

BOLEH TOLONG SAYA? MENEROKA SOKONGAN SOSIAL YANG DIPERLUKAN OLEH WANITA BEKERJAYA BAGI MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN EMOSI

(Can You Help Me? Exploring Social Supports Needed by Career Women to Uplift Emotional Well-Being)

Siti Marziah Zakaria, Muhammad Izzat Ebrahim & Hawa Rahmat

ABSTRAK

Peranan wanita yang semakin bertambah memberi kesan kepada perkembangan kekeluargaan masa kini di Malaysia. Ini kerana, wanita hari ini perlu menjalankan peranan seperti lelaki iaitu mencari nafkah untuk menyara keluarga dalam masa yang sama sebagai seorang ibu kepada anak-anak dan isteri kepada suami. Kajian ini bertujuan untuk meneroka sokongan yang diterima dan diperlukan oleh wanita bekerjaya di Selangor. Sebelas informan dari sekitar negeri Selangor telah terlibat dalam kajian ini melalui temu bual mendalam. Soalan temu bual telah dibina secara separa berstruktur. Informan kajian dipilih melalui kaedah persampelan bertujuan. Data telah dianalisis berdasarkan analisis tematik. Hasil kajian mendapati informan memerlukan pelbagai bentuk sokongan iaitu daripada segi emosi, penjagaan anak, informasi, jaringan dan kewangan. Bentuk-bentuk sokongan ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan emosi mereka di tempat kerja juga di rumah. Namun, informan dilaporkan hanya menerima sebahagian sahaja sokongan sosial yang diperlukan seperti sokongan penjagaan anak dan jaringan sosial. Kebanyakan informan melaporkan kurang menerima sokongan kewangan daripada suami. Informan mengakui menghadapi tekanan dan kepenatan dalam mengurus rumah tangga dan kerjaya. Namun, ia boleh diringankan jika orang terdekat prihatin dan mengambil peduli. Hasil kajian boleh dijadikan sumber rujukan pihak yang berkaitan untuk membantu wanita bekerjaya meningkatkan kesejahteraan emosi dan mencapai kualiti hidup yang lebih baik.

Kata kunci: ibu bekerjaya, kesejahteraan emosi, konflik peranan, sokongan sosial

ABSTRACT

The increasing role of women affects the development of today's family in Malaysia. This is because they have to take on the role of a man, making a living to support the family and at the same time as a mother to children and wife to husband. This study aimed to explore the social support received and needed by working women in Selangor. Eleven (11) informants from around the state of Selangor participated in this study through in-depth interviews. Interview questions have been structured partially. The informants were selected by using purposive sampling method. Data were then analyzed based on thematic analysis. The results showed that informants needed different forms of support in terms of emotion, childcare, information, networking and finance. These forms of support can enhance their emotional well-being both at work and at home. However, informants reported receiving only some of

the necessary social support such as childcare support and social networks. Most informants reported receiving less financial support from their husbands. The informants admitted the stress of managing a household and a career. However, it can be alleviated if the significant person shows concern and care. The results of this study can serve as a relevant source of reference to help working women achieve emotional well-being and a better quality of life.

Keywords: working women, emotional well-being, role conflict, social support

PENGENALAN

Peningkatan statistik wanita dwi- peranan atau ibu bekerjaya dalam negara membangun sudah menjadi fenomena biasa. Tambahan lagi, dengan kemajuan yang semakin dikecapi dalam pelbagai bidang, wanita turut seiring dengan lelaki dalam menyumbang kepakaran dan kemahiran mereka kepada negara. Ironinya, wanita pada hari ini perlu menjalankan peranan seperti lelaki iaitu mencari nafkah untuk menyara keluarga dan dalam masa yang sama sebagai seorang ibu kepada anak-anak, dan isteri kepada suami. Walau sesibuk manapun seorang wanita, setinggi mana pun jawatan yang disandang di pejabat, mereka perlu terus menggalas tanggungjawab utama di rumah sebagai pengurus rumah tangga (Ambreen, Faisal, Iqra, & Sharoon, 2019).

Wanita perlu mengimbangi antara kerjaya dan tugas hakiki sebagai ibu dan isteri di rumah. Terdapat pelbagai faktor penyumbang ke arah kesejahteraan emosi wanita kini. Konflik peranan di antara kerjaya dan keluarga (Work-Family Conflict) ini telah menjadi isu yang kerap dibincangkan kerana ketidakseimbangan peranan di antara kerjaya dan keluarga akan menyumbang kepada tekanan sehingga mengganggu kedua-duanya (prestasi kerjaya dan kesejahteraan keluarga) (Ambreen, Faisal, Iqra & Sharoon, 2019).

Justeru, dengan bertambahnya peranan wanita kini ia memberi kesan kepada perkembangan institusi kekeluargaan masa kini di Malaysia. Namun begitu, kesan konflik peranan dan bebanan kerja tersebut boleh dikurangkan dengan adanya sokongan yang kukuh daripada individu-individu penting dalam kehidupan wanita, termasuklah majikan atau organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Sokongan sosial adalah salah satu faktor yang dikenal pasti dapat mengurangkan konflik di antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Leavy (1983), sokongan sosial adalah kesediaan membantu dan meningkatkan kualiti hubungan tersebut. Sokongan sosial dibahagikan kepada dua aspek iaitu sokongan organisasi dan sokongan keluarga (Brough & Pears, 2004). Sokongan sosial organisasi, selalunya datang daripada rakan sepejabat dan penyelia, manakala sokongan sosial peribadi datang daripada pasangan, ibu bapa, anak, keluarga atau keluarga kawan-kawan. Walaupun begitu, Barling (1986) dan Aryee (1992), mendapati bahawa sokongan daripada suami dapat mengurangkan konflik peranan kerjaya-keluarga yang dialami wanita bekerjaya.

