

**DISKRIMINASI KE ATAS WANITA DI TEMPAT KERJA:
KAJIAN TERHADAP PEGAWAI KERAJAAN NEGERI DI
DAERAH KOTA BHARU, KELANTAN**

NOR HANIM AWANG @ MOHD NOOR

**SARJANA SASTERA (KERJA SOSIAL)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2012**

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

NOR HANIM AWANG @ MOHD NOOR

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of)

SARJANA

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**“DISKRIMINASI KE ATAS WANITA DI TEMPAT KERJA: KAJIAN TERHADAP PEGAWAI
KERAJAAN NEGERI DI DAERAH KOTA BHARU, KELANTAN”**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

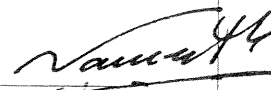
Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada : **07 September 2011.**

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:
September 07, 2011.

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Assoc. Prof. Dr. Najib Ahmad Marzuki

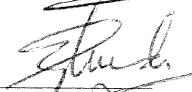
Tandatangan
(Signature)



Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Dr. Azlinda Azman

Tandatangan
(Signature)



Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

Dr. Wan Abdul Rahman Khudzri Wan Abdullah

Tandatangan
(Signature)



Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Dr. Azizan Bahari

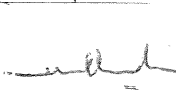
Tandatangan
(Signature)



Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Assoc. Prof. Dr. Wan Ibrahim Wan Ahmad

Tandatangan
(Signature)



Tarikh:

(Date) **September 07, 2011**

Kebenaran Mengguna

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Sastera (Kerja Sosial) di Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan universiti untuk mempamerkan tesis sarjana ini sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia tesis atau Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penulis. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika terdapat sebarang rujukan ke atas tesis ini.

Kebenaran untuk menyalin dan menggunakan tesis sarjana ini sama ada secara keseluruhan ataupun sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN
AWANG HAD SALLEH GRADUATE SCHOOL OF ARTS AND SCIENCES
UUM COLLEGE OF ARTS AND SCIENCES
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 UUM SINTOK**

Abstrak

Isu wanita menjadi mangsa diskriminasi dalam dunia pekerjaan adalah satu isu yang masih berterusan di Malaysia. Tujuan penyelidikan ini ialah untuk mengenal pasti faktor-faktor berkaitan dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif. Seramai 262 orang pegawai kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan dari pelbagai kategori jawatan dipilih sebagai responden menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Kajian ini menggunakan borang soal selidik berstruktur yang mengandungi 85 soalan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik regresi berganda yang dibantu oleh perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Sembilan hipotesis berkaitan umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak, faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap, tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan dan jumlah pendapatan telah dianalisis. Dapatan kajian menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperlihatkan kecenderungan diskriminasi pada tahap yang sederhana. Kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor situasi, sosialisasi, sikap dan jumlah pendapatan dengan kecenderungan diskriminasi. Oleh yang demikian faktor situasi, faktor sosialisasi, faktor sikap dan jumlah pendapatan dianggap sebagai faktor penting berkaitan dengan kecenderungan diskriminasi dalam kajian ini.

Kata kunci: Wanita, Diskriminasi ke atas wanita, Kecenderungan diskriminasi.

Abstract

The issue of women as victims of discrimination at the workplace is still a persistent issue in Malaysia. The aim of this research is to identify the factors associated with the inclination of discrimination against female employees at the workplace. The research employed the quantitative design. A total of 262 state government officials in the district of Kota Bharu, Kelantan from different job categories were selected as respondents using simple random sampling technique. The research used a structured questionnaire containing 85 questions as the instrument to collect data. The data collected were analyzed by using multiple regression technique supported by Statistical Package for Social Science (SPSS). Nine hypotheses related to age, duration of marriage, number of children, situational factor, socialization factor, attitude, period of education, period of employment and income have been analyzed. The result indicates that most of the state officials show a moderate level of inclination towards discrimination. The research also indicates that there is a significant relationship between situational factor, socialization, attitude and income, with discrimination inclination. Thus the research shows that situational factor, socialization, attitude, and income are considered as important factors associated with the inclination towards discrimination against female employees.

Keywords: Women, Discrimination againsts women, Discrimination inclination.

Penghargaan

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Bersyukur ke hadrat Illahi kerana dengan Limpah dan Kurnia-Nya dapatlah saya menyelesaikan penulisan penyelidikan ini yang berjudul *Diskriminasi Ke Atas Wanita di Tempat Kerja: Kajian Terhadap Pegawai Kerajaan Negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan* dalam masa yang ditetapkan.

Proses penulisan tesis ini telah mendapat pertolongan dan kerjasama banyak pihak. Dalam ruangan ini saya ingin merakamkan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang turut menjayakan proses penulisan tesis ini. Pertama Prof. Madya Dr. Azizan Bahari dan Prof. Madya Dr. Wan Ibrahim Wan Ahmad adalah penyelia utama dan penyelia kedua kepada penulisan tesis ini. Mereka berdua banyak menghabiskan banyak masa dan tenaga untuk memberikan bimbingan daripada awal penyelidikan hinggalah kepada penulisan tesis ini. Segala bimbingan dan tunjuk ajar yang diberikan sepanjang dua tahun tempoh pengajian peringkat Sarjana saya di Universiti Utara Malaysia sangatlah dihargai dan disanjung. Tanpa bimbingan dan tunjuk ajar daripada mereka berdua tidak mungkin penulisan tesis ini dapat disiapkan. Oleh yang demikian kepada mereka berdua saya ingin merakamkan rasa penghargaan dan terima kasih yang tiada akhirnya.

Kepada Universiti Utara Malaysia, khususnya Program Pengurusan Kerja Sosial, yang memberikan kesempatan untuk saya meneruskan pengajian, juga diucapkan terima kasih. Kepada kakitangan Program Pengurusan Kerja Sosial, Kolej Sastera dan Sains, Universiti Utara Malaysia yang terlibat secara tidak langsung dan tidak langsung dalam menjayakan penulisan kajian ini, juga diucapkan terima kasih.

Tidak dilupakan juga penghargaan ditujukan kepada Prof. Madya Dr. Zainab Ismail (Universiti Kebangsaan Malaysia) yang sudi melapangkan masa menyemak dan memperbetulkan soal selidik pada peringkat permulaan proses pengumpulan data. Usaha tersebut telah memperlancarkan lagi proses penyelidikan dan penulisan tesis ini berikutnya.

Penghargaan dan terima kasih ini juga ditujukan kepada semua pegawai kerajaan negeri di 15 buah pejabat kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, yang terlibat sebagai responden. Tanpa kerjasama yang diberikan, tidak mungkin tesis ini dapat diselesaikan.

Penghargaan dan terima kasih yang tinggi juga saya rakamkan kepada ibu saya Hajjah Maznah Mahmood dan ayah saya Haji Awang@Mohd Noor Zakaria yang sentiasa merestui dan mendoakan kejayaan untuk saya. Segala sokongan yang diberikan sama ada dari segi material mahupun kewangan tidak dapat saya dilupakan. Jasa, doa dan pengorbanan mereka telah menjadi batu asas kepada kejayaan saya dan meletakkan saya pada tahap yang membanggakan pada hari ini. Semoga Allah s.w.t melimpahkan rahmat dan kesihatan kepada mereka berdua. Amin.

Yang tidak dapat saya lupakan kepada Cik Cad yang terlibat secara langsung sepanjang penyelidikan untuk tesis ini. Walaupun berada jauh namun dapat juga berkongsi pandangan. Semoga hidup beliau sentiasa dilingkari sinar kebahagiaan.

Akhir sekali kepada rakan-rakan seperjuangan, saya amat berhutang budi di atas segala bantuan dan pandangan kalian. Semoga kalian beroleh kejayaan yang diimpikan. Kepada semua orang lain yang turut terlibat dalam proses penyelidikan dan penulisan untuk kajian ini baik secara langsung ataupun tidak langsung juga diucapkan ribuan terima kasih.

Senarai Kandungan

Perakuan Kerja Tesis	i
Kebenaran Mengguna	ii
Abstrak (Bahasa Malaysia)	iii
Abstract (Bahasa Inggeris)	iv
Penghargaan	v
Senarai Kandungan	vii
Senarai Rajah	xi
Senarai Jadual	xii
Senarai Lampiran	xiv
Senarai Singkatan	xvi
BAB SATU	Pengenalan
	1
1.1	Pendahuluan
	1
1.1.1	Tumpuan Kajian Dalam Konteks Kerja Sosial Dengan Organisasi
	2
1.2	Pernyataan Masalah
	7
1.3	Kerangka Teori
	11
1.4	Objektif Kajian
	17
1.5	Persoalan Kajian
	18
1.6	Hipotesis Kajian
	18
1.7	Model Kajian
	20
1.8	Kepentingan Kajian
	22
1.9	Limitasi Kajian
	22
1.10	Struktur Penulisan
	24
BAB DUA	Sorotan Literatur
	28
2.1	Pendahuluan
	28
2.2	Konsep Diskriminasi
	28
2.2.1	Definisi Konseptual
	28
2.2.2	Kategori Tingkah Laku Diskriminasi
	32
2.3	Jenis-jenis Diskriminasi
	34
2.3.1	Diskriminasi Individu
	34
2.3.2	Diskriminasi Undang-undang
	35
2.3.3	Diskriminasi Institusi
	35
2.4	Faktor Berkaitan Diskriminasi Terhadap Wanita
	37
2.4.1	Umur
	38
2.4.2	Tempoh Perkahwinan
	39
2.4.3	Jumlah Anak
	40
2.4.4	Faktor Situasi
	41
2.4.5	Faktor Sosialisasi
	43
2.4.6	Sikap
	44
2.4.7	Tempoh Pendidikan
	44
2.4.8	Tempoh Pekerjaan
	47

	2.4.9 Jumlah Pendapatan	48
2.5	Rumusan	51
BAB TIGA	METODOLOGI	52
3.1	Pendahuluan	52
3.2	Reka Bentuk Kajian	52
3.3	Pemilihan Kawasan Kajian	53
3.4	Populasi dan Persampelan	55
3.5	Pengumpulan Data	58
	3.5.1 Pengumpulan Data Sekunder	58
	3.5.2 Pengumpulan Data Primer	59
3.6	Pengukuran Pembolehubah	63
3.7	Analisis Data	71
3.8	Isu Etika Dalam Penyelidikan Kerja Sosial	72
3.9	Rumusan	74
BAB EMPAT	LATAR BELAKANG KAWASAN DAN RESPONDEN	76
4.1	Pendahuluan	76
4.2	Latar Belakang daerah Kota Bharu, Kelantan	76
	4.2.1 Sejarah dan Asal Usul	76
	4.2.2 Kemudahan Asas	81
	4.2.3 Struktur Pentadbiran	86
4.3	Latar Belakang Penduduk	86
	4.3.1 Jantina dan Umur	86
	4.3.2 Etnik	90
	4.3.3 Struktur Ekonomi	91
	4.3.4 Tempat Tinggal	93
4.4	Latar Belakang Responden	95
	4.4.1 Jantina dan Umur	95
	4.4.2 Etnik	97
	4.4.3 Agama	98
	4.4.4 Status dan Tempoh Perkahwinan	98
	4.4.5 Tahap Pendidikan	100
	4.4.6 Tempoh dan Gred Pekerjaan	101
	4.4.7 Jumlah Pendapatan	103
	4.4.8 Jumlah Anak	103
4.5	Rumusan	104
BAB LIMA	KECENDERUNGAN DISKRIMINASI	105
5.1	Pendahuluan	105
5.2	Bentuk Diskriminasi	105
	5.2.1 Kenaikan Pangkat	106
	5.2.2 Peluang Pembangunan Kerjaya	108

	5.2.3	Pembuatan Keputusan Penting Jabatan	110
	5.2.4	Beban Tugas	112
	5.2.5	Penilaian Prestasi	114
	5.2.6	Perekrutan dan Pemilihan Staf	115
5.3		Pengetahuan Mengenai Diskriminasi	118
	5.3.1	Tahap Pengetahuan	118
	5.3.2	Diskriminasi	119
	5.3.3	Maksud Diskriminasi	120
	5.3.4	Bentuk Diskriminasi	121
	5.3.5	Sebab Diskriminasi	122
5.4		Sikap Mengenai Diskriminasi	123
	5.4.1	Diskriminasi	124
	5.4.2	Maksud Diskriminasi	125
	5.4.3	Bentuk Diskriminasi	125
	5.4.4	Sebab Diskriminasi	126
5.5		Kecenderungan Diskriminasi Ke Atas Wanita	127
	5.5.1	Kecenderungan Secara Umum	127
	5.5.2	Kecenderungan Mengikut Profil	130
5.6		Rumusan	138
BAB ENAM		FAKTOR BERKAITAN KECENDERUNGAN DISKRIMINASI KE ATAS WANITA DI TEMPAT KERJA	139
6.1		Pendahuluan	139
6.2		Analisis Korelasi Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi	139
6.3		Analisis Regresi Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi	142
6.4		Perbincangan Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi	144
	6.4.1	Faktor Situasi	145
	6.4.2	Faktor Sosialisasi	148
	6.4.3	Sikap	151
	6.4.4	Jumlah Pendapatan	153
6.5		Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi: Aplikasi Teori	155
6.6		Rumusan	158
BAB TUJUH		PENUTUP	159
7.1		Pendahuluan	159
7.2		Ringkasan Hasil Kajian	159
	7.2.1	Profil Sosio-Demografi	159
	7.2.2	Bentuk Diskriminasi	161
	7.2.3	Pengetahuan Pegawai Kerajaan Negeri Mengenai Diskriminasi	162

7.2.4	Sikap Pegawai Kerajaan Negeri Mengenai Diskriminasi	163
7.2.5	Kecenderungan Diskriminasi	164
7.2.6	Faktor Berpengaruh Ke Atas Diskriminasi	166
7.3	Implikasi Kajian	167
7.4	Cadangan Kajian	169
7.5	Cadangan Kajian Akan Datang	170
7.6	Kesimpulan	173
SENARAI RUJUKAN		174

Senarai Rajah

1.7	Model Kajian di antara Pembolehubah Tidak Bersandar dan Pembolehubah Bersandar	21
4.2.1	Kedudukan Daerah Kota Bharu di Negeri Kelantan	80
4.2.3	Struktur Organisasi Pentadbiran Kerajaan Negeri Kelantan	87
6.3	Model Analisis Regresi Berganda	144

Senarai Jadual

1.2	Bilangan Aduan (Mengikut Isu) Yang Dilaporkan Kepada Jabatan Buruh, 1992-1996	8
3.3	Senarai 15 Buah Jabatan Kerajaan Di Daerah Kota Bharu dan Fungsinya	55
3.4.1	Senarai Jabatan Kerajaan Negeri Di Daerah Kota Bharu, Kelantan	56
3.5.2.1	(a) Bahagian dan Kandungan Soal Selidik	61
3.5.2.1	(b) Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	62
3.6.1	Skala Kecenderungan Diskriminasi	65
3.6.2	Skala Faktor Situasi	67
3.6.3	Skala Faktor Sosialisasi	68
3.6.4	Skala Pengetahuan	69
3.6.5	Skala Sikap	71
4.2.2.1	Taburan Peratus Unit Perumahan Didiami Mengikut Kemudahan Tandas dan Negeri, Malaysia, 2000	83
4.2.2.2	Taburan Peratus Unit Perumahan Didiami Mengikut Kemudahan Kutipan Sampah dan Negeri, Malaysia, 2000	84
4.3.1.1	Nisbah Jantina Mengikut Negeri dan Kumpulan Umur, Malaysia, 2000	89
4.3.4.1	Paras Perbandaran Mengikut Negeri, Malaysia, 1970, 1980, 1991 dan 2000 ^(a)	94
4.4.1 (a)	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Jantina	95
4.4.1 (b)	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Umur	97
4.4.4 (a)	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Status Perkahwinan	98
4.4.4 (b)	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Tempoh Perkahwinan	99
4.4.5	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Tahap Pendidikan	100
4.4.6 (a)	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Tempoh Pekerjaan	101
4.4.6 (b)	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Gred Pekerjaan	102
4.4.7	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Jumlah Pendapatan	103
4.4.8	Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Jumlah Anak	104
5.2.1	Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Kenaikan Pangkat	106
5.2.2	Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Peluang Pembangunan Kerjaya	109
5.2.3	Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Pembuatan Keputusan Penting Jabatan	111
5.2.4	Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Beban Tugas	112

Senarai Jadual

5.2.5	Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Penilaian Prestasi	114
5.2.6	Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Perekrutan dan Pemilihan Staf	116
5.3.1	Taburan Tahap Pengetahuan Mengenai Diskriminasi	118
5.3.2	Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Diskriminasi	119
5.3.3	Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Maksud Diskriminasi	121
5.3.4	Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Bentuk Diskriminasi	122
5.3.5	Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Sebab Diskriminasi	123
5.4.1	Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Diskriminasi	124
5.4.2	Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Maksud Diskriminasi	125
5.4.3	Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Bentuk Diskriminasi	126
5.4.4	Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Sebab Diskriminasi	126
5.5.1 (a)	Taburan Tahap Kecenderungan Diskriminasi Secara Umum	127
5.5.1 (b)	Taburan Min dan Sisihan Piawai Kecenderungan Diskriminasi Secara Umum	128
5.5.2	Taburan Tahap Kecenderungan Diskriminasi Mengikut Profil	132
6.2	Analisis Korelasi Faktor Berkaitan Dengan Kecenderungan Diskriminasi	142
6.3	Analisis Regresi Faktor Berkaitan Diskriminasi Dengan Kecenderungan Diskriminasi	144

Senarai Lampiran

Lampiran A	
Surat Kepada Ketua Jabatan	181
Lampiran B	
Surat Kepada Responden	182
Lampiran C	
Borang Soal Selidik	183
Lampiran D	
Senarai Jabatan Negeri dan Badan Berkanun Negeri Kelantan	192
Lampiran E	
Analisis Kajian Pendahuluan (<i>Reliability Analysis</i>)	194
Lampiran F	
Analisis Frekuensi Latar Belakang Responden	203
Lampiran G	
Analisis Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi	208
Lampiran H	
Analisis Tahap Faktor Situasi Mengenai Diskriminasi	210
Lampiran I	
Analisis Tahap Faktor Sosialisasi Mengenai Diskriminasi	211
Lampiran J	
Analisis Tahap Pengetahuan Mengenai Diskriminasi	212
Lampiran K	
Analisis Tahap Sikap Mengenai Diskriminasi	213
Lampiran L	
Analisis Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Diskriminasi	214
Lampiran M	
Analisis Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Diskriminasi	216
Lampiran N	
Analisis Taburan Tahap Kecenderungan Diskriminasi Secara Umum	217

Senarai Lampiran

Lampiran O	
Analisis Taburan Min dan Sisihan Piawai Kecenderungan Diskriminasi Secara Umum	218
Lampiran P	
Analisis Taburan Tahap Kecenderungan Diskriminasi Mengikut Profil	219
Lampiran Q	
Analisis Korelasi Faktor yang berkaitan dengan Kecenderungan Diskriminasi	236
Lampiran R	
Analisis Regresi Faktor yang berkaitan dengan Kecenderungan Diskriminasi	239

Senarai Singkatan

AIM	Amanah Ikhtiar Malaysia
CEDAW	<i>Committee on the Elimination of Discrimination Against Women</i>
DYMM	Duli Yang Maha Mulia
ICT	<i>Information and Communication Technology</i>
HAWA	Urusetia Hal Ehwal Wanita
IPTA	Institusi Pengajian Tinggi Awam
IPT	Institusi Pengajian Tinggi
KANITA	Projek Wanita dan Kanak-Kanak Dalam Pembangunan
KB	Kota Bharu
KIR	Ketua Isi Rumah
KLIA	<i>Kuala Lumpur International Airport</i>
KMP	Kolej Matrikulasi Perlis
KMPP	Kolej Matrikulasi Pulau Pinang
LKIM	Lembaga Kemajuan Ikan Malaysia
MAS	<i>Malaysian Airlines System</i>
MIA	<i>The Malaysian Institute of Accountants</i>
Ph.D	<i>Doctor of Philosophy</i>
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
TNB	Tenaga Nasional Berhad
UiTM	Universiti Teknologi MARA
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia

Senarai Singkatan

UPM	Universiti Pertanian Malaysia/Universiti Putra Malaysia
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris
USM	Universiti Sains Malaysia
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia
WID	<i>Women in Development</i>
YAB	Yang Amat Berhormat

BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Diskriminasi merupakan isu yang jarang sekali diperdebatkan sama ada oleh institusi, organisasi, mahupun individu. Isu diskriminasi ini seringkali dianggap sebagai isu yang tidak memberi makna kepada kesejahteraan manusia. Namun, apabila berlaku diskriminasi dalam kehidupan, masyarakat saling menyalahkan satu sama lain. Diskriminasi wujud dalam pelbagai bentuk. Dalam keadaan yang paling sederhana, tingkah laku diskriminasi boleh mengakibatkan penghindaran. Manakala pada tahap yang melampau, ia boleh mengakibatkan ketiadaan pekerjaan, peluang pendidikan atau pengasingan kawasan tempat tinggal. Contoh yang paling ketara ialah dasar *apartheid* yang pernah diamalkan di Afrika Selatan. Dalam keadaan yang lebih melampau pula, diskriminasi boleh membawa kepada tindakan langsung dan keganasan terhadap kumpulan sasaran. Tujuan asalnya adalah untuk merosakkan atau membinasakan kelompok sasaran dengan apa cara sekalipun (Mohd Makzan Musa, 2001).

Diskriminasi boleh berlaku melalui tiga cara iaitu perkauman, prasangka dan pengasingan. Perkauman (*rasisme*) ialah kegiatan yang melibatkan keganasan, diskriminasi, pemisahan dan tindakan negatif lain terhadap sesuatu kelompok kaum. Ia juga mungkin wujud secara individu dan institusi. Prasangka dan diskriminasi jantina pula beroperasi dengan cara yang sama dengan perkauman tetapi ia lebih melibatkan aspek jantina ataupun identiti fizikal seseorang sama ada perempuan atau lelaki. Faktor pekerjaan dikatakan menjadi sebab yang utama mengapa diskriminasi

dan prasangka jantina berlaku. Pengasingan biasanya melibatkan kawasan tempat tinggal di mana di Amerika Syarikat suatu ketika dahulu tempat duduk di dalam bas, sekolah, pasar raya diasingkan di antara kaum kulit hitam dengan kaum kulit putih (Mohd Makzan Musa, 2001).

1.1.1 Tumpuan Kajian Dalam Konteks Kerja Sosial Dengan Organisasi

Kajian ini pada asasnya adalah kajian terhadap organisasi yang melibatkan sektor pekerjaan di Kelantan dengan menggunakan pendekatan Kerja Sosial dengan organisasi sebagai pendekatan yang utama. Oleh itu dirasakan perlu ditinjau kajian-kajian terdahulu yang telah diterbitkan dan dianggap penting terhadap organisasi pekerjaan di Malaysia dan hubungan kajian ini dengan kajian-kajian yang terdahulu. Tumpuan kajian ini ialah terhadap kajian tentang organisasi yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dalam kalangan wanita.

Kajian tentang penglibatan wanita dan pekerjaan terhadap organisasi tempat kerja di lakukan oleh Wazir Jahan Karim (1994). Kepesatan pembangunan industri perkilangan yang memerlukan tenaga kerja khususnya golongan wanita untuk pembangunan ekonomi negara menyebabkan kerajaan telah menubuhkan program penyelidikan melalui projek ‘Wanita Dalam Pembangunan’ (WID) pada awal tahun 1980-an. Walaupun perbincangan mengenai isu wanita sudah bermula sejak tahun 1920-an yang dibawa oleh perubahan sosial akibat pemodenan penjajah British, situasi ini tidak banyak berubah. Kajian mengenai wanita pada tahun 1980-an tidak terlepas daripada untuk menjawab masalah sosial seperti kejutan budaya dalam kalangan pekerja wanita kilang yang ramai daripada mereka berasal dari kampung. Kata Wazir Jahan Karim (1994):

“In Malaysia, this phase in social theory saw a mushrooming of sociological studies of Malaysian women in industry. It also coincided with the development of research programmes on women in local universities although this was initiated more by the availability of foreign funding for WID (Women in Development) rather than a new feminist consciousness in research”.

Kajian yang berkaitan dengan wanita merupakan kajian yang telah banyak dilakukan oleh pengkaji sebelum ini. Satu taksiran yang dibuat dalam tahun 1977 mendapati seramai 35,000 orang pekerja wanita Melayu bekerja di kilang elektronik berbanding dengan hanya 29,000 orang dalam tahun 1970 (Ungku Aziz, 1977). Ini merupakan satu peningkatan yang agak ketara.

Kajian yang tidak kurang pentingnya mengenai wanita adalah mengenai pekerja kilang wanita yang digelar sebagai “Minah Karan”. Gelaran ini merujuk kepada pekerja wanita yang bekerja di kilang. Kajian ini membincangkan tentang masalah-masalah yang dihadapi oleh pekerja kilang wanita di kilang elektronik. Selain menghadapi stigma sebagai “Minah Karan” pekerja wanita di kilang tersebut turut menghadapi permusuhan dari golongan lelaki yang secara tradisinya sentiasa diberikan keutamaan dalam pasaran kerja (Fatimah Daud, 1985).

Lanjutan dari kajian Fatimah Daud (1985) ini, ia diteruskan pula oleh Zailina Hashim dan Mat Yusof Abd Ghani (1986) yang mengkaji implikasi kerja syif terhadap kesihatan pekerja-pekerja wanita di kilang elektronik. Kajian ini dilakukan di sebuah kilang elektronik di Hulu Kelang, Selangor dan satu kajian perbandingan telah dibuat melibatkan pekerja syif dan pekerja biasa.

Shamsulbahriah Ku Ahmad (1989) dalam kajiannya menyatakan wujudnya ketaksamaan gender dalam proses pembangunan ekonomi negara Malaysia. Majoriti

golongan wanita masih bertumpu dalam pekerjaan yang sama. Menurutnya, ideologi gender memainkan peranan penting dalam mengekalkan ketaksamaan antara wanita dan lelaki khususnya dalam pasaran buruh. Proses pendidikan yang mana pelajar perempuan dan lelaki masing-masing memilih mata pelajaran yang bersifat “keperempuanan” dan “kelelakian”. Keadaan ini kemudiannya akan menentukan pilihan mereka dalam bidang pekerjaan.

Kajian oleh Dewi Rosnah Radin Suhadi (1997) bertujuan untuk mengetahui profil pentadbir-pentadbir wanita di sekolah menengah di seluruh negeri Kedah. Penekanan kajian beliau adalah terhadap ciri-ciri demografi dan pola pergerakan dari guru biasa sehingga menjadi pengetua. Ia juga bertujuan untuk melihat sama ada pentadbir-pentadbir wanita ini berbeza secara signifikan berbanding pentadbir-pentadbir lelaki dalam aspek tersebut. Selain itu terdapat juga pembentangan kertas kerja yang bertajuk “*Wanita dan Kerja Dalam Era Informasi: Meratakan Padang Permainan?*” (1997). Kertas kerja ini dibentangkan oleh Cecilia Ng Choon Sim dari Universiti Pertanian Malaysia dan Shanti Thambiah dari Universiti Malaya.

Pembentangan kertas kerja ini memperkatakan tentang isu wanita yang menjadi mangsa diskriminasi dan eksploitasi dalam dunia pekerjaan yang masih berterusan hingga kini walaupun ekonomi dunia sudah berubah daripada yang berasaskan pertanian kepada industri. Selain itu, persidangan serantau mengenai “*Wanita dan Kerja: Cabaran-cabaran Dalam Negara-Negara Perindustrian*” yang dianjurkan oleh Unit Kajian Wanita, Jabatan Pendidikan Lanjutan, Fakulti Kajian Pendidikan, Universiti Pertanian Malaysia (UPM) yang memperkatakan tentang penyertaan wanita dalam pasaran kerja agak rendah walaupun tahap pendidikan mereka

meningkat dan pasaran kerja semakin besar (Sumber: Isu Lapuk Yang Berterusan, Utusan Malaysia, Mac 1997).

