan Majlis Bandaraya Shah Alam. Bersama-sama dengan itu, 22 temu bual telah dilaksanakan dengan pegawai profesional peringkat gred 41 dan ke atas.

Data kuantitatif dianalisa menggunakan SPSS mengikut enam konstruk kajian. Jumlah soal selidik yang diedarkan adalah sebanyak 420 set soalan. Daripada jumlah ini, sebanyak 369 telah dikembalikan; namun, hanya 349 set boleh diguna pakai, menjadikan kadar respon yang diperolehi sebanyak 87.86%. Dengan menggunakan saiz sampel sebanyak 349, ralat persampelan (*sampling error*) adalah sebanyak 5.25%. Manakala untuk hasil temu bual, kami menganalisa secara bertema berdasarkan jawapan yang diberikan oleh para pegawai.

Latar Belakang Responden

Kajian ini dilakukan atas penjawat awam di negeri Selangor. Data demografi ini memberi maklumat tentang latar belakang pegawai-pegawai yang menjawab soal kaji selidik. Dengan sampel sebanyak 349 responden, ini adalah memadai untuk membuat kesimpulan tentang diskriminasi gender ke atas populasi keseluruhan penjawat awam di negeri Selangor iaitu beranggaran seramai 19,244 pekerja.⁷

Carta 1



Berdasarkan carta 1, majoriti responden adalah perempuan iaitu sebanyak 229 (65%), manakala responden lelaki pula adalah sebanyak 120 (35%) sahaja. Mengikut jawatan pula, kebanyakan responden adalah daripada kumpulan perkhidmatan pentadbiran dan sokongan iaitu sebanyak 220 (63%), diikuti kumpulan perkhidmatan pengurusan dan profesional sebanyak 125 (36%) dan selebihnya 4 (1%) merupakan mereka yang berpangkat jusa.

⁷ Isabelle Leong, '19,244 penjawat awam Selangor dapat bantuan khas Aidilfitri sebulan gaji', *Astro Awani*, 17 Mei 2019

Dapat dilihat juga bahawa 161 (46%) responden yang terdiri daripada wanita bekerja di bahagian pentadbiran dan sokongan. Pada peringkat pengurusan dan professional pula, peratusan wanita dan lelaki adalah hampir sama rata iaitu 66 (19%) bagi wanita dan 59 (17%) bagi lelaki. Menariknya, bagi peringkat jusa 3 (2.54%) daripada responden lelaki berjawatan jusa tetapi hanya 2 (0.87%) responden wanita berjawatan jusa.

Daripada segi umur pula 175 (50%) responden berumur antara 20 dan 35 tahun, 157 (45%) berumur antara 36 dan 51 tahun dan akhir sekali hanya 17 (5%) yang berumur antara 51 dan 65 tahun. Kumpulan responden tertinggi iaitu sebanyak 84 responden (24%) adalah wanita berumur antara 20 dan 35 tahun yang bekkhidmat dalam pentadbiran dan sokongan.

Carta 2



Mengikut tahun bekerja pula (carta 2), majoriti daripada responden sudah bekerja antara 6 hingga 10 tahun iaitu sebanyak 114 (32.67%). Ini diikuti oleh responden yang sudah bekerja antara 1 dan 5 tahun sebanyak 88 (25.27%), antara 11 dan 15 tahun iaitu sebanyak 75 (21.49%), dan akhir sekali mereka yang sudah bekerja lebih daripada 16 tahun iaitu sebanyak 72 (20.64%). Dapat dilihat bahawa rata-rata responden adalah tergolong sama rata merentasi tahun bekerja. Jumlah responden tertinggi adalah wanita yang telah bekerja antara 6 hingga 10 tahun iaitu seramai 77 (22.06%) pegawai.

Daripada segi kaum pula, 334 (95.7%) responden berbangsa Melayu, manakala 11 (3.15%) berbangsa India, diikuti dengan kaum Cina iaitu sebanyak 3 (0.87%).

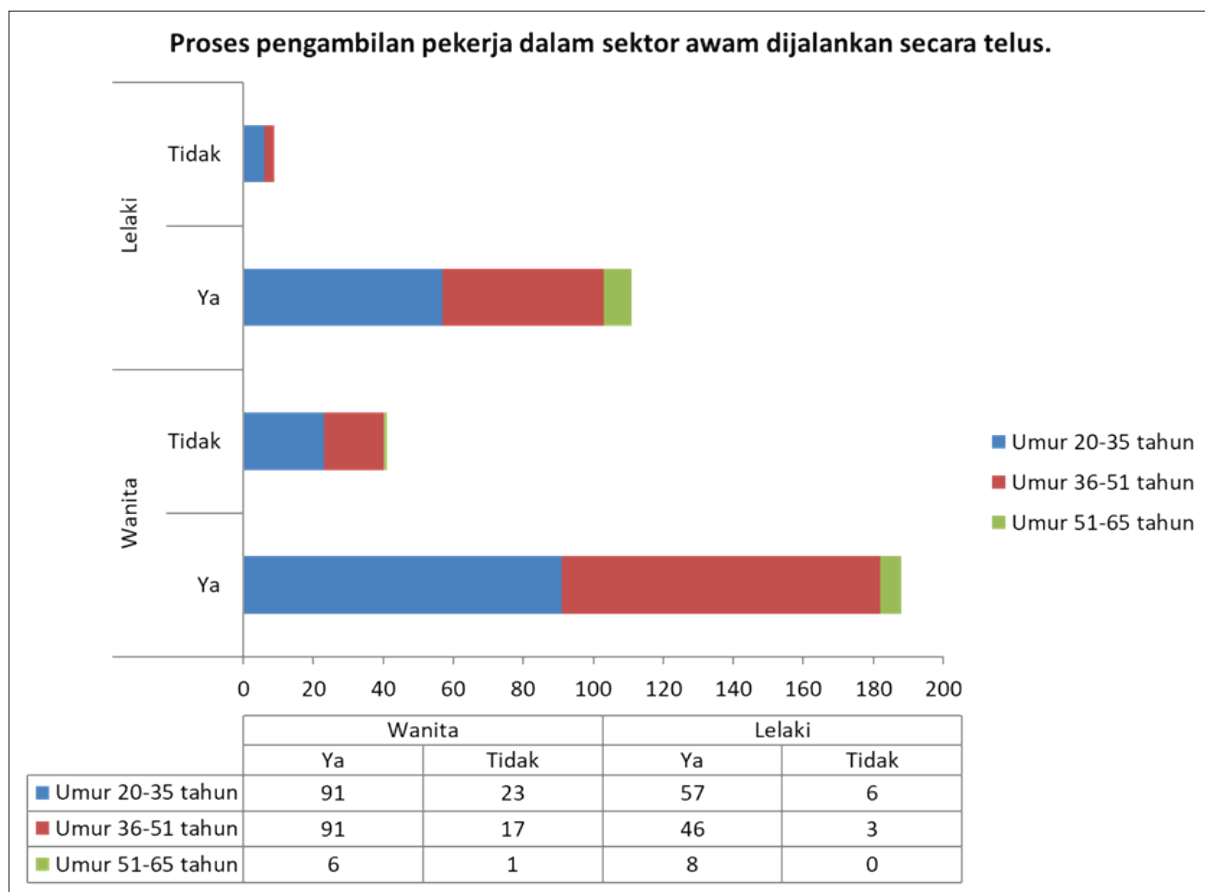
Keputusan Kajian

Pengambilan Kerja

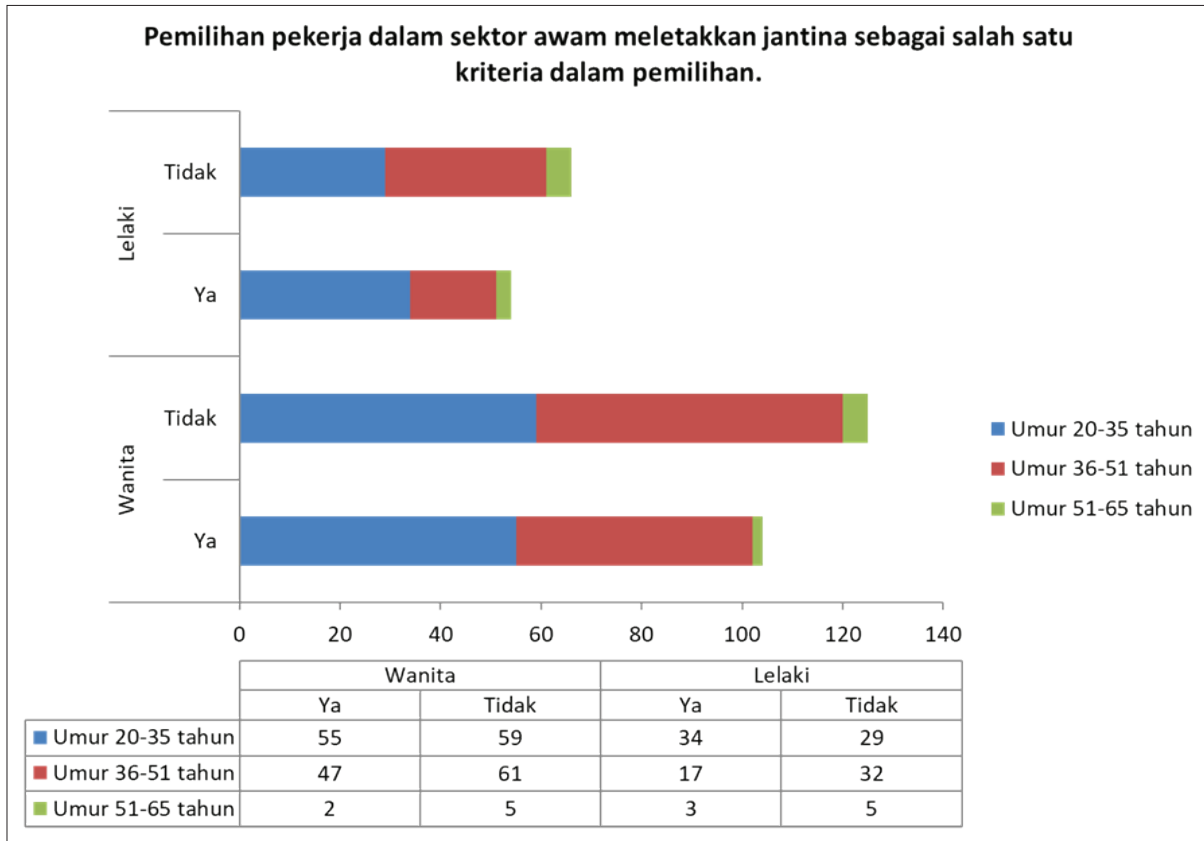
Diskriminasi di tempat kerja bukan sahaja berkemungkinan berlaku semasa seorang pegawai itu sudah mula bekerja, tetapi mungkin juga dihadapi oleh calon-calon yang memohon untuk pekerjaan tertentu. Antara wanita dan lelaki, terdapat kemungkinan bahawa pengalaman untuk mendapatkan pekerjaan itu berbeza daripada segi soalan yang ditanya semasa temu duga dan juga jangkaan terhadap calon atas dasar gender. Sekiranya terdapat perbezaan, ini adalah kerana pihak majikan mempunyai persepsi yang berbeza tentang kemahiran dan komitmen bakal pegawai berlandaskan kepada gender mereka.

Bagi pengambilan kerja di sektor awam di negeri Selangor, sebanyak 296 (84.82%) responden melalui proses temu duga tanpa perbezaan yang ketara antara wanita dan lelaki. Majoriti responden iaitu 82 (23.49%) daripada wanita dan 48 (13.75%) daripada lelaki mendapat pekerjaan sekarang melalui platform internet.