Menurut Carlson and Perrew (1999), sokongan sosial dipercayai memberi kesan positif kepada peranan wanita di tempat kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mewujudkan keseimbangan dalam peranan di rumah dan tempat kerja. Tambahan lagi, wanita dwi- peranan perlu terus menguruskan pekerjaan dan keluarga mereka kerana

masyarakat tetap menuntut wanita untuk terus melaksanakan peranannya secara penuh sebagai pengurus rumah tangga walaupun dalam masa yang sama bekerja seperti lelaki. Dalam erti kata lain, penambahan peranan dan tanggungjawab wanita untuk bekerja mencari nafkah di luar rumah tidak diikuti dengan pembahagian peranan yang adil dalam pengurusan rumah tangga (Woosang Hwang, 2018; Siti Marziah, Ruzaini, Wan Yusoff & See Soo Yin, 2019). Justeru, sokongan sosial amat diperlukan untuk kesejahteraan emosi wanita dwi peranan ini.

Terdapat kajian di Korea Selatan yang meneliti sama ada polisi mesra keluarga (cuti penjagaan kanak-kanak, penjagaan kanak-kanak di tempat kerja, dan waktu kerja yang fleksibel) dan sokongan sosial di tempat kerja (penyelia dan sokongan rakan sekerja) berkaitan dengan tekanan keibubapaan di kalangan ibu yang bekerja dengan jadual kerja yang tidak tetap. Kajian tersebut juga menganalisa organisasi yang suportif terhadap keluarga (family supportive organisation) sebagai moderator di antara polisi mesra keluarga dan tekanan keibubapaan. Seramai 223 orang responden terdiri daripada ibu bekerja yang mempunyai jadual kerja tidak tetap dengan sekurang-kurangnya satu atau lebih anak-anak di bawah umur enam tahun. Dapatan kajian menunjukkan bahawa penjagaan kanak-kanak di tempat kerja, waktu yang fleksibel, dan sokongan penyelia dikaitkan secara negatif dengan tekanan keibubapaan.

Selain itu, ibu yang bekerja dengan persepsi sokongan organisasi terhadap keluarga yang rendah melaporkan tahap tekanan keibubapaan yang tinggi. Dapatan penyelidikan ini menunjukkan persepsi organisasi yang menyokong keluarga yang lebih baik adalah faktor yang boleh mengurangkan tekanan pekerja wanita apabila mereka tidak dapat menggunakan sepenuhnya dasar mesra keluarga (Macinkus et.al, 2007). Kajian ini menunjukkan kepentingan sokongan sosial untuk membantu wanita dwi peranan ini. Ia membantu dalam mengurangkan konflik kerjaya- keluarga yang dihadapi sebahagian besar wanita.

Dalam kajian Marcinkus et al. (2007) pula mendapati bahawa wanita biasanya menerima lebih banyak sokongan sosial peribadi daripada sokongan sosial berasaskan kerja. Mereka juga mendedahkan bahawa sokongan sosial berasaskan pekerjaan mempunyai perkaitan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pencapaian kerjaya. Sokongan sosial peribadi juga mempunyai perkaitan dengan kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi. (Imran Malik, 2010). Kajian ini disokong oleh Imran Malik (2010) yang mengkaji responden di organisasi di Pakistan di sektor swasta dan awam. Kajiannya menunjukkan bahawa sokongan sosial menjadi moderator kepada pencapaian pekerja dan kepuasan pekerjaan (Imran Malik, 2010). Ringkasnya, kajian membuktikan bahawa untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga, wanita bekerjaya sangat memerlukan sokongan sosial daripada keluarga dan organisasi.

Terdapat pelbagai bentuk sokongan sosial yang diperlukan oleh wanita bekerjaya daripada kajian-kajian terdahulu. Justeru, analisis yang khusus perlu dilakukan untuk mengenalpasti bentuk sokongan sosial yang diperlukan dan telah diterima oleh wanita bekerjaya di Malaysia. Kajian ini akan meneroka bentuk sokongan sosial yang diterima dan diperlukan oleh wanita bekerjaya di Selangor. Dapatan kajian akan menjadi garis panduan dan sumber rujukan bagi pihak-pihak berkaitan untuk membantu wanita mencapai kesejahteraan emosi dan kualiti hidup yang lebih baik di samping meneruskan pekerjaan yang diminati.