Satu lagi kajian dilakukan Tan Siew Lang (1999) menyatakan lelaki dan wanita mempunyai kecenderungan dari segi punca-punca tekanan dan cara mengatasi yang nyata berbeza dari aspek perhubungan perkahwinan dan kekeluargaan, personaliti dan perhubungan sosial di tempat kerja.

Terdapat juga kajian yang melibatkan isu wanita di tempat kerja seperti yang dijalankan oleh Ishak Mad Shah dan Lai Lee Ching (2001). Kajian mereka adalah bertujuan untuk melihat bentuk-bentuk dan pelaku gangguan seksual dan sejauhmana hubungannya dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Kajian ini melibatkan operator pengeluaran wanita yang mempunyai pengalaman diganggu secara seksual di tempat kerja.

Seperti Ishak Mad Shah dan Lai Lee Ching (2001), Azian Nafiah (2003) dalam kajiannya juga mengkaji penglibatan wanita dalam organisasi yang melibatkan tempat kerja. Beliau cuba mengkaji persepsi wanita bekerja terhadap peluang kenaikan pangkat dan mengenal pasti faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan peluang kenaikan pangkat wanita ke peringkat yang lebih tinggi. Kajian Fariza Mohamad Akhir (2003) pula bertujuan untuk menentukan dan menilai variasi atau kelainan yang wujud dalam sistem penilaian prestasi berdasarkan persepsi, kefahaman dan kepuasan pekerja dari kumpulan jantina yang berbeza di sektor perbankan di Malaysia.

Sementara bagi Nordin Wan Daud (2004) dalam kajian beliau adalah untuk melihat perkaitan di antara kepemimpinan pengetua mengikut gender dengan tahap motivasi guru-guru di lapar buah sekolah menengah di Daerah Kota Setar, Kedah Darul Aman.

Nur Lailatul Husna Mohammad Yusof (2009) mengkaji asas tekanan kerja dalam kalangan wanita bekerjaya di Malaysia. Tujuan kajian beliau dijalankan adalah untuk membina kefahaman tentang tekanan kerja dan untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan di antara bebanan kerja di rumah dengan tekanan kerja yang dialami staf akademik wanita. Data yang diperolehi dan dikumpul adalah sebanyak 90 orang pensyarah wanita di Universiti Teknologi MARA, Cawangan Seri Iskandar, Perak yang dipilih secara rawak di antara Institusi Pengajian Tinggi Negeri Perak.

Hasil dari kajian beliau menunjukkan terdapat hubungan signifikan di antara bebanan kerja di pejabat serta bebanan kerja di rumah dengan tekanan kerja. Ini menunjukkan faktor bebanan kerja di pejabat serta bebanan kerja di rumah adalah antara faktor terpenting yang turut menyumbang ke arah tekanan kerja yang dialami oleh staf akademik. Oleh yang demikian keseimbangan di antara kedua-dua faktor ini amat penting kerana ianya dapat membantu dalam mengurangkan tahap tekanan kerja yang dialami dalam kalangan staf akademik universiti pada masa kini (Nur Lailatul Husna Mohammad Yusof, 2009).

Usha Davei d/o Kanagobal (2009) pula mengkaji tahap persepsi pekerja terhadap keberkesanan kepimpinan wanita. Beliau menyatakan tidak terdapat perbezaan tahap persepsi faktor demografi iaitu jantina, umur, tahap pendidikan dan pengalaman bekerja terhadap tahap keberkesanan kepimpinan wanita. Selain itu hasil kajian juga

menunjukkan terdapat hubungan signifikan di antara sifat pemimpin wanita dengan tahap kepimpinan wanita.

Selepas kajian Usha Davei diikuti kajian oleh Ratna Khuzaimah (2010) dalam kajian beliau adalah untuk melihat sama ada terdapat perbezaan jantina dan perbandingan sektor pekerjaan dalam perancangan kewangan peribadi. Kajian beliau juga melihat perbandingan dari segi pengetahuan kewangan, sikap serta frekuensi dalam pengurusan kewangan peribadi. Lima perkara yang dilihat adalah pengurusan simpanan, pengurusan kredit, perancangan pelaburan, perancangan insurans dan juga perancangan persaraan. Hasil kajian menunjukkan terdapat perbezaan signifikan dalam pengetahuan kewangan antara jantina dan sektor pekerjaan tetapi tidak dalam sikap terhadap perancangan kewangan peribadi manakala hasil dari pengurusan perancangan kewangan peribadi menunjukkan terdapat perbezaan antara jantina tetapi tidak dalam sektor pekerjaan.

Walau bagaimanapun, kajian yang dilakukan ini bukanlah merupakan satu penerokaan terhadap tema dan persoalan yang baru, kerana tema dan persoalan ini sememangnya telah diulaskan dalam beberapa kajian terdahulu sama ada secara langsung ataupun tidak langsung. Ini kerana kajian yang dilakukan ini adalah satu kesinambungan dari kajian-kajian terdahulu sahaja.

1.2 Pernyataan Masalah

Laporan yang dikeluarkan Jabatan Buruh dalam tempoh lima tahun iaitu 1992-1996, (Maimunah Aminuddin dan Omar Tengku Bot, 2000) menunjukkan terdapat 482 kes diskriminasi ke atas wanita dalam konteks pekerjaan. Diskriminasi tersebut termasuklah

diskriminasi dari segi seks, gangguan seksual, upah tidak adil dan termasuklah diskriminasi dalam konteks pekerjaan (Jadual 1.2).

Jadual 1.2

Bilangan Aduan (Mengikut Isu) Yang Dilaporkan Kepada Jabatan Buruh, 1992-1996

ISU	1992	1993	1994	1995	1996
Diskriminasi Seks	1	3	1	-	1
Gangguan Seksual	2	2	6	4	5
Upah Tidak Adil	198	198	234	208	128
Diskriminasi Pekerjaan	140	89	85	92	76

Sumber: Dipetik daripada Maimunah Aminuddin dan Omar Tengku Bot (2000)

Sehingga kini terdapat pelbagai usaha telah dilakukan oleh kerajaan untuk membendung diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Pada tahun 1983, Urusetia Hal Ehwal Wanita (HAWA) telah ditubuhkan untuk mengawasi dan menilai perkhidmatan-perkhidmatan yang diberikan oleh sektor awam dan swasta bagi kepentingan golongan wanita. Selain daripada bertindak sebagai pusat maklumat utama mengenai hal ehwal wanita, HAWA juga berfungsi sebagai urusetia kepada NACIWID. Antara pelan tindakan pembangunan wanita berasaskan sektor pekerjaan adalah seperti berikut (Sumber: www.ipislam.edu.my/index.php/artikel/read/322/17:-DASAR-WANITA-NEGARA, September 2011):

- i. Dipertingkatkan penyertaan wanita dalam bidang pekerjaan, sosial, ekonomi dan politik.
- ii. Perlu diadakan perkongsian saksama tentang manfaat pembangunan.

- iii. Perlu diperbanyakkan peluang pekerjaan, khususnya bagi wanita yang miskin dan tidak mempunyai punca pencarian nafkah hidup.
- iv. Perlu ada "*job description*" bagi semua jenis pekerjaan dan penentuan gaji yang sewajarnya, tanpa perbezaan jantina.
- v. Perlu diadakan undang-undang perlindungan untuk semua jenis pekerjaan.
- vi. Perlu diamalkan prinsip gaji sama untuk pekerjaan yang sama.
- vii. Perlu dihapuskan diskriminasi terhadap wanita dalam peluang-peluang kenaikan pangkat, latihan lanjutan dan pembuatan keputusan.

Kerajaan juga melalui Dasar Wanita Negara telah lama mengiktiraf sumbangan besar wanita dalam pembangunan negara. Oleh itu, kerajaan sentiasa menggalakkan penyertaan wanita dalam proses pembangunan negara dengan membuka peluang-peluang yang luas bagi mereka menceburi bidang sosial, ekonomi dan politik. Beberapa institusi telah ditubuhkan untuk mengintegrasikan wanita ke dalam aliran utama pembangunan. Kesyukuran usaha kerajaan ini, Majlis Penasihat Kebangsaan Mengenai Integrasi Wanita Dalam Pembangunan (NACIWID) di Jabatan Perdana Menteri telah ditubuhkan pada tahun 1976 bagi menterjemahkan pelan tindakan sedunia mengenai wanita dalam pembangunan negara (Sumber: www.ipislam.edu.my/index.php/artikel/read/322/17:-DASAR-WANITA-NEGARA, September 2011).

Selain itu Rosazman Hussin dan Balakrishnan Parasuraman (2001) menyatakan Akta Pekerjaan menyatakan dengan jelas dalam Seksyen 14(1) bahawa seseorang majikan

boleh, atas alasan-alasan pengurusan yang tidak cekap tidak selaras dengan pematuhan syarat-syarat nyata atau tersirat perkhidmatannya, selepas pertanyaan yang patut:

- i. Menyingkirkan pekerja itu tanpa notis
- ii. Menurunkan pangkat pekerja itu
- iii. Mengenakan mana-mana hukuman lain yang kurang berat sebagaimana ia anggap patut dan adil

Akta ini juga menyatakan dengan jelas iaitu pekerja hanya boleh dikenakan tindakan selepas satu penyiasatan yang wajar diadakan. Setiap majikan diberikan hak untuk menghukum pekerja-pekerja yang melakukan salahlaku dan hak prerogatif ini adalah penting apabila disiplin industri dikekalkan. Walau bagaimanapun, hak pemecatan ini adalah terbatas kepada dua elemen yang penting iaitu, (1) pemecatan pekerja mesti dilakukan dengan adil dan saksama dan, (2) pekerja tidak harus dihukum tanpa adanya bukti yang kukuh terhadap tuduhannya. Ini bermaksud majikan tidak patut menggunakan alasan-alasan tertentu untuk memecat pekerjaanya kecuali pekerja tersebut betul-betul melakukan kesalahan. Pada masa yang sama pekerja yang dituduh harus diberi peluang untuk mempertahankan dirinya sebelum dikenakan sebarang tindakan (Rosazman Hussin dan Balakrishnan Parasuraman, 2001).

Walaupun pelbagai usaha telah dilakukan oleh kerajaan untuk membasmi diskriminasi ke atas wanita, akan tetapi diskriminasi masih terus berlaku. Contoh kes terbaru (2008) ialah kes seorang pramugari yang diberhentikan kerja atas alasan mengandung menggambarkan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja (Sumber:

Industri Penerbangan Didakwa Amal Diskriminasi Wanita, Utusan Malaysia, Januari 2008). Peristiwa ini merupakan satu lagi kes diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja yang dilihat sebagai masih terus berlaku.

Oleh itu, peluang wanita untuk melakukan anjakan paradigma dalam mengembangkan kerjayanya dari segi pembuatan keputusan, peluang pembangunan kerjaya dan kenaikan pangkat mungkin akan berhadapan dengan pelbagai masalah. Apakah keadaan ini turut berlaku terhadap pekerja-pekerja wanita di pejabat-pejabat kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan? Sejauhmana para pegawai kerajaan mempunyai pengetahuan tentang isu diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja mereka? Bagaimanakah sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja? Apakah bentuk-bentuk diskriminasi yang mungkin wujud, apakah tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja? dan apakah faktor yang berkaitan dengan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja ini?

Untuk menjawab persoalan-persoalan ini, maka kajian ini perlu dilakukan.

1.3 Kerangka Teori

Teori Konflik diasaskan oleh Karl Heinrich Marx (1818-1883) yang merupakan seorang ahli ekonomi dan falsafah Jerman. Marx memperkenalkan teori ini setelah menyaksikan perkembangan Revolusi Industri yang begitu pesat melanda Eropah pada ketika itu (James M. Henslin, 2005).

Mengikut teori konflik, masyarakat sentiasa dalam arus perubahan kerana tindak balas ahli-ahlinya terhadap kewujudan ketidaksamaan dan konflik sosial (Tischler,

1996). Konflik adalah pertentangan secara langsung dan sedar di antara individu ataupun kumpulan untuk mencapai matlamat bersama (Ting Chew Peh, 1979). Stratifikasi atau susunan sosial juga dikenali sebagai susun lapis. Pola tersebut merupakan susunan masyarakat kepada satu hierarki kedudukan yang tidak sama rata berhubung dengan kuasa, harta, penilaian sosial dan kepuasan psikologi (Tumin, 1967).

Stratifikasi sosial juga boleh didefinisikan sebagai satu pola penekanan pembahagian keistimewaan yang berbeza-beza. Mengikut definisi ini, stratifikasi sosial adalah satu pola yang diterima umum. Ia diterima untuk menentukan kedudukan sosial seseorang dalam struktur sosial masyarakatnya. Stratifikasi sosial ini melibatkan satu sistem pembahagian keistimewaan yang berbeza-beza. Ini kerana dalam setiap masyarakat akan terdapat kelompok atau golongan yang akan menerima barangan, khidmat, kuasa dan kepuasan emosi lebih daripada orang lain (Norazit Selat, 1989). Bagi Ting Chew Peh (1979) stratifikasi sosial dilihat sebagai satu proses pembezaan individu-individu dalam masyarakat yang menyebabkan kemunculan hierarki. Hierarki yang muncul ini terdiri daripada lapisan atau strata yang berlainan kedudukannya.

Sementara kelas merujuk kepada satu bentuk stratifikasi sosial. Bagaimana kelas wujud? Kelas terbina berasaskan kepada kedudukan dan peranan yang berbeza yang dimainkan oleh individu dalam aktiviti yang membawa hasil terhadap masyarakat (Melvin M. Tumin, 1967). Keahlian kelas dan perhubungannya pula ditentukan oleh pertimbangan ekonomi. Mengikut Karl Marx pula, kelas wujud melalui kawalan seseorang atau keluarganya terhadap sistem pengeluaran dan kekayaan. (Norazit Selat, 1989). Menurut Norazit lagi, konsep ini berhubung rapat bukan sahaja dengan kedudukan ekonomi seseorang tetapi juga dengan perhubungan individu tersebut

dengan masyarakat. Ia dapat ditunjukkan dari segi yang mengawal dengan yang dikawal. Oleh itu, kelas tidak boleh wujud dengan sendirinya. Sebaliknya ia harus berkesinambungan dengan kelas-kelas yang lain. Struktur kelas pula mesti terdiri daripada satu kelas yang memerintah dan kelas yang diperintah.

Bagi Michael Haralambos dan Robin Heald (1980) pula pemerolehan kuasa kelas yang memerintah ini bermula daripada keinginan dan kawalan ke atas sistem pengeluaran. Kelas ini mula mengeksploitasi dan menindas kelas yang diperintah. Oleh itu, wujudnya konflik yang berasaskan keperluan di antara kelas yang memerintah dan kelas yang diperintah. Ahli teori konflik percaya bahawa susunan sosial yang terbentuk adalah hasil daripada tindakan kumpulan yang memerintah dan menguasai sumber kuasa, kekayaan dan prestij (Rosazman Hussin dan Balakrishnan Parasuraman, 2001).

Masyarakat kapitalis adalah tergolong kepada dua golongan atau kelas yang bertentangan iaitu borjuis dan proletariat. Secara khususnya, konsep Marx mengenai kelas menekankan kepada dua unsur iaitu, (1) kelas perlu dilihat dalam hubungannya dengan proses pengeluaran dan, (2) kelas merupakan kelompok sosial yang paling aktif dalam masyarakat (Ting Chew Peh, 1979). Kelas dalam definisi Marx yang lain juga menyatakan ia boleh wujud melalui kawalan seseorang atau keluarganya ke atas sistem pengeluaran dan kekayaan. Konsep ini berhubung rapat bukan sahaja dengan kedudukan ekonomi seseorang tetapi juga dengan perhubungan individu tersebut dengan masyarakat (Norazit Selat, 1989).

Karl Marx melihat kelas melalui hubungannya dengan punca-punca pengeluaran. Beliau mengelaskan masyarakat kepada dua kelas utama yang bermusuhan iaitu, (1)

golongan penindas yang menguasai punca-punca pengeluaran dan, (2) golongan yang tertindas. Kelas yang lebih berkuasa dan mempunyai punca-punca pengeluaran ialah kelas borjuis atau pemodal. Manakala kelas yang tidak berada, tidak berkuasa dan tertindas ialah kelas proletariat atau pekerja. Oleh yang demikian, Marx menekankan bahawa konflik di antara kedua-dua kelas ini wujud daripada hubungan pengeluaran (Ting Chew Peh, 1979).

Berasaskan Teori Konflik ini, ahli-ahli kelas yang memerintah dan kelas yang diperintah bertindak balas antara satu sama lain terhadap kewujudan ketidaksamaan dan konflik sosial dalam stratifikasi sosial mereka (Tischler, 1996).

Kuasa bermakna kesanggupan seseorang atau kelompok untuk mencapai sesuatu, mengawal dan mempengaruhi tingkah laku pihak lain. Pemegang kuasa juga mempunyai sumber-sumber tertentu untuk mengawal orang lain supaya mengikut kemahuannya. Manakala sumber-sumber pula terdiri daripada hubungan sosial dan kedudukan individu dalam masyarakat ataupun kelompok (Ting Chew Peh, 1979).

Kuasa juga ditakrifkan sebagai keupayaan untuk memaksa seseorang menuruti kemahuannya. Ia merupakan sumber sosial yang tidak sama dalam kebanyakan perhubungan kumpulan dan masyarakat. Terdapat sesetengah individu dan kumpulan mempunyai kuasa yang lebih besar dalam proses pembuatan keputusan (Beth B. Hess, Elizabeth W. Markson dan Peter J. Stein, 1988). Norazit Selat (1989) mendefinisikan kuasa sebagai kebolehan seseorang atau kumpulan untuk mengawal tingkah laku orang lain bagi menghasilkan sesuatu reaksi yang mereka mahukan. Bagi Bierstedt (1970) pula, kuasa merupakan satu elemen paksaan yang terpendam

(*latent force*) kerana ia wujud tetapi tidak dapat dirasai ataupun dipandang dengan mata kasar.

Prestij ataupun martabat memperlihatkan kepada rasa hormat dan melibatkan tingkah laku yang penuh hormat (Melvin M. Tumin, 1967). Prestij juga mempunyai makna yang sama dengan status. Status ialah kedudukan seseorang ataupun sesuatu keluarga dalam struktur sosial dalam masyarakat. Status menunjukkan perbezaan bagi setiap kedudukan sosial. Setiap kedudukan sosial dan perbezaan tersebut dapat dilihat secara relatif iaitu status seseorang itu akan dianggap tinggi ataupun rendah apabila dibandingkan dengan kedudukan orang lain. Ia juga menjelaskan hubungannya dengan orang lain yang memiliki status yang berbeza. Pada keseluruhannya, status seseorang itu adalah ditentukan oleh harta, pendapatan, kebolehan, kemahiran dan pelajaran (Norazit Selat, 1989). Oleh yang demikian, individu yang berkeinginan ke status yang lebih tinggi akan mencuba sedaya upaya untuk bergaul dengan individu-individu yang dianggap lebih tinggi statusnya daripada mereka (Melvin M. Tumin, 1967).

Sumber sosial yang ketiga iaitu harta merujuk kepada barangan yang telah dibeli dan dikumpulkan oleh seseorang individu semasa hayatnya untuk digunakan ataupun untuk diwariskannya kepada anak-anak (Norazit Selat, 1989).

Secara tidak langsung, latar belakang ekonomi memainkan peranan yang penting untuk menentukan kelas sosial seseorang. Pada dasarnya kelas yang memerintah ini memiliki kekayaan dan mengawal sistem pengeluaran. Oleh itu, timbulnya taraf dan martabat. Golongan yang memerintah juga mengawal kehidupan, tatasusila, moral

dan intelektual golongan yang diperintah. Mengikut Marx, semua undang-undang kerajaan, seni dan sastera, sains dan falsafah memperjuangkan kepentingan golongan yang memerintah. Konsep kelas juga menekankan dua idea penting iaitu, (1) kesedaran kelas dan, (2) konflik kelas (Norazit Selat, 1989).

Kumpulan dominan ini akan sentiasa menggunakan kuasa paksaan, kekerasan dan pujukan agar kumpulan *subordinate* akan sentiasa berada dalam kawalan mereka. Oleh sebab wujudnya unsur paksaan, kekerasan dan pujukan dalam kawalan sosial maka kumpulan *subordinate* mula memberontak dan menentang kekuasaan kumpulan dominan ini (Rosazman Hussin dan Balakrishnan Parasuraman, 2001).

Marx (1976) dalam karya utamanya *Das Kapital* menyatakan konflik wujud di antara kelas pekerja dengan kelas kapitalis. Kapitalisme menurut Marx adalah hubungan sosial yang wujud di dalam sistem pengeluaran. Hubungan sistem pengeluaran inilah yang menjadi asas bagi kemunculan kelas sosial dalam sistem ekonomi kapitalis, iaitu kemunculan golongan borjuis iaitu golongan ekonomi yang paling berkuasa dan golongan proletariat iaitu golongan pekerja (Norazit Selat, 1989). Konflik kepentingan di antara dua kelas yang berbeza inilah yang telah menggerakkan perubahan struktur dalam masyarakat (Rosazman Hussin dan Balakrishnan Parasuraman, 2001).

Dalam konteks tema kajian ini, ciri-ciri teori konflik yang boleh diaplikasikan ialah konflik di antara kelas pekerja dengan kelas kapitalis. Di sini diskriminasi merupakan satu bentuk penindasan oleh pihak atasan terhadap golongan bawahan. Ia berlaku di tempat kerja terutamanya dalam konteks kenaikan pangkat, peluang

pembangunan kerjaya, pembuatan keputusan penting jabatan, beban tugas, penilaian prestasi dan perekrutan dan pemilihan staf.

Kelas pekerja dalam kajian ini adalah pekerja wanita yang dijangka menghadapi diskriminasi di tempat kerja mereka. Manakala kelas kapitalis adalah pihak pengurusan tertinggi di sesebuah organisasi atau tempat kerja wanita berkhidmat. Pihak pengurusan tertinggi jabatan ini dijangka akan lebih mengutamakan pekerja lelaki daripada pekerja wanita dalam sektor pekerjaan. Oleh itu ciri-ciri teori konflik ini sesuai digunakan untuk menerangkan kenapa diskriminasi berlaku ke atas wanita di tempat kerja dalam kajian ini berikutnya.

1.4 Objektif Kajian

Secara umum kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang berkaitan dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Hasil kajian ini seterusnya boleh menambahkan pengetahuan tentang diskriminasi dan keperluan ia ditangani dengan lebih berkesan. Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk:

- i. Menganalisis ciri-ciri sosio-demografi pegawai kerajaan negeri.
- ii. Mengetahui pengetahuan pegawai kerajaan negeri tentang diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- iii. Menganalisis sikap pegawai kerajaan negeri tentang diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- iv. Mengetahui bentuk diskriminasi yang wujud ke atas wanita di tempat kerja.
- v. Mengetahui tahap diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

- vi. Mengkaji faktor yang mempengaruhi kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian yang telah dihuraikan di atas, persoalan kajian disenaraikan sebagaimana berikut:

- i. Bagaimanakah ciri-ciri sosio-demografi pegawai kerajaan negeri?
- ii. Sejauhmanakah pegawai kerajaan negeri mempunyai pengetahuan mengenai kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja mereka?
- iii. Bagaimanakah sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja?
- iv. Apakah bentuk-bentuk kecenderungan diskriminasi yang wujud ke atas wanita di tempat kerja?
- v. Apakah tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja?
- vi. Apakah faktor yang mempengaruhi kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja?

1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kajian literatur dan model kajian yang digunakan, sembilan hipotesis kajian telah dibentuk. Hipotesis yang dibentuk adalah seperti berikut:

- H₀₁ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara umur dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

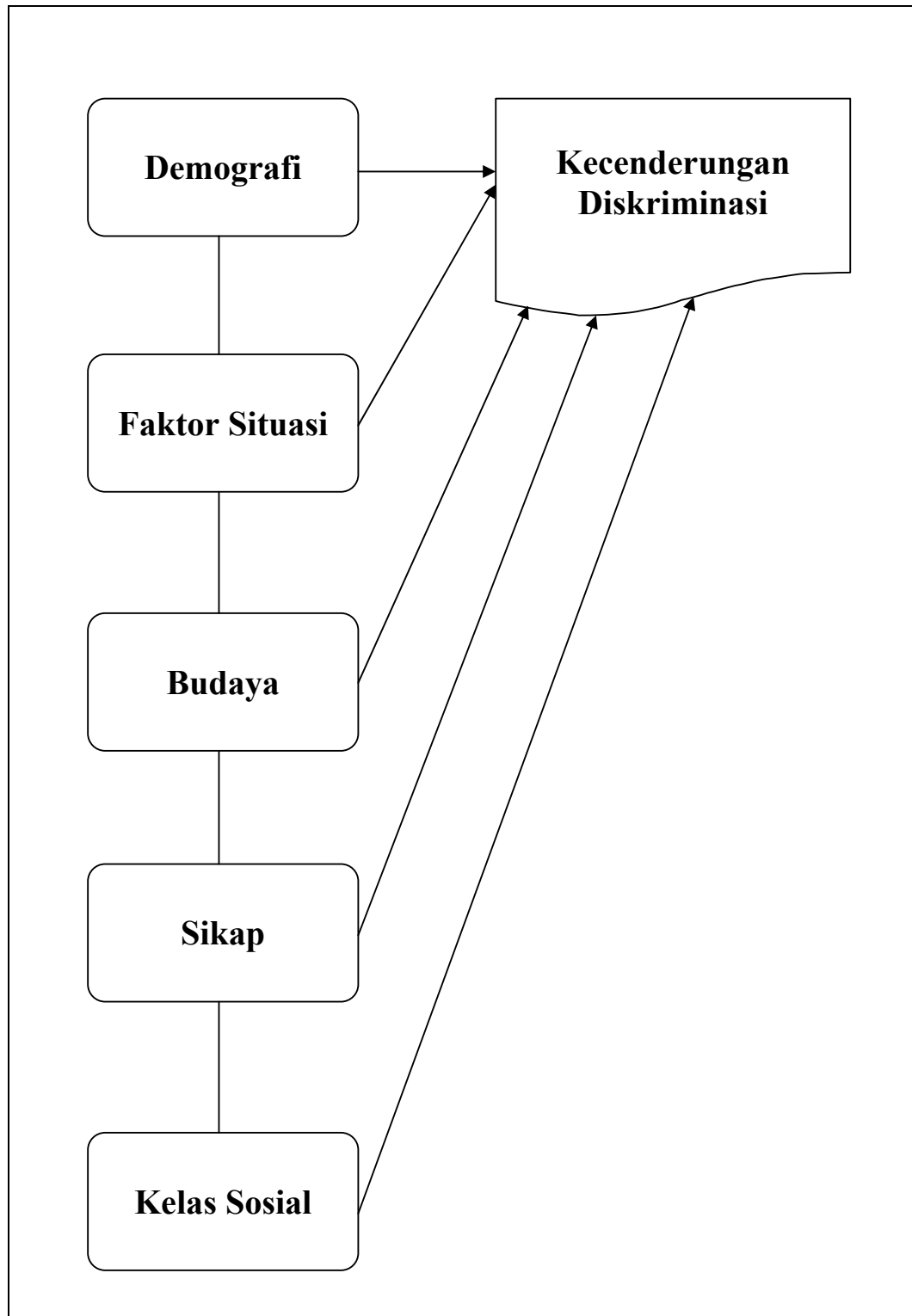
- H₀₂ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara tempoh perkahwinan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- H₀₃ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara jumlah anak dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- H₀₄ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara faktor situasi dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- H₀₅ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara faktor sosialisasi dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- H₀₆ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara sikap dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- H₀₇ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara tempoh pendidikan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- H₀₈ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara tempoh pekerjaan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- H₀₉ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara jumlah pendapatan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

1.7 Model Kajian

Model kajian adalah gambaran simbolik yang mempermudah perkaitan di antara pelbagai faktor dengan tingkah laku diskriminasi. Dalam kehidupan harian, diskriminasi adalah satu perkara yang kompleks. Terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhinya. Untuk mengenal pasti faktor mana yang paling berpengaruh adalah sukar. Faktor-faktor ini mungkin saling mempengaruhi di antara satu sama lain.