Carta 3



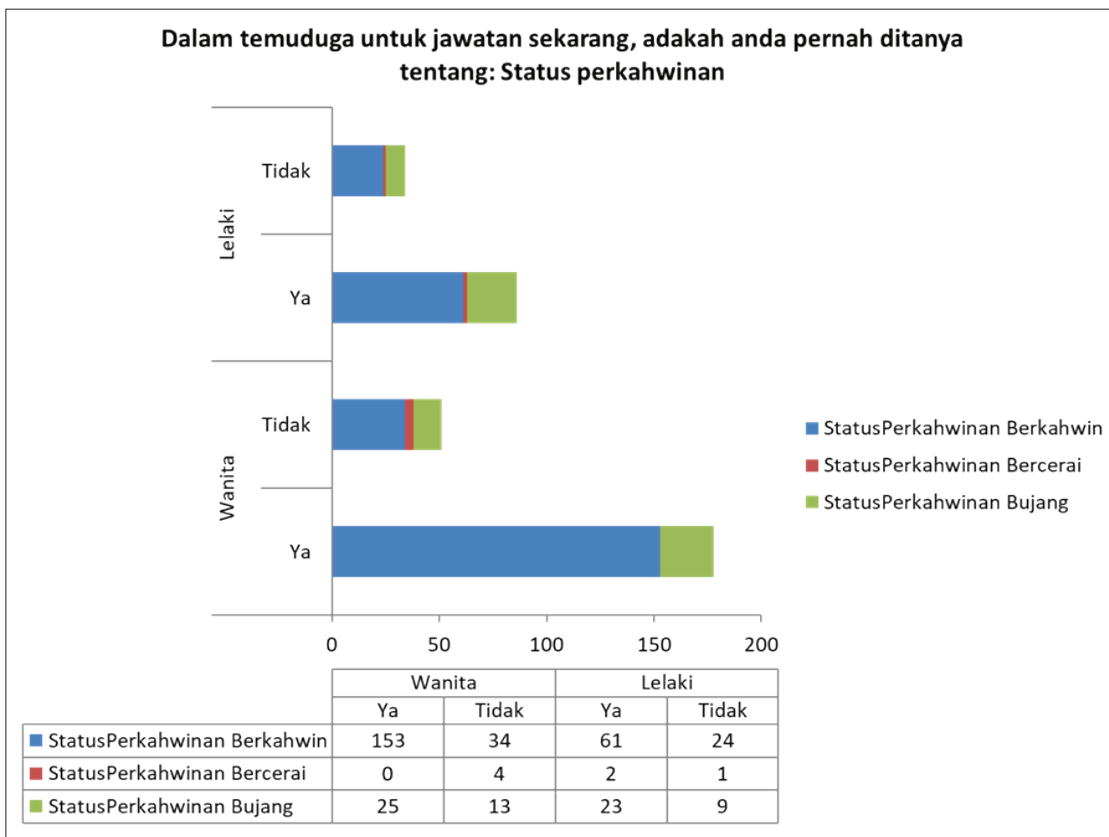
Carta 4



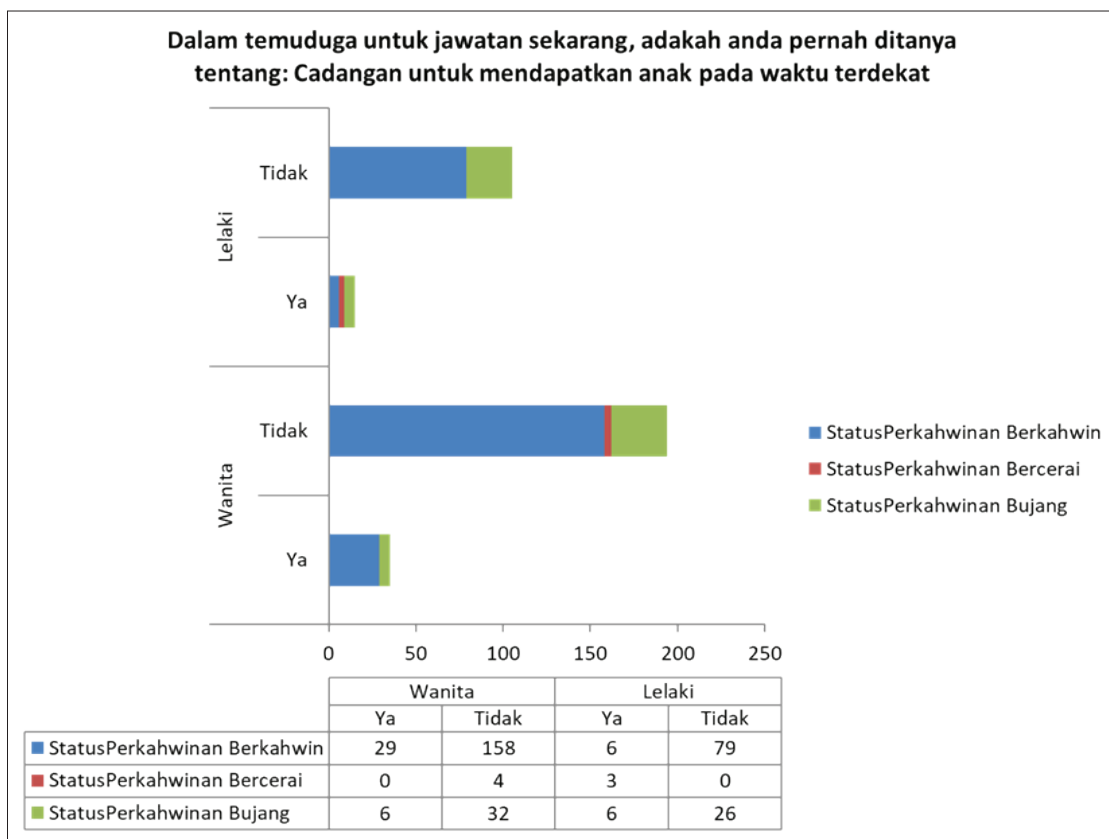
Walaupun proses temu duga adalah adil dan sama rata, carta 3 menunjukkan bahawa terdapat perbezaan pendapat antara lelaki dan wanita berkenaan ketelusan proses pengambilan pekerja. Sebanyak 188 (54%) wanita berpendapat pengambilan pekerja dalam sektor awan dijalankan secara telus, manakala, sebanyak 42 (12%) wanita tidak bersetuju. Antara responden wanita, terdapat jurang sebanyak 147 (42%) yang menjawab ya atau tidak tentang ketelusan proses pengambilan pekerja. Dalam kalangan responden lelaki, 108 (31%) menjawab ya dan 10 (3%) berpendapat tiada ketelusan dalam proses pengambilan pekerja. Berbanding dengan responden wanita, responden lelaki mencatatkan perbezaan yang lebih kecil sebanyak 98 (28%) antara yang menjawab ya atau tidak.

Bagi menyokong dapatan daripada carta 3, carta 4 juga menunjukkan bahawa 158 (45.27%) responden berasa bahawa jantina diambil kira semasa pemilihan perkerja. Ini menunjukkan terdapat persepsi dalam kalangan penjawat awam tentang kewujudan diskriminasi gender dalam peluang mereka untuk mendapat pekerjaan di sektor awam.

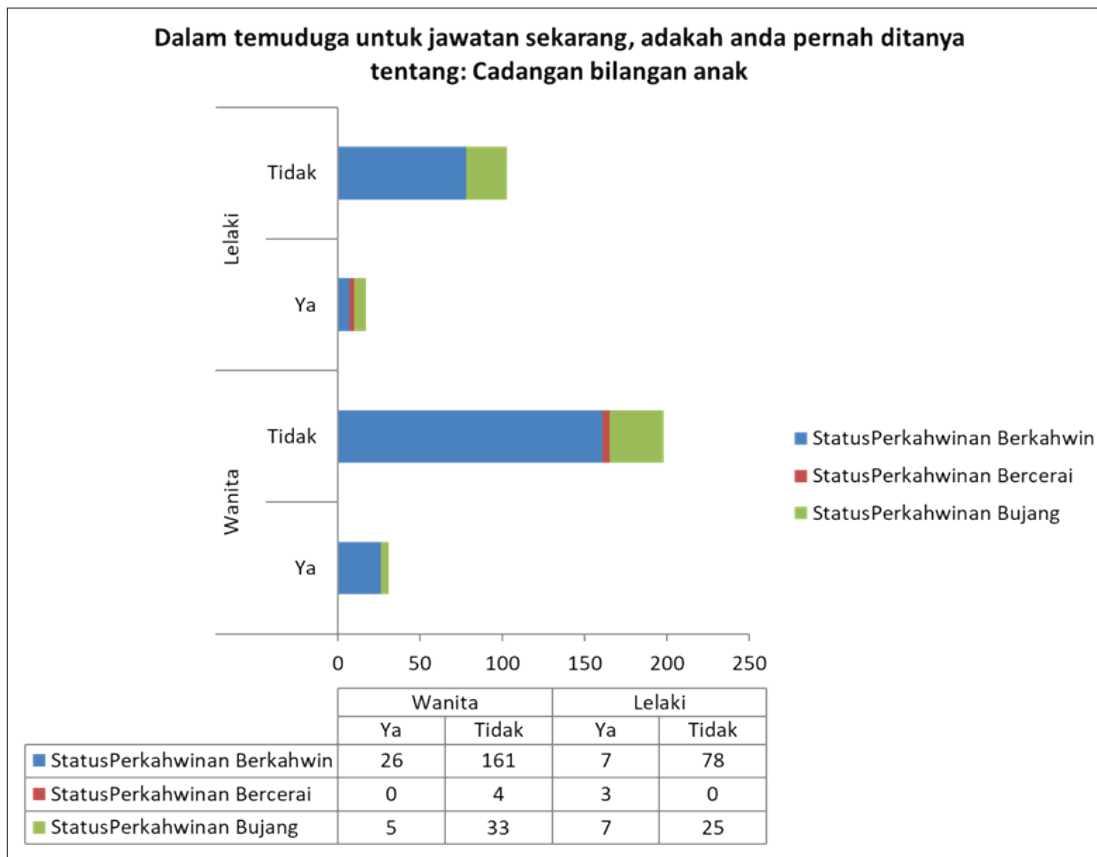
Carta 5



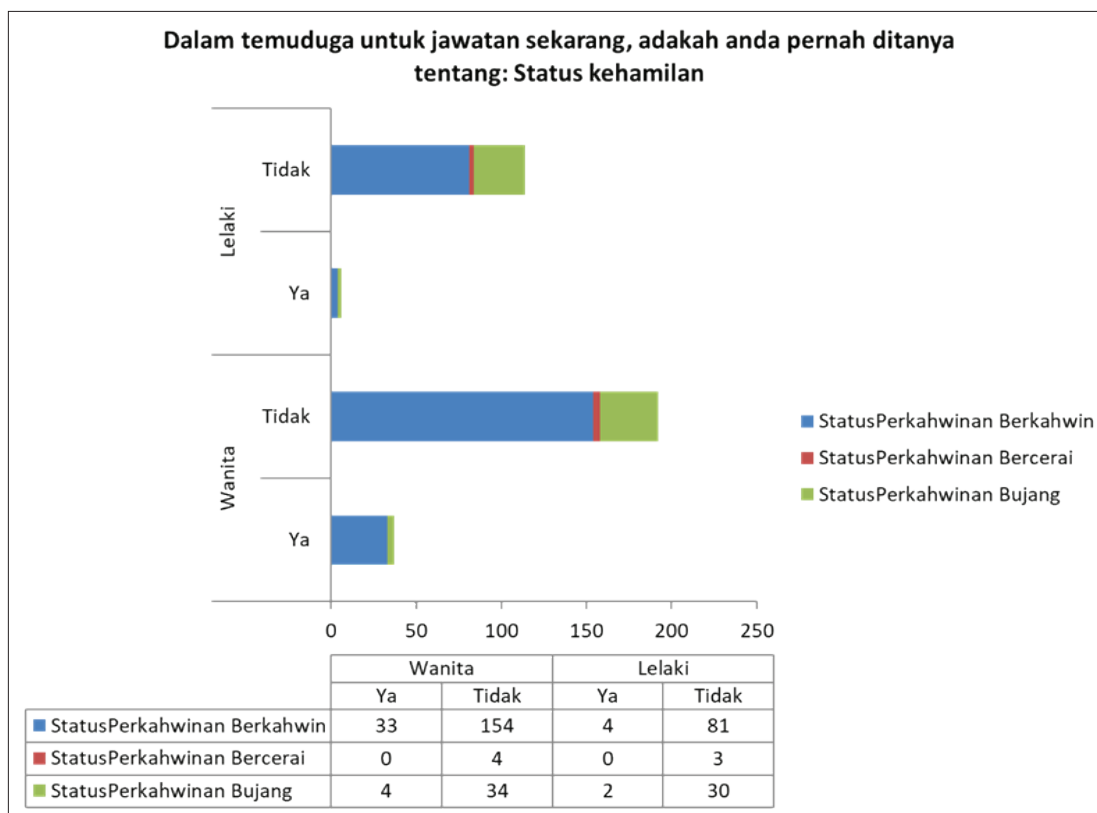
Carta 6



Carta 7



Carta 8



Memetik kajian Women's Aid Organisation, Zuraida Kamaruddin, Menteri Perumahan dan Kerajaan Tempatan, pernah berkata bahawa antara 20% dan 30% wanita diminta untuk menanggung perancangan memulakan keluarga bagi mengelak diskriminasi (2017, Carvalho). Berdasarkan carta 5, kajian ini juga menunjukkan bahawa wanita lebih kerap ditanya tentang status perkahwinan seramai 178 responden (51%) berbanding 86 responden lelaki (24.64%). Ini menunjukkan bahawa status perkahwinan wanita lebih dititikberatkan oleh para penemuduga dalam proses pengambilan. Berdasarkan carta 6 dan 7, tiada banyak perbezaan antara wanita dan lelaki mengenai status perancangan keluarga. Namun begitu, kajian ini mendapati bahawa 37 responden wanita (10.61%) ditanya mengenai status kehamilan berbanding 6 responden lelaki (1.72%). Hal ini mungkin kerana kehamilan akan lebih memberi impak kepada pekerja wanita daripada seorang suami yang mempunyai isteri yang hamil.

Namun begitu, unsur diskriminasi masih dapat dilihat dalam proses pengambilan. Seorang pegawai yang ditemubual berkata, “[Saya lebih suka] lelaki sebab kerja dekat integriti orang [perempuan] tak suka kena terima aduan dan buat siasatan”. Dapat dilihat bahawa seseorang pegawai itu mempunyai pilihan sendiri berdasarkan persepsi tentang gender, bukannya keupayaan seseorang itu. Seorang lagi pegawai yang ditemubual mengaku bahawa, “Semasa temuduga memang dah ‘aim’ lelaki. Tiba-tiba semasa temuduga ada calon wanita yang lebih bagus, ‘expert’ dan berpengalaman.” Walaupun akhir sekali calon wanita tersebut berjaya dalam temuduga itu, diskriminasi berlaku apabila pegawai sudah mempunyai pilihan berdasarkan gender.

Persepsi yang sama berlaku semasa pengambilan di kerajaan tempatan yang sama: “Ada dua situasi...kalau dia [perempuan] seorang [sahaja calon] memang dia [terpilih]. [Namun] saya takkan syorkan yang perempuan sebab saya tahu akan sampai satu masa dia akan ada hadnya daripada segi minda dan fizikal.”

Di kerajaan tempatan yang lain pula, terdapat juga pegawai yang bersetuju bahawa dia lebih suka mendapat pegawai lelaki sebagai anak buah: “Kalau saya, saya cerita bahagian saya, saya lebih suka lelaki. Kadang-kadang lelaki ada juga datang bulan dia, pemalas, [tapi] kita nak marah senang. Kalau perempuan ni banyak jawapan.” Terdapat pegawai lain juga yang berpendapat lelaki lebih baik:

Saya rasa [lebih suka] lelaki. Sebabnya ada beberapa aspek. Kalau kata ikut pada jawatan, ‘job scope’, bila lelaki, contohnya pukul 10 malam kena pergi ‘site’, boleh pergi. Kalau perempuan kena minta izin suami dan rasa tak sesuai. Tapi kalau bahagian operasi ada juga perempuan... itu saya tak pasti.

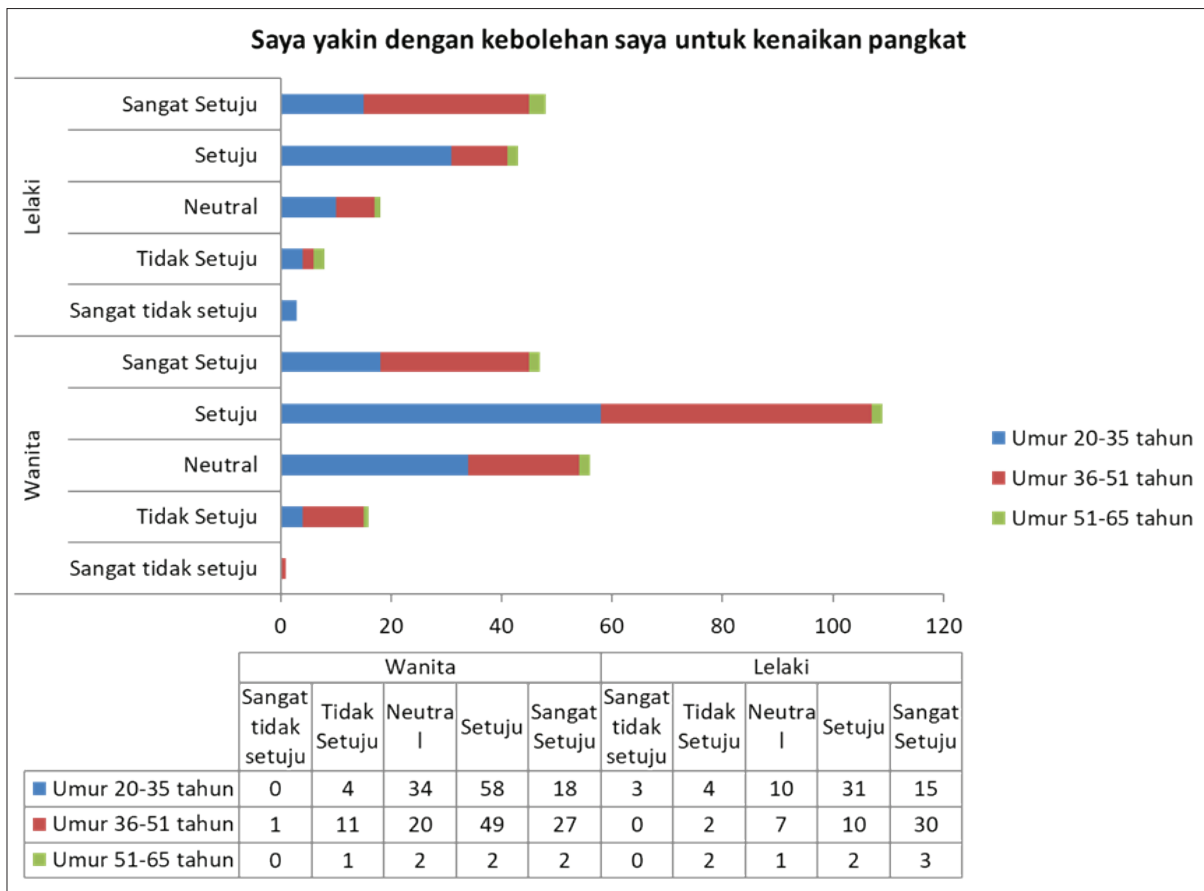
Contoh-contoh tersebut membuktikan bahawa terdapat diskriminasi gender yang akan mengurangkan peluang pengambilan calon-calon wanita yang mempunyai kelayakan yang sama dengan calon lelaki.