METODOLOGI KAJIAN

i. Lokasi kajian

Kajian ini dilakukan di sekitar negeri Selangor di mana informan bekerja di jabatan kerajaan, syarikat swasta, berniaga sepenuh masa atau terikat dengan peraturan pekerjaan dengan mana-mana syarikat dibawah Suruhanjaya Syarikat Malaysia. Pemilihan Selangor untuk kajian ini adalah kerana ia merupakan antara negeri yang pesat membangun di Malaysia sekaligus membuka peluang pekerjaan yang pesat sama ada di sektor kerajaan mahupun swasta. Tambahan lagi, kos sara hidup di Selangor juga semakin meningkat menyebabkan pada hari ini, wanita juga perlu bekerja untuk membantu suami menyara keluarga.

ii. Subjek Kajian

Sebelas (11) orang informan telah terlibat secara langsung dengan kajian ini. Kesemua informan adalah wanita bekerjaya dalam lingkungan umur 20 hingga 40 tahun. Mereka menetap di beberapa daerah di Selangor, termasuklah daerah Hulu Langat, Kuala Langat, Gombak dan Shah Alam.

Informan bekerja di sektor swasta, kerajaan atau menjalankan perniagaan sendiri dan mempunyai bilangan anak minimum seramai dua orang. Mereka memegang jawatan yang berbeza bermula daripada jawatan yang tertinggi sebagai pengurus di sektor swasta dan timbalan pengarah di sektor kerajaan hinggalah kepada jawatan yang paling rendah (pekerja pembersihan).

iii. Kaedah dan Prosedur Kajian

Kajian dijalankan secara kualitatif dengan menggunakan teknik temu bual mendalam untuk mengumpul data kajian. Teknik temu bual mendalam dipilih bagi meneroka pengalaman wanita bekerjaya dalam menguruskan kehidupan harian serta sokongan sosial yang diterima oleh mereka. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi bagi meneroka pengalaman, persepsi dan pandangan informan. Informan dipilih secara purposif iaitu dengan menetapkan kriteria inklusif dan eksklusif. Kriteria inklusif (untuk dipilih) yang ditetapkan ialah: wanita yang bekerja sepenuh masa, wanita berkahwin dan mempunyai anak, memiliki sekurang-kurangnya 2 orang anak, tinggal bersama keluarga dan warganegara Malaysia. Manakala kriteria eksklusif (untuk tidak dipilih) pula ialah: memiliki pembantu rumah, anak-anak tidak lagi tinggal bersama, atau tinggal berasingan daripada suami.

Pengkaji menetapkan temu janji untuk temu bual bersama informan dan memberikan borang kebenaran temu bual yang menerangkan tentang kajian dan etika kerahsiaan yang dipegang. Terdapat sepuluh (10) soalan utama yang bersifat separa berstruktur yang ditanyakan semasa temu bual dan soalan tambahan akan ditanyakan sekiranya wujud sesuatu perkara atau isu baharu yang dianggap sebagai penting yang timbul semasa sesi temu bual.

Informan diberikan ruang dan masa yang cukup bagi menjelaskan pengalaman yang dilalui, persepsi mereka terhadap sokongan sosial yang diterima dan masih diperlukan serta masalah atau cabaran yang dilalui sebagai wanita bekerjaya. Sesi temu bual ini mengambil masa secara purata dua (2) jam. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi, di mana informan menyuarakan perasaan dan pengalaman mereka secara bebas, dalam bahasa mereka sendiri.

iv. Analisis data

Data telah dianalisis menggunakan Analisis Tematik (AT). AT adalah satu kaedah "mengenal pasti, menganalisis dan melaporkan corak (tema) dalam data". Ia digambarkan sebagai kaedah deskriptif yang mengurangkan data dengan cara yang fleksibel yang diamalkan dengan kaedah analisis data yang berbeza. Data seterusnya disahkan melalui pemeriksaan ahli (members' check). Tema yang dibina akan ditunjukkan kepada informan yang ditemubual. Informan akan mengesahkan sama ada tema dan interpretasi yang dilakukan ke atas data tersebut tepat, kurang tepat atau tidak tepat. Tema akan dibetulkan sekiranya informan tidak bersetuju atau interpretasi yang dilakukan kurang tepat.

DAPATAN KAJIAN

Seramai sebelas (11) orang informan telah terlibat secara langsung dengan kajian ini yang terdiri daripada wanita dalam lingkungan 30 hingga 50 tahun. Informan bekerja di sektor swasta atau kerajaan dan mempunyai bilangan anak minimum dua orang. Jadual di bawah menunjukkan maklumat asas bagi sebelas (11) informan yang telah ditemubual. Kesemua informan adalah wanita berkahwin yang menetap di beberapa daerah di sekitar Selangor, termasuklah Rawang, Banting dan Seri Kembangan. Kesemua mereka merupakan wanita yang bekerja sepenuh masa. Mereka memegang jawatan yang berbeza bermula daripada jawatan yang paling rendah (pekerja pembersihan) hinggalah kepada jawatan yang tertinggi sebagai pengurus di sektor swasta dan timbalan pengarah di sektor kerajaan (rujuk jadual 1).