Melalui pelbagai literatur (Shazali Abu Mansor et.al (2001), Sarminah Samad et.al (2004), Fatimah Abdullah (1985), Zaharah Hassan (2004), Siti Rohaya Sudiro (2008), Maimunah Ismail dan Mariani Ismail 2008), Roslina Ismail (2003), Noor Rahamah Abu Bakar (2006), Aminah Ahmad (1998), Maznah Daud et.al (2003), Latifah Mohd Noor (1998, 2000), Yusfida Abdullah@Mohd Zain et.al (2005), Jamilah Ariffin (1994), Nor Aini Haji Idris (1999), Suriati Ghazali (2000), Laily Paim dan Nurizan Yahaya (1997), Rashila Ramli (2008) dan Nor Aini Haji Idris (2008).

Oleh yang demikian, kajian ini menghadkan faktor diskriminasi kepada sembilan faktor yang telah dikenal pasti melalui kajian literatur, iaitu faktor demografi (umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak), faktor situasi, budaya (faktor sosialisasi), sikap, kelas sosial (tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan, jumlah pendapatan). Perkaitan di antara semua faktor tersebut dengan tahap kecenderungan diskriminasi ditunjukkan melalui model yang ditunjukkan melalui Rajah 1.7.



Rajah 1.7. Model Kajian di antara Pembolehubah Tidak Bersandar dan Pembolehubah Bersandar

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijangka mempunyai beberapa kepentingan dalam konteks berikut:

- (i) Isu diskriminasi ke atas pegawai kerajaan negeri wanita tidak mendapat perhatian yang sewajarnya. Oleh yang demikian melalui kajian ini diharapkan isu ini mendapat perhatian yang sewajarnya.
- (ii) Melalui kajian ini diharapkan maklumat berkaitan isu diskriminasi dapat dikumpulkan yang memudahkan pihak pengurusan organisasi memperolehi maklumat yang diperlukan bagi menangani diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- (iii) Isu diskriminasi yang ditonjolkan melalui kajian ini diharapkan dapat memberi kesedaran kepada orang ramai tentang diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
- (iv) Melalui kajian ini diharapkan polisi berkaitan dapat diwujudkan untuk mengurangkan diskriminasi ke atas pegawai kerajaan negeri.

1.9 Limitasi Kajian

Dalam menjalankan penyelidikan ini, terdapat beberapa limitasi yang difikirkan sesuai untuk diketengahkan, iaitu dari segi jumlah responden, pembolehubah yang digunakan, teknik analisis data dan kawasan kajian.

Penyelidikan ini melibatkan 262 orang pegawai kerajaan negeri di 15 buah pejabat kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan. Pemilihan responden

berkemungkinan tidak menggambarkan keseimbangan pelbagai kategori responden kerana jumlah yang dipilih sebagai responden adalah dibuat dengan tidak mengambilkira strata. Oleh itu, selain ia tidak mengambilkira kategori pekerjaan, jumlah mereka juga tidak begitu ramai. Oleh yang demikian responden yang dipilih berkemungkinan tidak dapat menggambarkan populasi sebenar kajian.

Dari segi pembolehubah, kajian ini hanya memilih pembolehubah umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak, faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap, tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan dan jumlah pendapatan sebagai faktor yang dianggap boleh mempengaruhi diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Dalam realiti kehidupan seseorang wanita, terdapat banyak lagi faktor lain, yang turut mempengaruhi diskriminasi ke atas wanita. Akan tetapi disebabkan keterbatasan dari segi masa dan tenaga semua faktor tersebut adalah tidak diambilkira dalam kajian ini.

Dalam konteks teknik analisis data pula, teknik yang digunakan adalah teknik analisis korelasi dan regresi berganda. Teknik ini mungkin dikira memadai kerana ia bertujuan untuk mengukur pengaruh secara langsung. Bagaimanapun ada teknik lain yang boleh digunakan untuk meneroka pengaruh tidak langsung beberapa faktor yang dipilih ke atas kecenderungan diskriminasi, iaitu teknik analisis yang menggunakan analisis *path*, atau teknik-teknik lain iaitu *Structural Equation Model* (SEM) tidak digunakan dalam kajian ini.

Dari segi kawasan kajian pula, kajian ini memilih daerah Kota Bharu sebagai kawasan kajian. Pemilihan pejabat-pejabat kerajaan adalah dibuat dalam konteks daerah Kota Bharu ini sahaja. Kajian ini tidak mengambil kira kawasan-kawasan di

antara lain yang terletak di luar daerah Kota Bharu, Kelantan. Oleh kerana itu kajian ini tidak berupaya untuk membuat perbandingan di antara pegawai kerajaan yang berkhidmat dalam daerah Kota Bharu dengan pegawai kerajaan yang berkhidmat di luar daerah Kota Bharu.

Selain itu dalam konteks kawasan kajian, hanya satu daerah sahaja yang dipilih sebagai kawasan kajian dalam penyelidikan ini iaitu di daerah Kota Bharu, Kelantan. Walaupun negeri Kelantan mempunyai 14 buah daerah lain iaitu Badang, Banggu, Dewan Beta, Kadok, Kemumin, Kota, Limbat, Kubang Kerian, Ketereh, Panji, Pendek, Peringat, Salor dan Sering namun tidak ada responden yang dipilih daripada daerah lain selain daerah Kota Bharu sahaja. Oleh itu, kajian ini tidak berupaya untuk memberikan analisis berkaitan dengan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja pegawai wanita yang berkhidmat di luar daerah Kota Bharu.

1.10 Struktur Penulisan

Kajian penyelidikan ini mengandungi tujuh bab bagi melengkapkan hasil penyelidikan ini. Bab Satu penulisan ini merupakan bab pengenalan kepada permulaan bab-bab yang lain yang membincangkan pendahuluan bab yang tertumpu dalam konteks kerja sosial dengan organisasi dan pernyataan masalah diutarakan berikutnya. Kerangka teori yang digunakan dalam kajian ini adalah teori konflik yang dipelopori oleh Karl Marx dan diaplikasikan ke dalam kajian ini. Selain itu perbincangan diteruskan kepada objektif kajian, persoalan kajian dan hipotesis kajian serta model kajian. Model kajian digunakan untuk mengaitkan pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Seterusnya perbincangan berikutnya

diarahkan kepada kepentingan kajian, limitasi kajian dan struktur penulisan bab secara keseluruhan dalam kajian ini

Bab Dua pula membincangkan tentang sorotan literatur yang telah dikenal pasti. Ia terdiri daripada konsep diskriminasi yang diberikan oleh pelbagai tokoh dalam bidang sosiologi dari segi definisi konseptual. Selain itu perbincangan seterusnya ditumpukan kepada kategori tingkah laku yang menyebabkan terjadinya diskriminasi ini. Selain itu juga perbincangan seterusnya adalah dari segi jenis-jenis diskriminasi yang utama dan dikategorikan kepada diskriminasi individu, undang-undang dan institusi. Kajian ini juga membincangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan diskriminasi seperti umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak, faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap, tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan dan jumlah pendapatan serta rumusan keseluruhan bab.

Metodologi kajian yang digunakan dalam kajian ini dibincangkan dalam Bab Tiga. Metodologi kajian ini termasuklah reka bentuk kajian, pemilihan kawasan kajian, populasi dan persampelan, kaedah pengumpulan data yang akan ditumpukan kepada pengumpulan data sekunder dan pengumpulan data primer. Selain itu perbincangan juga diarahkan kepada pengukuran pembolehubah yang digunakan, analisis data juga isu etika dalam penyelidikan kerja sosial dan rumusan bagi keseluruhan bab ini.

Latar belakang kawasan dan responden dibincangkan dalam Bab Empat. Perbincangan ini melibatkan latar belakang daerah Kota Bharu, Kelantan dari segi sejarah dan asal usul, kemudahan asas yang dimiliki dan juga struktur pentadbiran kerajaan negeri. Selain itu, perbincangan kajian ini juga melibatkan latar belakang penduduk dari segi jantina dan umur, etnik, struktur ekonomi dan tempat tinggal.

Seterusnya perbincangan diarahkan pula kepada latar belakang sosio-demografi responden yang dikaji berasaskan jantina dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendapatan dan jumlah anak serta rumusan keseluruhan bab.

Bab Lima membincangkan isu utama penulisan kajian yang ingin diteroka iaitu kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Perbincangan ini diarahkan kepada bentuk diskriminasi yang wujud di tempat kerja. Bentuk-bentuk tersebut adalah dari segi kenaikan pangkat, peluang pembangunan kerjaya, pembuatan keputusan penting jabatan, beban tugas, penilaian prestasi dan perekrutan dan pemilihan staf. Seterusnya pengetahuan pegawai kerajaan negeri turut dibincangkan. Perbincangan diarahkan kepada tahap pengetahuan, diskriminasi, maksud diskriminasi, bentuk diskriminasi dan juga sebab diskriminasi. Perbincangan mengenai sikap pegawai kerajaan negeri pula diarahkan kepada sikap mengenai diskriminasi, maksud diskriminasi, bentuk diskriminasi dan sebab diskriminasi wujud ke atas wanita di tempat kerja. Perbincangan seterusnya melibatkan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita. Ia diarahkan kepada kecenderungan secara umum dan mengikut profil latar belakang responden yang dikaji dalam kajian dan rumusan bagi keseluruhan bab.

Bab Enam pula lebih memberi fokus kepada faktor berkaitan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Perbincangan ini diarahkan kepada analisis korelasi faktor yang berkaitan dengan diskriminasi bagi menguji perkaitan faktor umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak, faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap, tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan dan jumlah pendapatan terhadap kecenderungan diskriminasi. Oleh itu faktor-faktor yang signifikan dalam analisis

korelasi akan dianalisis pula dengan menggunakan teknik regresi bagi menguji pengaruh faktor tersebut terhadap kecenderungan diskriminasi. Di samping itu juga perbincangan faktor berkaitan dengan diskriminasi dan faktor berkaitan dengan diskriminasi yang melibatkan aplikasi teori juga diolah dalam bab ini. Di akhirnya, rumusan bagi keseluruhan bab dibincangkan.

Bab Tujuh merupakan bab penutup kepada penulisan kajian ini. Bab ini akan merumuskan tentang ringkasan hasil kajian dari segi profil sosio-demografi, pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi, sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi, bentuk diskriminasi, kecenderungan diskriminasi, faktor-faktor yang berpengaruh ke atas kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Berdasarkan kepada faktor yang berpengaruh tersebut, implikasi kajian, cadangan kajian dan cadangan kajian akan datang dapat diutarakan. Sebagai mengakhiri kajian dibincangkan juga kesimpulan secara keseluruhan mengenai hasil kajian yang telah diperolehi.

BAB DUA

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Dalam Bab Satu sebelum ini telah dibincangkan pengenalan kepada semua bab dalam kajian ini. Bab ini pula membincangkan mengenai konsep-konsep diskriminasi yang diutarakan oleh pelbagai tokoh dalam bidang sosiologi, definisi diskriminasi dari segi konseptual dan kategori tingkah laku diskriminasi, jenis-jenis diskriminasi iaitu diskriminasi individu, undang-undang dan institusi. Dibincangkan juga faktor-faktor yang berpengaruh ke atas diskriminasi yang telah dilakukan oleh pengkaji lain sebelum ini dari segi umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak, faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap, tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan dan jumlah pendapatan.

2.2 Konsep Diskriminasi

Konsep diskriminasi dalam konteks kajian ini ditumpukan kepada definisi konseptual yang dikemukakan oleh pelbagai tokoh dalam bidang sosiologi.

2.2.1 Definisi Konseptual

Daripada sorotan pelbagai literatur, definisi konseptual diskriminasi boleh didefinisikan melalui pelbagai cara. Konsep ini boleh didefinisikan berasaskan (1) tindakan prejudis dan menafikan hak, (2) tindakan atau amalan kelompok yang mendominasi, (3) tindakan negatif, (4) tingkah laku yang membawa kepada ketidakadilan, atau (5) perlakuan yang tidak adil. Definisi ini umumnya merujuk

kepada perbuatan atau tingkah laku kelompok majoriti yang menafikan hak kelompok lain.

Berdasarkan pendapat James A. Inciardi dan Robert A. Rothman (1990) diskriminasi didefinisikan sebagai tindakan yang menimbulkan prejudis melalui tidak membenarkan ahli kumpulan minoriti mencapai persamaan hak keistimewaan dan peluang. Diskriminasi boleh berlaku secara langsung dan konfrontasi seperti dalam kes menghina bangsa atau hukuman bunuh tanpa perbicaraan. Ia juga berlaku dengan tidak ketara seperti dalam kes pengecualian daripada pekerjaan atau keahlian kelab. Tingkah laku diskriminasi bergabung dengan sistem perundangan dan ia mungkin berkembang sebagai sebahagian daripada adat resam sesebuah masyarakat. Definisi yang lebih kurang sama juga diberikan oleh Michael Kimmel dan Amy Aronson (2009) bahawa diskriminasi merupakan set tindakan yang berdasarkan kepada prejudis dan stereotaip. Individu tersebut seringkali melakukannya, menghasilkan kesan negatif terhadap kelompok melalui perlakuan mereka.

Ahli sosiologi iaitu Joe R. Feagin dan Clairece Booher Feagin (1997) pula mentakrifkan diskriminasi kepada tindakan atau amalan yang dilakukan oleh ahli yang mendominasi kumpulan atau mewakili kumpulan yang menimbulkan perbezaan dan kesan merbahaya ke atas ahli kumpulan bawahan. Berdasarkan pelbagai pengertian dan interpretasi tentang diskriminasi di atas, dapatlah dirumuskan bahawa diskriminasi adalah sebagai pandangan dan kepercayaan kognitif oleh seseorang individu kepada individu yang lain. Dalam hal ini proses kognitif melibatkan penilaian individu ke atas sesuatu perkara. Oleh itu, tindakan diskriminasi boleh dilihat melalui perlakuan individu yang mendiskriminasi individu

lain melalui penindasan pengurusan organisasi terhadap pekerja wanita. James M. Henslin (2004) juga merujuk diskriminasi sebagai satu tindakan iaitu perlakuan yang tidak adil berlaku secara berterusan terhadap individu lain.

Michael Hughes dan Carolyn J. Kroehler (2005) juga mendefinisikan diskriminasi dalam konteks tindakan. Bagi mereka diskriminasi merupakan satu proses di mana satu atau lebih ahli kelompok atau kategori dalam masyarakat terhadap hak dan keistimewaan, prestij, kuasa, hak perundangan, perlindungan yang sama dalam undang-undang dan faedah sosial yang lain yang disediakan kepada ahli-ahli kelompok yang lain. Definisi yang lebih kurang sama juga diberikan oleh Tim Curry, Robert Jiobu dan Kent Schwirian (2005) yang mendefinisikan diskriminasi sebagai ketidakadilan dan perlakuan yang berbahaya terhadap individu berdasarkan kepada keahlian kelompok mereka. Barbara Marliene Scott dan Mary Ann Schwartz (2000) juga menyatakan diskriminasi ialah tindakan yang tidak adil atau amalan individu, kelompok atau subpopulasi individu yang menafikan individu lain, kelompok atau subpopulasi individu untuk mencapai sumber-sumber yang bernilai.

Scott G. McNall dan Sally Allen McNall (1992) pula memberi definisi diskriminasi sebagai amalan yang dilakukan ahli kumpulan yang dominan dalam masyarakat terhadap kumpulan lain. Hal ini kerana secara sistematiknya mereka menafikan kelebihan yang dimiliki sama ada melalui pendidikan, ekonomi atau politik. Ia juga boleh berlaku berdasarkan kombinasi ketiga-tiganya. Diskriminasi ialah prejudis yang bertukar menjadi tindakan yang menyakitkan kerana menghukum ahli kumpulan mengikut kerendahan darjat sosial yang kemudiannya muncul untuk memberi alasan yang kuat tentang prejudis yang berlaku.

Menurut Paplia & Olds (Mohd Makzan Musa, 2001) diskriminasi merujuk kepada satu tindakan yang negatif yang ditujukan kepada ahli kelompok yang tertentu. Ia merujuk kepada perlakuan yang tidak adil yang wujud dalam masyarakat yang berasaskan kepada keahlian kelompok mereka (William Kornblum, 2003; William E. Thompson dan Joseph V. Hickey, 2005). Richard T. Schaefer (2005) pula merujuk diskriminasi sebagai penafian terhadap peluang dan hak persamaan terhadap individu dan kelompok mereka disebabkan oleh prejudis dan sebab-sebab yang tidak diketahui. Diskriminasi berlaku secara berterusan walaupun ahli kelompok minoriti mempunyai kelayakan pendidikan tinggi dan berasal daripada latar belakang keluarga yang baik. Walaupun mempunyai kebolehan dan pengalaman, mereka terpaksa menghadapi sikap berat sebelah individu atau organisasi yang menghalang mereka mencapai sesuatu perkara yang diinginkan.

Daniel J. Curran dan Claire M. Renzetti (2000) juga mendefinisikan diskriminasi sebagai tindakan, polisi atau amalan yang menafikan individu atau kumpulan untuk mencapai persamaan faedah dan peluang mendapatkan sumber-sumber di dalam masyarakat. Definisi ini memfokuskan kepada pembentukan tingkahlaku dan polisi yang mengawal tingkah laku. Dalam erti kata yang lain, diskriminasi boleh berlaku walaupun ketiadaan pentaksub yang mempunyai kepentingan yang tertentu.

Bagi Judson R. Landis (2001) diskriminasi ialah tingkah laku yang tidak menyukai individu atau kelompok tertentu. Diskriminasi berlaku apabila seorang individu menafikan keinginan terhadap hak dan kedudukan kerana faktor yang tidak berkaitan. Contohnya, apabila warna kulit digunakan untuk mengenal pasti kelayakan mengundi atau hubungan keagamaan digunakan untuk mengenal pasti

tempat kediaman. Menurut Linda A. Mooney, David Knox dan Caroline Schacht (1997) diskriminasi merujuk kepada tingkah laku yang membawa kepada ketaksamaan perlakuan seseorang atau individu. Diskriminasi dan prejudis tidak semestinya berlaku serentak dalam stratifikasi. Ini kerana terdapat individu yang mungkin bersikap prejudis tetapi tidak mendiskriminasi. Terdapat juga individu yang melakukan diskriminasi tetapi tidak bersikap prejudis.

Mengikut pandangan Henry L. Tischler (1990) pula diskriminasi bermaksud perbezaan perlakuan yang biasanya wujud apabila terdapat ketidakadilan dan penindasan. Ia terjadi mengikut kehendak individu yang berpura-pura ingin menyertai kelompok atau kategori tertentu. Dalam konteks ini bagi R. Dean Peterson dan Delores F. Wunder (1999) diskriminasi ialah perlakuan yang tidak adil terhadap seseorang berasaskan keahlian kumpulan mereka. Diskriminasi melibatkan tindakan atau amalan ahli kelompok yang dominan yang memberi kesan merbahaya kepada golongan minoriti atau kelompok bawahan (Diana Kendall, 2001). Bagi Ting Chew Peh (1979), diskriminasi merupakan layanan yang berbeza-beza terhadap individu atau kumpulan. Layanan tersebut melibatkan dasar-dasar tertentu seperti ras, kebudayaan, jantina, agama dan kelas sosial.

2.2.2 Kategori Tingkah Laku Diskriminasi

Terdapat pelbagai kategori tingkah laku diskriminasi yang diamalkan oleh pelakunya. Allport (Lisa J. McIntyre, 2008) mengenal pasti lima kategori tingkah laku diskriminasi yang wujud iaitu penolakan lisan, pengelakan, diskriminasi aktif, serangan fizikal dan penghapusan.

2.2.2.1 Penolakan Lisan (*Verbal Rejection*)

Penolakan lisan merupakan suatu tindakan individu di dalam kumpulan tertentu melakukan pengejekkan yang merendah-rendahkan seluruh individu dalam kumpulan yang lain (Lisa J. McIntyre, 2008).

2.2.2.2 Pengelakan (*Avoidance*)

Pengelakan merupakan suatu tindakan individu yang mengelak untuk berinteraksi dengan individu dari kelompok tertentu (Lisa J. McIntyre, 2008).

2.2.2.3 Diskriminasi Aktif (*Active Discrimination*)

Diskriminasi aktif merupakan suatu tindakan yang mengenyepikan ahli kumpulan tertentu berdasarkan kepada pendidikan, pekerjaan, perumahan, politik atau peluang rekreasi (Lisa J. McIntyre, 2008).

2.2.2.4 Serangan Fizikal (*Physical Attacks*)

Serangan fizikal merupakan suatu tindakan yang menggunakan keganasan atau mengancam dengan ganas atau memperlakukan ahli kumpulan tertentu atau harta benda mereka dengan ganas seperti membakar tempat ibadat dan merosakkan kawasan perkuburan (Lisa J. McIntyre, 2008).

2.2.2.5 Penghapusan (*Extermination*)

Penghapusan merupakan suatu penglibatan dalam hukuman bunuh tanpa perbicaraan, pembunuhan beramai-ramai dan pembunuhan kaum atau pembunuhan beramai-ramai yang telah dirancang (Lisa J. McIntyre, 2008).

2.3 Jenis-jenis Diskriminasi

Jenis-jenis diskriminasi yang telah dikenal pasti dapat dikategorikan kepada tiga, iaitu diskriminasi individu, diskriminasi undang-undang dan diskriminasi institusi.

2.3.1 Diskriminasi Individu

Diskriminasi individu merupakan suatu tindakan individu terhadap individu lain melalui ahli kumpulan yang dominan yang boleh membahayakan kumpulan atau golongan bawahan atau harta benda mereka. Contohnya, seorang individu mungkin membuat keputusan untuk tidak menyewakan pangsapurinya kepada seseorang yang berbeza bangsa dengannya (Diana Kendall, 2001).

James M. Henslin (2005) pula mendefinisikan diskriminasi individu sebagai perlakuan negatif individu terhadap individu yang lain berasaskan kepada kesedaran ciri-ciri atau sifat-sifat individu tersebut.

Diskriminasi individu juga dikenali sebagai rasisme individu yang merujuk kepada tindakan yang dilakukan secara persendirian berdasarkan kepada sikap prejudis. (Linda A. Mooney, David Knox dan Caroline Schacht, 1997). Terdapat dua jenis diskriminasi individu iaitu *overt discrimination* dan *adaptive discrimination*.

2.3.1.1 Overt Discrimination

Overt discrimination merupakan tindakan individu mendiskriminasi individu lain kerana sikap prejudisnya dan ia juga merupakan diskriminasi yang dilakukan secara terang-terangan. *Overt Discrimination* juga merupakan gangguan yang berbentuk lisan (Linda A. Mooney, David Knox dan Caroline Schacht, 1997).

2.3.1.2 *Adaptive Discrimination*

Adaptive discrimination pula berlaku berdasarkan kepada sikap prejudis kepada individu yang lain yang mana tindakan ini akan berubah-ubah mengikut situasi (Linda A. Mooney, David Knox dan Caroline Schacht, 1997).

2.3.2 Diskriminasi Undang-undang

Ia merupakan suatu tindakan ke atas ahli kelompok minoriti yang dinafikan hak yang sah dalam institusi undang-undang, pekerjaan, perumahan dan faedah sosial (William E. Thompson dan Joseph V. Hickey, 2005).

2.3.3 Diskriminasi Institusi

Diana Kendall (2001) menyatakan diskriminasi institusi terdiri daripada amalan organisasi dan institusi yang boleh memberi kesan yang membahayakan terhadap golongan bawahan. Contohnya, pihak bank mungkin menetapkan pinjaman kepada individu tertentu berdasarkan kepada bangsa yang tertentu. Diskriminasi institusi terjadi apabila terdapat individu yang melaksanakan polisi dan prosedur organisasi secara tidak adil ke atas ahli kelompok yang tertentu.

James M. Henslin (2005) diskriminasi institusi merupakan suatu perlakuan negatif kelompok yang mendominasi kumpulan yang dilakukan dalam institusi masyarakat. Ia juga dinamakan sebagai diskriminasi sistemik. Diskriminasi institusi ini dapat dikelaskan kepada enam jenis iaitu diskriminasi budaya, berstruktur, penghalangan, pengasingan, penyingkiran dan penghapusan etnik.

2.3.3.1 Diskriminasi Budaya

Diskriminasi budaya merupakan amalan golongan minoriti yang berpegang teguh kepada budaya mereka. Secara sistematiknya mereka tidak dibenarkan terlibat dalam aliran utama masyarakat di Amerika. Kebiasaannya diskriminasi budaya ini banyak ditemui dalam sistem keadilan jenayah di mana hukuman terhadap jenayah lebih berat dikenakan kepada golongan minoriti yang melakukannya (Linda A. Mooney, David Knox dan Caroline Schacht, 1997).

2.3.3.2 Diskriminasi Berstruktur

Diskriminasi berstruktur melibatkan golongan minoriti yang tidak dibenarkan melibatkan diri dalam institusi sosial. Oleh itu, kadar kelahiran bayi dalam kalangan golongan minoriti ini tidak seimbang kerana beberapa halangan seperti kekurangan penjagaan kesihatan terhadap ibu yang hamil (Linda A. Mooney, David Knox dan Caroline Schacht, 1997).

2.3.3.3 Penghalangan (*Exclusion*)

Penghalangan merupakan suatu amalan kelompok tertentu yang menghalang kemasukan kelompok yang lain untuk melibatkan diri dalam aktiviti kemasyarakatan. Ia juga menghalang dengan sepenuhnya penglibatan kumpulan tersebut dalam masyarakat (Daniel J. Curran dan Claire M. Renzetti, 2000).

2.3.3.4 Pengasingan (*Segregation*)

Pengasingan merupakan suatu amalan yang lebih meluas daripada jenis diskriminasi institusi penghalangan. Ia merupakan pengasingan fizikal dan sosial sesuatu bangsa yang tertentu (Daniel J. Curran dan Claire M. Renzetti, 2000).

2.3.3.5 Penyingkiran (*Expulsion*)

Penyingkiran merupakan suatu usaha untuk menyingkirkan kumpulan dari kawasan atau merupakan gangguan untuk memaksa kumpulan tersebut berhijrah (Daniel J. Curran dan Claire M. Renzetti, 2000).

2.3.3.6 Penghapusan Etnik (*Genocide*)

Penghapusan etnik merupakan suatu cubaan yang disengajakan untuk menghapuskan sesuatu kumpulan bangsa atau etnik dengan sepenuhnya (Daniel J. Curran dan Claire M. Renzetti, 2000).

2.4 Faktor Berkaitan Diskriminasi Terhadap Wanita

Diskriminasi, sama ada secara langsung atau tidak langsung telah berjaya menarik minat ramai pengkaji. Tokoh-tokoh seperti, antaranya Shazali Abu Mansor et.al (2001), Sarminah Samad et.al (2004), Fatimah Abdullah (1985), Zaharah Hassan (2004), Siti Rohaya Sudiro (2008), Maimunah Ismail dan Mariani Ismail 2008), Roslina Ismail (2003), Noor Rahamah Abu Bakar (2006), Aminah Ahmad (1998), Maznah Daud et.al (2003), Latifah Mohd Noor (1998, 2000), Yusfida Abdullah@Mohd Zain et.al (2005), Jamilah Ariffin (1994), Nor Aini Haji Idris (1999), Suriati Ghazali (2000), Laily Paim dan Nurizan Yahaya (1997), Rashila Ramli (2008) dan Nor Aini Haji Idris (2008) adalah di antara tokoh yang ada menyentuh mengenai diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam tulisan-tulisan mereka.