Kenaikan Pangkat

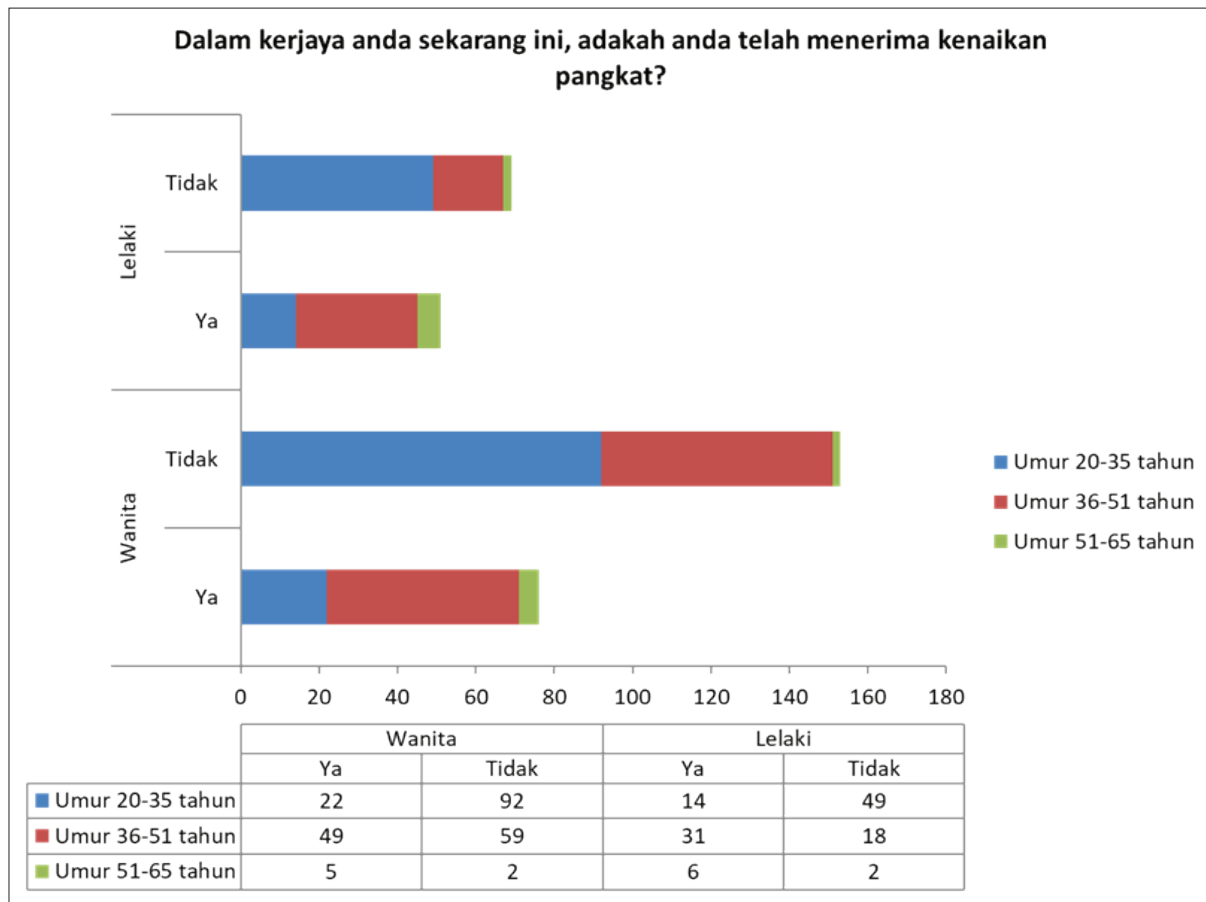
Sekiranya pegawai-pegawai yang mula bekerja pada gred yang sama dan mempunyai tahap kompetensi yang sama diambil kira untuk kenaikan pangkat, jantina tidak sepatutnya memainkan peranan yang penting. Sebaliknya, hanya kemahiran pegawai-pegawai tersebut yang perlu diambil kira untuk peluang kenaikan pangkat. Perkara ini adalah penting kerana terdapat persepsi bahawa

walaupun terdapat ramai wanita bekerja di sektor awam, lebih ramai pegawai lelaki menduduki jawatan dalam kumpulan perkhidmatan jusa. Hal ini dapat dilihat pada carta 1 di mana lebih ramai responden lelaki berkhidmat sebagai jusa tetapi lebih ramai wanita yang berkhidmat dalam pentadbiran dan sokongan. Tambahan pula, berdasarkan kajian Women's Aid Organisation, 40% wanita di Malaysia berasa mereka didiskriminasikan dalam proses kenaikan pangkat (2017, Carvalho). Adakah gender memainkan peranan dalam proses kenaikan pangkat?

Carta 9

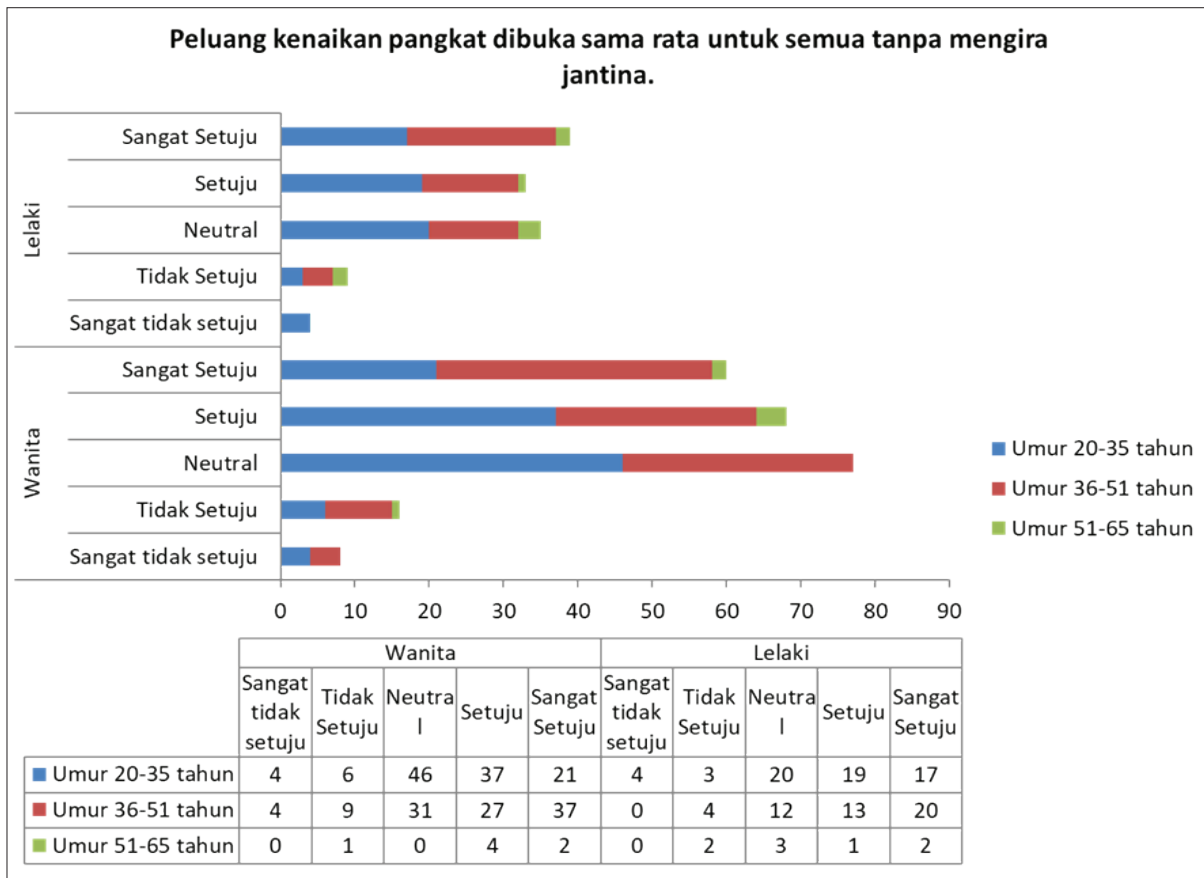


Carta 10



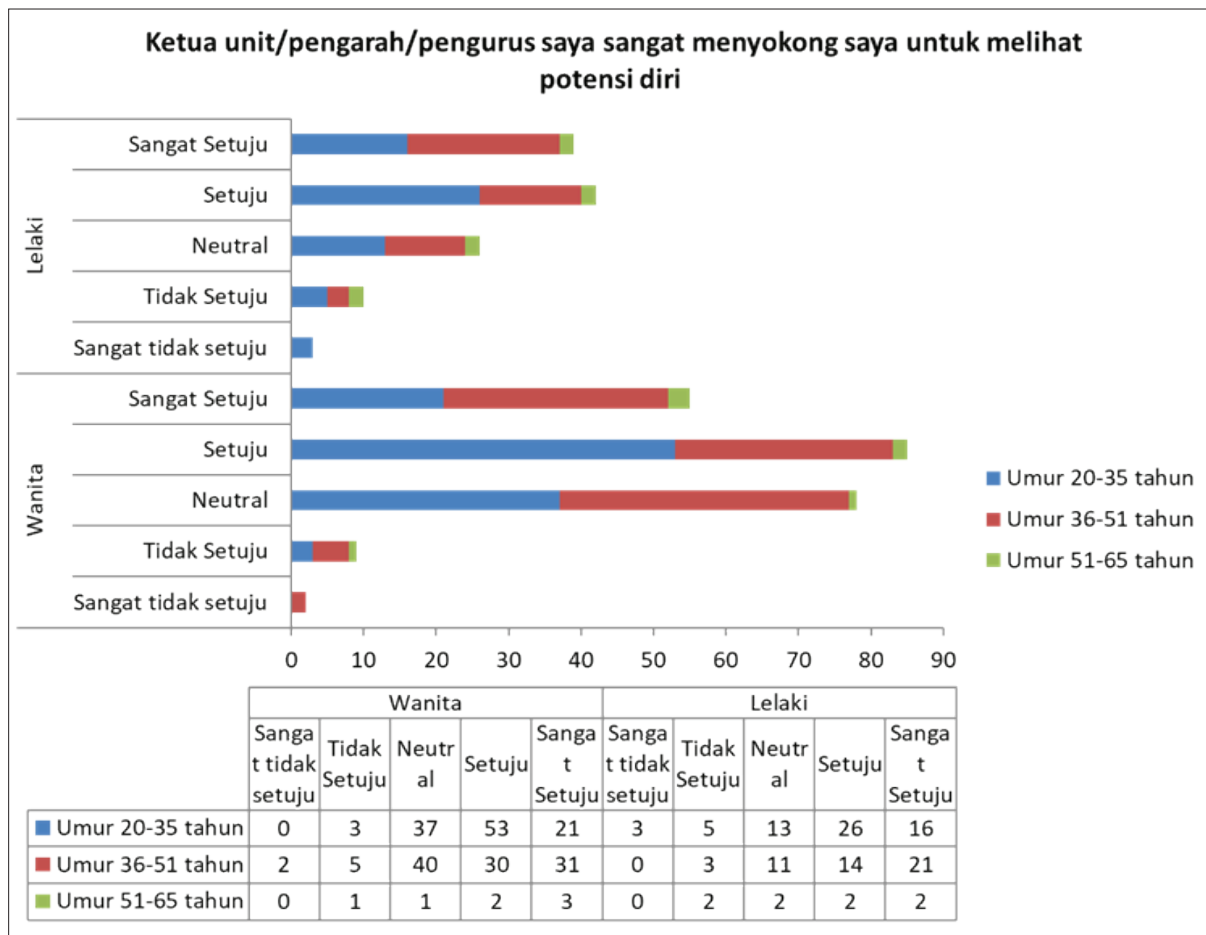
Sekiranya dibandingkan antara carta 9 dan 10, dapat dilihat bahawa peratusan wanita yang setuju dan sangat setuju bahawa mereka layak untuk mendapat kenaikan pangkat (44.7 %) adalah tinggi. Namun begitu, seramai 153 responden (43.84%) menyatakan bahawa mereka tidak menerima peluang kenaikan pangkat yang sewajarnya. Berbeza dengan responden lelaki, hanya jumlah yang kecil iaitu 69 orang (19.77%) berasa mereka belum menerima kenaikan pangkat. Hal ini menunjukkan bahawa terdapat lebih ramai pegawai wanita yang berasa ketinggalan sedangkan mereka layak untuk diberi kenaikan pangkat.

Carta 11



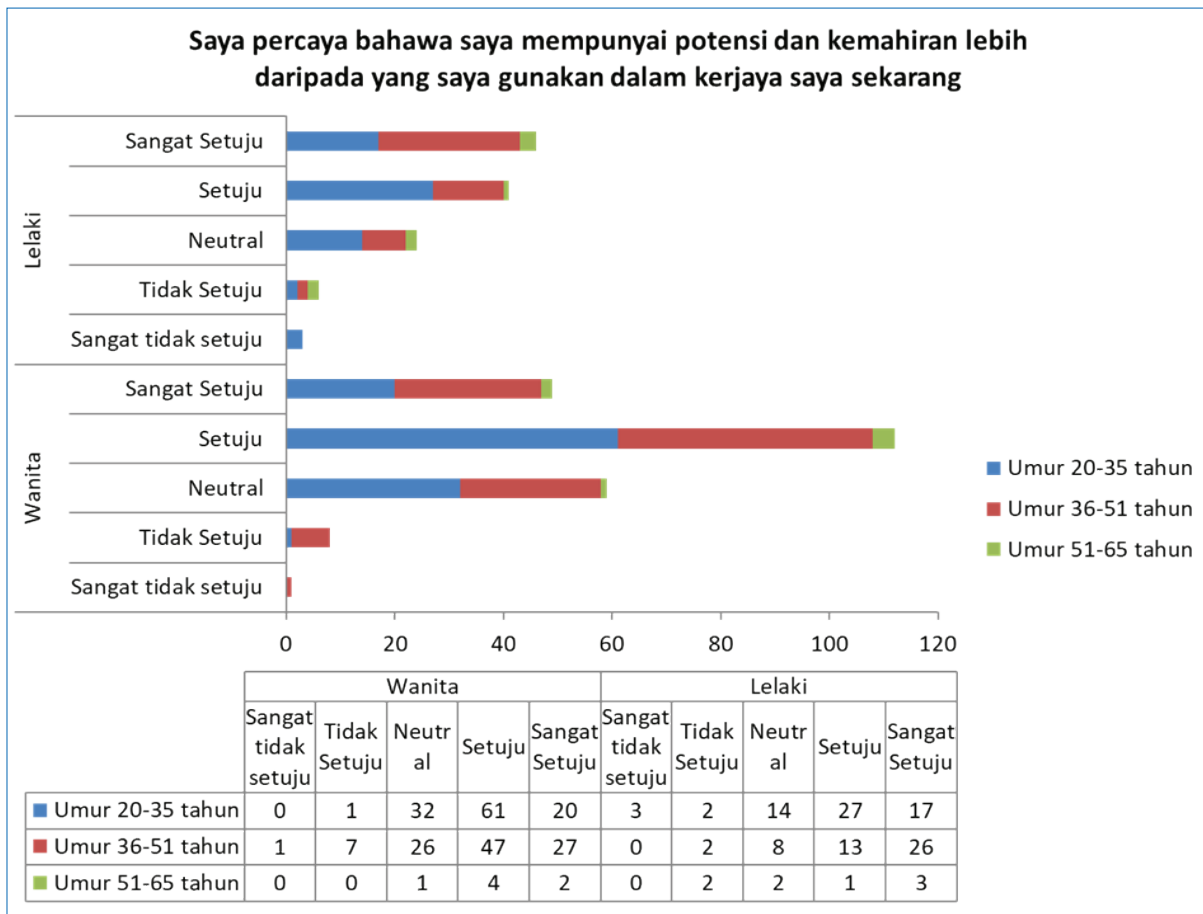
Daripada carta 11 pula dapat dilihat bahawa sebanyak 72 (20.62%) responden lelaki dan 128 (36.68%) responden wanita yang bersetuju bahawa peluang kenaikan pangkat adalah sama rata untuk semua jantina. Namun, peratusan neutral di kalangan wanita adalah agak tinggi seramai 77 orang (22.06%) dan hal ini menunjukkan kemungkinan mereka berasa wujudnya perbezaan gender dalam peluang kenaikan pangkat. Walaupun perkara ini tidak mencapai tahap diskriminasi, dapat dirumuskan bahawa pegawai lelaki lebih berkemungkinan untuk mempunyai persepsi yang positif berbanding dengan pegawai wanita tentang peranan gender dalam peluang kenaikan pangkat.