Jadual 1: Latar belakang informan

Informan	Umur	Daerah	Bil. Anak	Kerjaya	Sektor
1	45	Rawang	4	Pengurus	Swasta
2	53	Rawang	3	Pekerja Kilang	Swasta
3	50	Rawang	8	Pekerja Pembersihan	Swasta
4	35	Bangi	5	Pembantu Tadbir	Kerajaan
5	39	Bangi	3	Penolong Pengurus	Swasta
6	50	Cheras	2	Timbalan Pengarah	Kerajaan
7	36	Rawang	4	Pekerja Pembersihan	Swasta
8	36	Kajang	4	Pegawai Tadbir	Kerajaan
9	30	Banting	2	Pembantu Makmal	Kerajaan
10	34	Banting	3	Guru Tadika	Swasta
11	41	Seri Kembangan	4	Pegawai Perundangan	Kerajaan

Ibu bekerjaya memang telah terbiasa mengurus kedua-dua aspek, iaitu kerjaya dan keluarga. Namun, dalam masa yang sama, mereka masih memerlukan sokongan sosial daripada keluarga, komuniti dan mungkin juga majikan. Sokongan sosial merupakan salah satu elemen yang boleh mengukuhkan kesejahteraan emosi wanita bekerjaya. Lima bentuk sokongan sosial yang sangat diperlukan oleh ibu bekerjaya ialah: i) sokongan emosi ii) sokongan penjagaan anak iii) sokongan informasi iv) sokongan jaringan v) sokongan kewangan

PERBINCANGAN

i. Sokongan emosi

Walau apa pun pangkat dan jawatan yang dipegang oleh wanita, mereka masih lagi memerlukan individu terdekat untuk memberi sokongan emosi saat mereka memerlukan. Ibu bekerjaya biasanya memiliki sahabat baik untuk berkongsi atau sekurang-kurangnya pasangan yang boleh mendengar keluhan dan luahan perasaan mereka. Perkongsian masalah sangat penting sebagai strategi daya tindak (coping strategy) kepada wanita. Ringkasnya, sokongan emosi adalah salah satu bentuk sokongan sosial yang sangat penting. Malah, menurut Rivera-Torres (2013) sokongan mempunyai kesan yang lebih kuat terhadap stres kepada wanita daripada lelaki. Informan biasanya memerlukan sokongan emosi apabila berdepan dengan dua masalah utama iaitu: a) masalah kerja b) masalah keluarga.

a) Masalah kerja

Salah satu isu yang sering menjadi perkongsian wanita dwi-peranan adalah masalah kerja. Majoriti informan meluahkan masalah kerja yang mereka hadapi di tempat kerja kepada rakan-rakan sekerja. Rakan-rakan sekerja dianggap orang yang paling memahami mereka jika masalah yang dihadapi adalah berkaitan dengan kerja. Ini memandangkan rakan-rakan mereka turut berada dalam situasi yang sama dan berdepan dengan masalah yang sama. Bebanan kerja serta kepenatan bekerja akan kerap diluahkan kepada satu sama lain. Sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-8:

Kalau dengan rakan-rakan biasalah tapi habis kat office je, cite-cite je lah kalau penat buat keje kan, tapi saya ni jenis yang memang yang tak menyimpan la, saya akan sembang dengan orang.

Malah, terdapat juga informan yang terpaksa bekerja di 17 kawasan yang telah ditetapkan oleh majikan. Mereka berdepan dengan cabaran untuk memenuhi tuntutan kerja yang baru ini. Cabaran ini tidak mudah bagi seorang ibu yang perlu juga menjaga dan memantau anak-anak di rumah. Mereka biasanya melepaskan emosi dan kerisauan mereka kepada rakan-rakan sekerja. Informan juga mengeluh kerana syarikat kadang-kadang tidak mempunyai sumber kewangan yang cukup untuk membayar gaji mereka seperti yang dinyatakan informan ke-3:

Tengoklah kalau macam-macam kadang-kadang kerja macam mana penat ke, kita ceritalah sikit-sikit, sebab dulu akak kerja sini je takde bergerak ke 17 kawasan, baru bulan ni baru gerak 17 kawasan, tak tahu lah syarikat ni tak cukup income nak bayar, kadang-kadang cerita sesama kawan-kawan.

Disamping itu, wanita juga meminta kata-kata semangat dari rakan-rakan sekerjanya. Lumrah bagi seorang wanita, kadang-kala motivasi mereka merudum. Apabila mereka berdepan dengan tekanan, mereka hanya perlukan seseorang untuk meluahkan dan bercerita. Ternyata, mereka akan merasa sangat lega setelah meluahkan masalah yang dihadapi kepada rakan sekerja. Kata-kata semangat daripada mereka sangat menenangkan hati. Sebagaimana yang dinyatakan oleh informan ke-9:

Kalau berkaitan dengan diri ke stres ke saya akan berhubung dengan kawan ataupun saya akan cerita dengan orang yang saya selesa lah, dia akan bagilah at least macam sabar lah, kata-kata semangat at least kita luahkan, takdelah kita rasa pendam sebab kalau kita pendam pun tak selesai pun, cuma kalau dah luah tu baru kita nampak oo

takdelah besar mana kecil je pun, nak luah.

Namun, terdapat juga sesetengah wanita tidak mempunyai ramai rakan dan hanya berkongsi dengan rakan-rakan yang dipercayai sahaja seperti yang dinyatakan oleh informan ke-6:

Macam saya tak ramai sangat kawan kat pejabat, but kalau kat pejabat I left it to my colleague la, adalah sorang dua yang my best friends, adalah sembang-sembang membawang-bawang, sembang sikit tu adalah tapi tak semua, sebenarnya terpulang kepada saya, kadang-kadang diorang tak tahu kan, secara umum apa yang diorang cakap tu saya kena ambil lah, whether proper untuk I apply in my work, but ada benda-benda penting yang memang ok berbanding dengan orang luar kan

Ada informan yang memilih waktu-waktu tertentu untuk bersama-sama rakan sekerja untuk bercerita dan meluahkan masalah kerja seperti yang disuarakan oleh informan ke-4:

Ya, saya biasa berkongsi, dengan kawan-kawan yang rapat, so kita akan berkongsi, so pentingnya pagi tu waktu minum kita boleh luahkan masalah kita, waktu tu je yang ada, sebab Sabtu Ahad dengan family 100%, time keje ni je.

b) Masalah Keluarga

Apabila wanita menghadapi masalah keluarga, mereka kurang cenderung untuk berkongsi masalah dengan orang sekeliling bahkan dengan keluarga sendiri kecuali dengan suami dan ibu sahaja. Mereka lebih dipercayai suami sebagai “*soul mate*” yang boleh mendengar dan merahsiakan apa yang mereka dengar daripada sampai ke pengetahuan orang lain. Sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-11:

Selama ni suami, anak-anak memang bagi sokongan la, walaupun kita busy tapi husband akan jaga anak, macam sekarang saya jauh kan, saya tau macam bagi dia mestilah susah nak jaga anak semua kan, tapi dia pun tak nak bagi mak mertua jaga anak jadi dia jaga sendiri, maksudnya dia memang support saya lah.

Informan ke-11 menerima sokongan emosi dari keluarganya sendiri iaitu suami dan anak-anak walaupun informan berada jauh dari keluarganya. Pada kebanyakan masa, informan bercerita masalah keluarga kepada suami. Tambah-tambah lagi, jika masalah tersebut berkaitan dengan suaminya. Ibu juga merupakan tempat mereka bercerita, terutamanya apabila mempunyai masa dan peluang untuk berjumpa. Sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-8:

Suami lah atau dengan mak saya, tapi mak saya jaranglah, kalau jumpa mak saya ada masa yang panjang nak sembanglah saya akan cerita dengan dialah, tapi kalau kebanyakannya dengan husband lah.

Selain itu, sokongan emosi turut diterima daripada ibu dan adik-beradik wanita di mana informan digalakkan untuk bekerja jika telah ada tawaran kerja memandangkan ekonomi masa kini yang semakin mencabar seperti mana yang dinyatakan oleh informan ke-7:

Adik-beradik saya bagi support pada saya terutama mak saya, adik saya yang perempuan tu, kakak saya, dia kata kalau dah ada kerja kerjalah, sekarang kan ekonomi kan itu sangat, kalau kita kerja sorang tak boleh.

Pengkaji juga mendapati informan mengelakkan diri daripada bercerita kepada orang luar kerana risau akan persepsi mereka dan tidak mahu ada campur tangan. Jika menghadapi masalah rumah tangga, mereka seboleh-bolehnya tidak akan merujuk kepada orang luar. Ini untuk menjaga maruah semua dan tidak mahu situasi menjadi lebih buruk. Informan ke-9 meluahkan:

Kalau ada masalah saya akan rujuk dengan suami lah kalau melibatkan rumah tangga, saya akan discuss suami, jaranglah saya discuss masalah atau hal rumah tangga dengan family ke dengan mak ke, sebab ia melibatkan hal rumah tangga sendiri kan jadi saya berhubung dengan suami terus, jaranglah melibatkan orang lain, sebab takut campur tangan orang lain nanti memburukkan lagi, melainkan saya betul-betul memerlukan pandangan yang lebih baik barulah saya minta pandangan

Justeru, analisis jelas menunjukkan bahawa sokongan emosi adalah bentuk sokongan yang turut diharapkan oleh wanita bekerjaya. Mereka memerlukan sokongan emosi daripada semua, terutamanya keluarga terdekat, iaitu suami, ibu dan adik-beradik. Rakan-rakan juga diperlukan untuk mendengar keluhan mereka, terutamanya jika masalah yang dihadapi berkait dengan kerjaya. Bagi masalah peribadi, informan lebih selesa berkongsi dengan suami atau ibu. Ini selari dengan ajaran Islam yang menekankan kepada penjagaan maruah suami dan keluarga. Naimah (2015) mengesyorkan penjawat awam wanita supaya memelihara batas aurat dan ruang lingkup pergaulan di tempat kerja, mendapat keizinan suami, menjaga nama baik suami, memilih kawan yang baik dan mengimbangi tugas-tugas di rumah dan pejabat dengan baik.

ii. Sokongan penjagaan anak

Dalam kajian ini, pengkaji bertanyakan bagaimana anak-anak wanita dwi-peranan dijaga ketika mereka keluar bekerja. Hasil pengamatan ini menunjukkan terdapat informan yang menghantar anak-anak mereka di bawah pengawasan pengasuh manakala ada yang dijaga sendiri oleh suami atau ahli keluarga yang terdekat.

Pengkaji mendapati 5 daripada 11 informan menghantar anak-anak mereka untuk dijaga oleh pengasuh. Kadangkala wanita juga berasa risau apabila anaknya di bawah pengawasan pengasuh sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-4:

Saya hantar pengasuh 3 orang tu sekali satu tempat, hantar nak ke sekolah pastu pengasuh 3 orang, pastu terus pegi kerja sama, so takdelah berbezakan, ya memang risau setiap hari, kita percaya jugalah dengan pengasuh tu, setakat ni kalau ada apa-apa kita kan call, biasa dia bagi maklumat, dia tunjukkan baby dah tidur.