Daripada pelbagai literatur ini, terdapat sembilan faktor utama yang disenaraikan yang dapat dikaitkan dengan perlakuan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja,

iaitu (1) faktor umur, (2) tempoh perkahwinan, (3) jumlah anak, (4) faktor situasi, (5) faktor sosialisasi, (6) sikap, (7) tempoh pendidikan, (8) tempoh pekerjaan dan, (9) jumlah pendapatan terhadap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

2.4.1 Umur

Faktor umur berkemungkinan berkaitan dengan perlakuan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja ini. Kajian mengenai faktor umur ini dilakukan oleh Shazali Abu Mansor et.al (2001). Kajian beliau meneliti gaya hidup dan tingkah laku wanita di Sarawak yang menggambarkan psikografik mereka. Pembolehubah psikografik pula merangkumi cara penggunaan masa, cara membuat pilihan serta keutamaan terhadap barangan serta persepsi wanita terhadap barangan atau perkhidmatan. Kajian ini juga mengenal pasti gaya hidup wanita pada masa kini dan dikategorikan sebagai wanita yang suka memasak, wanita yang suka makan di luar, wanita yang mementingkan kesihatan dan kecantikan dan wanita yang berorientasikan rumah dan tradisional. Ciri psikografik ini mempunyai hubungan yang signifikan dengan taraf perkahwinan, pekerjaan, umur, pendidikan dan pendapatan. Ini menunjukkan umur seseorang wanita berkemungkinan menjadi salah satu faktor yang mewujudkan tingkah laku diskriminasi.

Hal ini juga berdasarkan kepada Jabatan Perangkaan Malaysia (1995) yang menyatakan penangguhan perkahwinan bagi wanita yang bekerja juga telah menangguhkan kadar kelahiran bayi pertama dalam kalangan mereka. Ini secara tidak langsung mengurangkan kadar kelahiran bayi dalam kalangan wanita yang berumur di antara 20-24 tahun. Penangguhan perkahwinan pada umur yang muda

menyebabkan peningkatan kadar kelahiran bayi dalam kalangan wanita yang berumur di antara 25-29. Seterusnya, penglibatan pekerja wanita di sektor pekerjaan yang tertinggi adalah dalam kategori umur di antara 20-24 yang berlaku dalam jangka masa yang sama selepas menamatkan pendidikan pada peringkat menengah dan sebelum tempoh perkahwinan. Oleh sebab itu, tempoh perkahwinan dengan tahap kesuburan seseorang wanita mempunyai hubungan dengan tahap penglibatan pekerja wanita di sektor pekerjaan.

Melalui kajian yang dilakukan ini faktor umur dipilih sebagai salah satu faktor yang berkemungkinan mempunyai pengaruh ke atas tingkah laku kecenderungan diskriminasi ke atas wanita. Ini kerana berdasarkan kajian terdahulu dilakukan oleh pengkaji menunjukkan faktor umur mempunyai hubungan secara signifikan dalam kajian yang telah dilakukan. Faktor umur merupakan faktor sosio-demografi yang digunakan dalam kajian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor ini berkaitan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

2.4.2 Tempoh Perkahwinan

Selain dari faktor umur, tempoh perkahwinan juga merupakan faktor yang tidak kurang pentingnya menyumbang kepada kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja ini. Salah satu kajian yang telah dibuat berkaitan faktor tempoh perkahwinan ini dilakukan oleh Sarminah Samad et.al (2004).

Kajian beliau dilakukan untuk mengenal pasti pengalaman konflik dalam keluarga yang dilalui oleh wanita berkahwin yang bekerja sebagai bukan profesional. Selain itu, beliau juga mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi dan penyumbang berlakunya konflik dalam keluarga dan kesan daripada konflik tersebut. Hasil

daripada kajian ini menunjukkan faktor-faktor seperti individu, pekerjaan dan keluarga merupakan faktor yang saling mempengaruhi dan menyebabkan berlakunya konflik dalam keluarga. Faktor tempoh perkahwinan ini juga dinyatakan Shazali Abu Mansor et.al (2001) dalam kajian beliau.

Tempoh perkahwinan adalah faktor yang berkemungkinan mampu untuk mempengaruhi seseorang individu untuk melakukan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Oleh sebab itu, terdapat beberapa pengkaji terdahulu menyatakan bahawa tempoh perkahwinan seseorang boleh mempengaruhi tingkah laku mereka ke arah yang positif ataupun negatif. Berasaskan kepada hasil kajian daripada pengkaji terdahulu inilah menyebabkan kenapa faktor tempoh perkahwinan ini dipilih untuk diuji dalam kajian ini.

2.4.3 Jumlah Anak

Selain faktor umur dan tempoh perkahwinan, faktor jumlah anak tidak kurang pentingnya untuk diteroka bagi menghuraikan sebab-sebab diskriminasi berlaku ke atas wanita di tempat kerja. Menurut Fatimah Abdullah (1985) wanita yang berkahwin dan bekerja di luar rumah mendapati diri mereka terpaksa menggabungkan peranan tradisional mereka sebagai isteri dan ibu dengan peranan baru sebagai pekerja.

Kata Fatimah lagi, dalam institusi keluarga, wanita lazimnya akan berusaha untuk melaksanakan peranan-peranan sebagai isteri dan ibu bagi mempertahankan integrasi dan kesejahteraan keluarga. Ada di antara wanita-wanita yang bekerja yang tidak dapat memainkan peranan-peranan ini dengan baik. Besar kemungkinan mereka menghadapi *strain* atau gangguan psikologi, mental dan emosi apabila mereka cuba

menggabungkan peranan-peranan tradisional mereka sebagai isteri dan ibu dengan peranan baru sebagai pekerja.

Dalam konteks kajian diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja ini, sekiranya pekerja wanita tidak mampu memainkan peranan mereka sebagai isteri, ibu dan pekerja dengan baik, prestasi kerjaya mereka akan terjejas. Pekerja lelaki pula menganggap pekerja wanita tidak sesuai berperanan sebagai pekerja dan diskriminasi akan berlaku. Ini akan dirumitkan lagi dengan faktor jumlah anak yang ramai dimiliki oleh pekerja wanita.

Selain faktor umur dan tempoh perkahwinan, faktor jumlah anak juga selalunya menarik perhatian pengkaji untuk disoroti dalam kajian mereka. Ini terbukti dalam beberapa kajian terdahulu menunjukkan jumlah anak yang ramai atau kurang boleh mempengaruhi kewujudan diskriminasi itu sendiri. Titik-tolak daripada analisis kajian mereka inilah menyebabkan faktor jumlah anak dimasukkan ke dalam kajian ini sebagai salah satu faktor yang berkemungkinan mempengaruhi kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

2.4.4 Faktor Situasi

Selain itu faktor situasi juga dikaji dalam kajian ini. Kajian tentang faktor ini turut dilakukan oleh Zaharah Hassan (2004). Beliau cuba untuk mengenal pasti dan memerihalkan tingkah laku dan gaya kepemimpinan pemimpin akademik wanita dengan menekankan kepada pengaruh situasi dan peranan organisasi. Penemuan kajian daripada tujuh orang responden yang dikaji menunjukkan kesemua pemimpin mempamerkan tingkah laku yang pelbagai. Antaranya ialah tingkah laku

kepemimpinan boleh jadi memfokus kepada tugas atau memfokus kepada tugas dan pengikut, bergantung kepada situasi.

Tingkah laku meminta pendapat dan mendelegasikan kerja pada kebiasaannya kepada subordinat yang dianggap mempunyai kematangan iaitu yang berpengalaman, berpengetahuan dan bersedia untuk turut serta dalam proses membuat keputusan. Tingkah laku kepemimpinan juga sering berkaitan dengan tingkah laku kepemimpinan pemimpin lain dan faktor situasi dikatakan paling mempengaruhi tingkah laku kepemimpinan wanita (Zaharah Hassan, 2004).

Kajian yang lain mengenai faktor ini dikaji oleh Siti Rohaya Sudiro (2008) yang mengkaji pandangan HAMKA terhadap wanita yang telah diadaptasikan dalam Tafsir Al-Azhar. Kajian beliau bertujuan untuk melihat dan menilai sejauhmana HAMKA mencurahkan idea dan pandangannya dalam membincangkan hal ehwal wanita ke dalam tafsir karangannya. Selain mengetengahkan pandangannya terhadap wanita dari aspek sosial iaitu perkahwinan, talak dan harta pusaka yang terdapat dalam surah An-Nisa', ia juga bertujuan memperkenalkan HAMKA sebagai seorang pentafsir. Hal ini menjelaskan pandangan seorang lelaki terhadap wanita melalui perhatian HAMKA terhadap wanita. Keadaan ini turut dinyatakan oleh Zaharah Hassan dalam kajiannya yang menyatakan faktor situasi dikatakan paling mempengaruhi tingkah laku kepemimpinan wanita semasa melakukan sesuatu tugas yang berkaitan kerjaya mereka.

Dalam kajian ini faktor situasi merupakan faktor yang diambilkira untuk mewujudkan diskriminasi dalam kalangan wanita selain daripada tiga faktor yang telah dihuraikan sebelum ini. Hal ini adalah berdasarkan kepada tinjauan kajian-kajian yang lepas yang mana ada beberapa pengkaji menggunakan faktor ini sebagai

salah satu faktor untuk diuji pengaruhnya dalam kajian mereka. Hasil daripada kajian tersebut menunjukkan faktor situasi sememangnya mampu mewujudkan hubungan yang signifikan ke atas subjek kajian. Rangkuman hasil kajian terdahulu inilah yang menyebabkan faktor situasi dipilih untuk dianalisis dalam konteks kajian ini.

2.4.5 Faktor Sosialisasi

Sosialisasi merupakan satu proses apabila individu belajar cara bermasyarakat atau bersosial secara berterusan supaya mereka boleh berfungsi dalam kalangan masyarakat di kawasan tempat tinggalnya. Pengaruh keluarga berkemungkinan dapat mengaitkan individu dengan tingkah laku diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Faktor ini telah dikaji oleh Maimunah Ismail dan Mariani Ismail (2008). Tujuan kajian mereka adalah untuk mengenal pasti halangan-halangan yang dihadapi oleh wanita yang berada di kedudukan tertinggi dalam jawatan di syarikat minyak multinasional Malaysia.

Hasil kajian menunjukkan struktur keluarga dan komitmen wanita kepada keluarga mereka merupakan halangan yang lebih signifikan dihadapi oleh eksekutif wanita. Kajian ini juga mendedahkan kepelbagaian kedudukan dalam pekerjaan tidak mempunyai pengaruh dalam persepsi mereka dengan pencapaian yang dihadapi terhadap halangan yang dihadapi untuk mengembangkan kerjaya mereka (Maimunah Ismail dan Mariani Ismail, 2008).

Memang tidak dapat dinafikan faktor sosialisasi berupaya untuk mempengaruhi sesuatu situasi. Hal ini amat bersesuaian dengan hasil kajian beberapa pengkaji sebelum ini yang mengaitkan faktor ini dalam kajian mereka. Oleh itu, dalam kajian ini juga faktor sosialisasi digunakan sebagai pembolehubah untuk dianalisis

kemungkinan faktor ini mempunyai pengaruh ke atas kecenderungan diskriminasi terhadap wanita di tempat kerja.

2.4.6 Sikap

Kajian mengenai faktor sikap ini dikaji oleh Roslina Ismail (2003). Beliau cuba meneliti sejauhmana kecenderungan sikap stereotaip lelaki Islam terhadap penyertaan wanita dalam politik di Terengganu. Kesimpulan dari sikap stereotaip itu kemudiannya dibandingkan dengan data-data penyertaan wanita dalam politik di Terengganu sejak Merdeka sehingga pilihan raya umum pada 1999. Seramai 119 orang responden lelaki Islam dari enam daerah di Terengganu terlibat dalam kajian ini. Ini menunjukkan lelaki seringkali bersikap tidak menyetujui tindakan wanita yang melibatkan peranan wanita menyamai peranan lelaki. Secara tidak langsung, ada kemungkinan diskriminasi ini berlaku.

Selain daripada lima faktor yang telah dikemukakan tadi, faktor sikap digunakan dalam kajian ini kerana ia berkemungkinan terdapatnya unsur-unsur diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja melalui hasil kajian. Sikap bagi setiap individu dengan individu yang lain adalah berbeza-beza. Faktor ini dipilih berdasarkan kajian oleh Roslina Ismail (2003) kerana faktor sikap dalam kajian beliau menunjukkan pengaruh yang agak ketara. Oleh yang demikian, kemungkinan faktor ini berpengaruh ke atas kecenderungan diskriminasi terhadap wanita di tempat kerja dalam kajian ini boleh diyakini.

2.4.7 Tempoh Pendidikan

Faktor yang seterusnya adalah faktor tempoh pendidikan. Faktor ini dikaji oleh Noor Rahamah Abu Bakar (2006). Kajian beliau dilakukan untuk mengkaji pengaruh

pendidikan formal dalam segregasi pekerjaan mengikut gender. Secara khususnya tujuan kajian beliau adalah untuk memerihalkan corak taburan pendidikan mengikut gender, meneliti bentuk segregasi mendatar dan menegak yang wujud dan membincangkan pandangan wanita daripada tiga generasi tentang persoalan iaitu kenapa wanita perlu bekerja dan jenis pekerjaan yang sesuai dan tidak sesuai bagi wanita.

Menurut beliau lagi, perbincangan adalah berasaskan kepada data empirikal yang diperolehi melalui survei yang dilakukan dengan menggunakan kaedah persampelan bertujuan. Oleh itu seramai 12 buah keluarga yang mempunyai tiga generasi dipilih sebagai responden menggunakan teknik *snowball*. Generasi kedua dijadikan sebagai sampel utama mengikut pencapaian pelajaran tertinggi yang diperolehi. Data sekunder menunjukkan bilangan graduan wanita peringkat ijazah pertama adalah tinggi dalam bidang kemanusiaan, ekonomi, perniagaan dan pengurusan berbanding bilangan graduan lelaki yang masih tinggi dalam bidang kejuruteraan, seni bina, perancangan bandar dan wilayah, ukur bahan dan pengurusan harta benda (Noor Rahamah Abu Bakar, 2006).

Dari segi taburan pekerjaan pula menunjukkan wanita masih bertumpu dalam kategori pekerjaan perkeranian dan perkhidmatan sementara lebih ramai lelaki terdapat dalam semua kategori pekerjaan. Data empirikal menunjukkan wanita memilih pekerjaan tertentu kerana kelayakan akademik yang ada, suka dengan pekerjaan dipilih, pekerjaan mudah dilakukan dan pekerjaan berkenaan diterima oleh masyarakat. Kajian ini akhirnya menunjukkan tahap pendidikan yang diperolehi membolehkan wanita menceburi bidang pekerjaan yang dahulunya didominasi oleh pekerja lelaki (Noor Rahamah Abu Bakar, 2006).

Faktor pendidikan ini turut mendapat perhatian daripada Aminah Ahmad (1998). Bagi beliau, jumlah wanita dalam semua peringkat pendidikan yang dapat dibandingkan dengan lelaki terhadap penglibatan mereka dalam pengkhususan teknik dan vokasional adalah sangat terhad. Hal ini kerana terdapatnya peningkatan segregasi gender berasaskan kepada stereotaip gender yang mempengaruhi pelajar semasa memilih kursus pengajian dan ia masih wujud melalui faktor pendidikan ini.

Mengikut beliau lagi, keadaan ini menyebabkan pengurangan kualiti dan ekuiti yang menghadkan hanya sebahagian daripada golongan wanita dibenarkan melibatkan diri secara komprehensif dalam tranformasi ekonomi berstruktur ini. Berdasarkan kepada kajian yang dilakukan sebelum ini, pelbagai usaha boleh dilakukan untuk mewujudkan kerjasama wanita supaya melibatkan diri dalam bidang sains dan teknologi, kejuruteraan dan pendidikan teknikal bagi meningkatkan tahap penglibatan mereka di sektor pekerjaan yang bertunjangkan sains dan teknologi.

Seterusnya, berdasarkan kepada keadaan ekonomi semasa negara, keperluan untuk memperkasakan tahap kemahiran pekerja wanita dapat ditunjukkan. Hal ini penting kepada pekerja yang berpendapatan rendah kerana mereka terpaksa melakukan kerja sampingan atau menjana sumber pendapatan sampingan bagi meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Ia juga penting untuk memperbaiki kemahiran pekerja wanita di peringkat rendah dalam usaha membolehkan mereka mengekalkan dan mempertingkatkan kedudukan mereka dalam sektor pekerjaan (Aminah Ahmad, 1998).

Tempoh pendidikan yang dilalui oleh setiap individu berkemungkinan mewujudkan tingkah laku diskriminasi. Faktor ini telah dipilih berasaskan kepada kajian Noor

Rahamah (2006) dan Aminah Ahmad (1998) kerana kajian mereka dianggap lebih bertepatan dengan intipati kajian yang akan dilakukan. Selain dari itu faktor tempoh pendidikan ini mungkin terdapat pengaruh ke atas perilaku pekerja untuk menzahirkan sebarang bentuk kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam kajian ini.

2.4.8 Tempoh Pekerjaan

Selain dari itu, Maznah Daud et.al (2003) turut mengkaji faktor tempoh pekerjaan. Kajian dilakukan bertujuan meneliti isu-isu tentang wanita dengan merujuk kepada kedudukan wanita dari perspektif Islam. Kajian ini juga mengakui wanita bekerjaya merupakan aset kepada pembangunan umat dan negara. Jesteru, ia perlu dipertahankan dengan mekanisme keagamaan dan nilai-nilai Timur.

Faktor tempoh pekerjaan ini turut dinyatakan oleh Latifah Mohd Noor (1998, 2000) mempunyai hubungan dengan diskriminasi. Beliau menyatakan sebahagian besar pekerja wanita di peringkat pekerjaan yang rendah menghadapi amalan atau tingkah laku diskriminasi dalam sektor pekerjaan. Menurutnya lagi, wanita yang mempunyai persamaan dengan lelaki berasaskan kepada kelayakan dan pengalaman seringkali menjadi subjek untuk didiskriminasikan. Hal ini menghalang peluang pekerja wanita dari segi peningkatan dan pembangunan kerjaya. Sesetengah amalan ini dapat ditunjukkan dari segi pembayaran gaji dan kenaikan gaji yang diberikan kepada pekerja wanita di sektor swasta.

Tempoh perkhidmatan ataupun pekerjaan yang dilalui oleh setiap pekerja berkemungkinan menimbulkan diskriminasi ke atas individu yang lain. Pemilihan

faktor ini merupakan satu asas yang penting kerana ia melibatkan bidang pekerjaan. Berdasarkan kajian-kajian yang dijalankan sebelum ini menunjukkan tempoh perkhidmatan berkemungkinan meningkatkan kecenderungan untuk melakukan diskriminasi ke atas pekerja wanita dalam kajian ini.

2.4.9 Jumlah Pendapatan

Faktor jumlah pendapatan juga tidak kurang penting yang dikaji oleh Yusfida Abdullah@Mohd Zain et.al (2005). Beliau berusaha mengkaji peranan yang dimainkan oleh wanita yang tinggal di bandar dengan mempunyai pendapatan isi rumah RM 2,000.00 dan ke bawah dan menilai sistem sokongan sosial serta kemudahan awam yang ada di kawasan kejiranan mereka. Beberapa kajian juga menunjukkan walaupun pekerja lelaki dan wanita melaksanakan tugas lebih kurang sama, pekerja lelaki mempunyai jumlah pendapatan yang lebih tinggi berbanding pekerja wanita (Jamilah Ariffin, 1994). Ini memperlihatkan kewujudan diskriminasi dari segi jumlah pendapatan ke atas pekerja wanita.

Nor Aini Haji Idris (1999) dalam kajian beliau mendapati penghapusan kemiskinan dalam kalangan wanita adalah sejajar dengan objektif pembangunan insan. Objektif ini menekankan aspek memperkasakan wanita. Selain itu, dapatan kajian beliau membuktikan skim kredit mikro daripada AIM memudahkan wanita memulakan perniagaan dan mendapat faedah melalui projek berkenaan. Secara tidak langsung ia menggambarkan peningkatan bersih pendapatan isi rumah golongan wanita tersebut.

Bagi Suriati Ghazali (2000) beliau melihat isu penggunaan modal dalam kalangan wanita Melayu yang berpendapatan rendah. Golongan wanita ini terdiri daripada mereka yang tinggal di perkampungan bandaran dan pinggiran. Tujuannya ialah

mengenal pasti keupayaan wanita mempertahankan kehidupan yang sentiasa dilanda kemiskinan. Menurut Suriati lagi, wanita dilihat sebagai komponen utama yang telah mencetuskan aktiviti sosial seperti berderau, gotong-royong dan kumpulan kutu atau lebih dikenali dengan panggilan 'kut' dalam kalangan penduduk di Utara Semenanjung Malaysia.

Tabung kredit bergiliran seperti kut ini sangat popular dalam kalangan wanita berpendapatan rendah dan miskin. Ini kerana ia dapat mengatasi masalah kewangan keluarga yang dihadapi. Wanita yang menganggotai kumpulan kut akan menerima wang terkumpul dalam jumlah yang agak besar pada satu-satu masa. Kebanyakan daripada mereka menggunakan wang tersebut untuk membiayai persekolahan anak-anak, membaiki rumah, membesarkan perniagaan, membiayai rawatan suami sakit dan menyediakan kelengkapan perkahwinan (Suriati Ghazali, 2000).

Laily Paim dan Nurizan Yahaya (1997) juga mengkaji faktor jumlah pendapatan ini. Kajian yang dilakukan mereka bertujuan mengkaji corak pendapatan dan perbelanjaan pekerja migran wanita di Semenanjung Malaysia. Seramai 969 pekerja wanita yang berumur antara 15-30 tahun yang telah berhijrah dari tempat kelahiran mereka ke tempat lain dipilih sebagai responden kajian. Semua responden ini dipilih dari lima zon iaitu Utara (Perlis, Kedah dan Pulau Pinang), Tengah (Perak dan Selangor), Selatan (Negeri Sembilan, Melaka dan Johor), Timur (Pahang dan Terengganu) dan kota metropolitan (Kuala Lumpur).

Responden yang dipilih ini mewakili sektor awam, industri dan jualan. Hasil kajian mendapati kebanyakan wanita yang dikaji masih bujang, muda (purata umur 24 tahun) dan berpendidikan minimum SPM. Analisis Khi-Kuasadua menunjukkan

terdapat perbezaan pendapatan yang signifikan mengikut sektor, kumpulan umur dan taraf pendidikan. Hasil kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan bagi peratusan pendapatan yang dibelanjakan untuk makanan, perumahan dan pengangkutan mengikut sektor, umur, taraf pendidikan dan taraf perkahwinan (Laily Paim dan Nurizan Yahaya, 1997).

Hal ini turut dinyatakan oleh Rashila Ramli (2008) dalam kajian beliau yang menyatakan walaupun secara dasarnya terdapat kesamarataan berasaskan gender, perbezaan tingkat pendapatan di antara lelaki dan wanita menunjukkan masih terdapat jurang yang luas antara kapasiti pendapatan wanita dan lelaki. Ini kerana kapasiti pendapatan wanita adalah separuh dari kaum lelaki.

Di Malaysia khususnya, kemiskinan Ketua Isi Rumah (KIR) wanita banyak berlaku di negeri Kelantan, Kedah dan Terengganu dan kebanyakan mereka tinggal di luar bandar. Kemiskinan berlaku kerana faktor-faktor bilangan tanggungan yang ramai, melakukan pekerjaan yang tidak menghasilkan pendapatan yang tinggi terutama di sektor tidak formal, tidak bekerja, tidak melakukan kerja-kerja sampingan, tingkat kemahiran dan pendidikan yang rendah dan faktor umur yang tua (Nor Aini Haji Idris, 2008).

Terdapat ramai pengkaji terdahulu yang telah menganalisis bilangan anak yang dimiliki dalam sesebuah keluarga di dalam kajian mereka. Oleh yang demikian, dalam kajian ini juga faktor jumlah anak diambilkira sebagai salah satu faktor yang berkemungkinan akan menonjolkan tingkah laku diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja selain daripada lapan faktor yang telah dibincangkan sebelum ini.

2.5 Rumusan

Bab ini keseluruhannya membicarakan konsep diskriminasi secara konseptual yang diberikan oleh pelbagai tokoh sosiologi tentang konsep diskriminasi secara lebih mendalam dan juga kategori tingkah laku diskriminasi. Dibicarakan juga jenis-jenis diskriminasi dari segi diskriminasi individu, diskriminasi undang-undang dan diskriminasi institusi. Selain itu, perbincangan juga turut memfokuskan kepada faktor-faktor yang dianalisis oleh pelbagai pengkaji yang dianggap boleh mempengaruhi diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

BAB TIGA

METODOLOGI

3.1 Pendahuluan

Dalam Bab Dua sebelum ini telah dibincangkan kajian literatur yang telah dikenal pasti. Bab ini pula menghuraikan tentang beberapa aspek yang berkaitan dengan pengkaedahan dan prosedur kajian. Tujuan kajian adalah untuk mengkaji tingkah laku diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Kajian ini dijalankan di sekitar pejabat kerajaan negeri di lokasi yang telah ditentukan. Dihuraikan juga kaedah dan tatacara kajian iaitu reka bentuk kajian, pemilihan kawasan kajian, populasi dan persampelan, pengumpulan data, pengukuran pembolehubah analisis data dan isu etika dalam penyelidikan kerja sosial.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif khususnya teknik korelasi untuk menganalisis pembolehubah. Teknik korelasi digunakan untuk mengkaji perkaitan antara dua pembolehubah, iaitu pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar yang telah dikenal pasti sebelum ini. Oleh yang demikian, kajian ini, selain menggunakan reka bentuk deskriptif, ia juga menggunakan reka bentuk inferensi, iaitu satu kajian yang berusaha untuk menganalisis pengaruh di antara pelbagai pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar yang telah dianalisis melalui teknik korelasi, seterusnya dianalisis pula menggunakan teknik regresi berganda untuk menentukan pembolehubah yang lebih berpengaruh ke atas kecenderungan diskriminasi dalam kajian ini.

3.3 Pemilihan Kawasan Kajian

Kajian ini secara bertujuan memilih daerah Kota Bharu, Kelantan sebagai unit atau kawasan kajian. Pemilihan negeri Kelantan, khususnya daerah Kota Bharu dilakukan berasaskan sebab-sebab seperti berikut:

- i. Asas utama mengapa kajian ini dilakukan di Kelantan adalah berasaskan negeri Kelantan yang ditadbir oleh kerajaan yang menerapkan unsur-unsur keislaman dalam pentadbiran yang mungkin boleh mempengaruhi perilaku “diskriminasi” ke atas wanita. Oleh kerana kajian ini berkaitan dengan diskriminasi ke atas wanita maka pemilihan negeri Kelantan sebagai kawasan kajian adalah dirasakan sesuai.
- ii. Di Kelantan juga kadar penyertaan dalam tenaga kerja adalah tinggi kerana golongan wanita adalah sumber utama ekonomi keluarga. Hal ini dijelaskan Nor Aini Hj. Idris (1994) dalam kajian beliau yang menyatakan komuniti Melayu Kelantan diakui oleh sebahagian besar pengkaji sebagai unik kerana penglibatan golongan wanita di Kelantan adalah secara menyeluruh dalam aktiviti ekonomi yang dijalankan. Oleh itu pemilihan negeri Kelantan sebagai kawasan kajian adalah dilihat sebagai kena pada tempatnya.
- iii. Selain itu daerah Kota Bharu dipilih kerana ramai wanita di daerah ini yang terlibat di sektor pekerjaan berbanding dengan daerah-daerah yang lain (Nor Aini Hj. Idris, 1994). Di daerah ini, khususnya di

bandar Kota Bharu terdapat ramai wanita yang bekerja yang memungkinkan kajian ke atas diskriminasi ini dapat dilakukan.