Carta 12



Perkara yang sama juga dapat dilihat pada carta 12 di mana 81 responden lelaki sangat setuju (11.17%) atau setuju (12.03%) bahawa pegawai atasan mereka sangat menyokong mereka melihat potensi diri. Sebaliknya, bagi pegawai wanita, lebih ramai responden yang menjawab setuju iaitu seramai 85 orang (24.36%) dan neutral seramai 78 orang (22.35%). Daripada data tersebut dapat dirumuskan bahawa pegawai lelaki mempunyai sistem sokongan yang lebih baik di tempat kerja berbanding dengan pegawai wanita yang berasa bahawa pegawai atasan tidak begitu mengambil berat tentang potensi mereka.

Carta 13



Carta 13 pula menunjukkan bahawa begitu ramai pegawai wanita, iaitu sebanyak 112 responden (32.1%), atau hampir satu pertiga daripada responden, yang bersetuju bahawa mereka mempunyai potensi dan kemahiran yang lebih daripada yang sedang digunakan dalam kerjaya ini. Hal ini mungkin menunjukkan terdapat persepsi wanita didiskriminasikan dalam peluang untuk maju di tempat kerja.

Semasa temubual juga, 50% daripada responden bersetuju bahawa terdapat tanda-tanda diskriminasi gender dalam proses kenaikan pangkat walaupun bukan secara sistematik. Terdapat seorang pegawai perempuan yang berkongsi pengalaman beliau berasa telah didiskriminasikan atas sebab gender:

Ada satu peluang dibuka untuk jadi pengurus cawangan baharu . . . yang saya ‘eligible’. Tetapi peluang diberikan untuk ‘senior’ B [lelaki] yang bukan ‘senior’ pun. Akhirnya ramai juga lelaki yang dapat tawaran tersebut. Saya juga tertanya-tanya kenapa? Betul [pemilihan untuk kenaikan pangkat tidak dijalankan secara objektif].

Pegawai lain turut tidak berpuas hati dengan proses pemilihan:

Persepsi saya sudah berubah dan bila saya selidik dan ‘slow talk’, wanita yang sepatutnya dapat pekerjaan tidak boleh dapat walaupun tempat itu pegawai [wanita] yang buat ‘event’. Mengapa pihak atasan perlu lelaki dan pihak bawahan perempuan? ‘Criteria selection’ untuk pekerja tidak dilaksanakan sebetulnya. Keputusan [naik pangkat] seseorang boleh dipengaruhi oleh orang lain.

Pegawai di kerajaan tempatan lain turut menyuarakan pendapat beliau tentang mengapa 30% bagi wanita sukar untuk dicapai di peringkat pengurusan: “Di peringkat ‘management’ kenapa 30% tak tercapai sebab yang mencadangkan nama ini ada penilaian sendiri. Dia boleh cadangkan nama untuk dibawa ke peringkat lebih tinggi. Peringkat lebih tinggi ini dia tak bersetuju dengan 30% ini.” Terdapat juga rungutan pegawai di kerajaan tempatan berkaitan proses kenaikan pangkat:

Pertama kali masa itu saya ditemuduga, nama saya nombor satu untuk calon yang berjaya dan Encik Z nombor dua. Tapi Encik Z yang dapat jawatan itu sebab saya perempuan. [Masalah] itu masih ada. Saya tanya alasan saya tak dapat dan bila ada kekosongan selepas itu dia terus ‘up’ [saya]. Kalau dalam pemimpin mereka inginkan lelaki tapi bila kita lawan balik, kita sebagai wanita, mesti ada pendirian kenapa kita ingin menjadi pemimpin.

Daripada contoh-contoh yang diberikan di atas, adalah jelas bahawa walaupun tiada diskriminasi gender secara sistematik dalam amalan pekerjaan, pilih kasih atas dasar gender tetap berlaku kerana kenaikan pangkat seseorang itu dipengaruhi dan dipersetujui oleh pegawai atasan yang mungkin mempunyai persepsi dan prejudis mereka tersendiri yang menyebabkan sesetengah pegawai wanita berasa didiskriminasi kerana gender.

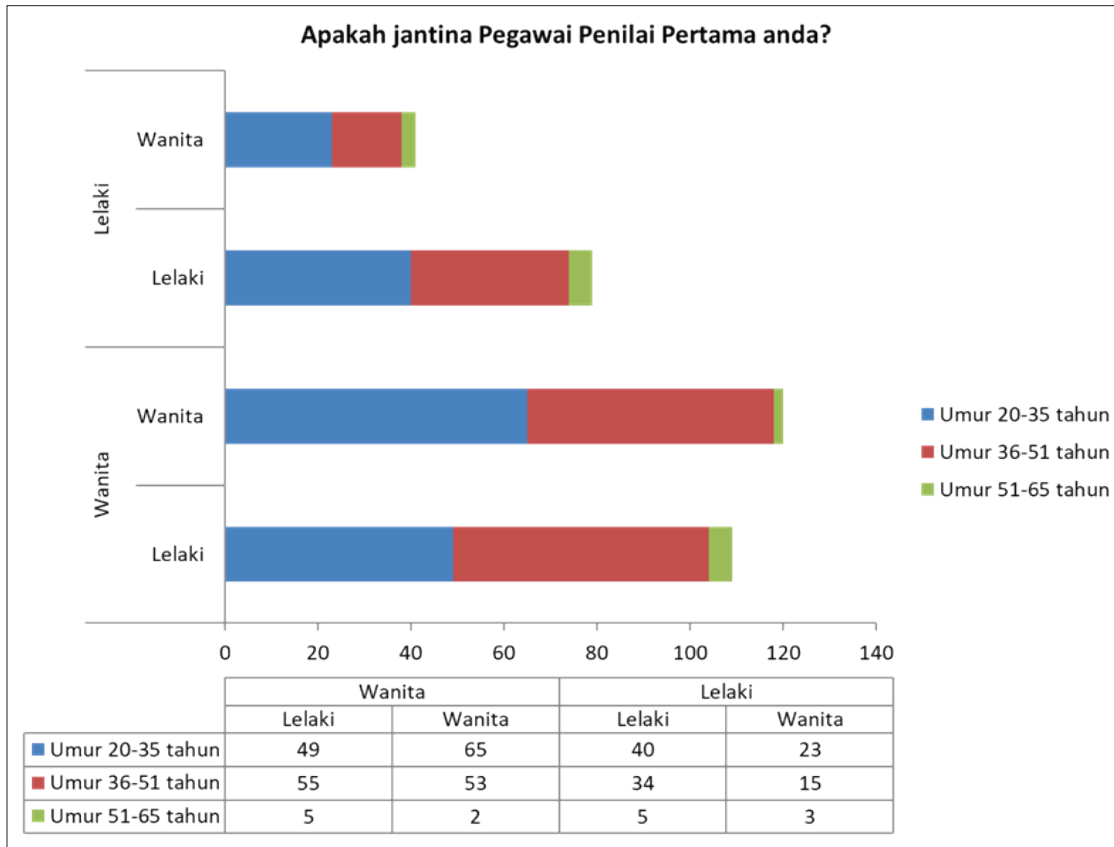
Pembangunan Kendiri

Daripada segi minat dan peluang menyertai kursus, kedua-dua jantina mempunyai persepsi yang positif dalam pembangunan kendiri. Sebagai contoh, sebanyak 205 (58.75%) pegawai wanita dan 108 (30.95%) pegawai lelaki menjawab mereka pernah diberi peluang untuk menyertai kursus bagi meningkatkan kemahiran atau kualiti bekerja mereka. Hal ini menunjukkan terdapatnya mekanisme yang telus dan jelas kepada kedua-dua pegawai atasan dan bawahan di sektor awam yang mungkin dapat diamalkan oleh sektor swasta.

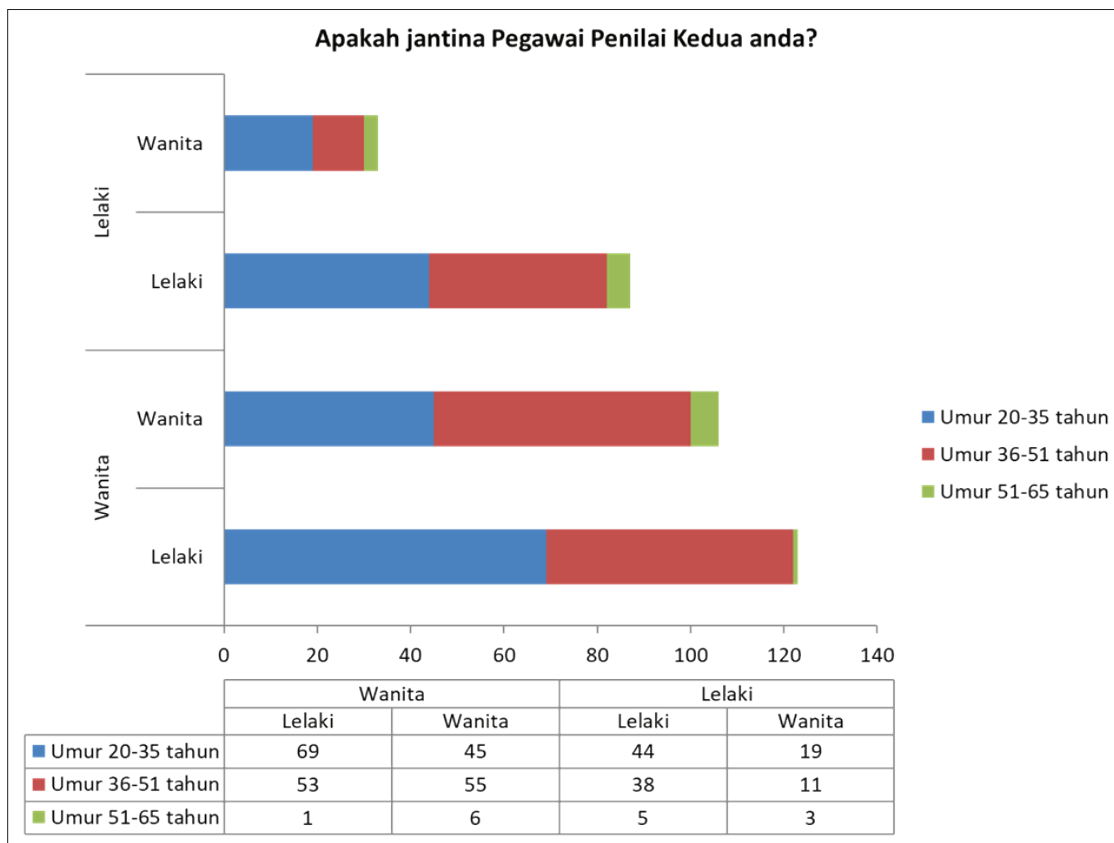
Penilaian Prestasi

Gender mungkin memainkan peranan dalam penilaian prestasi penjawat awam. Hal ini kerana penilai mungkin mempunyai tanggapan negatif atas keupayaan jantina berlainan dan diskriminasi boleh dialami sekiranya kerja yang diberikan adalah tidak saksama antara pegawai wanita dan lelaki. Penilaian prestasi seseorang pegawai itu boleh memberi kesan kepada pegawai-pegawai di sektor awam. Bukan sahaja penilaian ini penting untuk kenaikan gaji dan pangkat pekerja, penilaian yang adil juga dapat meningkatkan semangat pekerja untuk kekal bermotivasi.