Informan yang menghantar anak kepada pengasuh tentunya ada sesikit kekusaran dan kerisauan. Tambahan lagi, jika anak yang dihantar masih kecil dan kadang kala pula kurang sihat. Informan melaporkan bahawa mereka kerap menghubungi pengasuh untuk mendapat maklumat mengenai keadaan anak mereka. Mereka sentiasa memantau kesihatan dan keselamatan anak-anak walau pun sedang sibuk dengan urusan kerja. Namun begitu, bagi wanita yang telah selesa dan tidak mempunyai sebarang masalah dengan pengasuh, mereka bersifat lebih tenang dan kurang risau. Sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-8:

Alhamdulillah saya dapat satu tempat yang saya boleh letak anak-anak saya, 4 orang anak dalam satu tempat yang sama, daripada yang kecil lagi, daripada dia baby lagi, lepas tu abang-abang dia pun dari tadika lagi kat situ, lepas tu yang tadika tu transit tengahari kat situ, jadi memang saya letak kat sana lah, kiranya walau cuti sekolah pun diorang akan duduk kat situ lah, walaupun diorang tak pegi sekolah kan, diorang akan stay kat situ jadi saya tiada masalah lah.

Jelas bahawa apabila wanita bekerjaya telah mempunyai keyakinan yang tinggi dengan kredibiliti pengasuh, mereka tidak akan risau dan ragu-ragu lagi. Justeru, mereka akan dapat memberi fokus kepada kerjaya sebaik sahaja menghantar anak ke rumah pengasuh. Malah, rumah pengasuh seolah-olah sudah menjadi rumah kedua anak-anak

mereka. Anak-anak akan turut dihantar ke sana semasa cuti sekolah. Selain daripada itu, pengkaji juga mendapati jarak rumah pengasuh dari rumah wanita juga memainkan peranan yang penting untuk menghantar anak-anak. Terdapat informan yang hanya menghantar anak-anaknya ke sebelah rumah sahaja sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-7:

Orang sebelah yang mengasuh, yang lain-lain besar dah sekolah dah semua.

Sebelum ini terdapat juga kes di mana rumah pengasuh terletak jauh dari tempat tinggal informan. Namun, informan telah berpindah ke tempat baharu dan tempat tinggal pengasuh juga tidak jauh dari rumahnya sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-10:

Anak-anak saya hantar ke rumah pengasuh pun, tapi dah tak jauh lah dari rumah.

Oleh itu, faktor jarak rumah pengasuh dianggap penting oleh informan kerana ia akan menjimatkan masa mereka yang sentiasa bergegas dan perlu cepat terutamanya pada waktu pagi untuk ke tempat kerja.

Sebagaimana yang kita telah sedia maklum, tidak semua ibu menghantar anak-anaknya kepada pengasuh. Terdapat sebahagian kecil suami atau ahli keluarga terdekat yang menjaga anak-anak mereka sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-6:

Mungkin saya rasa sebab memang parents duduk dengan saya, memang tak pernah ada masalah menguruskan anak-anak, sekarang ni pun anak-anak saya dah besar.

Ibu bapa informan memainkan peranan yang penting menjaga anak-anaknya ketika informan keluar bekerja. Keadaan yang sama turut berlaku apabila suami informan ke-11 menjaga anak-anaknya juga sepertimana yang dinyatakan:

Anak-anak semua suami yang jaga, cuma kalau yang bongsu tu dia akan pergi nursery lah, petang baru balik.

Selain itu, terdapat juga informan yang mengharapkan adiknya untuk menjaga anak-anaknya seperti mana yang dinyatakan oleh informan ke-2:

Ada adik yang jaga, dulu pagi kita tinggal pagi-pagi kita dah tinggal dah.

Kehadiran ahli keluarga yang boleh menjaga anak-anak mereka adalah satu rahmat kepada informan kerana ia akan sangat membantu. Informan bersyukur kerana ada antara ahli keluarga mereka yang sudi dan sanggup menjaga anak-anak. Mereka turut memberi sedikit sumbangan kepada ibu, adik atau ahli keluarga lain yang menjaga sebagai menghargai pengorbanan mereka.

Sehubungan itu, analisis mendapati bahawa sokongan penjagaan anak-anak adalah sokongan sosial yang paling utama yang diperlukan oleh wanita bekerjaya kerana ia telah melancarkan urusan mereka seharian. Elemen penjagaan anak-anak sangat penting kepada seorang wanita walau pun mereka harus bekerja. Mereka tetap memastikan kebajikan dan keselamatan anak-anak terjaga sepanjang mereka berada di tempat kerja atau di luar. Noor Rahamah Abu Bakar (2012) mencadangkan diwujudkan tempat kerja yang bersifat “mesra wanita” seperti penjagaan kanak-kanak kerana kemudahan penjagaan kanak-kanak adalah penting kerana dengan adanya kemudahan ini kebajikan anak-anak terpelihara dan ibu bapa dapat bekerja dengan selesa.

iii. Sokongan Informasi

Sokongan informasi juga merupakan sebahagian daripada sokongan sosial. Ia juga boleh diberikan melalui perkongsian maklumat dan informasi yang dapat membantu wanita menyelesaikan masalah. Perkongsian maklumat dan idea menjadikan kerja-kerja yang dilakukan oleh wanita lebih mudah dan pantas sepertimana yang dinyatakan oleh informan ke-5:

Suami tolong bagi nasihat kat saya, bagi kita semangat lah, kalau dulu dia bantu kita kalau ada apa kat office, kadang-kadang dia bagi selain semangat, dia bagi juga buah fikiran macam mana.