- iv. Daerah ini dipilih juga kerana ia merupakan daerah yang terbesar dan utama yang menempatkan sebahagian besar pejabat-pejabat utama kerajaan negeri Kelantan.
- v. Selain itu daerah Kota Bharu yang terletak di pusat bandar yang menjadi pusat pemerintahan dan pentadbiran negeri, juga merupakan sebab mengapa kajian ini dilakukan di daerah ini.

Dalam daerah Kota Bharu terdapat 45 buah pejabat kerajaan. Daripada jumlah ini, 15 daripadanya dipilih sebagai unit analisis untuk kajian ini (Jadual 3.3). Pemilihan unit analisis ini dilakukan secara rawak mudah melalui gulungan kertas. Disebabkan jabatan-jabatan kerajaan negeri yang ada di daerah ini berjumlah 45 buah maka telah disediakan sebanyak 45 gulungan kertas yang masing-masing mempunyai nombor yang mewakili nama setiap jabatan yang terdapat dalam senarai yang diperolehi. Hasil daripada cabutan tersebut, telah memperolehi senarai jabatan-jabatan kerajaan negeri seperti yang berikut (Rujuk Lampiran D):

Oleh itu, jabatan-jabatan kerajaan negeri di atas digunakan sebagai unit analisis bagi kajian penyelidikan ini selanjutnya.

Jadual 3.3

Senarai 15 Buah Jabatan Kerajaan di daerah Kota Bharu dan Fungsinya

Fungsi Jabatan Kerajaan	No.	Nama Jabatan
Agama	1.	Majlis Agama Islam dan Adat Istiadat Melayu Kelantan
Pertanian	2.	Jabatan Hal Ehwal Agama Islam
	3.	Jabatan Pertanian Negeri Kelantan
Pentadbiran	4.	Jabatan Pengairan dan Saliran
	5.	Bahagian Pengurusan Korporat
	6.	Perbadanan Kemajuan Iktisad Negeri Kelantan
Pendidikan	7.	Yayasan Kelantan Darulnaim
Perbandaran	8.	Majlis Perbandaran Kota Bharu
	9.	Jabatan Perancang Bandar dan Desa
Hartanah	10.	Pejabat Tanah dan Jajahan Kota Bharu
	11.	Pejabat Tanah dan Galian Negeri Kelantan
Kebajikan	12.	Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Kelantan
Perhutanan	13.	Jabatan Perhutanan Negeri Kelantan
Perladangan	14.	Perbadanan Pembangunan Ladang Rakyat
Pembangunan	15.	Jabatan Kerja Raya

3.4 Populasi dan Pensampelan

Populasi bermaksud sekumpulan objek, benda, kejadian ataupun individu yang mempunyai ciri-ciri yang sama yang ingin dikaji oleh pengkaji (Rohana Yusof, 2004). Pendapat Mohd Majid Konting (1990) menyatakan populasi akan menentukan sejauhmana dan sebanyak mana data dan maklumat perlu dikumpulkan dan dianalisis. Persampelan merupakan suatu proses memilih sejumlah elemen yang mencukupi daripada populasi supaya pemahaman terhadap sifat-sifat sampel dapat memungkinkan pengkaji membuat generalisasi terhadap sifat-sifat populasi sampel berkenaan (Uma Sekaran, 2003).

Jadual 3.4.1

Senarai Jabatan Kerajaan Negeri di Daerah Kota Bharu, Kelantan

Bil.	Jabatan Responden	Populasi	Responden
1.	Majlis Agama Islam dan Adat Istiadat Melayu Kelantan	1000	33
2.	Jabatan Pertanian Negeri Kelantan	372	16
3.	Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Kelantan	120	10
4.	Jabatan Pengairan dan Saliran	448	25
5.	Jabatan Kerja Raya	393	16
6.	Pejabat Tanah dan Jajahan Kota Bharu	138	9
7.	Majlis Perbandaran Kota Bharu	1300	20
8.	Yayasan Kelantan Darulnaim	38	23
9.	Bahagian Pengurusan Korporat	750	35
10.	Perbadanan Kemajuan Iktisad Negeri Kelantan	320	13
11.	Pejabat Tanah dan Galian Negeri Kelantan	78	10
12.	Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Kelantan	372	10
13.	Jabatan Perhutanan Negeri Kelantan	40	14
14.	Jabatan Perancang Bandar dan Desa	47	19
15.	Perbadanan Pembangunan Ladang Rakyat	33	9
Jumlah		5449	262

Populasi dalam kajian ini terdiri daripada pegawai kerajaan negeri (*state-based*) yang bertugas di pejabat-pejabat kerajaan negeri di daerah Kota Bharu berjumlah 5449 orang. Kajian ini tidak melibatkan pegawai kerajaan Persekutuan (*federal-based*). Bagaimanapun terdapat kemungkinan ada pegawai kerajaan persekutuan yang dipinjamkan untuk berkhidmat di agensi-agensi di bawah kerajaan negeri semasa kajian dilakukan. Mereka ini juga dianggap sebagai sebahagian daripada populasi kajian. Oleh itu populasi dalam kajian ini ialah pegawai kerajaan negeri (*state-based*)

atau mana-mana pegawai Persekutuan yang semasa kajian dilakukan adalah berkhidmat di pejabat-pejabat kerajaan negeri di daerah Kota Bharu dari peringkat bawah hingga ke peringkat tertinggi.

Dalam konteks kajian ini jumlah semua pejabat kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, yang diambilkira berjumlah 15 buah, maka populasi kajian ialah jumlah semua pegawai kerajaan negeri di 15 buah pejabat kerajaan tersebut (Jadual 3.4.1).

Oleh itu, jumlah keseluruhan pegawai kerajaan negeri di 15 buah pejabat yang berpusat di daerah Kota Bharu, Kelantan ialah seramai 5449 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang diperolehi, satu kerangka persampelan telah disiapkan. Kerangka persampelan ini memuatkan semua nama dan alamat populasi. Berdasarkan kerangka persampelan tersebut, pemilihan sampel kajian dilakukan menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Oleh kerana jumlah pegawai kerajaan negeri berbeza-beza di antara satu pejabat dengan pejabat yang lain, maka jumlah sampel yang terpilih juga adalah berbagai-bagai.

Responden atau sampel dalam kajian ini adalah berjumlah 262 orang. Kebanyakan ahli statistik bersetuju bahawa 30 sampel responden adalah bilangan minimum yang diperlukan untuk menjalankan analisis statistik yang bermakna (Bailey, 1987). Mengikut Bailey lagi, pengkaji sering menggunakan sampel minima sebanyak 100 responden. Oleh yang demikian dalam kajian kuantitatif, sampel sebanyak 30 orang adalah dianggap memadai. Hal ini turut dinyatakan David Royse (2004) iaitu penentuan saiz sampel adalah berkaitan dengan objektif kajian, faktor kewangan, sumber personel dan jumlah masa yang ada untuk melakukan penyelidikan.

Justifikasi ini juga menjelaskan responden kajian yang berjumlah 262 seperti dalam kajian ini adalah memadai.

3.5 Pengumpulan Data

Dalam kebanyakan penyelidikan, dua kategori data adalah diperlukan, iaitu pengumpulan data sekunder, dan pengumpulan data primer. Oleh itu, pengumpulan data yang digunakan bertujuan untuk mengumpulkan kedua-dua jenis data ini.

3.5.1 Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh individu yang lain bagi tujuan yang lain dan tertentu. Data ini adalah penting digunakan oleh pengkaji yang selepasnya kerana menjimatkan masa serta mampu menyelesaikan masalah pada masa kini (Davis Cosenza, 1993). Data ini boleh diperolehi daripada pelbagai sumber. Ia boleh dinilai melalui komputer, meneliti bahan-bahan cetakan atau mendengar apa yang telah dirakamkan (Sabitha Marican, 2006). Pengumpulan data sekunder dalam kajian ini adalah melibatkan kajian arkib, kajian dokumentasi dan kajian perpustakaan.

3.5.1.1 Kajian Arkib

Istilah arkib merujuk kepada maklumat yang sedia ada. Kajian arkib ialah pengkaji menggunakan data yang diperolehi daripada maklumat yang telah dikumpulkan oleh pengkaji yang lain. Ia bertujuan untuk menjawab persoalan kajian pengkaji pada masa kini (Sabitha Marican, 2006). Bagi kajian ini, sumber data arkib yang digunakan adalah rekod bertulis seperti ucapan, surat khabar dan analisis kandungan dokumen.

3.5.1.2 Kajian Dokumentasi

Kajian dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan melakukan kajian terhadap dokumen-dokumen yang ada hubungan dengan permasalahan kajian. Dokumen ini termasuklah sumber-sumber, potret, kumpulan undang-undang, autobiografi, surat-surat peribadi, buku catatan harian, memori, surat khabar dan cerita rakyat (Sabitha Marican, 2006). Antara dokumen-dokumen yang dirujuk dalam kajian ini termasuklah kertas-kertas penyelidikan siswazah, keratan akhbar, teks ucapan dan dokumen yang berkaitan dengan pihak pentadbiran.

3.5.1.3 Kajian Perpustakaan

Kajian perpustakaan yang menjadi tumpuan pengkaji untuk mendapatkan sumber rujukan ialah Perpustakaan Sultanah Bahiyah, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah, Perpustakaan Awam Kota Bharu, Kelantan dan Perpustakaan Tun Sri Lanang, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.

3.5.2 Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer boleh didefinisikan sebagai data yang diperolehi bagi tujuan tertentu berasaskan sumber-sumber yang betul (Davis Cosenza, 1993). Pengumpulan data untuk penyelidikan ini selain daripada menggunakan teknik temu bual berstruktur yang menggunakan soal selidik, juga dilakukan menggunakan temu bual tidak berstruktur dan kaedah pemerhatian. Oleh itu, pengumpulan data primer dalam kajian ini melibatkan tiga pendekatan iaitu, (1) temu bual berstruktur, (2) temu bual tidak berstruktur dan, (3) pemerhatian.

3.5.2.1 Temu Bual Berstruktur

Temu bual berstruktur dilakukan dengan menggunakan borang soal selidik. Untuk mengumpulkan data menggunakan teknik ini, beberapa proses perlu dilakukan terlebih dahulu, iaitu (1) melakukan kajian pendahuluan yang bertujuan untuk mengenal pasti populasi dan responden, (2) pembuatan soal selidik dan seterusnya, (3) proses pengumpulan data itu sendiri.

Sebelum kajian sebenar dilakukan, terlebih dahulu kajian pendahuluan dijalankan yang bertujuan untuk mengenal pasti populasi dalam usaha untuk menyiapkan kerangka persampelan yang boleh digunakan bagi proses pemilihan sampel kajian ini. Kajian pendahuluan ini telah dijalankan di tiga kawasan, iaitu di (1) Bahagian Pentadbiran, Sekolah Menengah Kebangsaan Kota, Kota Bharu, Kelantan, (2) Pejabat Hal Ehwal Pelajar, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah serta (3) Pejabat Am Program Kerja Sosial, Kolej Sastera dan Sains, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah. Selain itu tujuannya yang lain juga adalah untuk mengemaskinikan item-item yang sesuai untuk disesuaikan ke dalam soal selidik, dan seterusnya bertujuan untuk menguji kebolehpercayaan skala pengukuran yang dibentuk. Berdasarkan kepada kajian pendahuluan ini, item-item yang tidak difahami dan kurang sesuai akan digugurkan.

Sebelum pengumpulan data dapat dilakukan, alat pengumpulan data itu sendiri perlu disiapkan terlebih dahulu. Soal selidik yang digubal digunakan dalam konteks kajian ini mengandungi lima bahagian yang perlu ditandakan oleh responden yang terlibat. Lima bahagian dalam soal selidik tersebut adalah seperti Jadual 3.5.2.1 (a).

Jadual 3.5.2.1 (a)

Bahagian dan Kandungan Soal Selidik

Bahagian	Kandungan Soal Selidik	Jumlah Item
Bahagian A	Sosio-Demografi Responden	13
Bahagian B	Pengetahuan	20
Bahagian C	Sikap	8
Bahagian D	Bentuk Kecenderungan Diskriminasi	15
Bahagian E	Kecenderungan Diskriminasi	29
Jumlah		85

Dalam soal selidik juga, terdapat lima konsep yang bersifat subjektif iaitu (1) kecenderungan diskriminasi, (2) faktor situasi, (3) faktor sosialisasi, (4) pengetahuan dan, (5) sikap. Konsep-konsep ini diukur menggunakan skala yang mengandungi item-item yang tertentu. Skala ini terlebih dahulu perlu diuji kebolehpercayaannya.

Dalam konteks kajian ini, *Cronbach Alpha* telah digunakan untuk menguji kebolehpercayaan skala yang dibentuk. Keputusan kajian pendahuluan adalah ditunjukkan dalam Jadual 3.6.1 hingga 3.6.5.

Berdasarkan jadual tersebut nilai *Cronbach Alpha* berada pada tahap yang memuaskan. Ini menunjukkan responden dalam kajian pendahuluan telah menjawab soal selidik yang diberikan dengan tekal kerana tidak terdapat item yang digugurkan dalam soal selidik yang diberikan. Oleh itu, nilai *Cronbach Alpha* kajian pendahuluan bagi item-item yang digunakan dalam skala yang dibentuk adalah seperti berikut (Rujuk Lampiran E):

Berasaskan kriteria yang ditunjukkan oleh Hair et. al (2007) maka kebolehpercayaan pengukuran yang dianalisis adalah diuji berasaskan ketekalan dan kestabilannya. Semakin hampir *Cronbach Alpha* kepada 1, maka semakin tinggi kebolehpercayaan

terhadap ketekalannya. Ia adalah berdasarkan kepada panduan bagi nilai *Cronbach Alpha* oleh Hair et.al (2007) yang menyatakan kekuatan suatu pengukuran dapat ditunjukkan dalam jadual 3.5.2.1 (b). Uma Sekaran (2000) juga menyatakan nilai *Cronbach Alpha* yang kurang daripada 0.60 dianggap kurang baik, dan nilai di antara 0.70 dianggap baik manakala 0.80 ke atas pula dianggap lebih baik.

Jadual 3.5.2.1 (b)

Nilai Cronbach Alpha

Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kekuatan Perkaitan
< 0.6	Lemah
0.6 - < 0.7	Sederhana
0.7 - < 0.8	Baik
0.8 - < 0.9	Sangat Baik
0.9	Cemerlang

Sumber: Hair et.al (2007)

Temu bual berstruktur dilakukan secara bersemuka. Responden yang telah dikenal pasti dilawati untuk ditanyakan pelbagai maklumat sesuai dengan soalan-soalan yang telah ditetapkan dalam soal selidik. Proses temubual pada umumnya mengambil masa lebih kurang 40 minit.

3.5.2.2 Temu Bual Tidak Berstruktur

Temu bual tidak berstruktur dalam kajian ini adalah temu bual yang dilakukan oleh pengkaji ke atas sebilangan responden dalam temu bual berstruktur. Ketika responden menjawab soalan-soalan dalam temu bual berstruktur, pengkaji mempunyai beberapa soalan yang difikirkan sesuai untuk ditanyakan kepada responden tersebut tetapi ia tidak melibatkan soalan yang sama dalam temu bual berstruktur. Proses temu bual secara tidak berstruktur ini dilakukan sebelum, semasa

ataupun selepas temu bual berstruktur dijalankan. Oleh yang demikian, maklum balas daripada temu bual tidak berstruktur ini diserapkan sebagai sokongan kepada temu bual berstruktur dan perbincangan faktor-faktor yang berpengaruh dalam Bab Enam.

3.5.2.3 Pengumpulan Data Melalui Pemerhatian

Dalam kajian ini, pengkaji melibatkan diri secara langsung dalam suasana kajian. Pengkaji berinteraksi dengan ahli-ahli lain yang menjadi sampel kajian untuk mengumpul data kajian daripada responden kajian. Oleh itu, pengkaji boleh berada dalam dua situasi pemerhatian turut serta, sama ada penglibatan mereka diketahui atau tidak diketahui oleh ahli dalam kajian itu (Sabitha Marican, 2006). Maklumat yang diperolehi daripada pemerhatian ini digunakan sebagai asas untuk menyokong maklumat yang diperolehi daripada soal selidik, terutama dalam konteks perbincangan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam Bab Enam.

3.6 Pengukuran Pembolehubah

Pengukuran pembolehubah merupakan kaedah yang digunakan untuk mengukur atau mengkuantitatifkan sesuatu pembolehubah yang bersifat kualitatif. Dalam kajian ini pengukuran pembolehubah bermaksud pengukuran kebolehpercayaan skala yang dibentuk untuk mengukur konsep-konsep tertentu dalam kajian ini. Kaedah ini dilakukan bertujuan untuk membolehkan analisis korelasi dilakukan ke atasnya. Teknik untuk mengukur pembolehubah ini adalah pelbagai. Dalam kajian ini pengukuran pembolehubah dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran.

Untuk membentuk skala tersebut beberapa langkah perlu dilalui, seperti penerokaan ke atas definisi diskriminasi daripada pelbagai sumber. Langkah seterusnya ialah pelbagai indikator yang dinyatakan oleh pelbagai tokoh melalui definisi mereka dikenal pasti dan disenaraikan. Setelah semua indikator ini telah dikenal pasti maka kajian ini memilih beberapa indikator yang sesuai untuk digunapakai bagi membentuk skala. Bagi setiap indikator yang telah dipilih ditukarkan kepada pernyataan dengan menggunakan skala 1 hingga 5 iaitu skala 5-Mata. Skala tersebut dapat dijelaskan seperti berikut:

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Tidak Pasti (TP)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

Skala pengukuran ini digunakan untuk mengukur konsep-konsep yang bersifat abstrak, kualitatif atau subjektif sahaja. Dalam kajian ini terdapat lima konsep seperti itu, iaitu (1) kecenderungan diskriminasi, (2) faktor situasi, (3) faktor sosialisasi, (4) pengetahuan dan, (5) sikap:

1): Skala kecenderungan diskriminasi diukur melalui sikap seseorang individu yang dijangka terpengaruh dengan keadaan semasa yang lebih mengutamakan pekerja lelaki daripada pekerja wanita. Skala ini mengandungi 29 item yang diberikan pilihan 5-Mata daripada (1) Sangat Tidak Setuju (STS) kepada Sangat Setuju (SS) (Jadual 3.6.1). Namun begitu, skor yang diperolehi oleh responden adalah berbeza-beza daripada yang paling rendah iaitu 29 hingga yang paling tinggi iaitu 145. Oleh yang demikian, untuk menentukan tahap kecenderungan diskriminasi bagi setiap responden, sama ada rendah, sederhana dan tinggi, semua skor yang diperolehi

dikategorikan kepada tiga kategori iaitu, (1) 29 – 67 (rendah), 68 – 106 (sederhana), (3) 107 – 145 (tinggi).

Jadual 3.6.1

Skala Kecenderungan Diskriminasi

Bil.	Kecenderungan Diskriminasi	Nilai Cronbach Alpha
1.	Pekerja wanita seringkali dilabelkan sebagai golongan yang lemah	0.950
2.	Pekerja lelaki mempunyai peluang yang tinggi untuk mendiskriminasi pekerja wanita semasa berada di pejabat	0.950
3.	Faktor keluarga yang lebih mementingkan anak lelaki turut menyumbang kepada tingkah laku diskriminasi	0.953
4.	Perbezaan agama antara pekerja lelaki dan pekerja wanita boleh mempengaruhi tingkah laku diskriminasi	0.951
5.	Pekerja lelaki yang mempunyai status sosial yang tinggi cenderung menunjukkan tingkah laku diskriminasi terhadap pekerja wanita yang mempunyai status sosial yang rendah	0.949
6.	Diskriminasi ke atas wanita merupakan fenomena yang sering berlaku di tempat kerja	0.949
7.	Pekerja wanita yang bekerja di tempat kerja yang dimonopoli oleh pekerja lelaki cenderung untuk menjadi mangsa diskriminasi	0.949
8.	Pekerja wanita terpaksa akur dengan penetapan keputusan penting jabatan yang dilakukan oleh pekerja lelaki	0.950
9.	Pihak pengurusan tertinggi jabatan cenderung memilih pekerja lelaki untuk dihantar mengikuti program pembangunan kerjaya berbanding pekerja wanita	0.948
10.	Pekerja wanita mengambil masa yang lama untuk dinaikkan pangkat	0.950
11.	Pekerja lelaki lebih diberi keutamaan untuk menghadiri kursus bagi memantapkan pembangunan kerjaya mereka	0.948
12.	Peluang pembangunan kerjaya ke atas pekerja wanita kurang dititikberatkan oleh pengurusan tertinggi jabatan	0.948

13.	Program pembangunan kerjaya ke atas pekerja wanita adalah terhad	0.949
14.	Pekerja wanita tidak berpeluang untuk menentukan pembuatan keputusan penting dalam jabatannya	0.948
15.	Beban tugas antara pekerja lelaki dan pekerja wanita adalah tidak seimbang	0.950
16.	Pekerja lelaki sering kali mengagihkan sebahagian daripada tugas pejabat mereka kepada pekerja wanita	0.949
17.	Penilaian prestasi kerja ke atas pekerja wanita adalah berat sebelah	0.949
18.	Prestasi kerja pekerja wanita sering kali dilabelkan sebagai tidak memuaskan	0.949
19.	Pekerja wanita perlu melalui prosedur penilaian prestasi kerja yang sangat ketat	0.948
20.	Pekerja wanita dinilai prestasi kerja mereka dalam tempoh yang lama	0.948
21.	Tapisan yang ketat perlu dilalui oleh pekerja wanita untuk disahkan jawatan	0.950
22.	Peluang pekerja wanita untuk memohon jawatan yang setaraf dengan status pendidikan mereka adalah rendah	0.951
23.	Pengambilan pekerja wanita lebih rendah berbanding pekerja lelaki kerana pekerja wanita dianggap tidak mampu melakukan tugas berbentuk fizikal	0.950
24.	Pekerja wanita tidak mampu melakukan tugas yang mencabar berbanding lelaki	0.955
25.	Pekerja wanita tidak mampu melakukan tugas yang memerlukan mereka meninggalkan keluarga dalam tempoh masa yang lama	0.955
26.	Pekerja wanita sering kali membuat keputusan berdasarkan emosi mereka	0.955
27.	Pekerja lelaki lebih kreatif berbanding pekerja wanita	0.954
28.	Pekerja wanita disekat menyuarakan pendapat apabila terlibat dalam proses pembuatan sesebuah keputusan	0.951
29.	Pekerja wanita dinafikan hak dilantik ke jawatan penting dalam jabatan	0.950

2): Dalam konteks kajian ini, faktor situasi merupakan faktor keadaan di tempat kerja yang berkemungkinan boleh mempengaruhi tahap kecenderungan diskriminasi. Faktor situasi atau keadaan ini adalah luas dan pelbagai. Untuk mengukur faktor

situasi, skala yang dibentuk mengandungi lima item yang juga diberikan pilihan 5-Mata (Jadual 3.6.2).

Jadual 3.6.2

Skala Faktor Situasi

Bil.	Faktor Situasi	Nilai Cronbach Alpha
1.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka lebih mementingkan tanggungjawab terhadap keluarga daripada kerjaya apabila diminta untuk bekerja lebih masa	0.727
2.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka lebih menekankan ketelitian apabila melakukan kerja	0.674
3.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka sangat rigid dalam mengambil sesuatu keputusan	0.693
4.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka bersikap mementingkan emosi semasa mengambil tindakan	0.767
5.	Saya percaya pekerja yang cenderung mendiskriminasi wanita adalah kerana timbulnya peranan wanita sebagai isteri, ibu dan anak perempuan sahaja	0.712

Skor yang diperolehi responden pula berbeza-beza antara satu sama lain. Ini kerana skor yang tersebut dibahagikan kepada tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi. Bagi faktor situasi ini, tahap skor responden adalah seperti yang berikut iaitu, (1) 5 – 11 (rendah), (2) 12 – 18 (sederhana), (3) 19 – 25 (tinggi). Item yang telah dikenal pasti untuk digunakan dalam kajian ini adalah, (1) mementingkan keluarga daripada kerjaya, (2) lebih teliti ketika melakukan kerja, (3) tidak fleksibel ketika membuat sesuatu keputusan, (4) lebih mementingkan emosi dan, (5) isu peranan wanita yang pelbagai.

3): Faktor sosialisasi pula merupakan faktor asuhan dalam keluarga yang diterapkan terhadap anak-anak. Pola asuhan dalam keluarga adalah pelbagai. Ada keluarga yang mengutamakan anak lelaki, sementara keluarga lain mengutamakan anak perempuan. Ada juga keluarga yang turut mementingkan kedua-duanya. Asuhan tingkah laku yang cenderung mendiskriminasi wanita dan sentiasa mengutamakan lelaki berkemungkinan melahirkan pegawai kerajaan yang turut mendiskriminasikan wanita di tempat kerja. Faktor sosialisasi ini diperolehi daripada satu skala yang mengandungi empat item (Jadual 3.6.3).

Jadual 3.6.3

Skala Faktor Sosialisasi

Bil.	Faktor Sosialisasi	Nilai Cronbach Alpha
1.	Saya mempunyai pengalaman dibesarkan dalam keluarga yang lebih mementingkan anak lelaki berbanding anak perempuan	0.681
2.	Saya mudah terpengaruh dengan ahli keluarga lain yang cenderung untuk mendiskriminasi wanita	0.794
3.	Saya selalu diajar oleh ibu bapa saya wanita hanya sesuai berada di rumah sahaja daripada bekerja di luar rumah	0.672
4.	Saya selalu mendengar ibu bapa saya mengatakan lelaki lebih penting daripada wanita	0.802

Item-item tersebut adalah melibatkan (1) keluarga yang mementingkan anak lelaki, (2) ahli keluarga lain yang mempengaruhi ahli lain, (3) sikap ibu bapa ke atas anak-anak dan, (4) ajaran lelaki lebih penting daripada wanita. Skor responden yang diperolehi ini dikategorikan kepada rendah, sederhana dan tinggi. Kategori skor faktor sosialisasi dalam konteks kajian ini terdiri daripada (1) 4 – 9 (rendah), 10 – 15 (sederhana) dan, (3) 16 – 20 (tinggi).

4): Aspek pengetahuan boleh didefinisikan sebagai ilmu ataupun asuhan yang diterapkan ibu bapa ke atas anak-anak mereka melibatkan anak lelaki lebih diutamakan daripada anak perempuan. Ibu bapa juga sentiasa mengajar anak-anak lelaki mereka supaya anak-anak wanita hanya sesuai berada di rumah sahaja berbanding dengan bekerja di luar rumah. Skor pengetahuan dalam kajian ini diperolehi daripada satu skala yang mengandungi 20 item (Jadual 3.6.4).