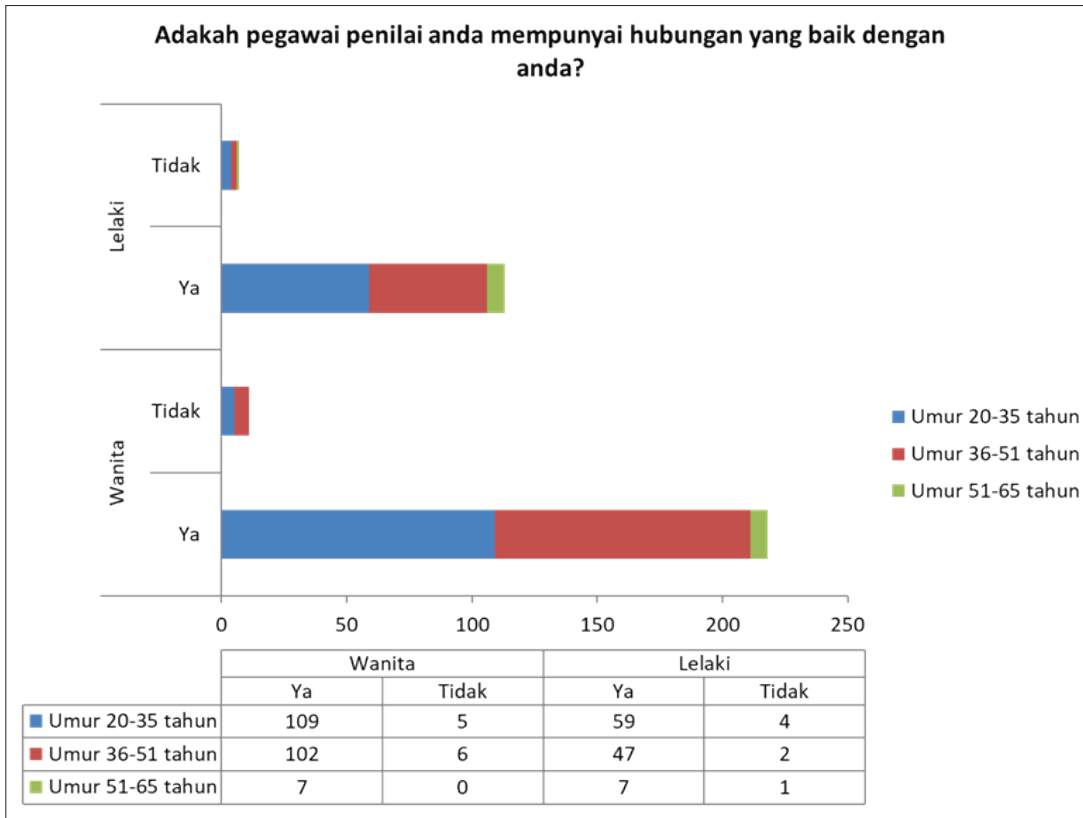
Carta 14



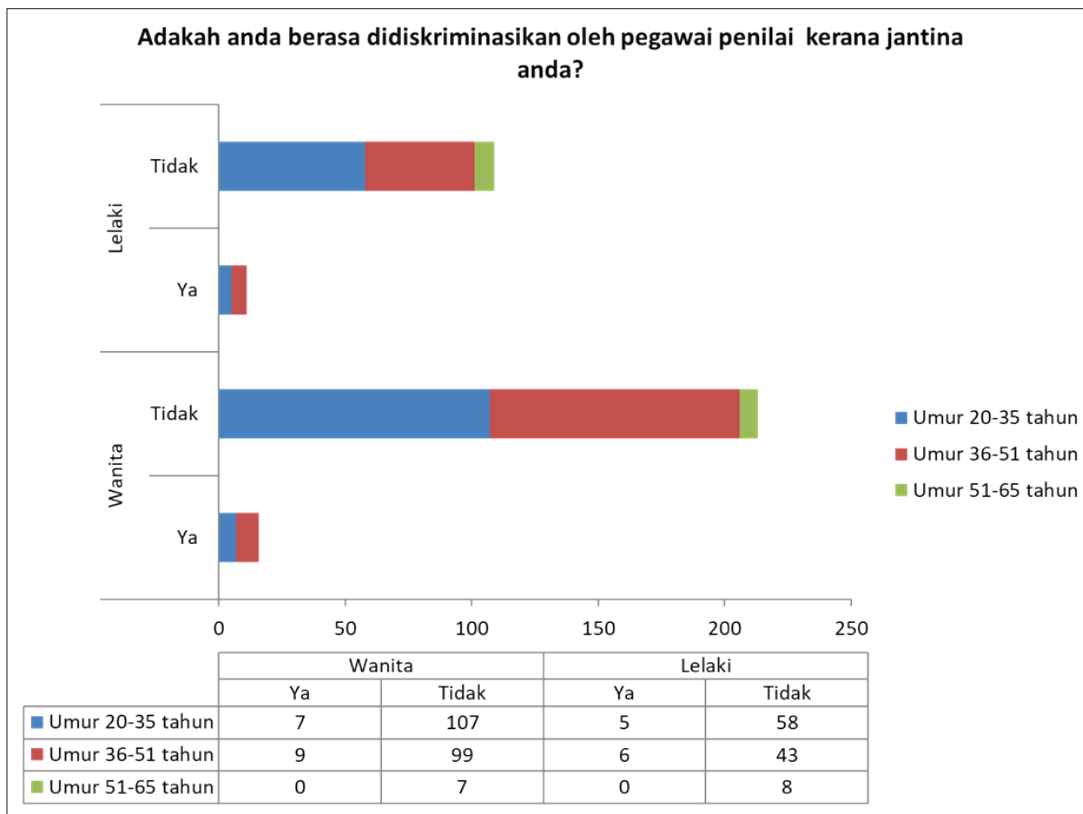
Carta 15



Carta 16



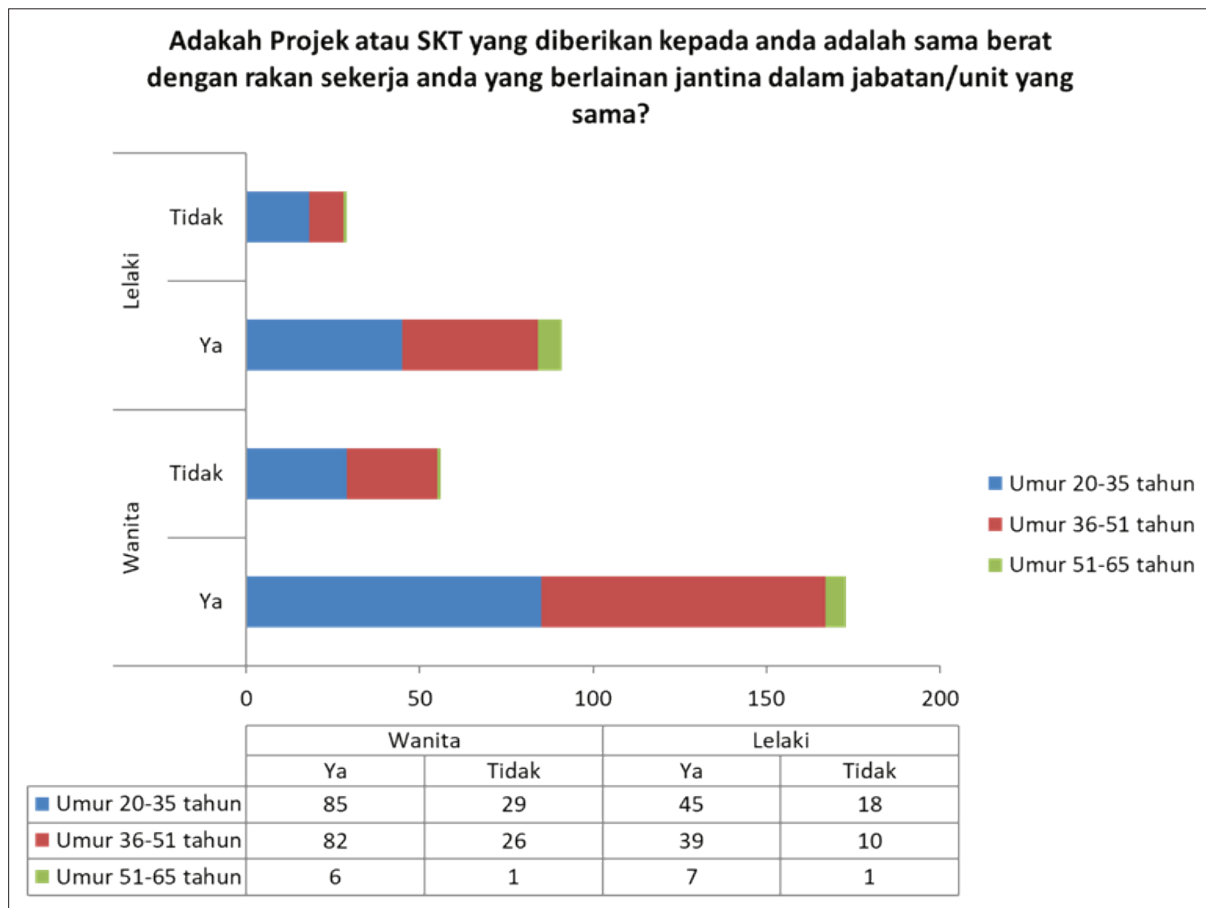
Carta 17



Carta 14 menunjukkan bahawa kebanyakan penilai pertama iaitu sebanyak 199 orang (57.01%) adalah sama jantina dengan pegawai yang dinilai. Namun, seperti yang dilihat pada carta 15, lebih ramai penilai kedua bagi pegawai perempuan adalah pegawai lelaki iaitu sebanyak 123 orang (35.25%). Hal ini menunjukkan bahawa pegawai atasan terdiri daripada lebih ramai lelaki daripada perempuan.

Walau bagaimanapun, daripada carta 16, dilihat bahawa kedua-dua pegawai lelaki seramai 113 responden (32.39%) dan wanita seramai 218 responden (62.47%) mempunyai hubungan yang baik dengan pegawai penilai tanpa mengira jantina. Pada masa yang sama, terdapat sebanyak 16 (4.59%) pegawai wanita dan 11 (3.15%) pegawai lelaki berpendapat bahawa mereka didiskriminasikan oleh pegawai penilai mereka atas dasar jantina.

Carta 18



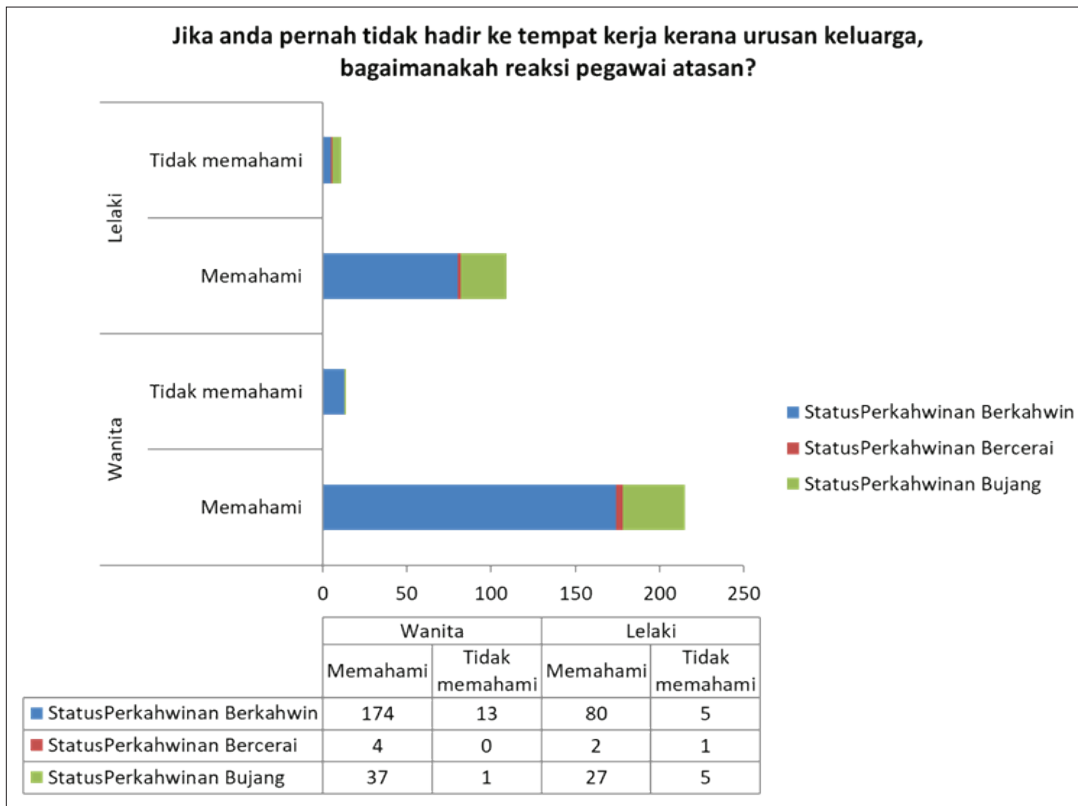
Berkenaan keadilan dalam pengagihan projek dan sasaran kerja tahunan (SKT), dapat dilihat pada carta 18 bahawa sebanyak 85 (24.37%) pegawai, atau hampir suku daripada responden, berpendapat kerja yang diberikan adalah tidak sama berat dengan rakan sekerja yang berlainan jantina. Dapat dirumuskan, wujudnya persepsi ketidakadilan dalam agihan kerja berdasarkan gender.

Layanan

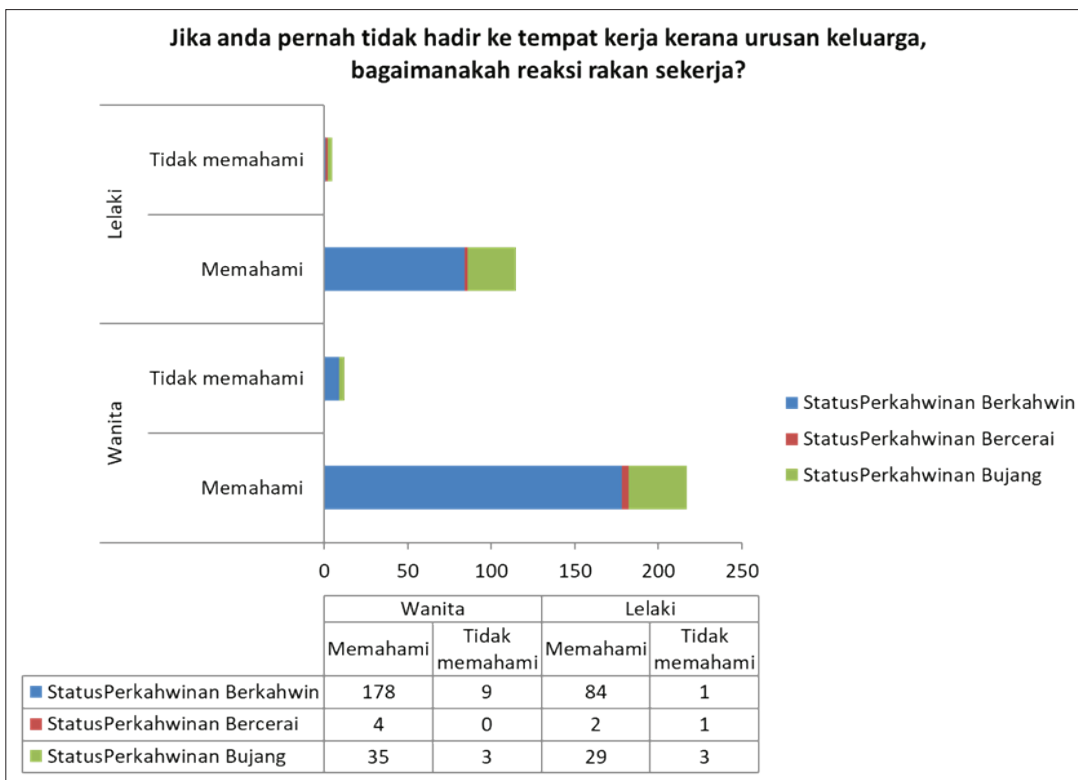
Layanan di tempat kerja juga mungkin dipengaruhi oleh faktor jantina. Antara lelaki dan wanita, lelaki mungkin diminta untuk bekerja lebih waktu atas dasar wanita mempunyai tanggungjawab di

rumah. Jika mengambil kira status perkahwinan pula, kerja yang lebih mungkin diberikan kepada pegawai yang masih bujang.