Pengkaji juga mendapati wanita akan meminta pendapat orang yang lebih tua seperti ibu mahupun bapa untuk menetapkan suatu keputusan. Mereka kadang kala berada dalam dilema untuk membuat keputusan yang penting seperti keputusan untuk membeli rumah, memilih bidang kerja yang sesuai, berpindah rumah atau tempat kerja dan sebagainya. Pandangan daripada individu penting dalam hidup mereka sangat dihargai kerana pengalaman hidup yang mereka miliki.

iv. Sokongan Jaringan Sosial

Sokongan jaringan sosial menghubungkan mereka kepada individu yang mempunyai latar belakang serta minat yang sama. Sokongan jaringan ini akan menjadi platform bagi mereka berbincang mengenai masalah dan isu yang dihadapi serta mencari jalan penyelesaian. Sebagai contoh, informan mempunyai kesatuan yang mengumpulkan semua kakitangan yang mempunyai jawatan yang setaraf dengan informan sebagai medium untuk berhubung seperti mana yang dilaporkan oleh informan ke-9;

Kita ada kesatuan kakitangan makmal, maksudnya kat situlah semua pembantu pembantu makmal, dalam kesatuan itulah kiranya kalau ada apa-apa masalah untuk dibawa dan diusulkan ke dalam mesyuarat kita akan usulkan kat situ, ada sesetengah pengetua yang ok dia faham tugas pembantu makmal sebab pengetua aliran sains, ada sesetengah pengetua yang bukan aliran sains mungkin BI, sastera ke matematik ke dia tak tahu aliran sains tu macam mana jadi dia macam tak paham tugas pembantu makmal tu.

v. Sokongan Kewangan

Sokongan lain yang diperlukan oleh wanita bekerjaya ialah sokongan sosial berbentuk material dan kewangan. Terdapat beberapa orang informan yang tidak mempunyai kemampuan kewangan untuk memenuhi keperluan diri disebabkan suami tidak bekerja dan mereka harus mengutamakan keperluan lain yang lebih penting. Jika suami tidak bekerja, pendapatan isi rumah sangat rendah dan mereka terpaksa mengharapkan bantuan daripada kerajaan dan agensi lain untuk menanggung pendidikan anak-anak, kos perubatan serta keperluan lain.

Dalam pada itu, ada juga informan yang melaporkan menghadapi isu kewangan walau pun suaminya juga bekerja. Ada suami yang langsung tidak menghulurkan wang untuk membeli keperluan keluarga terutamanya keperluan anak-anak. Pihak suami seolah-olah melepaskan tanggung jawab membeli keperluan keluarga kepada wanita dengan beranggapan bahawa isteri mereka mampu kerana bekerja dan mempunyai pendapatan tetap. Situasi ini memang agak mengecewakan ibu-ibu bekerjaya. Informan ke-7 meluahkan:

Duit tu adalah tapi kita kena fikir, sian juga ke anak, suami ni kalau beli kain baju setahun sekali ke anak itu pun baju raya, cik ja kadang-kadang beli, kebanyakan baju anak-anak orang bagi, selama mana saya kawin mana pernah dia beli baju ke kat saya.

Informan lain juga turut meluahkan perkara yang sama. Ada yang mendapatkan bantuan kewangan dari segi pinjaman daripada agensi lain untuk menjalankan perniagaan

mereka. Mereka terpaksa mencari sumber kewangan lain bagi membantu mereka setelah gagal mendapatkan bantuan daripada suami yang mempunyai kemampuan kewangan. Informan melaporkan:

Saya mendapat bantuan daripada Majlis Daerah dan Hijrah Selangor terutamanya En. Fizi yang banyak membantu dan menolong saya untuk membeli lori.

Ringkasnya, informan yang ditemubual meluahkan kekecewaan mereka berhubung dengan sokongan material dan kewangan. Mereka masih memerlukan sokongan dalam aspek ini walau pun telah bekerja, terutamanya bagi wanita yang mempunyai pendapatan yang rendah. Ada dalam kalangan suami yang terus melepaskan tanggung jawab untuk memberi nafkah kerana beranggapan isteri mereka telah mampu (Nabilah & Wan Zulkifli, 2010). Nafkah anak-anak juga kadang kala dilepaskan kepada isteri kerana berpendapat isteri boleh menanggung semuanya dan dapat memenuhi keperluan anak-anak. Ini bertentangan dengan ajaran agama yang meletakkan suami sebagai ketua keluarga yang bertanggung jawab menjaga kebajikan ahli keluarganya (Nur Saadah & Rusya, 2016).

Justeru, situasi ini boleh menimbulkan tekanan dan burnout dalam kalangan ibu bekerja. Mereka menanggung pelbagai tugas dan tanggung jawab di tempat kerja juga di rumah. Bebanan demi bebanan yang diberikan kepada mereka tanpa sokongan daripada suami akan memberi kesan yang sangat buruk kepada kesihatan mental wanita. Suami perlu memberikan sokongan daripada segi pengurusan anak-anak, sokongan emosi serta kewangan. Status isteri bekerja bukan alasan untuk mereka melepaskan diri daripada tanggung jawab-tanggung jawab ini. Masalah dalam sistem sokongan dalam kalangan ibu bekerja akhirnya boleh menimbulkan konflik kerjaya-keluarga dalam kalangan wanita apabila mereka tidak lagi dapat mengimbangi keduanya dan gagal untuk memenuhi tanggungjawab dalam salah satu atau kedua-dua elemen (Syarifah & Fatimah, 2016). Penyelesaian segera kepada konflik ini hanyalah sokongan daripada pasangan dan keluarga yang boleh dicapai melalui persefahaman dan kesepakatan (Siti Marziah, Abdul Rahman, Nor Ba'yah & Salina, 2018).