Pembahagian skor aspek pengetahuan ini boleh dikelaskan kepada tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi. Pengkelasan tahap tersebut dapat dijelaskan seperti berikut, (1) 20 – 46 (rendah), (2) 47–73 (sederhana), (3) 74 – 100 (tinggi). Item ini melibatkan pengetahuan pegawai mengenai kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Jadual 3.6.4

Skala Pengetahuan

Bil.	Pengetahuan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
1.	Saya tahu diskriminasi berlaku ke atas wanita di tempat kerja	0.933
2.	Saya tahu diskriminasi hanya berlaku ke atas pekerja wanita sahaja	0.920
3.	Saya tahu pada kebiasaannya, pekerja yang cenderung mendiskriminasi pekerja lain adalah disebabkan oleh timbulnya perasaan tidak puas hati terhadap sesuatu perkara	0.925
4.	Saya tahu pihak pengurusan tertinggi jabatan lebih mementingkan pekerja lelaki daripada pekerja wanita	0.919
5.	Saya tahu insiden diskriminasi ke atas wanita merupakan ketidakadilan dalam pekerjaan	0.921
6.	Saya tahu maksud diskriminasi secara mendalam	0.922
7.	Saya tahu diskriminasi adalah perlakuan yang membezakan individu tertentu berdasarkan faktor jantina	0.921

8.	Saya tahu diskriminasi merupakan satu polisi atau amalan yang mengganggu-gugat hak dan peluang sesuatu kelompok dan individu	0.922
9.	Saya tahu diskriminasi merupakan perkara yang merugikan semua pihak	0.921
10.	Saya tahu diskriminasi dibahagikan kepada diskriminasi individu, undang-undang dan institusi	0.920
11.	Saya tahu diskriminasi mempunyai pelbagai bentuk dan jenis	0.924
12.	Saya tahu salah satu bentuk diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja adalah dari segi kenaikan pangkat	0.925
13.	Saya tahu pembuatan keputusan penting di jabatan adalah satu bentuk diskriminasi yang sering kali berlaku	0.919
14.	Saya tahu pekerja wanita mempunyai beban tugas lebih tinggi berbanding pekerja lelaki	0.924
15.	Saya tahu proses pemilihan pekerja lebih cenderung mengambil pekerja lelaki berbanding pekerja wanita	0.922
16.	Saya tahu sebab berlakunya tingkah laku diskriminasi	0.923
17.	Saya tahu diskriminasi ke atas wanita boleh berlaku apabila wujudnya jurang umur yang besar	0.922
18.	Saya tahu pengalaman sosialisasi dalam keluarga merupakan salah satu faktor berlakunya diskriminasi	0.919
19.	Saya tahu sebab berlakunya tingkah laku diskriminasi adalah faktor peribadi pelakunya	0.925
20.	Saya tahu diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja berlaku melalui pelbagai cara	0.922

5): Sikap dalam konteks kajian ini didefinisikan sebagai satu perasaan sama ada suka atau sebaliknya terhadap tingkah laku diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Skor sikap dalam kajian ini ditunjukkan melalui skor yang diperolehi oleh responden daripada skala sikap yang dibentuk yang mengandungi lapan item berasaskan skala Likert lima (5) Mata.

Pada dasarnya skor sikap ini dapat dibahagikan kepada tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi. Tahap tersebut dijelaskan seperti yang berikut iaitu, (1) 8 – 18 (rendah), (2) 19 – 29 (sederhana), (3) 30 – 40 (tinggi). Oleh yang demikian responden diminta untuk memberikan maklum balas dengan menggunakan skala 5-Mata iaitu, (1) Sangat Tidak Setuju (STS) hingga kepada skala (5) Sangat Setuju (SS). Contoh item yang digunakan dalam faktor sikap ini adalah seperti berikut iaitu *Saya suka proses pemilihan pekerja yang lebih cenderung mengambil pekerja lelaki berbanding pekerja wanita* (Jadual 3.6.5).

Jadual 3.6.5

Skala Sikap

Bil.	Sikap	Nilai Cronbach Alpha
1.	Saya suka wanita didiskriminasikan di tempat kerja	0.931
2.	Saya suka diskriminasi hanya berlaku kepada pekerja wanita sahaja	0.929
3.	Saya suka diskriminasi ke atas wanita berlaku dalam pekerjaan	0.927
4.	Saya suka pekerja yang cenderung mendiskriminasi pekerja lain apabila mereka tidak puas hati terhadap sesuatu perkara	0.956
5.	Saya suka diskriminasi kerana ia akan menguntungkan pihak lelaki	0.930
6.	Saya suka proses pemilihan pekerja yang lebih cenderung mengambil pekerja lelaki berbanding pekerja wanita	0.934
7.	Saya suka jika diskriminasi ke atas wanita berlaku apabila wujudnya jurang umur yang besar	0.933
8.	Jika saya menjadi menjadi ketua, saya suka memberi keutamaan kepada satu-satu jenis jantina dalam aspek kenaikan pangkat	0.934

3.7 Analisis Data

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh beberapa pembolehubah yang mempengaruhi tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita

di tempat kerja. Pengaruh pembolehubah ke atas suatu pembolehubah yang lain, khususnya pengaruh pembolehubah tidak bersandar ke atas pembolehubah bersandar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik regresi.

Oleh itu kajian ini menggunakan teknik regresi untuk mengenal pasti pengaruh semua pembolehubah yang telah dipilih ke atas tahap kecenderungan diskriminasi. Sebelum analisis regresi dapat dibuat, semua pembolehubah yang telah dikenal pasti ditapis terlebih dahulu melalui analisis korelasi. Pembolehubah yang signifikan dalam analisis korelasi digunakan untuk dianalisis melalui teknik regresi. Untuk tujuan analisis regresi, satu model regresi telah dibentuk, iaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Di mana:

Y = pembolehubah bersandar adalah kecenderungan diskriminasi,

a = pemalar,

$b_1 - b_n$ = pekali bagi pembolehubah $X_1 - X_n$

3.8 Isu Etika Dalam Penyelidikan Kerja Sosial

Ketika melaksanakan penyelidikan kerja sosial, setiap pengkaji bertanggungjawab untuk memelihara etika dalam penyelidikan yang dilakukan. Isu etika dalam penyelidikan kerja sosial adalah penting bagi menjamin sempadan baik dan buruk sesuatu perlakuan dalam penyelidikan sentiasa dijaga secara profesional. Dalam kajian ini, terdapat lima elemen penting berkaitan dengan isu etika dalam penyelidikan kerja sosial yang perlu diikuti oleh setiap pekerja sosial semasa

melakukan sesuatu penyelidikan. Elemen tersebut ialah dari aspek (1) tujuan penyelidikan, (2) kerahsiaan, (3) perasaan responden, (4) integriti dan, penghargaan kepada responden.

3.8.1 Tujuan Penyelidikan

Persetujuan responden untuk melibatkan diri dalam penyelidikan merupakan perkara utama yang perlu diambil perhatian oleh setiap pekerja sosial supaya tidak wujudnya unsur-unsur paksaan ke atas responden untuk terlibat dalam kajian penyelidikan ini. Untuk menjamin etika terjaga, sebelum mengedarkan borang soal selidik, para responden telah diberikan penerangan dengan terperinci dan jelas mengenai tujuan penyelidikan yang akan dilakukan. Oleh yang demikian, semua responden yang terlibat dalam kajian adalah mempunyai pengetahuan tentang tujuan penyelidikan.

3.8.2 Kerahsiaan

Kerahsiaan adalah satu lagi isu etika yang perlu diambil perhatian. Kerahsiaan dalam konteks kajian ini adalah pengkaji tidak mendedahkan maklumat responden kepada pihak lain. Responden diberitahu kesemua maklumat yang diberikan oleh mereka hanya digunakan untuk tujuan akademik sahaja dan tidak disampaikan kepada pihak yang lain sehingga boleh menggugat keselamatan mereka.

3.8.3 Perasaan Responden

Penyelidikan ini dijalankan dengan mengambil kira perasaan responden dan memberi mereka masa yang secukupnya untuk menjawab soalan yang diberikan. Selain itu soalan-soalan yang ditanyakan tidak memalukan responden yang boleh menimbulkan kekacauan emosi dengan mengingatkan responden kepada pengalaman yang tidak menyenangkan. Pengkaji sebagai pekerja sosial juga menghormati responden dan

tidak memperkecilkan mereka. Berkaitan dengan perasaan responden juga, perkara yang diberikan perhatian serius oleh penyelidik ialah mencari masa yang sesuai untuk ditemu bual agar tidak mengganggu waktu kerja dan waktu rehat mereka.

3.8.4 Integriti

Integriti bermaksud kejujuran. Dalam konteks kajian ini, pekerja sosial perlulah jujur dari segi maklumat yang diberikan responden tidak didedahkan kepada pihak lain. Responden dimaklumkan terlebih dahulu tujuan kajian dijalankan dan semua maklumat yang diberikan responden akan dirahsiakan. Pekerja sosial sentiasa sedar berkaitan dengan misi profesyen, prinsip-prinsip etika, piawaian etika dan mengamalkan dengan cara yang konsisten ke atas klien yang ditemui (Eileen Gambrill, 1997).

3.8.5 Penghargaan Kepada Responden

Proses penyelidikan ini pada umumnya memerlukan sokongan pelbagai pihak. Tidak mungkin penyelidik seorang diri dapat menyelesaikan proses penyelidikan ini tanpa adanya kerjasama responden dan pelbagai pihak yang lain. Sehubungan itu sokongan itu turut diberikan penghargaan. Ini kerana, mereka terpaksa menggunakan masa mereka untuk melengkapkan borang soal selidik yang telah diberikan kepada mereka. Oleh yang demikian, komitmen mereka sama ada secara langsung ataupun tidak langsung adalah perlu dihargai.

3.9 Rumusan

Bab Tiga ini menggariskan perkara penting yang digunakan sebagai panduan dalam menjalankan kajian. Beberapa perkara penting seperti reka bentuk kajian, populasi

dan persampelan dan proses pengumpulan data itu sendiri telah dibincangkan dalam bab ini. Selain itu, pengukuran pembolehubah bagi membentuk skala yang digunakan seterusnya diaplikasikan dalam kajian ini berikutnya juga turut dibincangkan di samping analisis data. Analisis data melibatkan penggunaan analisis korelasi dan regresi yang bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh pembolehubah yang digunakan terhadap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam konteks kajian ini. Bahagian akhir Bab 3 ini turut membincangkan isu etika dalam penyelidikan kerja sosial.

BAB EMPAT

LATAR BELAKANG KAWASAN DAN RESPONDEN

4.1 Pendahuluan

Dalam Bab Tiga sebelum ini telah dibincangkan metodologi kajian yang digunakan dalam kajian ini. Bab ini pula membincangkan latar belakang daerah Kota Bharu, Kelantan yang melibatkan sejarah dan asal usul, kemudahan asas dan struktur pentadbiran. Perbincangan ini juga menjurus kepada latar belakang penduduk yang dikategorikan kepada jantina dan umur, etnik, struktur ekonomi dan tempat tinggal mereka. Turut dibincangkan juga adalah latar belakang responden dari segi jantina dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendapatan dan jumlah anak.

4.2 Latar Belakang Daerah Kota Bharu

Perbincangan latar belakang Kota Bharu, Kelantan adalah ditumpukan kepada aspek sejarah dan asal usul, kemudahan asas dan struktur pentadbiran kerajaan.

4.2.1 Sejarah dan Asal Usul

Nama “Kelantan” dikatakan berasal daripada perkataan “Gelam Hutan” iaitu nama Melayu dari pokok *Melaleuca leucadendron*. Ada juga yang mengatakan namanya berasal daripada perkataan “kilatan” atau “kolam tanah”. Selain itu Negeri Kelantan juga dikenali dengan nama Tanah Serendah Sekebun Bunga, Tanjung Pura, Negeri Cik Siti Wan Kembang dan Serambi Mekah pada masa dahulu (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Sejarah dan asal usul Kelantan adalah tidak begitu jelas, tetapi penemuan arkeologi menunjukkan terdapat kesan penempatan manusia pada zaman prasejarah. Kelantan awal juga mempunyai hubungan dengan Empayar Funan, Empayar Khmer, Srivijaya dan Siam. Pada 1411, Raja Kumar, Raja Kelantan, membebaskan negeri itu dari Siam. Baginda memakai gelaran Sultan Iskandar Shah apabila memeluk Islam. Kelantan kemudian menjadi sebuah pusat perdagangan yang penting pada akhir abad ke-15 (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Pada 1499, Kelantan menjadi negeri naungan Kesultanan Melaka. Dengan kejatuhan Melaka pada 1511, Kelantan dibahagikan dan diperintah oleh ketua-ketua kecil. Dengan ancaman oleh Siam pada 1603, kebanyakan ketua kecil Kelantan bernaung di bawah Persekutuan Pattani Besar. Kerajaan pusat di Pattani membahagikan Kelantan kepada empat wilayah iaitu Kelantan Timur, Kelantan Barat, Legeh dan Hulu Kelantan. Pada 1760, seorang putera raja Kelantan Barat berjaya dalam penyatuan wilayah Kelantan sekarang. Tidak lama kemudian, pada 1764, Long Yunus iaitu putera raja Kelantan Timur, anak Long Sulaiman berjaya merampas takhta kerajaan dan mengisytiharkan diri sebagai Raja Kelantan. Walau bagaimanapun, dengan kemangkatannya, Kelantan dipengaruhi oleh Terengganu (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Pada 1800, Raja Muhammad mengisytiharkan diri sebagai sultan pertama Kelantan. Oleh itu pada 1812, baginda melepaskan diri daripada pengaruh Terengganu dan menjadi negeri ufti Siam yang berasingan. Pada 1820-an, Kelantan merupakan salah satu daripada negeri yang mempunyai penduduk paling ramai dan termakmur di Semenanjung Tanah Melayu kerana berjaya mengelakkan perang dan pertikaian yang menimpa negeri-negeri di selatan dan barat Semenanjung Tanah Melayu. Siam

terus memainkan peranan penting pada abad ke-19. Di bawah syarat Perjanjian British-Siam pada 1909, Siam menyerahkan Kelantan, Terengganu, Kedah dan Perlis kepada British, dan Kelantan menjadi salah satu daripada Negeri-negeri Melayu Tidak Bersekutu di bawah Residen British (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Kelantan merupakan negeri pertama di Malaya yang ditakluk oleh Jepun yang menyerang pada 8 Disember 1941 ketika Perang Dunia II. Semasa pendudukan Jepun, Kelantan sekali lagi dikawal oleh Siam tetapi selepas kekalahan Jepun pada Ogos 1945, Kelantan kembali kepada pemerintahan British. Kelantan menjadi sebahagian Persekutuan Tanah Melayu pada 1 Februari 1948 dan bersama dengan negeri lain mencapai kemerdekaan pada 31 Ogos 1957. Pada 6 September 1963, Kelantan menjadi salah satu negeri-negeri yang membentuk Persekutuan Malaysia (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Jajahan Kota Bharu, Kelantan terdiri daripada daerah-daerah yang lain seperti daerah Badang, Banggu, Dewan Beta, Kadok, Kemumin, Kota, Limbat, Kubang Kerian, Keteher, Panji, Pendek, Peringat, Salor, Sering dan daerah Kota Bharu yang menjadi kawasan kajian dalam penulisan ini (Rajah 4.2.1).

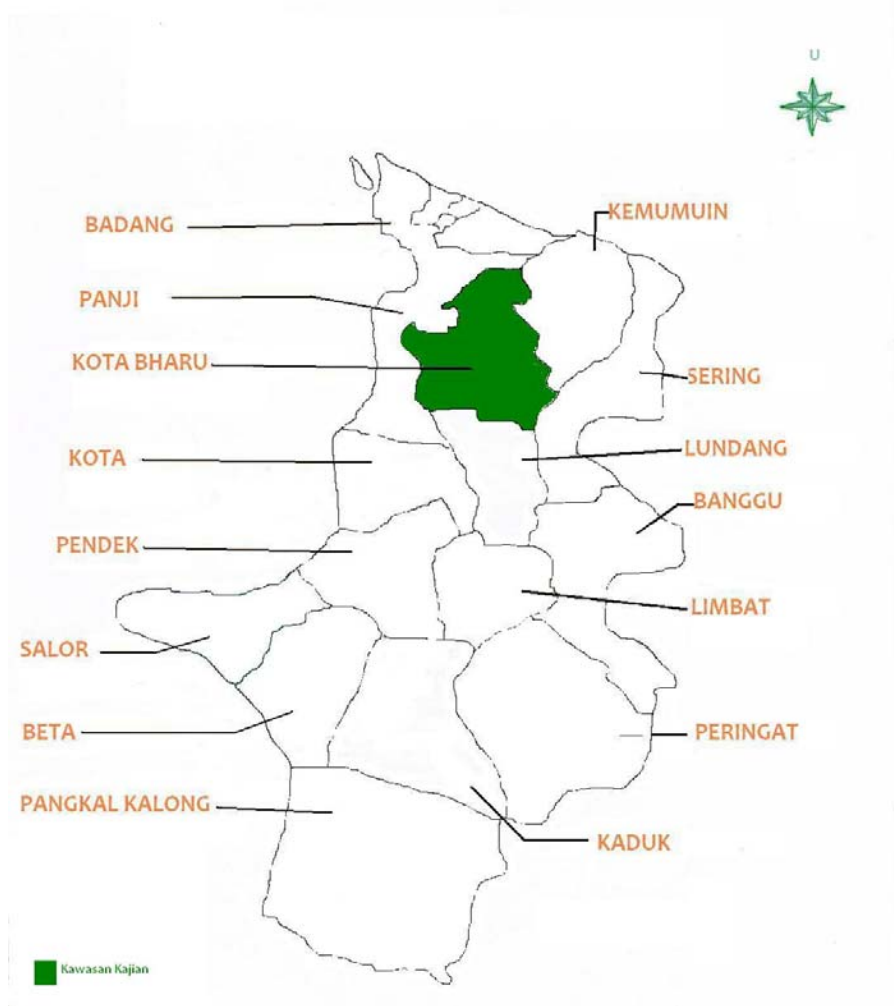
Mengikut salah satu sumber (http://ms.wikipedia.org/wiki/Kota_Bharu, Disember 2009) bandar Kota Bharu telah dibuka dengan rasminya pada tahun 1844 oleh DYMM Sultan Muhammad II sebagai ibu negeri Kelantan yang baru. Ia menggantikan Kota Saba yang tidak lagi sesuai untuk dijadikan pusat pentadbiran negeri kerana sering diancam dengan banjir. Sultan Muhammad II telah bersemayam di sebuah istana yang digelar “Kota Bharu” sempena kota yang baru dibuka oleh

baginda. Bagaimanapun, tidak lama kemudian, Istana Kota Bharu telah ditukar nama kepada Istana Balai Besar kerana kekeliruan yang timbul di antara nama tempat dan juga nama sebuah istana.

Sejak itu, bandar Kota Bharu telah mengalami proses urbanisasi yang pesat dan menjadi tumpuan penduduk. Hari ini, Kota Bharu telah muncul sebagai bandar terbesar di Pantai Timur Malaysia dengan jumlah penduduk melebihi 609, 886 orang (Sumber: http://ms.Wikipedia.Org/wiki/Kota_Bharu, Disember 2009).

Penduduk Kota Bharu amat kaya dengan budaya yang sungguh unik. Lantaran itu, pada 25 Julai 1991, ibu negeri Kelantan ini telah diisytiharkan sebagai kota budaya oleh DYMM Al-Sultan Kelantan. Manakala pada 1 Oktober 2005, ibu negeri Kelantan ini telah diisytiharkan sebagai sebuah bandar raya Islam dengan gelaran “Kota Bharu Bandaraya Islam” (Sumber: http://ms.Wikipedia.Org/wiki/Kota_Bharu, Disember 2009). Akan tetapi pengisytiharan ini bukan bermakna bandar Kota Bharu mendapat status bandaraya seperti Kuala Lumpur. Ia hanya menggelarkan Kota Bharu sebagai Bandar yang bercirikan Islam sebagaimana Melaka digelar Bandaraya Bersejarah kerana bercirikan sejarah (Sumber: http://ms.Wikipedia.Org/wiki/Kota_Bharu, Disember 2009).

PETA DAERAH KOTA BHARU, KELANTAN



(Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011)

Rajah 4.2.1. Kedudukan Daerah Kota Bharu di Negeri Kelantan

4.2.2 Kemudahan Asas

Penyediaan kemudahan asas penduduk merupakan sebahagian daripada keperluan pembangunan bagi sesebuah negeri. Kemudahan asas ini disediakan bagi meningkatkan taraf hidup yang bersesuaian kepada penduduk. Antara kemudahan asas yang dibincangkan dalam penulisan ini adalah kemudahan bekalan air, bekalan elektrik, kemudahan tandas, kemudahan kutipan sampah, kemudahan perumahan, kemudahan hospital, dan kemudahan masjid. Dalam pembangunan sumber air untuk kegunaan penduduk, kerajaan sentiasa berusaha untuk memastikan bekalan air yang mencukupi bagi menampung keperluan penduduk yang semakin bertambah. Bekalan air yang mencukupi merupakan penunjuk penting terhadap taraf perumahan.

Dalam Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia (2000), bekalan air minum merujuk kepada air yang dibekalkan oleh Jabatan Bekalan Air atau agensi swasta yang dipertanggungjawabkan oleh kerajaan negeri kepada pengguna. Air yang dirawat ini biasanya diuji selaras dengan kualiti yang dipersetujui oleh Garis Kualiti Air Minum Kebangsaan (*National Drinking Water Quality Guidelines*).

Pada tahun 2000, kebanyakan negeri menunjukkan perkadaran unit perumahan didiami dengan bekalan air paip yang dirawat melebihi pencapaian peringkat nasional (89.0 peratus) kecuali Kelantan, Sabah dan Sarawak, masing-masing mencatatkan 57.8 peratus, 61.0 peratus dan 62.9 peratus (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Berdasarkan Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia (2000) kemudahan bekalan elektrik adalah merujuk kepada apa jua jenis sumber tenaga yang boleh membekalkan arus elektrik sama ada yang dibekalkan oleh Tenaga

Nasional Berhad (TNB) atau agensi-agensi swasta lain. Ini tidak termasuk bekalan elektrik dari penjana kuasa (*generator*) kepunyaan individu. Bekalan elektrik mungkin untuk 24 jam sehari atau kurang dari 24 jam sehari. Dalam tempoh antara banci, hampir kesemua negeri telah menunjukkan perubahan yang ketara di dalam perkadaran unit perumahan didiami yang mempunyai bekalan elektrik dengan mencatatkan lebih 95.0 peratus.

Selain daripada jenis bekalan air yang dirawat dan elektrik, satu lagi petunjuk yang biasa digunakan untuk mengukur kualiti unit perumahan didiami adalah jenis kemudahan tandas yang digunakan di unit perumahan tersebut. Banci 2000 menunjukkan 98.0 peratus unit kediaman didiami di Malaysia mempunyai berbagai bentuk kemudahan tandas berbanding dengan 95.0 peratus dalam tahun 1991 (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Jadual 4.2.2.1 menunjukkan taburan peratus unit perumahan didiami mengikut kemudahan tandas dan negeri. Dalam Laporan Am Banci Penduduk Malaysia (2000), menunjukkan kebanyakan negeri mencatatkan lebih 90.0 peratus daripada unit perumahan didiami di negeri masing-masing mempunyai kemudahan tandas tarik atau sistem tandas curah/siram.

Bagaimanapun, dapat diperhatikan negeri Sabah dan Wilayah Persekutuan Labuan masih mencatatkan perkadaran yang tinggi bagi unit perumahan didiami yang menggunakan lubang dan ruang tertutup di permukaan air sebagai kemudahan tandas (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000). Kemudahan kutipan sampah adalah merujuk kepada kemudahan kutipan sampah yang disediakan oleh

pihak perbandaran/agensi swasta yang dipertanggungjawabkan sama ada secara percuma atau berbayar (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Jadual 4.2.2.1

Taburan Peratus Unit Perumahan Didiami Mengikut Kemudahan Tandas dan Negeri, Malaysia, 2000

Negeri	Bilangan (Ribu)	Kemudahan Tandas			
		Tandas Tarik	Tandas Curah/ Siram	Lain-lain ^(a)	Tiada
Johor	558.7	70.6	28.6	0.5	0.3
Kedah	338.0	43.1	55.4	0.7	0.8
Kelantan	252.8	21.8	75.3	0.6	2.3
Melaka	132.2	66.6	32.7	0.5	0.2
N. Sembilan	183.5	71.5	27.3	0.6	0.6
Pahang	266.1	58.0	38.8	1.0	2.2
Perak	448.0	64.5	33.0	0.9	1.5
Perlis	44.3	31.8	67.2	0.4	0.6
Pulau Pinang	271.4	71.0	28.5	0.4	0.1
Sabah	455.3	36.1	30.7	25.7	7.4
Sarawak	403.7	49.2	43.6	3.9	3.3
Selangor	843.4	83.2	16.1	0.5	0.3
Terengganu	171.0	32.8	64.5	0.4	2.3
W. P. Kuala Lumpur	297.9	91.0	8.6	0.3	0.1
W. P. Labuan	13.5	60.6	18.8	20.0	0.6
Malaysia	4, 679.7	61.2	33.7	3.4	1.7

(a) Termasuk tandas jenis tong, lubang dan ruang tertutup di permukaan air.

Sumber: Diubahsuai dari Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000

Jadual 4.2.2.2 menunjukkan taburan peratus unit perumahan didiami mengikut kemudahan kutipan sampah dan negeri. Pecahan mengikut negeri menunjukkan negeri-negeri yang lebih bercirikan bandar seperti Selangor (58.3 peratus), Johor (56.8 peratus), Perak (53.0 peratus), Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (52.8 peratus) dan Negeri Sembilan (52.4 peratus) menunjukkan perkadaran kemudahan

kutipan sampah yang lebih tinggi bagi kutipan sampah ke tempat kediaman manakala kutipan sampah ke kawasan ini, peratusan tertinggi adalah di Wilayah Persekutuan Labuan (48.0 peratus), Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (44.2 peratus) dan Terengganu (43.6 peratus) (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Negeri Kelantan, Sabah, Perlis dan Kedah merupakan negeri yang menunjukkan peratusan yang tinggi untuk tiada disediakan kemudahan kutipan sampah (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Jadual 4.2.2.2

Taburan Peratus Unit Perumahan Didiami Mengikut Kemudahan Kutipan Sampah dan Negeri, Malaysia, 2000

Negeri	Bilangan (Ribu)	Kemudahan Kutipan Sampah		
		Ke Tempat Kediaman Ini	Ke Kawasan Ini	Tiada
Johor	558.7	56.8	14.1	29.1
Kedah	338.0	23.3	26.0	50.7
Kelantan	252.8	6.6	23.2	70.2
Melaka	132.2	47.0	15.9	37.1
N. Sembilan	183.5	52.4	15.9	31.7
Pahang	266.1	34.9	20.2	44.9
Perak	448.0	53.0	13.1	33.9
Perlis	44.3	24.1	9.6	66.2
Pulau Pinang	271.4	49.0	39.3	11.7
Sabah	455.3	17.7	15.1	67.2
Sarawak	403.7	36.8	18.1	45.1
Selangor	843.4	58.3	26.4	15.3
Terengganu	171.0	10.5	43.6	45.8
W.P. Kuala Lumpur	297.9	52.8	44.2	2.9
W.P. Labuan	13.5	31.5	48.0	20.5
Malaysia	4,679.7	41.6	23.0	35.4

Sumber: Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000

Penyediaan bagi tiga kemudahan perumahan yang dipilih adalah berbeza-beza di antara ketiga-tiga etnik terbesar di Malaysia. Pada amnya, dalam kalangan warganegara Malaysia, isi rumah Cina pada tahun 2000 mencatatkan peratusan yang tertinggi untuk setiap jenis dari tiga kemudahan yang terpilih, iaitu bekalan air paip yang dirawat, bekalan elektrik dan tandas tarik. Sebaliknya, unit perumahan didiami oleh isi rumah Bumiputera mempunyai peratusan terendah dengan mencatatkan 85.6 peratus bagi bekalan air paip yang dirawat, 94.0 peratus bekalan elektrik dan 47.7 peratus tandas tarik. Ini mungkin disumbangkan oleh isi rumah Bumiputera yang tertumpu di luar bandar khususnya di Sabah dan Sarawak (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Hospital adalah satu kemudahan asas yang penting. Oleh itu, kemudahan hospital tidak terkecuali dititikberatkan oleh sesebuah kerajaan yang memerintah sesebuah negeri. Di Kelantan, terdapat 13 buah hospital termasuk hospital swasta untuk kemudahan penduduk bagi mendapatkan rawatan kesihatan (Sumber: ms.wikipedia/wiki/List_of_hospitals_in_Malaysia, Mac 2011).