Carta 19

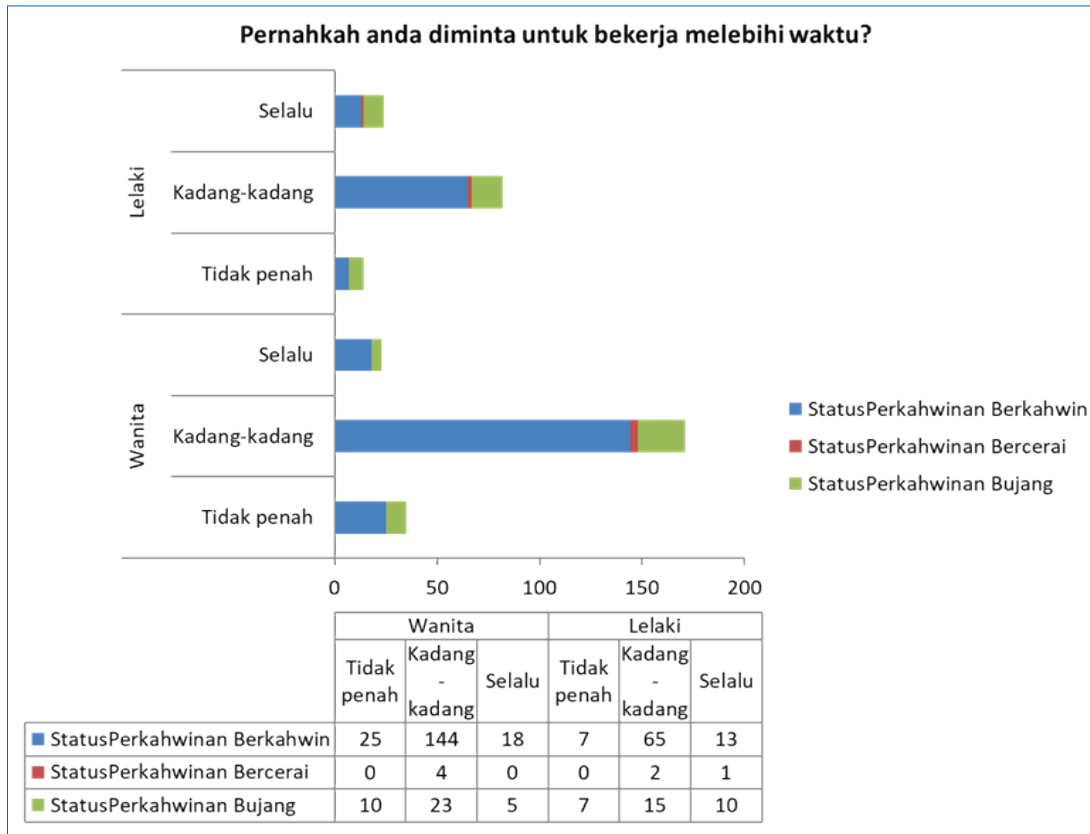


Carta 20



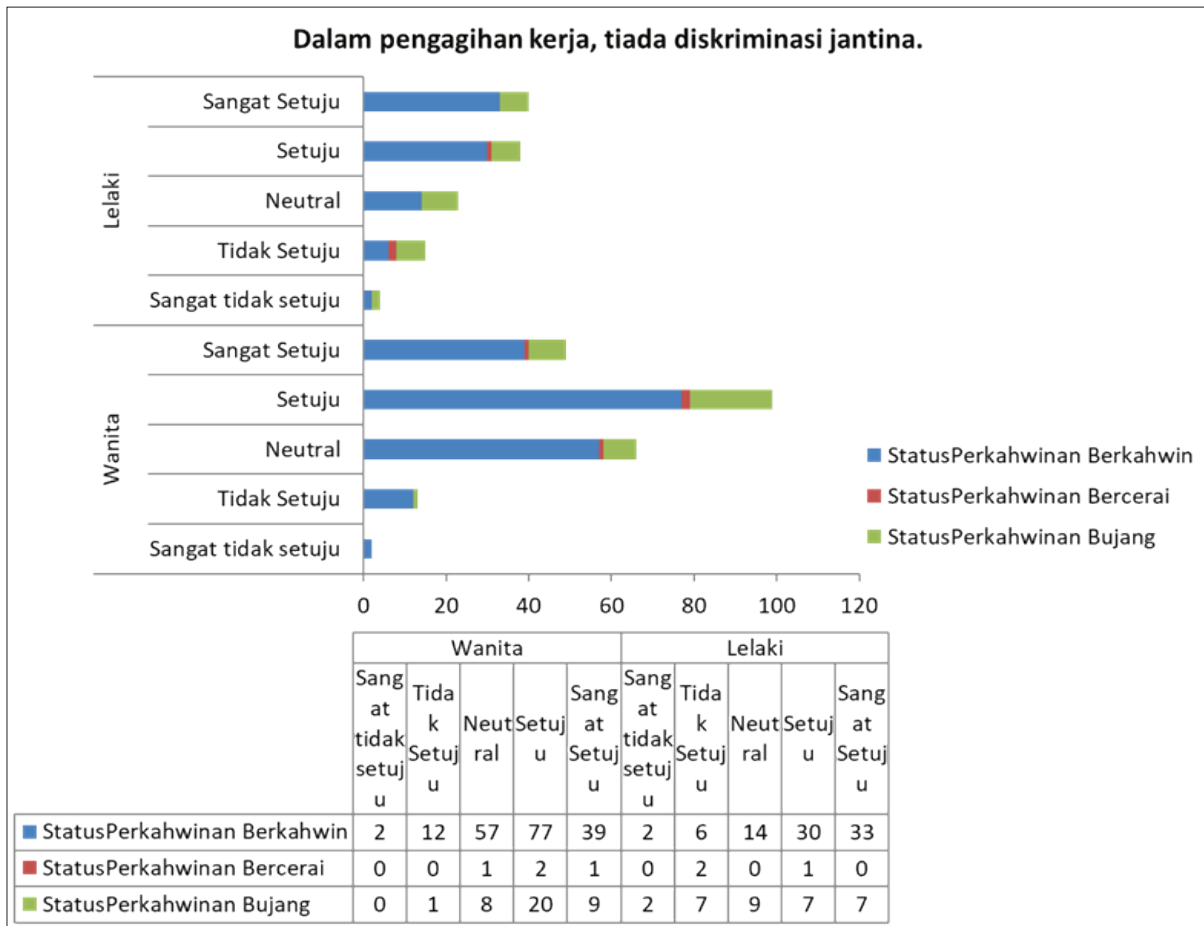
Carta 19 dan 20 menunjukkan bahawa kebanyakan pegawai atasan mahu pun rakan sekerja memahami sekiranya terdapat pegawai yang tidak dapat hadir ke tempat kerja atas urusan keluarga. Mengikut persepsi responden, 324 (92.84%) berpendapat pegawai atasan memahami manakala 332 (95.13%) orang berpendapat rakan sekerja juga mempunyai reaksi yang positif sekiranya pegawai tidak dapat hadir ke tempat kerja.

Carta 21



Carta 21 pula menunjukkan bagi pegawai yang diminta untuk bekerja melebihi waktu, tiada jurang yang jelas antara pegawai yang sudah berkahwin mahu pun yang masih bujang.

Carta 22



Seperti data yang dilihat dalam bahagian kenaikan pangkat, carta 22 juga menunjukkan walaupun majoriti responden seramai 226 orang bersetuju dan sangat setuju (64.77%) bahawa tiada diskriminasi jantina dalam pengagihan kerja, perbezaan dapat dilihat di mana lebih ramai pegawai wanita sebanyak 99 orang yang setuju (28.36 %) dan 66 orang berasa neutral (18.91%) dengan kenyataan tersebut berbanding 49 orang yang menjawab sangat setuju (14.04%).

Pegawai yang menjawab neutral mungkin berasa wujudnya perbezaan gender dalam amalan pekerjaan, namun perkara tersebut tidak mencapai tahap diskriminasi. Lebih menariknya, peratusan yang hampir sama antara lelaki (4.3%) dan wanita (3.73%) yang tidak bersetuju dengan kenyataan tersebut. Dalam erti kata lain, 28 (8.03%) responden berpendapat bahawa terdapatnya diskriminasi jantina dalam pengagihan kerja.

Diskriminasi gender mungkin berlaku kerana persepsi berbeza terhadap tanggungjawab dan komitmen antara pegawai lelaki dan perempuan. Daripada keseluruhan responden temubual, 59.09% memberi pandangan tentang isu tanggungjawab keluarga dan bagaimana perkara ini boleh menyebabkan diskriminasi gender dalam amalan pekerjaan. Antara perkara yang dikongsikan oleh pegawai yang ditemubual: “Realitinya memang macam itu lah, isteri kena berdampingan dengan suami. Saya okay kalau dah kahwin pun saya faham. Lelaki pun ada masalah kadang-kadang anak tak sihat” dan “Kita faham kan, wanita takkan boleh lari daripada ‘family’. Sebab itu lah macam saya katakan, kalau wanita budaya kerjanya biasanya diletakkan dalam pejabat.” Seorang pegawai lelaki mempunyai pendapat positif tentang wanita: “Pada pandangan saya, wanita juga walaupun

berkeluarga. Mereka sangat profesional dalam pekerjaan. Tetapi tidak dinafikan ada juga masalah, kekangan disebabkan 'family commitment'”

Menyokong hasil kaji selidik, responden temubual juga membangkitkan tentang kesamarataan tanggungjawab dan komitmen keluarga yang dipikul isteri dan juga suami. Sebagai contoh: “Perkara ini pernah terjadi dekat saya; dulu ada staf [lelaki] yang selalu ambil 'emergency leave' dan bila saya 'slow talk', dia bandingkan komitmen dirinya yang mempunyai anak dan diri saya [perempuan] [yang] belum mempunyai anak” dan “Ada staf lelaki, anak demam, dia ambil cuti panjang.”

Berkenaan tanggungjawab keluarga, pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Selangor mempunyai polisi yang adil berkenaan pengambilan cuti. Menurut ketua cawangan unit kaunselingnya, “Pengambilan cuti di SUK bukan berdasarkan jantina tetapi berdasarkan bilangan anak kecil seseorang itu miliki. Orang lelaki juga akan mengambil cuti untuk menghantar anak dan isteri ke hospital.” Ini adalah polisi yang sangat bagus, adil dan berperikemanusiaan. Dengan adanya polisi ini, komitmen keluarga dapat dikongsi bersama-sama. Wanita tidak akan berasa didiskriminasikan atas sebab tanggungjawab keluarga yang dipikul sendiri.

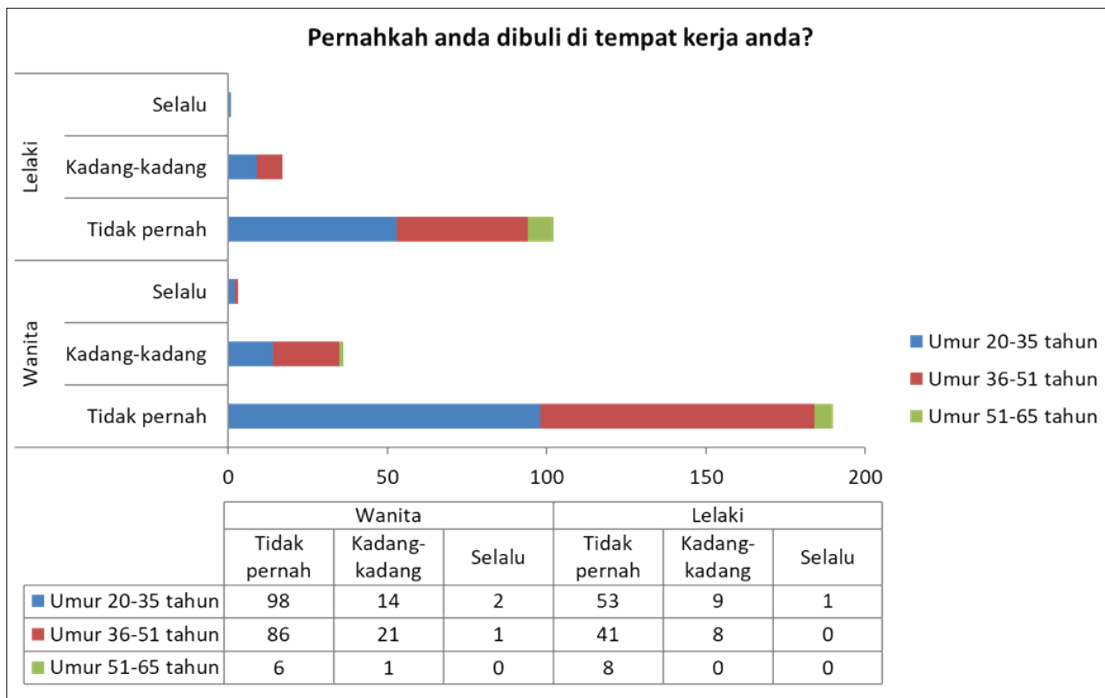
Walaupun tanggungjawab di rumah semakin sama rata, pegawai wanita masih menghadapi kemungkinan diskriminasi kerana isu biologi wanita seperti kehamilan, bersalin, keguguran, dan sakit puan. Dapat dikatakan bahawa pihak atasan tidak berapa gemar apabila mendapat berita pegawai mereka mengandung. Sebagai contoh, seorang pegawai lelaki berkata, “Bila beranak, tiga bulan sebelum dan selepas, jadi enam bulan, dah 'loss'. Tak boleh bagi pergi 'site'”. Seorang lagi pegawai lelaki berkongsi sentimen yang sama, “Kalau cuti bersalin, sekarang ada seorang dan diibaratkan seperti saya patah satu kaki.” Polisi dalam amalan pekerjaan perlu dikenalpasti dan digubal untuk tidak membebankan ketua, rakan sekerja, dan pegawai wanita yang perlu mengambil cuti kerana isu-isu kewanitaan.

Buli dan Gangguan Seksual

Sekiranya berbicara tentang diskriminasi gender di tempat kerja, perlulah untuk diambil kira kemungkinan berlakunya kejadian buli atau gangguan seksual. Gangguan seksual merujuk kepada diskriminasi gender kerana secara amnya seseorang akan diganggu secara seksual atas dasar jantainya. Namun, kejadian buli pula berlaku kerana terdapat perbezaan kuasa antara pegawai di tempat kerja. Sekiranya pegawai dibuli kerana jantina mereka, maka hal tersebut juga termasuk dalam diskriminasi gender.

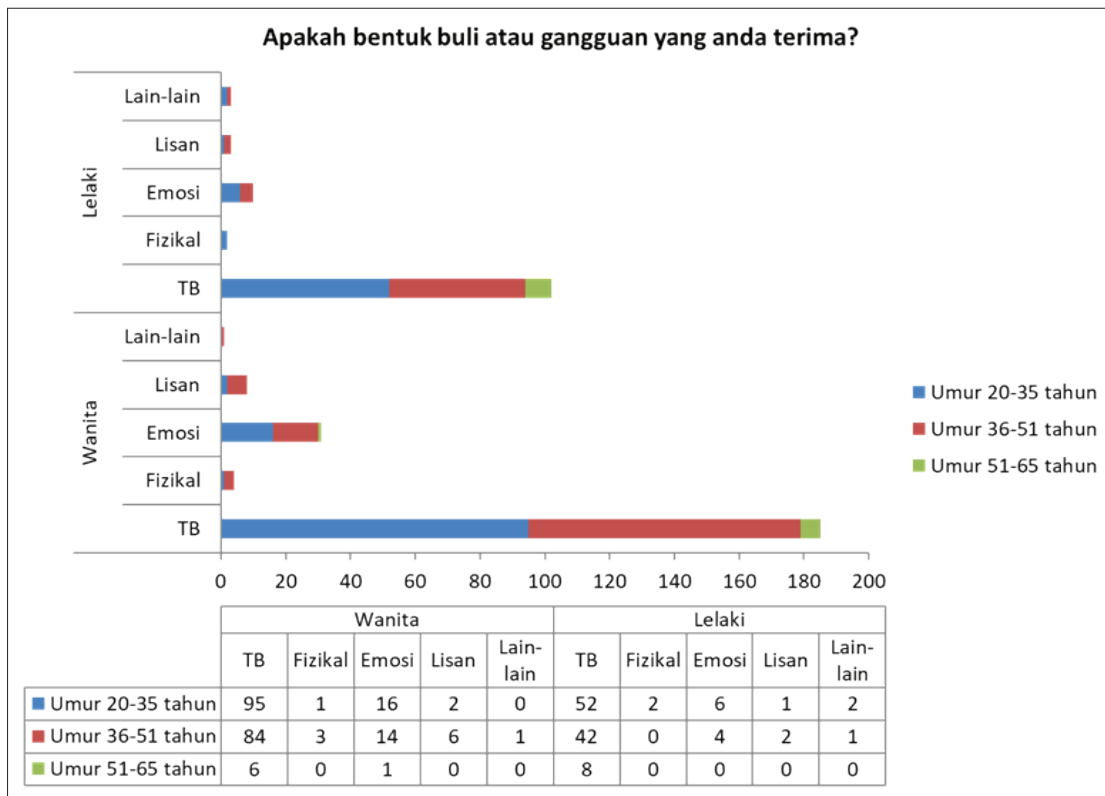
Buli dan gangguan seksual adalah sukar untuk dikenal pasti kerana terdapat pelbagai bentuk gangguan yang boleh berlaku di tempat kerja seperti fizikal, mental dan emosi. Berdasarkan *Equal Opportunities Commission* di United Kingdom, gangguan adalah sebarang tingkah laku tidak diingini yang membuat seseorang berasa tersinggung, malu atau takut termasuklah isyarat fizikal, jenaka, perkataan yang dituturkan mahu pun yang ditulis atau email yang menyinggung. Malangnya, ada juga ketika pegawai tidak sedar bahawa mereka sedang diganggu kerana mereka tiada kesedaran tentang perkara tersebut atau kerana bentuk gangguan itu terlalu halus untuk dikenal pasti.