KESIMPULAN

Dapatan kajian mendapati informan memerlukan pelbagai bentuk sokongan iaitu dari segi emosi, penjagaan anak, informasi, jaringan dan kewangan. Bentuk-bentuk sokongan ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan emosi mereka di tempat kerja juga di rumah. Informan mengakui menghadapi tekanan dan kepenatan dalam mengurus rumah tangga dan kerjaya. Namun, ia boleh diringankan jika orang terdekat prihatin dan mengambil peduli. Wanita, ibu, dan isteri telah mengorak langkah keluar dari zon konvensional (stereotaip perempuan hanya di dapur) menjadi pekerja di organisasi atau berniaga sendiri demi keluarga. Oleh itu, suami dan keluarga seharusnya memberikan sokongan moral demi kebahagiaan bersama dan kesejahteraan institusi kekeluargaan. Hasil kajian ini boleh menjadi sumber rujukan pihak yang berkaitan untuk membantu ibu bekerja mencapai kualiti hidup yang lebih baik.

RUJUKAN

- Ambreen Khurshed, Faisal Mustafa, Iqra Arshad, & Sharoon Gill. (2019). Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan. *Management Studies and Economic Systems*, 4 (2): 123-130.
- Ayree, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Married

- Professional Women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45: 813-837.
- Brough, P. & Pears, J. (2004). Evaluating the Influence of the Type of Social Support on Job Satisfaction and Work Related Psychological Well -being. *International Journal of Organisational Behavior*, 8(2): 472-485.
- Barling, J. & Rosenbaum, A. (1986). Work stressors and wife abuse. *Journal of Applied Psychology*, 71(2): 346-348.
- Carlson, D. & Perrewe, P. (1999). The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*, 25(4): 513-540.
- Leavy, R.L. (1983). Social Support and Psychological Disorder, *Journal of Community Psychology*, 11: 3-21.
- Marcinkus, W.C., Whelan-Berry, K.S., & Gordon, J.R. (2007). The Relationship of Social Support to the Work -Family Balance and Work Outcomes of Midlife Women. *Women Manage. Rev.*, 22(2): 86-111.
- Muhammad Imran Malik, Muhammad Iqbal Saif, Solomon Fernando Gomez, Noor Khan and Saddam Hussain. (2010). Balancing work and family through social support among working women in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 4(13): 2864-2870.
- Noor Rahamah Abu Bakar. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Malaysia Journal of Society and Space*, 8 (7): 155-162.
- Naimah Hamzah. (2015). Aplikasi Amalan Fiqh Sains Rumah Tangga Dan Kerjaya Dalam Kalangan Akademi Wanita Cemerlang. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor Bahru.
- Nabilah Abdullah & Wan Zulkifli Wan Hassan. (2010). Nafkah isteri bekerja: Satu tinjauan di daerah Pasir Mas, Kelantan, *Jurnal Fiqh*, 7: 83-106.
- Nur Saadah Muhammad Aun & Rusyda Helma. (2016). Informal caregiving: Empowering social support programs by employers. *Akademika*, 86 (1), 3-9.
- Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R.A., Montero-Simó, M.J. (2013). Job Stress across Gender: The Importance of Emotional and Intellectual Demands and Social Support in Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10 (1): 375-389.
- Syarifah Farradina & Fatimah Wati Halim. (2016). The consequences of work-family conflict, burnout, and organizational commitment among women in Indonesia. *Procedia*, 219: 241-247.
- Siti Marziah, Z., Abdul Rahman, A. B., Nor Ba'ayah, A. K. & Salina, N. (2018). Pengukuran dan Peramal Perkahwinan Berkualiti: Satu Sorotan. *Journal of Education and Social Sciences* 9 (1), 59- 64.
- Siti Marziah Zakaria, Ruzaini Ijon, Wan Yusoff Wan Shahrudin, & See Soo Yin. (2019). Hubungan antara Kepuasan Kerjaya, Perapatan dan Sokongan Sosial ke atas Kepuasan Hidup Wanita Berkerjaya Pertengahan Usia di Kuala Lumpur. *INSANIAH: Online Journal of Language, Communication, and Humanities*, 2 (1): 1-13.
- Woosang Hwang. (2018). The Effects of Family-Friendly Policies and Workplace Social Support on Parenting Stress in Employed Mothers Working Nonstandard Hours, *Journal of Social Service Research*, 45,5, 659-672

MAKLUMAT PENULIS

SITI MARZIAH ZAKARIA
Universiti Kebangsaan Malaysia
marziah@ukm.edu.my

MUHAMMAD IZZAT EBRAHIM
Universiti Kebangsaan Malaysia
muhdizzatebrahim@gmail.com

HAWA RAHMAT
Multimedia University
hawa.rahmat@mmu.edu.my