Kemudahan asas yang tidak kurang penting juga adalah masjid. Kemudahan ini digunakan bertujuan untuk beramal ibadat, aktiviti keagamaan dan aktiviti yang bercirikan ilmu yang lain. Di negeri Kelantan, terdapat 16 masjid bandar dan jajahan yang disediakan oleh kerajaan negeri bagi kemudahan penduduk (Sumber: www.e-maik.my, Mac 2011), iaitu:

- (a) Masjid Muhammadi, Kota Bharu
- (b) Masjid Al-Sultan Ismail Petra, Kubang Kerian
- (c) Masjid Bandar Telipot, Kota Bharu

- (d) Masjid Bandar Kg. Sireh, Kota Bharu
- (e) Masjid Bandar Langgar, Kota Bharu
- (f) Masjid Bandar As-Salam, Pengkalan Chepa
- (g) Masjid Bandar Mahmudi, Bachok
- (h) Masjid Muhammad Faiz Petra, Gua Musang
- (i) Masjid Bandar Guchil, Kuala Krai
- (j) Masjid Bandar Tengku Faris Petra, Gua Musang
- (k) Masjid Bandar Jeli, Jeli
- (l) Masjid Sultan Yahya Petra, Machang
- (m) Masjid Bandar Pasir Mas, Pasir Mas
- (n) Masjid Bandar Ibrahimi, Pasir Puteh
- (o) Masjid Ismail Petra, Tanah Merah
- (p) Masjid Ismaili, Tumpat

4.2.3 Struktur Pentadbiran Daerah Kota Bharu

Struktur pentadbiran daerah Kota Bharu adalah terletak dalam Jajahan Kota Bharu. Jajahan Kota Bharu merupakan salah satu daripada 10 jajahan pentadbiran negeri Kelantan. Jajahan ini disempadani oleh Jajahan Pasir Mas di sebelah Barat, Jajahan Tumpat di Utara, Jajahan Bachok di Timur dan Jajahan Machang di Selatan. Di bawah pentadbiran Jajahan Kota Bharu ini, terdapat 14 buah daerah (diketuai penggawa), 131 buah mukim (diketuai penghulu) dan 601 buah kampung (Rajah 4.2.3) (Sumber: ms.wikipedia.org/wiki/Jajahan_Kota_Bharu, September 2011).

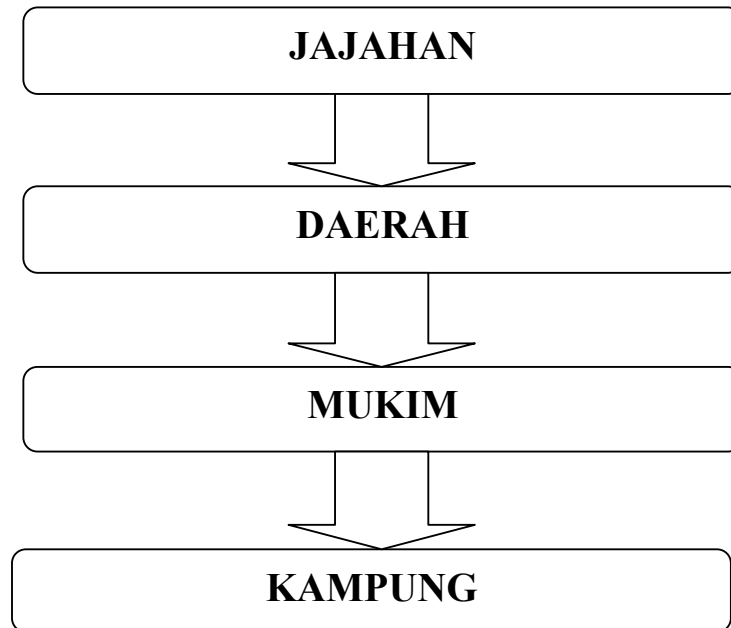
4.3 Latar Belakang Penduduk

Latar belakang penduduk yang menjadi tumpuan kajian ini ialah latar belakang demografi, iaitu jantina dan umur, etnik, struktur ekonomi dan tempat tinggal.

4.3.1 Jantina dan Umur

Merujuk kepada Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia (2010) penduduk di daerah Kota Bharu, Kelantan ini dianggarkan berjumlah 491,237 orang, iaitu

243,999 orang adalah melibatkan jantina lelaki manakala 247,238 orang lagi adalah perempuan. Ini menunjukkan penduduk perempuan melebihi penduduk lelaki dalam konteks kajian ini.



(Sumber: ms.wikipedia.org/wiki/Jajahan_Kota_Bharu, September 2011)

Rajah 4.2.3. Struktur Organisasi Pentadbiran Daerah Kota Bharu, Kelantan

Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia (2000), menjelaskan nisbah jantina penduduk biasanya ditakrifkan sebagai bilangan lelaki bagi setiap 100 perempuan. Keseluruhannya, nisbah jantina ditentukan oleh nisbah jantina semasa lahir, perbezaan kematian kedua-dua jantina di samping perbezaan dalam migrasi bersih. Di Malaysia, seperti juga dengan negara-negara lain di dunia, terdapat lebih ramai kanak-kanak lelaki dilahirkan berbanding perempuan. Bagaimanapun, bagi setiap umur di sepanjang hayat, kadar kematian lelaki selalunya melebihi perempuan. Dengan demikian, lebih semula jadi lelaki dalam sebarang kohort kelahiran telah berkurangan perlahan-lahan. Ini menyebabkan bilangan perempuan melebihi lelaki di

umur tua. Corak ini akan terus wujud kecuali diubah oleh lebih migrasi di umur terpilih.

Jadual 4.3.1.1 meringkaskan nisbah jantina bagi negeri-negeri di Malaysia mengikut kumpulan umur. Terdapat juga perbezaan dalam nisbah jantina di bandar dan luar bandar di Malaysia. Daripada jumlah tersebut, perkadaran terbesar lelaki dalam tahun 2000 dicatatkan di Wilayah Persekutuan Labuan dan Pahang iaitu lelaki melebihi 10.0 peratus daripada perempuan. Begitu juga dengan Sabah dan Johor mencatatkan kadar pertumbuhan tahunan purata yang tinggi. Ini disebabkan oleh aliran migrasi-masuk bersih yang kebanyakannya terdiri daripada golongan lelaki (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Selain itu dalam kalangan kanak-kanak (0-14 tahun), semua negeri mencatatkan jumlah lelaki yang lebih besar daripada perempuan manakala dalam kalangan penduduk umur bekerja (15-64 tahun), negeri yang mengalami migrasi-keluar cenderung mengalami kekurangan bilangan lelaki manakala negeri-negeri yang mengalami migrasi-masuk menunjukkan lebih perkadaran lelaki. Di sepanjang tempoh antara banci, walaupun negeri Pahang mengalami migrasi-keluar kepada negeri lain, kemasukan migran-luar lelaki telah mengekalkan nisbah jantina yang tinggi.

Kekurangan bilangan lelaki lebih cenderung di umur tua terutamanya di Melaka dan Pulau Pinang (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000). Berdasarkan Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia (2000), menunjukkan jumlah lelaki yang lebih besar di negeri Kelantan melebihi perempuan

(0-14 tahun) sebanyak 6.0 peratus manakala dalam kalangan umur bekerja (15-64) dan umur tua (65+) menunjukkan jumlah perempuan melebihi lelaki.

Struktur umur penduduk bergantung kepada perubahan arah aliran kesuburan, mortaliti dan migrasi. Taburan umur mengikut jantina bagi setiap penduduk yang semakin bertambah menyerupai bentuk sebuah piramid iaitu bilangan orang di dalam mana-mana kumpulan umur biasanya lebih kecil dari kumpulan umur sebelumnya yang lebih muda (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Jadual 4.3.1.1

Nisbah Jantina Mengikut Negeri dan Kumpulan Umur, Malaysia, 2000

Negeri	Jumlah	0-14	15-64	65+
	2000	2000	2000	2000
Johor	107	106	110	85
Kedah	99	106	96	85
Kelantan	100	106	96	86
Melaka	101	108	99	81
Negeri Sembilan	105	106	106	85
Pahang	110	106	114	92
Perak	101	106	100	85
Perlis	97	106	94	84
Pulau Pinang	99	106	98	76
Sabah	107	106	108	110
Sarawak	103	105	103	93
Selangor	105	107	105	85
Terengganu	104	105	105	85
W. P. Kuala Lumpur	103	105	103	88
W. P. Labuan	110	103	115	112
Malaysia	104	106	103	83

Sumber: Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000

4.3.2 Etnik

Maklumat kumpulan etnik merupakan salah satu input yang terbesar dalam pembentukan dan pengawasan dasar program kerajaan dalam menyusun semula masyarakat. Kumpulan etnik merujuk kepada orang yang terikat dalam penggunaan dan amalan bahasa/loghat, agama dan adat resam yang sama. Bagi data Banci tahun 2000, klasifikasi etnik khususnya dikategorikan di bawah warganegara Malaysia selepas mengasingkan mereka yang bukan warganegara Malaysia (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Dalam Banci 2000, daripada sejumlah 21.8 juta penduduk yang melaporkan diri mereka sebagai warganegara Malaysia, kira-kira 14.2 juta orang (65.1 peratus) dikelaskan sebagai Bumiputera, 5.6 juta Cina (26.0 peratus) dan 1.6 juta sebagai India (7.7 peratus). Dalam kumpulan Bumiputera, seramai 11.6 juta orang mengenalkan diri mereka sebagai Melayu manakala selebihnya (2.5 peratus) pula dikategorikan sebagai Bumiputera Lain.

Kumpulan 'Bumiputera Lain' adalah terdiri daripada orang Asli di Semenanjung Malaysia dan kumpulan bumiputera tempatan di Sabah, Wilayah Persekutuan Labuan dan Sarawak. Di Sabah dan Wilayah Persekutuan Labuan, Kadazan-Dusun adalah kumpulan etnik yang terbesar iaitu 23.7 peratus daripada jumlah penduduk Sabah dan Wilayah Persekutuan Labuan. Kira-kira 13.3 peratus melaporkan mereka sebagai Cina manakala 16.9 peratus adalah Bajau. 'Bumiputera Lain', Sulu dan Orang Sungai membentuk sebahagian besar daripada jumlah penduduk Sabah dan Wilayah Persekutuan Labuan sebanyak 3.3 peratus. Manakala Iban, Cina dan Melayu adalah kumpulan etnik terbesar di Sarawak, masing-masing membentuk 30.1 peratus,

26.7 peratus dan 23.0 peratus dari jumlah penduduk negeri berkenaan (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

4.3.3 Struktur Ekonomi

Negeri Kelantan merupakan sebuah negeri di Malaysia yang kaya dengan sumber asli. Ia mempunyai keluasan lebih kurang 14,922 km² dan terletak di Timur Laut Semenanjung Malaysia. Negeri ini berhadapan dengan Laut China Selatan dan bersempadan dengan Thailand. Kelantan ialah sebuah negeri berasaskan *agrarian* (pertanian) yang mempunyai banyak kawasan tanaman padi dan perkampungan nelayan (Sumber: www.upen.kelantan.gov.my, April 2011).

Struktur ekonomi negeri Kelantan adalah berasaskan kepada pertanian, pasar tani, perkilangan, perikanan, pelancongan, perladangan dan pelaburan. Struktur pertanian yang dijalankan adalah berasaskan kepada penanaman padi, tembakau dan getah. Padi adalah pertanian utama ditanam selain dari tembakau dan getah yang kebanyakannya ditanam di sekitar Jajahan Pasir Puteh, Kelantan (Sumber: www.upen.kelantan.gov.my, April 2011).

Selain struktur pertanian terdapat juga struktur pasar tani. Ia melibatkan aktiviti jual beli hasil tani yang dilakukan di Pasar Besar Siti Khadijah. Pasar ini dinamakan sedemikian bersempena dengan isteri pertama Nabi Muhammad s.a.w yang merupakan seorang ahli perniagaan. Nama ini bersesuaian bagi sebuah pasar kerana sebahagian besar peniaga yang menjalankan aktiviti ekonomi di dalamnya terdiri daripada golongan wanita (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011). Selain struktur pertanian dan pasar tani, struktur perkilangan juga tidak terkecuali mendapat perhatian dari kerajaan negeri yang memerintah. Struktur ini melibatkan aktiviti

perindustrian berat yang kian pesat dibangunkan di kawasan perindustrian Pengkalan Chepa (Sumber: www.upen.kelantan.gov.my, April 2011).

Struktur ekonomi yang tidak kurang penting dijalankan oleh penduduk negeri Kelantan ialah struktur perikanan. Ini kerana kegiatan menangkap ikan merupakan sumber pendapatan utama bagi nelayan yang tinggal di pesisir pantai khususnya di Tok Bali (Sumber: www.upen.kelantan.gov.my, April 2011).

Struktur pelancongan turut menjana pendapatan ekonomi bagi negeri Kelantan. Struktur ini dapat dikategorikan kepada empat zon iaitu zon sejarah (Masjid Kampung Laut, Makam Raja Abdullah, Bank Kerapu, Tokong Mek Temple dan Masjid Muhammadi Kota Bharu), zon pantai (Pantai Sri Tujuh, Pantai Irama Bachok dan Pantai Cahaya Bulan), zon membeli-belah (Pengkalan Kubor, Rantau Panjang, Pusat Membeli-belah KB Mall, Pasar Borong Wakaf Che Yeh dan Pasar Siti Khadijah) dan zon pergunungan (Gunung Stong) (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Struktur perladangan juga turut mendapat perhatian kerajaan negeri untuk dijanakan. Struktur ini menunjangi ekonomi negeri dengan ladang-ladang kelapa sawit, dan ladang-ladang perhutanan yang menguasai peratusan yang besar bagi tanah-tanah pertanian. Ini diikuti dengan penanaman sayur-sayuran, bunga-buangaan dan tanaman komersial di Tanah Tinggi Lojing yang mula mencuri perhatian orang ramai kini (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Sebagai salah sebuah negeri di Malaysia, negeri Kelantan tidak ketinggalan dalam menawarkan suatu keadaan yang kondusif bagi struktur pelaburan negeri. Hal ini

kerana, sejak tahun 1994 lagi, kerajaan negeri telah menubuhkan sebuah Pusat Pelaburan Negeri yang bertindak sebagai *One Stop Agency* yang bertanggungjawab mempromosi, mengurus, menilai dan memproses semua struktur pelaburan negeri. Pusat ini juga bertanggungjawab dalam memantau projek-projek pelaburan yang akan dan yang telah diluluskan kerajaan negeri (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

Selanjutnya, pelbagai insentif bakal ditawarkan kepada pelabur-pelabur yang berminat untuk melabur di Kelantan. Di antara insentif-insentif yang ditawarkan oleh Kerajaan Negeri ialah pengurangan premium tanah bagi projek-projek yang diberi keutamaan. Di samping itu kelonggaran turut ditawarkan berkaitan industri batu marmar, pemberian hak milik kekal dan penarafan semula Tanah Rizab Melayu bagi projek-projek *flagship* yang telah diberi keutamaan oleh kerajaan negeri (Sumber: www.kelantan.gov.my, Mac 2011).

4.3.4 Tempat Tinggal

Tempat tinggal responden kajian yang akan dibincangkan dalam bahagian ini ditumpukan kepada kawasan bandar dan luar bandar. Pertumbuhan penduduk yang tidak sama bukan sahaja menghasilkan perubahan dalam taburan penduduk tetapi juga perubahan antara bandar dan luar bandar. Banci Penduduk 2000 mentakrifkan kawasan bandar ialah kawasan yang diwartakan serta kawasan tepu bina yang bersempadan dengannya dan gabungan kedua-dua kawasan ini mempunyai penduduk seramai 10,000 orang atau lebih semasa Banci Penduduk 2000 (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Jadual 4.3.4.1 menunjukkan dalam tahun 2000, 14.4 juta orang atau 62.0 peratus daripada jumlah penduduk tinggal di kawasan bandar berbanding dengan 51.0 peratus dalam tahun 1991 dan 34.0 peratus dalam tahun 1980. Perkadaran penduduk kawasan bandar yang tinggi dalam tahun 2000 adalah disebabkan oleh pertambahan semula jadi dan aliran migrasi tetapi juga penambahan kepada kawasan tepu bina. Ini menunjukkan kawasan-kawasan tepu bina yang mempunyai ciri-ciri bandar mencerminkan paras perbandaran yang realistik selaras dengan pembangunan pembangunan pesat yang berlaku sepanjang tempoh antara banci (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

Jadual 4.3.4.1

Paras Perbandaran Mengikut Negeri, Malaysia, 1970, 1980, 1991 dan 2000^(a)

Negeri	Peratusan Bandar			
	1970	1980	1991	2000 (disesuaikan)
Johor	26.3	35.2	47.8	65.2
Kedah	12.6	14.4	32.5	39.3
Kelantan	15.1	28.1	33.5	34.2
Melaka	25.1	23.4	38.7	67.2
Negeri Sembilan	21.6	32.6	42.0	53.4
Pahang	19.0	26.1	30.4	42.0
Perak	27.5	32.2	53.6	58.7
Perlis	:	8.9	26.6	34.3
Pulau Pinang	51.0	47.5	75.0	80.1
Sabah	16.9	19.9	33.2	48.0
Sarawak	15.5	18.0	37.6	48.1
Selangor	9.5	34.2	75.2	87.6
Terengganu	27.0	42.9	44.5	48.7
W.P. Kuala Lumpur	100.0	100.0	100.0	100.0
W.P. Labuan	:	46.3	48.4	77.7
Malaysia	26.8	34.2	50.7	62.0

^(a) Paras perbandaran telah dikira mengikut definisi Bandar yang telah digunakan dalam banci-banci berkaitan.

: Tidak berkenaan.

Sumber: Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000

Jadual 4.3.4.1 juga menunjukkan selain daripada Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur, negeri-negeri dengan paras perbandaran yang tinggi dalam tahun 2000 ialah Selangor dan Pulau Pinang masing-masingnya dengan 87.6 peratus dan 80.1 peratus. Negeri-negeri yang mempunyai tahap perbandaran yang rendah ialah Kelantan (34.2 peratus), Perlis (34.3 peratus), Kedah (39.3 peratus), Pahang (42.0 peratus) dan Sabah (48.0 peratus) (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

4.4 Latar Belakang Responden

Bahagian ini menjelaskan tentang latar belakang responden, iaitu jantina dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendapatan dan jumlah anak.

4.4.1 Jantina dan Umur

Kajian ini melibatkan 262 orang kakitangan kerajaan negeri yang berkhidmat di pejabat-pejabat kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan. Daripada jumlah ini, 157 orang daripadanya adalah pegawai perempuan, dan selebihnya iaitu 104 orang adalah pegawai lelaki (Jadual 4.4.1 (a)).

Jadual 4.4.1 (a)

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Jantina

Jantina	Jumlah	Peratus
Lelaki	104	39.8
Perempuan	157	60.2
Jumlah	262	100.0

Ini menunjukkan sebahagian besar daripada responden yang dikaji adalah responden perempuan. Berdasarkan kepada realiti semasa di Malaysia, jumlah wanita sama ada di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) atau di kebanyakan sektor pekerjaan, jumlah wanita melebihi jumlah lelaki.

Jamilah Ariffin (1994) dalam *Reviewing Malaysian Women's Status* umpamanya telah mendedahkan beberapa faktor yang boleh membantu dalam menjelaskan peningkatan penglibatan golongan wanita di sektor pekerjaan. Faktor terpenting yang ditunjukkan adalah pendidikan. Perubahan sikap keluarga terhadap kepentingan pendidikan secara formal anak perempuan telah menjadikan mereka mendapat peluang pendidikan yang saksama di samping motivasi dan galakan yang berterusan. Faktor ini menyebabkan peningkatan yang ketara dari segi tahap pendidikan wanita.

Oleh itu, dengan adanya pendidikan yang asas, pengetahuan dan kemahiran, golongan wanita mempunyai peluang yang lebih tinggi bagi menempatkan diri mereka di sektor pekerjaan. Selain itu perbincangan tidak formal dengan beberapa orang pegawai kerajaan negeri yang ditemui semasa proses pengumpulan data turut memberi komen atau pendapat yang sama iaitu pegawai wanita di tempat kerja mereka adalah melebihi pegawai lelaki (Jamilah Ariffin, 1994).

Jadual 4.4.1 (b) menunjukkan taburan dan peratusan pegawai kerajaan mengikut umur. Hasil analisis menunjukkan kategori umur yang berusia 40 tahun dan lebih adalah melebihi dari kategori umur yang lain iaitu berjumlah 103 orang daripada 262 orang responden yang dikaji dengan peratusannya adalah 41.5 peratus.

Jadual 4.4.1 (b)

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Umur

Umur	Jumlah	Peratus
19 tahun dan kurang	3	1.2
20 - 29	82	33.1
30 - 39	60	24.2
40 tahun dan lebih	103	41.5
Jumlah	248	100.0

Bagi kategori umur kedua tertinggi adalah 20 - 29 tahun yang berjumlah 82 orang dengan peratusannya adalah 33.1 peratus. Seterusnya kategori umur di antara 30 - 39 tahun adalah berjumlah 60 orang dengan peratusannya adalah 24.2 peratus. Kategori umur yang paling rendah jumlahnya adalah 19 tahun dan kurang yang berjumlah tiga orang dengan peratusannya adalah 1.2 peratus.

4.4.2 Etnik

Selain jantina dan umur, latar belakang responden dari segi etnik juga turut dianalisis. Secara keseluruhannya, semua pegawai yang menjadi responden dalam kajian ini adalah daripada etnik Melayu.

Ini menunjukkan etnik Melayu merupakan kumpulan majoriti yang berkhidmat dengan agensi-agensi yang berkaitan di sektor kerajaan di negeri Kelantan. Kebanyakan kakitangan di pejabat-pejabat kerajaan di daerah Kota Bharu adalah dari etnik Melayu. Pegawai daripada etnik selain Melayu boleh dikatakan tidak ada. Berdasarkan pada Banci Penduduk Tahun 2000, etnik Melayu merupakan etnik yang terbesar dengan peratusannya adalah 95 peratus diikuti dengan etnik Cina 3.8

peratus, etnik India 0.3 peratus dan lain-lain etnik 0.9 peratus (ms.wikipedia.org/wiki/Demografi_Kelantan, Oktober 2010).

4.4.3 Agama

Dari segi agama pula, disebabkan semua responden kajian adalah daripada etnik Melayu, maka agama responden dalam konteks kajian ini adalah Islam sahaja. Oleh yang demikian, orang Melayu dan Islam boleh dikatakan sinonim, malah orang Melayu yang beragama selain Islam boleh dikatakan tidak ada.

Berdasarkan Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia (2000) etnik Melayu merupakan kumpulan etnik yang utama berbanding dengan etnik-etnik yang lain. Secara tidak langsung ia memberi gambaran agama Islam adalah agama yang dominan dianuti oleh responden yang dikaji iaitu 95.0 peratus beragama Islam, Buddha (3.9 peratus), Kristian (0.2 peratus), dan Hindu (0.2 peratus) (Laporan Am Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia, 2000).

4.4.4 Status dan Tempoh Perkahwinan

Selain dari itu, status dan tempoh perkahwinan juga turut dikaji dalam penulisan ini.

Jadual 4.4.4 (a)

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Jumlah	Peratus
Bujang	56	21.5
Berkahwin	197	75.5
Janda/Balu	7	2.7
Duda	1	0.4
Jumlah	261	100.0

Jadual 4.4.4 (a) menunjukkan jumlah dan peratusan pegawai kerajaan mengikut status perkahwinan. Seramai 197 orang daripada 262 orang responden yang dikaji telah “berkahwin” dengan peratusannya adalah 75.5 peratus. Ini diikuti dengan responden yang berstatus “bujang” seramai 56 orang dengan peratusannya 21.5 peratus. Seterusnya responden yang berstatus “janda/balu” berjumlah tujuh orang dengan peratusannya 2.7 peratus diikuti dengan responden berstatus “duda” hanya seorang dengan peratusannya adalah 0.4 peratus.

Jadual 4.4.4 (b) menunjukkan taburan jumlah dan peratusan pegawai kerajaan mengikut tempoh perkahwinan. Hasil analisis menunjukkan 75 orang daripada 262 orang responden yang dikaji telah berkahwin di antara 0 - 9 tahun dengan peratusannya adalah 38.3 peratus. Ini diikuti dengan 41 orang responden yang berkahwin dalam tempoh 28 - 36 tahun dengan peratusannya adalah 20.9 peratus. Bagi responden yang tempoh perkahwinannya di antara 10 - 18 tahun dan 19 - 27 tahun menunjukkan jumlah yang sama iaitu seramai 40 orang dengan masing-masing peratusannya adalah 20.4 peratus.

Jadual 4.4.4 (b)

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Tempoh Perkahwinan

Tempoh Perkahwinan	Jumlah	Peratus
0 - 9	75	38.3
10 - 18	40	20.4
19 - 27	40	20.4
28 - 36	41	20.9
Jumlah	196	100.0

Data mengenai tempoh perkahwinan menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri telah mendirikan rumah tangga kurang dari 10 tahun. Hal ini adalah disebabkan sebahagian besar mereka yang menjadi responden adalah mereka yang masih muda.

4.4.5 Tahap Pendidikan

Tahap pendidikan responden yang dikaji juga turut diberikan perhatian bagi melengkapkan penulisan ini. Jadual 4.4.5 menunjukkan taburan jumlah dan peratusan pegawai kerajaan mengikut tahap pendidikan. Seramai 113 orang daripada 262 orang responden yang mempunyai pendidikan tahap STPM/Sijil/Diploma dengan peratusannya adalah 43.5 peratus. Ini diikuti dengan responden yang mempunyai pendidikan tahap SPM seramai 103 orang dengan peratusannya adalah 39.6 peratus. Bagi responden yang mempunyai pendidikan tahap Ijazah pula hanya seramai 38 orang manakala responden yang mempunyai pendidikan tahap Sarjana seramai enam orang dengan peratusannya adalah 2.3 peratus. Namun, tidak terdapat responden yang mempunyai pendidikan pada peringkat Ph. D dalam analisis kajian ini.

Jadual 4.4.5

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan	Jumlah	Peratus
SPM	103	39.6
STPM/Sijil/Diploma	113	43.5
Ijazah	38	14.6
Sarjana	6	2.3
Ph. D	-	
Jumlah	260	100.0

Besarnya peratusan responden yang memiliki STPM/Sijil/Diploma berkemungkinan berkaitan dengan tahap pendidikan penduduk negeri Kelantan yang semakin meningkat berbanding masa-masa lalu.

4.4.6 Tempoh dan Gred Pekerjaan

Tempoh dan gred pekerjaan responden yang dikaji juga diberikan perhatian dalam penulisan ini. Jadual 4.4.6 (a) menunjukkan taburan jumlah dan peratusan pegawai kerajaan mengikut tempoh pekerjaan. Tempoh pekerjaan pegawai kerajaan bagi tempoh 10 tahun dan kurang adalah seramai 123 orang daripada 262 orang responden yang dikaji dengan peratusannya adalah 51.7 peratus.

Ini diikuti dengan tempoh pekerjaan pegawai kerajaan di antara 21 - 30 tahun yang berjumlah 54 orang dengan peratusannya adalah 22.7 peratus. Seterusnya tempoh pekerjaan pegawai kerajaan yang berkhidmat di antara 11 - 20 tahun adalah seramai 40 orang dengan peratusannya adalah 16.8 peratus manakala bagi pegawai kerajaan yang telah berkhidmat bagi tempoh 31 tahun dan lebih adalah seramai 21 orang dengan peratusannya adalah 8.8 peratus.

Jadual 4.4.6 (a)

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Tempoh Pekerjaan

Tempoh Pekerjaan	Jumlah	Peratus
10 tahun dan kurang	123	51.7
11 - 20	40	16.8
21 - 30	54	22.7
31 tahun dan lebih	21	8.8
Jumlah	238	100.0

Jadual 4.4.6 (b) menunjukkan taburan jumlah dan peratusan pegawai kerajaan mengikut gred pekerjaan. Berdasarkan analisis, 163 orang daripada 262 orang responden adalah dari gred N17 (67.6 peratus). Ini diikuti dengan 23 orang responden bagi gred N27 (9.5 peratus). Bagi gred N1 pula terdapat seramai 20 orang responden (8.3 peratus) diikuti dengan gred N22 iaitu sembilan orang responden (3.7 peratus).