Carta 23

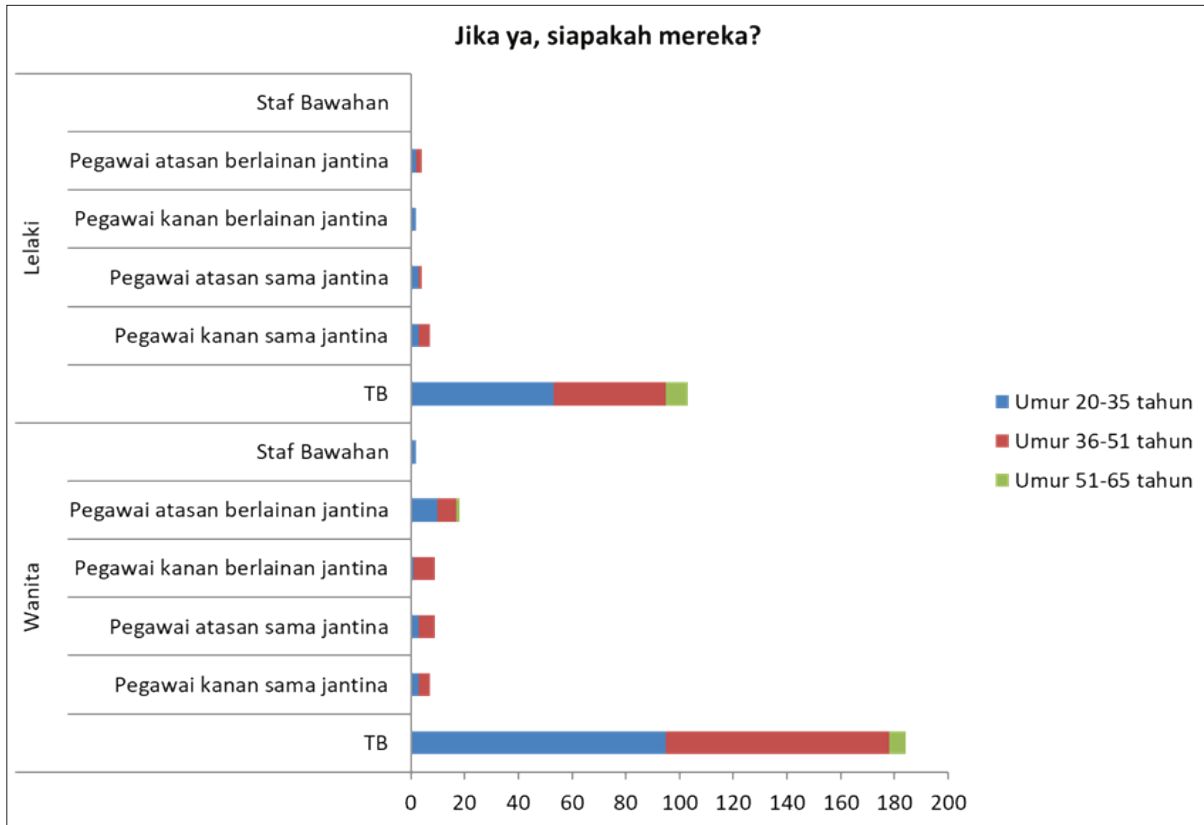


Secara amnya, berdasarkan carta 23, kebanyakan pegawai lelaki dan wanita seramai 292 orang tidak pernah dibuli (83.67 %) langsung. Namun begitu, 53 (15.19%) responden pernah mengalami situasi di mana mereka dibuli di tempat kerja.

Carta 24

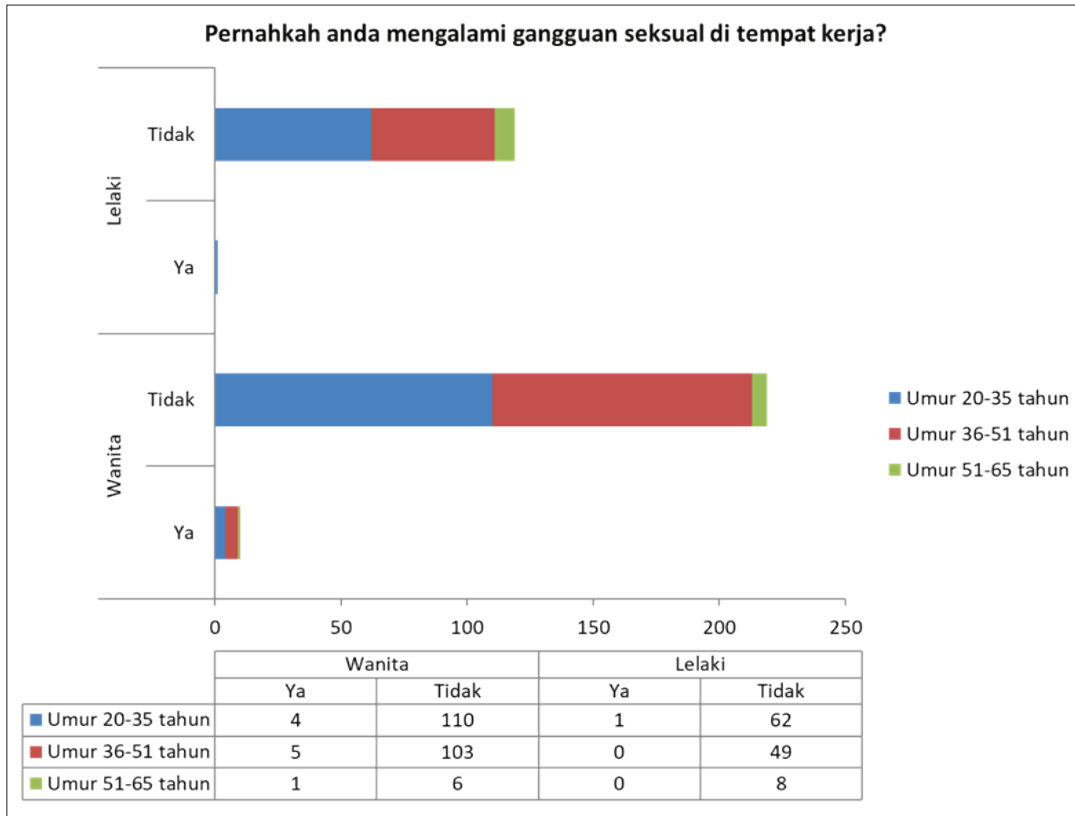


Carta 25

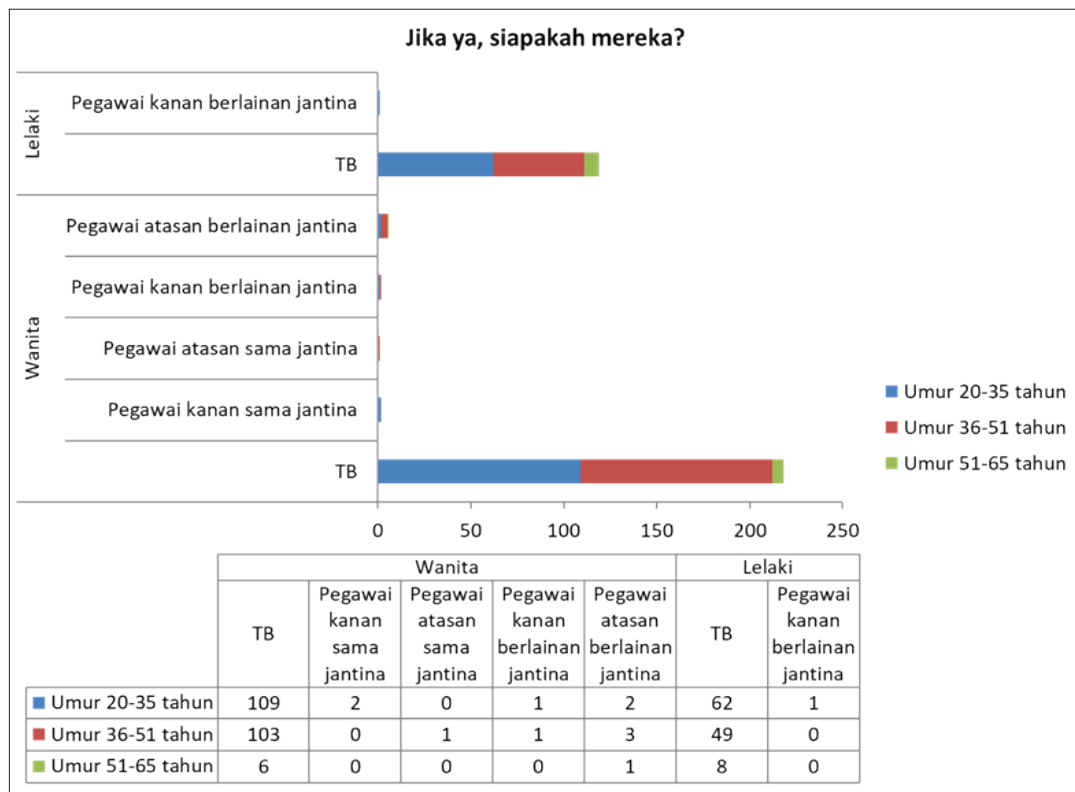


Bagi responden yang pernah dibuli, 10 (2.87%) pegawai lelaki dibuli secara emosi manakala 31 (8.88%) pegawai wanita juga dibuli secara emosi. Walaupun jumlahnya adalah kecil, secara kesuluruhannya lebih daripada satu per sepuluh pegawai di sektor awam pernah dibuli secara emosi (Carta 24). Menariknya, berdasarkan carta 25, bagi pegawai perempuan, 18 (5.17%) daripada responden dibuli oleh pegawai atasan lelaki manakala bagi pegawai lelaki, 7 orang (2.06%) dibuli oleh pegawai kanan lelaki. Hal ini menunjukkan bahawa pegawai lelaki lebih banyak terlibat dalam kes buli seramai 38 orang (10.91%) berbanding wanita seramai 22 orang (6.3%).

Carta 26



Carta 27



Carta 28



Berdasarkan carta 26, 27 dan 28 pula, dapat dilihat bahawa hanya peratusan yang kecil sahaja iaitu sebanyak 3.16% pegawai pernah diganggu secara seksual. Daripada peratusan ini, kebanyakan gangguan seksual dialami oleh pegawai wanita iaitu sebanyak 9 orang (2.58%). Daripada peratusan wanita yang diganggu secara seksual pula, 6 kes (1.72%) dilakukan oleh pegawai atasan lelaki. Bentuk gangguan seksual yang diterima mengikut peratusan tertinggi adalah emosi (0.86%), fizikal (0.58%), lisan (0.57%), dan lain-lain (1.14%). Lain-lain di sini mungkin merujuk kepada sebarang interaksi menggunakan teknologi seperti email dan mesej telefon.

Daripada hasil temubual pula, 81.82% responden berasa bahawa gangguan seksual tidak berlaku di tempat kerja mereka. Malangnya, terdapat responden yang tidak sedar bahawa sesetengah perkara yang mereka alami itu boleh dikategorikan sebagai gangguan seksual. Kebanyakan responden berasa hal tersebut, terutamanya kata-kata, hanyalah gurau senda. Kerana kurangnya kesedaran tentang apakah yang termasuk kira sebagai gangguan seksual, perkara tersebut tidak dilaporkan kepada pihak tertentu.

Terdapat juga responden yang tidak pasti jika sesetengah perbuatan itu adalah gangguan. Sebagai contoh, ada pegawai yang berkata, "Kadang-kadang saya tengok perkataan ini boleh diklasifikasikan sebagai 'harrasment' tapi saya tengok dia orang rilek aja." Contoh lain daripada pegawai berlainan PBT:

Tapi adalah, saya tak tahu ini gangguan seksual atau tidak. Saya rasa tidak. Cumanya adalah satu kes, pekerja lelaki bawah saya tegur pekerja perempuan bawah saya juga cakap pasal baju ketat macam nak balut nangka dengan tegur pasal suruh pakai sarung kaki. Itu sahaja, tapi mungkinlah cara lelaki itu kasar.

Gangguan seksual berlaku apabila seseorang berpelakuan atau membuat kenyataan berbau seksual atau fizikal yang tidak diingini dan tidak sesuai dan menyebabkan seseorang berasa tidak selesa. Sudah pasti pegawai yang menerima komen tentang pemakaian beliau berasa tidak selesa dan ini boleh dikategorikan sebagai gangguan seksual kerana beliau mungkin berasa bentuk badannya telah diseksualkan oleh rakan sekerja lelaki.

Seorang pegawai lelaki yang ditemubual berpendapat bahawa gangguan itu berlaku cuma ramai yang tidak melaporkan insiden berkenaan: “Dekat sini semua ada. Cuma lapor dengan tak lapor sahaja. Yang tak lapor, dia takut orang akan ‘threaten’ dia. Biasanya wanita.” Hampir kesemua responden menyebut tentang AKRAB sebagai saluran kepada mereka yang mempunyai masalah sama ada diganggu atau masalah keluarga. AKRAB berfungsi sebagai kaunselor untuk membantu pegawai-pegawai bermasalah.

Ketiadaan Diskriminasi Gender di Tempat Kerja

Secara amnya, hasil temubual menyokong dapatan soal selidik iaitu mengikut pandangan penjawat awam di Selangor, isu diskriminasi gender ini tidak berbangkit. Jika ditanya kepada responden-responden yang ditemubual, semua menjawab bahawa tiadanya unsur diskriminasi gender di tempat kerja mereka. Antara bukti yang mereka sering berikan adalah kerana jawatan pegawai kebanyakannya terbahagi secara sama rata antara kedua-dua gender. Sebagai contoh, “Dalam 14 jawatan di JAIS misalnya, terdapat 10 jawatan utama dan lima daripada 10 itu adalah wanita.” Malah, pegawai di JAIS turut menerangkan bahawa,

Ketua Pendaftar Nikah Cerai Rujuk (KPNCR) sesuai dengan lelaki. Situasi sekarang kita ada wanita, Salwana Ahmad Dahlan...Sultan pun sokong. Satu lagi kita lihat pada perantikan Ketua Hakim Syarie Wanita, Puan Huda dan Puan Rini. Semua melihat kepada kualifikasi dan ‘background’.

Antara contoh lain yang diberikan oleh pegawai-pegawai: “Anak buah ada 16; enam perempuan dan 10 lelaki, ‘plus minus’. Agak seimbang puratanya”, “Bawah saya ada kerani, penghantar notis dan pemandu ada lebih kurang 12 orang staf iaitu enam lelaki dan enam perempuan”, “Kalau Jabatan Pembangunan daripada pengarah, timbalan pengarah, lima pegawai arkitek semua wanita kecuali dua lelaki pegawai arkitek”, “Jurutera dimonopoli oleh lelaki tetapi pengarah ramai wanita. Ketua lelaki tetapi ramai jurutera wanita”, “Kami ada 13 orang pekerja, enam lelaki, tujuh perempuan” dan “Jumlah keseluruhan unit ini mempunyai enam orang, tiga lelaki dan tiga perempuan”. Jika dilihat secara kasar, jumlah pegawai wanita dalam sektor awam peringkat negeri adalah agak seimbang dengan pegawai lelaki. Namun, hal ini perlu lebih diteliti daripada segi pangkat dan penjawatan.

Terdapat juga pegawai yang berpendapat bahawa diskriminasi gender akan terhapus apabila wanita mengisi 30% kuota jawatan pengurusan. “Kalau pengarah perempuan ada enam. Kita ada 21 orang pengarah dan 30% itu sudah menunjukkan berjaya. Ahli majlis dulu belum lagi tapi sekarang sudah pun berjaya mencapai 30%.” Seorang pegawai turut menerangkan bahawa sekarang “Ada [YDP perempuan]. Masa Tan Sri Khalid jadi MB tak silap saya. Lepas 2008 adalah YDP yang dia

ambil daripada pegawai perancang dari Klang jadi YDP majlis daerah yang sekarang ini jadi YDP Subang Jaya, Puan Noraini.” Seorang pegawai yang ditemubual merumuskan seperti berikut: “Kalau nak kata ada diskriminasi, mesti dia akan ada arahan pengarah lelaki sahaja kan. Tapi kita ada pengarah perempuan.”

Bagi responden-responden ini, penglibatan wanita di peringkat pengurusan tinggi cukup untuk membuktikan bahawa diskriminasi gender itu tidak berlaku. Mereka cuba untuk membuktikan bahawa diskriminasi gender tidak wujud kerana jawatan-jawatan tinggi tetap mempunyai pegawai wanita. Kesimpulan yang dapat dibuat adalah pegawai berasa tiadanya diskriminasi gender secara sistematik dalam kalangan penjawat awam oleh kerajaan Negeri Selangor kerana kewujudan pegawai atasan wanita.

Perbezaan antara Lelaki dan Wanita

Daripada temubual yang dijalankan, tidak dapat dinafikan bahawa pegawai-pegawai tersebut berpendapat bahawa lelaki dan wanita itu berbeza. Bagi mereka, disebabkan perbezaan tersebutlah istilah diskriminasi gender tidak dapat diguna pakai. Sebagai contoh, kebanyakan responden, tidak kira perempuan atau lelaki, berpendapat bahawa wanita dan lelaki mempunyai perbezaan yang ketara yang menyebabkan mereka sesuai diletakkan di jawatan-jawatan tertentu sahaja.

Pada pendapat mereka, tidak salah kerja-kerja operasi diutamakan kepada lelaki kerana lelaki mempunyai kekuatan fizikal yang diperlukan dan juga kerana lelaki lebih selamat untuk melakukan kerja-kerja tersebut pada waktu luar masa bekerja. Walaupun pada pendapat mereka ini bukanlah disebabkan diskriminasi gender, memberi kerja atas dasar kelebihan yang dikaitkan dengan gender seseorang itu boleh dikatakan diskriminasi kerana terdapat sahaja wanita yang mampu membuat kerja-kerja yang sama. Jika terdapat pembahagian tugas berdasarkan gender, ini mungkin mempengaruhi kemampuan seseorang individu untuk diambil bekerja (*hiring*) atau dinaikkan pangkat (*promotion*) atau mengikuti proses latihan dan pembangunan kerjaya (*training and career development*).

Antara contoh jawapan yang diberikan semasa temubual adalah: “Pengarah kata saya perlukan lelaki sebab nak jalankan tugas di luar waktu kerja biasa agak susah terutamanya melibatkan persekitaran”, “Kalau kita fikir secara logik, buruh, pemandu, ‘nature of work’ memang lelaki. Bukan kita nak diskriminasi pada wanita tapi ‘nature of work’-nya lelaki sebab perlu angkat barang”, “Kerja-kerja luar macam pemandu, kerja-kerja lasak ini, pembantu operasi, ikut fizikal” dan “Memang ada permintaan untuk membuat pengambilan lelaki sahaja disebabkan keperluan tenaga fizikal”. Lelaki menjadi pilihan kerja-kerja yang melibatkan kekuatan fizikal.

Pegawai-pegawai yang ditemubual turut mempunyai persepsi tentang wanita dan kelebihan wanita dalam pekerjaan tertentu. Contoh jawapan-jawapan mereka: “Saya lebih suka kalau tugas perkeranian ini perempuan sebab dia lebih ‘detail’, kerja lebih kemas dah dari segi ‘punctuality’ perempuan lebih baik daripada lelaki”, “Perempuan lebih ‘perform’ better sebab mereka lebih ‘detail’ dan teliti”, “Itu kelebihan perempuan, bidang pentadbiran ini perempuan lebih”, “Kalau kumpulan C, ‘nature of work’ kelompoknya ramai wanita. Kerani, kewangan ramai perempuan. Perempuan pulak ramai yang lulus matematik”, “‘Clerical’ ini memang wanita. Lelaki jawapan dia tak meyakinkan”, “Kerja ‘paperwork’ perempuan ok. ‘Paperwork’ bagi perempuan, lelaki lembab” dan “Saya tak

galakkan perempuan pergi 'site' sebab kena berteman." Pada pendapat mereka, perempuan lebih sesuai bekerja dalam pejabat dan membuat urusan pentadbiran. Secara keseluruhannya, 68.18% responden berkongsi pendapat yang sama tentang perbezaan kebolehan lelaki dan perempuan dalam alam pekerjaan.

Manakala, terdapat perbezaan pendapat berkenaan gender yang lebih layak menjaga tempat letak kereta. Seorang pegawai berpendapat seperti berikut: "Beban kerja itu bergantung pada jabatan. Contohnya bahagian berurusan dengan orang awam, kena keluar, angkat sampah dan 'parking' memang kita akan pilih lelaki." Menariknya, seorang pegawai daripada kerajaan tempatan berlainan berpendapat bahawa wanita lebih sesuai menjaga tempat letak kereta kerana mereka mempunyai ciri-ciri kewanitaan yang boleh menarik perhatian pengunjung:

Dulu ada pegawai yang buat 'paper' supaya peluang jaga tiket parking diberikan kepada perempuan. Jaga tiket 'parking' sampai pukul 5 petang sahaja, tak sampai malam, jadi selamat. Kita main dengan psikologi juga. Bila lelaki nak bayar park, ini satu 'attraction' untuk mereka.

Dapat dirumuskan di sini bahawa kelebihan atau kekurangan satu-satu gender itu adalah bersifat subjektif dan bergantung kepada pendapat seseorang individu. Maka, untuk membuat kenyataan bahawa satu tugas itu lebih sesuai bagi gender tertentu adalah tidak tepat dan mungkin berbau diskriminasi. Seorang responden memberitahu, "Saya tak setuju yang ada sesetengah kerja hanya lelaki sahaja boleh buat kerana kita ada arkitek bertudung labuh, jubah dan berpurdah lagi turun masuk longkang". Ada juga yang berkata demikian: "Macam unit latihan memang nak ramai lelaki sebab kita nak bawa pergi tempat training, masuk hutan, sediakan tempat dan bawa barang. Tapi bawah saya ada seorang sahaja lelaki yang lain semua perempuan. Okay sahaja." Hakikatnya, kebanyakan pekerjaan boleh dilakukan oleh kedua-dua gender.

Pandangan tentang Kepimpinan Lelaki dan Wanita

Selain daripada tugas bagi pegawai bawahan, terdapat juga perbezaan pendapat tentang ketua wanita dan lelaki. Daripada responden temubual, 31.81% mempunyai pandangan berbeza tentang kepimpinan wanita dan lelaki. Kebanyakan responden bersetuju bahawa ketua wanita ini walaupun lebih teliti dalam membuat kerja, mempunyai kecenderungan untuk bersikap lebih beremosi. Contoh jawapan responden: "Bos perempuan lebih emosi dan 'strict'", "Dengan bos perempuan dia lebih 'straight'", "Memang ada label yang bos perempuan lebih garang dan saya juga pernah dapat bos perempuan tapi *alhamdulillah* disebabkan dia dah nak pencen, dia dah 'cool down'", "Bos perempuan cerewet. Contohnya sekarang dia tengah cuti pun masih 'text' saya pasal kerja", "Wanita lebih ikut emosi. Dia kalau lelaki dia boleh kawal sikit emosi tapi bila bos wanita dia dah 'mark' dekat pekerja kalau buat salah dia akan 'count' masalah itu", "Orang biasanya akan ada perspektif bos perempuan dia negatif sebab 'strict', 'bossy' dan sebagainya", "Wanita mereka lebih suka untuk mempertikaikan kerja yang dilakukan oleh staf dan jika staf menerangkan kepada bos wanita mereka tak boleh terima". Malah, salah seorang responden turut menjawab seperti berikut:

Saya tak berapa suka ketua perempuan. Bagi markah teruk atas anak buah sebab ada perasaan. Marah dan dendam. Perempuan harus 'training' lebih supaya guna minda lebih. Perempuan emosi mudah terganggu. Ada juga lelaki emosi terganggu tapi kalau ikut peratusan, 70% perempuan 'emotional'.

Berkenaan isu emosi dalam kalangan kepimpinan wanita, terdapat responden yang berpendapat bahawa perkara tersebut bukanlah unik kepada pegawai wanita. Seorang pegawai lelaki menerangkan bahawa, "Bagi saya lelaki dan perempuan sama-sama 'emotional'. Cuma lelaki simpan, perempuan murung. 'Affect' pada kerja." Seorang lagi pegawai lelaki juga berpendapat, "Pengarah [wanita] saya memang 'the best'! Dia senang berurusan. Sebelum ini lelaki kadang-kadang bila dia dah kalut dia 'stress'. Tapi bagusnya lelaki kalau dia lepaskan makian itu esok dah okay." Beliau juga berkata, "Emosi sesuatu yang subjektif. Lelaki ada juga emosi. Dia bukan mudah untuk diekspresikan dalam waktu kerja. Dia akan jadi macam senyap, 'so' kita tahulah lelaki itu tengah beremosi."

Dapat dinilai daripada analisa ini bahawa secara amnya, kebanyakan berpendapat bahawa ketua perempuan lebih cenderung untuk beremosi. Namun, tidak dapat dinafikan bahawa perbezaan daripada segi emosi antara lelaki dan perempuan adalah lebih bersifat nuansa (nuanced). Hakikatnya, kepimpinan lelaki juga mempunyai kelemahan dan kekuatan seperti kepimpinan wanita. Namun, kepimpinan wanita lebih cenderung ditafsirkan sebagai beremosi berbanding kepimpinan lelaki kerana faktor gender.

Cadangan Polisi

1. Integrasi kursus kesedaran gender

Kursus kesedaran gender adalah perlu untuk penjawat awam dalam kelompok Jawatan Utama Sektor Awam (JUSA), pentadbiran dan profesional gred 41-54. Perkara ini khusus untuk mereka yang bertanggungjawab dalam mengendalikan proses pengambilan, pembangunan kerjaya, dan penilaian prestasi. Latihan ini perlu menitik beratkan kefahaman berkenaan gender dalam semua peringkat amalan pekerjaan. Kefahaman mengenai amalan pilih kasih berdasarkan gender secara langsung atau tidak langsung adalah perlu.

2. Pelaksanaan Pengarusperdanaan Gender termasuk Audit Gender di Peringkat Kerajaan negeri Selangor.

Pengarusperdanaan gender adalah satu strategi ke arah matlamat kesaksamaan gender disemua bahagian dan proses tadbir urus di semua peringkat dan di semua tingkat perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian. Pelaksanaan ini bertujuan untuk memastikan agar pengarusperdanaan gender menjadi praktis dalam semua amalan pekerjaan di Negeri Selangor.

3. Penambahbaikan polisi dengan menerapkan elemen gender

Proses pengambilan, pembangunan kerjaya, dan penilaian prestasi adalah sangat penting untuk memastikan diskriminasi gender dan amalan pilih kasih berdasarkan gender tidak berlaku. Garis panduan yang jelas perlu dinyatakan supaya segala urusan dalam amalan pekerjaan bebas daripada unsur pilih kasih berdasarkan gender.

4. Menubuhkan Suruhanjaya Kesaksamaan Peluang Pekerjaan di Peringkat Negeri Selangor.

Suruhanjaya ini bertindak sebagai badan penguatkuasa yang menyelia undang-undang dan praktis berkaitan dengan non-diskriminasi di tempat kerja terutamanya yang berasaskan gender. Fungsi Suruhanjaya Kesaksamaan Peluang Pekerjaan ini juga harus terpakai kepada semua jenis keadaan, proses, dan fungsi kerja. Ini termasuk pengambilan dan penamatan pekerja, gangguan di kalangan kakitangan atau pengurusan, latihan pekerjaan, promosi, upah, dan faedah.

Kesimpulan

Kesimpulannya, diskriminasi gender itu tetap berlaku dalam amalan pekerjaan terutamanya di peringkat pengambilan mahu pun kenaikan pangkat. Namun, kerana perkara tersebut berlaku di luar sistem, diskriminasi gender sukar untuk dikesan dan dikenalpasti kecuali oleh mereka yang menghadapinya secara peribadi. Diskriminasi gender juga seperti sudah diterima oleh pegawai-pegawai yang ditemubual dan mungkin juga oleh rakyat Malaysia keseluruhannya kerana ramai yang melihat wanita dan lelaki itu secara fitrahnya berbeza. Mereka enggan menggunakan perkataan 'diskriminasi' untuk menghuraikan perbezaan perlakuan yang berlaku tetapi mereka akan cuba mengguna alasan 'nature' atau sifat gender itu yang berbeza.

Sebagai contoh, seorang pegawai wanita berkata, "Pembahagian tugas selalunya berdasarkan 'nature' seseorang sebagai contoh bahagian pendokumentasian saya letakkan perempuan manakala lawatan tapak saya bagi lelaki yang pergi." Apakah 'nature' yang dimaksudkan oleh pegawai tersebut? Jika dilihat pada penerangan beliau, 'nature' yang dimaksudkan adalah sifat seseorang pegawai itu berdasarkan gendernya.

Agak menyedihkan apabila ada pegawai yang bertanggapan bahawa isu gender ini adalah agenda Barat yang tidak selari dengan budaya masyarakat setempat. Kata beliau, "Diskriminasi gender ini tak pernah wujudlah sebab ini ideologi dari Barat. Bagi saya gerakan mengatakan diskriminasi ini 'feminisme' yang tidak mengikut ajaran Islam." Pendapat sebegini menyukarkan penambahbaikan proses amalan pekerjaan dalam kalangan profesional di negeri Selangor. Oleh itu, pihak kerajaan Selangor perlu meningkatkan kesedaran golongan profesional tentang kepentingan perspektif gender dalam amalan pekerjaan untuk kesejahteraan dan kelestarian kerajaan negeri Selangor.

Rujukan

- Bielby, W. T. and Baron J. N. (1986). 'Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination'. *American Journal of Sociology* 91(4):759-799
- Carvalho, M. (2017, March 27). 'Cutting out discrimination against pregnant working women'. *The Star*. Retrieved from <https://www.thestar.com.my/news/nation/2017/03/27/cutting-out-discrimination-against-pregnant-working-women/>
- Charles, M. (2011). 'A World of Difference: International Trends in Women's Economic Status'. *Annual Review of Sociology* 37: 355-362
- Cohen, P. N. & Huffman, M. L. (2003). 'Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work'. *American Sociological Review* 68(3): 443-463
- Equal Opportunities Commission. 'What is Discrimination?' Retrieved from <https://www.eoc.org.uk/what-is-discrimination/>
- Goy, S. C. & Johnes, G. (2012). 'Revisiting the Impact of Occupational Segregation on the Gender Earnings Gap in Malaysia'. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 46(1): 13-25
- Kadiresan, V. & Javed, N. K. (2015). 'Discrimination in Employment and Task Delegation at Workplace in the Malaysian Context'. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 5(7): 29-41
- Leong, I. (2019, May 17). '19,244 penjawat awam Selangor dapat bantuan khas Aidilfitri sebulan gaji'. *Astro Awani*. Retrieved from <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/19-244-penjawat-awam-selangor-dapat-bantuan-khas-aidilfitri-sebulan-gaji-207922>
- Mercat-Bruns, M. (2016). *Discrimination at Work: Comparing European, French, and American Law*. Oakland, CA: University of California Press.
- Miller, L. L. (1997). 'Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men'. *Social Psychology Quarterly* 60(1):32-51
- Ng, C. (2012). 'Gender And Governance: The Politics Of Federalism In Malaysia'. *Kajian Malaysia* 30(2): 1-26
- Oster, S M. (1975). 'Industry Differences in the Level of Discrimination against Women'. *The Quarterly Journal of Economics* 89(2): 215-229
- Othman, Z. & Othman, N. (2015). 'A Literatural Review on Work Discrimination among Women Employees'. *Asian Social Sciences* 11(4): 26-32
- Thornton, M. (2010). *Sex Discrimination in Uncertain Times*. Canberra: ANU Press.



All rights reserved.
Institut Wanita Berdaya (IWB) Selangor
D3-6-1 first floor, Dana 1 Commercial Centre
Jalan PJU A1/46, 47301 Petaling Jaya, Selangor

www.iwbselangor.org.my

Reg No: 1218559-P