Jadual 4.4.6 (b)

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Gred Pekerjaan

Gred Pekerjaan	Jumlah	Peratus
N1	20	8.3
N17	163	67.6
N22	9	3.7
N26	4	1.7
N27	23	9.5
N29	5	2.1
N32	1	0.4
N41	8	3.3
N44	4	1.7
N48	3	1.2
N52-N54	1	0.4
Jumlah	241	100.0

Seterusnya gred pekerjaan N41 menunjukkan hanya lapan orang responden sahaja dengan peratusannya adalah 3.3 peratus. Bagi kategori gred pekerjaan N29 menunjukkan seramai lima orang responden dengan peratusannya adalah 2.1 peratus. Responden yang berada pada gred pekerjaan N26 dan N44 menunjukkan empat orang responden dengan peratusannya adalah 1.7 peratus manakala kategori gred pekerjaan N54 pula menunjukkan hanya seorang responden dengan kadar

peratusannya adalah 0.4 peratus. Namun, tidak terdapat responden yang berada pada gred pekerjaan N52 dalam konteks kajian ini.

4.4.7 Jumlah Pendapatan

Jumlah pendapatan responden turut diberikan perhatian yang sama penting dengan yang lain bagi melengkapkan penulisan ini. Jadual 4.4.7 menunjukkan taburan jumlah dan peratusan pegawai kerajaan mengikut jumlah pendapatan.

Jadual 4.4.7

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Jumlah Pendapatan

Jumlah Pendapatan	Jumlah	Peratus
2, 500 ke bawah	194	85.1
2, 500 - 5, 000	31	13.6
5, 000 - 7, 500	3	1.3
Jumlah	228	100.0

Melalui analisis yang dibuat, 194 orang daripada 262 orang responden yang dikaji memiliki jumlah pendapatan di bawah RM 2,500.00 dengan peratusannya adalah 85.1 peratus. Ini diikuti dengan 31 orang responden yang memiliki jumlah pendapatan di antara RM 2,500.00 - RM 5,000.00 dengan peratusannya adalah 13.6 peratus manakala responden yang memiliki jumlah pendapatan di antara RM 5,000.00 - RM 7,500.00 pula menunjukkan hanya tiga orang responden dengan peratusannya adalah 1.3 peratus.

4.4.8 Jumlah Anak

Jadual 4.4.8 menunjukkan taburan jumlah dan peratusan pegawai kerajaan mengikut jumlah anak yang mereka miliki.

Seramai 122 orang daripada 262 orang responden yang dikaji mempunyai jumlah anak di antara 4 orang anak dan kurang dengan peratusannya adalah 68.2 peratus. Ini diikuti dengan 50 orang responden yang mempunyai jumlah anak di antara 5 - 8 orang anak dengan peratusannya adalah 27.9 peratus manakala tujuh orang responden mempunyai jumlah anak di antara 9 orang anak dan lebih (3.9 peratus). Boleh dikatakan saiz keluarga responden adalah tidak besar.

Jadual 4.4.8

Taburan Jumlah dan Peratusan Pegawai Kerajaan Mengikut Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah	Peratus
4 dan kurang	122	68.2
5 - 8	50	27.9
9 dan lebih	7	3.9
Jumlah	179	100.0

4.5 Rumusan

Secara keseluruhannya bab ini membincangkan latar belakang di daerah Kota Bharu, Kelantan dari aspek sejarah dan asal usul, kemudahan asas dan struktur pentadbiran kerajaan negeri. Selain itu, perbincangan turut diarahkan kepada latar belakang penduduk dari aspek jantina dan umur, etnik, struktur ekonomi dan tempat tinggal. Seterusnya analisis latar belakang 262 orang pegawai kerajaan juga dibincangkan dalam bab ini. Antara aspek-aspek latar belakang pegawai kerajaan yang dianalisis adalah melibatkan jantina dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendidikan dan jumlah anak.

BAB LIMA

KECENDERUNGAN DISKRIMINASI

5.1 Pendahuluan

Dalam Bab Empat sebelum ini telah dibincangkan latar belakang kawasan dan sosio-demografi responden. Bab ini pula membincangkan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam kalangan responden tersebut. Perbincangan ini diarahkan kepada bentuk-bentuk diskriminasi yang sering menimpa pekerja wanita di tempat kerja. Bentuk-bentuk tersebut adalah kenaikan pangkat, peluang pembangunan kerjaya, pembuatan keputusan penting jabatan, beban tugas, penilaian prestasi dan perekrutan dan pemilihan staf yang baharu. Bab ini juga membincangkan pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi, khususnya tahap pengetahuan, tahap kecenderungan diskriminasi dan sikap mengenai maksud diskriminasi, bentuk diskriminasi dan sebab berlakunya diskriminasi. Tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita yang menjadi tumpuan analisis ialah tahap kecenderungan diskriminasi secara umum dan tahap kecenderungan diskriminasi mengikut profil latar belakang pegawai kerajaan negeri yang menjadi tumpuan kajian.

5.2 Bentuk Diskriminasi

Antara bentuk-bentuk diskriminasi yang diteroka dalam kajian ini adalah dari segi kenaikan pangkat, peluang pembangunan kerjaya, pembuatan keputusan penting jabatan, beban tugas, penilaian prestasi dan perekrutan dan pemilihan staf.

5.2.1 Kenaikan pangkat

Bentuk diskriminasi dari segi kenaikan pangkat menggunakan empat item untuk menjelaskan pengetahuan responden yang dikaji dalam kajian ini. Jadual 5.2.1 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks diskriminasi dari segi kenaikan pangkat.

Jadual 5.2.1

Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Kenaikan Pangkat

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
d1	Insiden diskriminasi di tempat kerja saya berlaku dalam kenaikan pangkat.	2.8	1.02
d2	Terdapat diskriminasi kenaikan pangkat di tempat kerja saya.	2.9	0.97
d3	Diskriminasi kenaikan pangkat masih terus dilakukan di tempat kerja saya.	2.8	1.01
d15	Sekatan kenaikan pangkat ke atas pekerja wanita merupakan salah satu tingkah laku diskriminasi di tempat kerja.	2.8	1.17
Purata Keseluruhan		2.8	1.04

Item yang memperolehi min yang tertinggi ialah item d2, iaitu 2.9, manakala item d1, d3 dan d15 memperolehi min yang terendah, dengan masing-masing 2.8. Purata min keseluruhan bagi semua item ini adalah 2.8. Ini menunjukkan kebanyakan daripada pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil ialah item d2 iaitu 0.97 manakala item d15 menunjukkan nilai sisihan piawai yang besar iaitu 1.17. Ia dapat dijelaskan melalui semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi tingkah laku diskriminasi

yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri dari segi kenaikan pangkat di tempat kerja.

Isu diskriminasi dalam kenaikan pangkat juga berlaku di tempat lain. Junaidah Abd. Karim dan Wan Izatul Asna Wan Talaat (2008) umpamanya mendapati selain penampilan fizikal, diskriminasi gender juga berlaku melalui polisi terhadap wanita berkahwin, hamil, berat badan, umur persaraan, kenaikan pangkat dan keperluan perubatan.

Selain itu, kajian juga mendapati krew kabin wanita yang berusia lebih 40 tahun cenderung untuk diberhentikan kerja atas alasan mempunyai masalah domestik dengan kadar ponteng kerja yang tinggi. Syarikat penerbangan berkenaan juga memberhentikan kakitangan wanitanya yang mengandung sebelum tempoh bekerja mereka mencapai lima tahun.

Kajian mereka dilakukan bertitik-tolak daripada kes rayuan perbicaraan Beatrice Fernandez terhadap *Malaysian Airlines System (MAS)* berhubung pemberhentian wanita itu atas alasan mengandung pada 1991 seperti terkandung dalam perjanjian bersama, yang ditolak oleh Mahkamah Tinggi pada 2005. Oleh itu menurut Junaidah Abd. Karim dan Wan Izatul Asna Wan Talaat (2008) lagi, tindakan tersebut jelas mendiskriminasikan wanita malah menyalahi peraturan undang-undang di bawah Perlembagaan Persekutuan, Akta Pekerja 1955 dan Konvensyen Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW) (Sumber: Industri Penerbangan Didakwa Amal Diskriminasi Wanita, Utusan Malaysia, Januari 2008).

Selain itu satu lagi kajian yang tidak kurang pentingnya yang dilakukan oleh Rosiatimah Mohd Isa *et. al* (2002) ke atas tiga universiti awam iaitu UiTM, UUM dan USM untuk meneliti persepsi golongan akademik tentang perkara tersebut. Hasil kajian mendapati responden di ketiga-tiga IPTA tersebut, memberi peluang yang sama rata kepada wanita untuk menjawat jawatan sebagai ketua akademik. Hasil kajian juga menunjukkan adanya pengiktirafan bukan sahaja daripada golongan wanita tetapi juga golongan lelaki kepada kepemimpinan akademik wanita di universiti. Namun begitu, mereka tidak menafikan wanita terpaksa berusaha keras dan bekerja lebih gigih berbanding lelaki dalam usaha mendapatkan kenaikan pangkat dan memegang jawatan utama di universiti.

Melalui beberapa kajian yang dilakukan sebelum ini, diskriminasi dapat diinterpretasikan sebagai satu bentuk penindasan oleh pihak tertinggi jabatan terutamanya dalam konteks kenaikan pangkat. Hal ini kerana pekerja wanita terpaksa berusaha melebihi lelaki dalam aspek kenaikan pangkat.

5.2.2 Peluang Pembangunan Kerjaya

Item yang telah digunakan melibatkan bentuk diskriminasi dari segi pembangunan kerjaya melibatkan dua item sahaja. Jadual 5.2.2 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks diskriminasi dari segi peluang pembangunan kerjaya. Item d5 memperolehi min yang tertinggi iaitu 3.0 manakala item d4 memperolehi min yang terendah iaitu 2.7. Purata min keseluruhan bagi kedua-dua item ini adalah 2.8. Ini menunjukkan kebanyakan daripada pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Jadual 5.2.2

Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Peluang Pembangunan Kerjaya

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
d4	Terdapat insiden diskriminasi ke atas wanita dari segi pembahagian peluang pembangunan kerjaya di tempat kerja saya.	2.7	0.99
d5	Pekerja lelaki mempunyai peluang yang lebih besar untuk dilibatkan diri dalam program pembangunan kerjaya.	3.0	1.10
Purata Keseluruhan		2.8	1.05

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil adalah item d4 iaitu 0.99 manakala item d5 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.10. Ia dapat dijelaskan dengan semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi tingkah laku diskriminasi yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri dari segi peluang pembangunan kerjaya di tempat kerja.

Isu peluang pembangunan kerjaya juga turut berlaku di institusi kewangan. Nurzarina Abd Aziz (2001) dalam kajian beliau cuba meneliti sikap terhadap para pengurus wanita dan halangan-halangan dalam mencapai kemajuan dalam kerjaya mereka. Objektif utama kajian beliau ialah untuk menilai sikap pihak pengurusan di sebuah bank komersial tempatan dan perkaitannya dengan pencapaian prestasi para pengurus wanita.

Berdasarkan hasil kajian beliau, faktor jantina, ciri-ciri prestasi dalaman dan pencapaian akademik mempunyai kesan signifikan dalam mempengaruhi sikap pihak pengurusan terhadap pengurus wanita. Seterusnya beliau juga mencadangkan

langkah proaktif harus diambil bagi memastikan para pengurus wanita tidak meninggalkan organisasi (Nurzarina Abd Aziz, 2001).

Dalam konteks diskriminasi dari segi peluang pembangunan kerjaya, dapatlah disimpulkan pihak pengurusan tertinggi jabatan membezakan pekerja-pekerja mereka. Pembezaan tersebut adalah berasaskan kepada jantina, ciri-ciri prestasi pekerja dan tahap pendidikan seseorang pekerja.

5.2.3 Pembuatan Keputusan Penting Jabatan

Pembuatan keputusan penting jabatan merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang digunakan dalam kajian ini. Ia dapat dihuraikan berdasarkan tiga item yang dikenal pasti. Jadual 5.2.3 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks diskriminasi dari segi pembuatan keputusan penting jabatan. Item d6 memperolehi min yang tertinggi iaitu 2.8 manakala item d8 memperolehi min yang terendah iaitu 2.4. Purata min keseluruhan item dalam bahagian ini adalah 2.6. Ini menunjukkan kebanyakan pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil adalah bagi item d7 iaitu 0.96 manakala d6 menunjukkan nilai yang besar iaitu 0.99. Ia dapat dijelaskan melalui semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi tingkah laku diskriminasi yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri dari segi pembuatan keputusan penting jabatan di tempat kerja mereka.

Isu diskriminasi dalam bentuk pembuatan keputusan penting jabatan sememangnya berlaku di tempat kerja. Oleh itu diskriminasi bentuk ini telah diberi perhatian yang serius oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. Salah satu

daripada dasar kementerian ini adalah Dasar 30 peratus Wanita Peringkat Pembuat Keputusan. Dasar ini dilaksanakan setelah kerajaan bersetuju untuk meningkatkan peluang sekurang-kurangnya 30 peratus wanita di peringkat pembuat keputusan dalam sektor awam dan mengharapkan sektor swasta dan pertubuhan sukarela dapat melaksanakan dasar yang sama (Sumber: www.kpwkm.gov.my, Februari 2011).

Jadual 5.2.3

Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Pembuatan Keputusan Penting Jabatan

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
d6	Terdapat diskriminasi ke atas wanita dari segi pembuatan keputusan penting jabatan di tempat kerja saya.	2.8	0.99
d7	Di tempat kerja saya, terdapat pembuatan keputusan penting jabatan diberikan kepada pekerja lelaki sahaja.	2.5	0.96
d8	Di tempat kerja saya, pembuatan keputusan penting jabatan masih terus diberikan kepada pekerja lelaki sahaja.	2.4	0.98
Purata Keseluruhan		2.6	0.98

Menurut Shahrizat Abdul Jalil, dasar ini diwujudkan bertitik-tolak daripada kesedaran yang timbul apabila wanita yang bekerja menghadapi banyak cabaran. Ini kerana wanita mempunyai peranan penting iaitu sebagai suri rumah dan pekerja (Sumber: Sasaran 30 Peratus, Utusan Malaysia, Ogos 2006).

Menurut beliau lagi, ramai wanita merasakan mereka tersepit di antara menjaga anak-anak dan ibu bapa yang telah tua. Pada masa yang sama, mereka menghadapi suasana di tempat kerja iaitu kriteria bagi kedudukan tinggi hanya sesuai untuk mereka yang bekerja sepenuh masa dan meletakkan kerja sebagai keutamaan kerjaya (Sumber: Sasaran 30 Peratus, Utusan Malaysia, Ogos 2006).

Diskriminasi adalah satu isu ketidakaksamaan gender oleh pihak atasan dalam konteks pembuatan keputusan penting jabatan. Ini kerana kadar penyertaan wanita yang memegang jawatan penting masih jauh ketinggalan berbanding lelaki. Hal ini disebabkan secara tradisinya wanita diibaratkan sebagai pengurus rumah tangga. Mereka terpaksa bertarung dengan masalah asas berkaitan keluarga dan masyarakat (Sumber: Sasaran 30 Peratus, Utusan Malaysia, Ogos 2006).

5.2.4 Beban Tugas

Kategori bentuk diskriminasi berasaskan beban tugas pula melibatkan dua item untuk diuraikan dalam konteks kajian ini (Jadual 5.2.4).

Jadual 5.2.4

Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Beban Tugas

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
d9	Terdapat insiden diskriminasi ke atas wanita dari segi beban tugas di tempat kerja saya.	2.7	1.01
d10	Beban tugas di pejabat saya sekarang lebih banyak diberikan kepada pekerja wanita.	2.6	1.07
Purata Keseluruhan		2.7	1.04

Jadual 5.2.4 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks diskriminasi dari segi beban tugas. Item yang memperolehi min yang tertinggi ialah item d9, iaitu 2.7 manakala item d10 memperolehi min yang terendah, iaitu 2.6. Purata min keseluruhan bagi kedua-dua

item ini adalah 2.7. Ini menunjukkan kebanyakan pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil adalah item d9 dengan nilainya 1.01 manakala item d10 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.07. Ini menunjukkan semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi tingkah laku diskriminasi yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri dari segi beban tugas di tempat kerja mereka.

Isu diskriminasi dalam beban tugas diketahui berlaku kepada semua wanita sama ada yang bekerja atau tidak bekerja dan kadar kelahiran. Hal ini dapat diarahkan kepada kajian yang dilakukan oleh Habsah Hashim *et. al* (2002) yang mengkaji pengaruh urbanisasi terhadap peranan wanita dan kadar kelahiran wanita Melayu kelas menengah di Shah Alam. Kajian mendapati wanita menghadapi dilema dan pelbagai tekanan dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai suri rumah yang memainkan dua peranan iaitu sebagai isteri dan ibu juga pekerja, konflik antara kerjaya dan keluarga, pengurusan anak-anak dan rumah tangga. Wanita yang berpendidikan tinggi terpaksa mengorbankan kepentingan peribadi demi menjalankan dua peranan tersebut. Beliau juga menekankan polisi *family-friendly* sangat diperlukan dan mengharapkan pembangunan komuniti di peringkat kejuruan dan tempatan dapat dipertingkatkan.

Diskriminasi adalah tekanan yang dihadapi wanita dalam konteks beban tugas. Beban tugas yang dimaksudkan ini adalah sebagai isteri, ibu dan pekerja. Akibatnya, kata Shahrizat Abdul Jalil, timbulnya konflik antara rumah tangga, anak-anak dan

kerjaya menyebabkan wanita tercicir daripada menguruskan kerjaya. Pada masa yang sama, kepakaran dan pengalaman wanita diperlukan di tempat kerja (Sumber: Sasaran 30 Peratus, Utusan Malaysia, Ogos 2006).

5.2.5 Penilaian Prestasi

Huraian tentang bentuk diskriminasi dari segi penilaian prestasi pula hanya berasaskan kepada satu item sahaja. Jadual 5.2.5 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai item yang digunakan dalam konteks diskriminasi dari segi penilaian prestasi. Item tersebut ialah d11. Nilai minnya adalah 2.5 manakala nilai sisihan piawainya pula adalah 1.10.

Jadual 5.2.5

Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Penilaian Prestasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
d11	Prestasi kerja pekerja wanita sering dinilai secara kurang adil.	2.5	1.10
	Purata Keseluruhan	2.5	1.10

Isu diskriminasi berasaskan penilaian prestasi juga berlaku dalam bidang perakaunan. Zubaidah Zainal Abidin *et. al* (2004) mengenal pasti persepsi 396 akauntan wanita yang berdaftar di bawah *The Malaysian Institute of Accountants (MIA)* tentang halangan-halangan yang mereka hadapi khususnya tentang rumah tangga dan keluarga, persekitaran dan tuntutan kerja, kemudahan yang disediakan oleh majikan, fleksibiliti kerja, bayaran kerja lebih masa dan beban kerja yang sentiasa bertambah. Selain itu, fokus kajian turut meneliti kewujudan ‘siling kaca’ (*glass ceiling*) di organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam kajian beliau mendapati kurang atau tidak ada langsung penghargaan daripada golongan atasan dan juga sokongan daripada pengurusan, spesifikasi kerja yang tidak jelas, komunikasi yang kurang dalam kalangan rakan sejawat, penilaian prestasi yang sangat rigid dan tidak telus merupakan halangan-halangan persekitaran yang wujud. Terdapat juga konflik dalam rumah tangga dan tuntutan kerjaya khususnya masa bekerja yang panjang, kekerapan bekerja di luar kawasan dan tekanan persekitaran kerja dikatakan antara faktor yang menghalang wanita melibatkan diri dalam profesyen akauntan yang didominasi oleh lelaki.

Diskriminasi adalah halangan yang wujud terhadap wanita berasaskan perbezaan gender oleh pihak atasan terutamanya dalam konteks penilaian prestasi. Keadaan ini wujud kerana wanita berperanan sebagai suri rumah dan pekerja (Sumber: Sasaran 30 Peratus, Utusan Malaysia, Ogos 2006). Konflik antara rumah tangga dan tuntutan kerjaya menyebabkan penilaian prestasi yang dilakukan oleh pihak atasan adalah sangat rigid ke atas wanita. Secara tidak langsung, perlakuan ini menghalang pekerja wanita menandingi bidang kerjaya yang didominasi oleh pekerja lelaki.

5.2.6 Perekrutan dan Pemilihan Staf

Bentuk diskriminasi dari segi perekrutan dan pemilihan staf yang baharu dalam kajian ini dapat diuraikan dengan menggunakan tiga item yang telah dibentuk dalam soal selidik (Jadual 5.2.6).

Jadual 5.2.6 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks diskriminasi dari segi perekrutan dan pemilihan staf. Item yang memperolehi min yang tertinggi ialah item d13, iaitu 2.9 manakala item d12 memperolehi min yang terendah, iaitu 2.5. Purata min keseluruhan bagi setiap item

dalam bahagian ini adalah 2.7. Hal ini menunjukkan kebanyakan daripada pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Jadual 5.2.6

Taburan Min dan Sisihan Piawai Bentuk Diskriminasi Dari Segi Perekrutan dan Pemilihan Staf

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
d12	Terdapat insiden diskriminasi ke atas wanita dari segi perekrutan dan pemilihan pekerja berasaskan jantina di tempat kerja saya.	2.5	0.99
d13	Pekerja wanita pada masa sekarang menghadapi kesukaran untuk menjawat jawatan yang setaraf dengan pendidikan mereka.	2.9	1.22
d14	Pekerja wanita pada masa akan datang menghadapi kesukaran untuk menjawat jawatan yang setaraf dengan pendidikan mereka.	2.8	1.18
Purata Keseluruhan		2.7	1.13

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil adalah bagi item d12 iaitu 0.99 manakala item d13 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.22. Ia dapat dijelaskan dengan semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi tingkah laku diskriminasi yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri dari segi perekrutan dan pemilihan staf di tempat kerja.

Isu diskriminasi berasaskan perekrutan dan pemilihan staf dapat ditunjukkan melalui hubungan antara gender dan ICT. Wazir Jahan Karim (2003) umpamanya berusaha

menganalisis dan menilai prestasi dan pencapaian wanita dalam industri ICT serta melihat setakat mana berlaku diskriminasi atau pilihan yang diasaskan kepada perbezaan gender.

Beliau menggunakan kaedah survei dengan menghantar soal selidik kepada 500 syarikat/agensi atau perusahaan di sektor awam dan swasta namun hanya 79 sahaja yang memberikan maklum balas iaitu syarikat/perusahaan milik Malaysia syarikat antarabangsa dan syarikat usahasama Malaysia serta asing. Seterusnya beliau mendapati pekerja lelaki dalam industri ICT lebih kompetitif dan tertarik kepada sektor swasta kerana gaji yang lebih tinggi dalam sektor ini.

Oleh itu terdapat perbezaan gaji yang besar antara pekerja lelaki dan wanita dalam sektor swasta walaupun dalam kalangan mereka mempunyai kemahiran dan pengalaman yang sama. Ini menunjukkan pekerja lelaki lebih diutamakan kerana lelaki dianggap lebih berkemahiran, berbakat dan berdaya usaha, lebih bijak menyelesaikan masalah dan lebih mahir tentang sistem data berintegrasi. Walaupun alaf baru dianggap sebagai alaf yang menghormati kesaksamaan gender namun beliau menyimpulkan masih terdapat perbezaan atau diskriminasi berasaskan gender. Oleh yang demikian beliau mengesyorkan pekerja wanita menguasai bidang ICT sebagai usaha pembelajaran seumur hidup.

Diskriminasi merupakan suatu keutamaan yang diberikan kepada lelaki oleh pihak atasan daripada wanita terutamanya dalam konteks perekrutan dan pemilihan staf. Walaupun wanita mempunyai kemahiran dan pengalaman yang setara dengan lelaki namun pekerja lelaki lebih diutamakan. Hal ini kerana terdapat anggapan oleh pihak tertinggi jabatan bahawa pekerja lelaki lebih berdaya saing berbanding wanita.

Pendapat Aminah Ahmad (1998) yang menyatakan wanita diketahui tidak dapat memenuhi tuntutan kerjaya khususnya masa kerja yang panjang, kekerapan bekerja di luar kawasan dan tekanan dalam persekitaran kerjaya kerana mereka lebih mementingkan keluarga (Sumber: Isu Lapuk Yang Berterusan, Utusan Malaysia, Oktober 1997).

5.3 Pengetahuan Mengenai Kecenderungan Diskriminasi

Bahagian ini membincangkan pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi yang akan ditumpukan kepada lima aspek iaitu tahap pengetahuan mengenai diskriminasi iaitu tahap yang akan dibincangkan adalah pada tahap rendah, sederhana dan tinggi. Selain itu perbincangan juga mengetengahkan pengetahuan mengenai diskriminasi, pengetahuan mengenai maksud diskriminasi, pengetahuan mengenai bentuk diskriminasi dan pengetahuan mengenai sebab berlakunya diskriminasi tersebut (Jadual 5.3.1).

Jadual 5.3.1

Taburan Tahap Pengetahuan Mengenai Diskriminasi Secara Umum

Tahap	Jumlah	Peratus
Rendah	12	4.6
Sederhana	183	70.1
Tinggi	66	25.3
	261	100.0

5.3.1 Tahap Pengetahuan

Jadual 5.3.1 menunjukkan taburan tahap pengetahuan mengenai diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja secara umum. Jumlah pegawai kerajaan negeri yang dikaji

adalah seramai 262 orang yang dikategorikan kepada tiga tahap iaitu tahap rendah, sederhana dan tinggi. Pegawai kerajaan negeri yang mempunyai tahap skor yang tinggi adalah pada tahap sederhana iaitu seramai 183 orang (70.1 peratus) diikuti pegawai kerajaan yang mempunyai tahap tinggi iaitu seramai 66 orang (25.3 peratus). Tahap yang paling rendah pula seramai 12 orang (4.6 peratus) sahaja. Berdasarkan kepada hasil taburan ini menunjukkan majoriti pegawai kerajaan negeri yang dikaji memperoleh tahap yang sederhana.

5.3.2 Pengetahuan Mengenai Diskriminasi

Aspek pengetahuan mengenai diskriminasi mempunyai lima item yang berkaitan dengannya. Jadual 5.3.2 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item dalam konteks pengetahuan mengenai diskriminasi.

Jadual 5.3.2

Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
b1	Saya tahu diskriminasi berlaku ke atas wanita di tempat kerja.	3.0	1.02
b2	Saya tahu diskriminasi hanya berlaku ke atas pekerja wanita sahaja.	2.5	0.93
b3	Saya tahu pada kebiasaannya, pekerja yang cenderung mendiskriminasi pekerja lain adalah disebabkan oleh timbulnya perasaan tidak puas hati terhadap sesuatu perkara.	3.6	0.94
b4	Saya tahu pihak pengurusan tertinggi jabatan lebih mementingkan pekerja lelaki daripada pekerja wanita.	2.6	1.02
b5	Saya tahu insiden diskriminasi ke atas wanita merupakan ketidakadilan dalam pekerjaan.	3.5	1.10
Purata Keseluruhan		3.0	1.00

Berdasarkan kepada jadual tersebut, item yang memperoleh min yang tertinggi ialah item b3, iaitu 3.6 manakala item yang memperoleh min yang terendah, ialah item b2 iaitu 2.6. Secara keseluruhannya purata min yang diperolehi daripada setiap item dalam bahagian ini adalah 3.0. Ini menunjukkan kebanyakan pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil ialah item b2 iaitu 0.93 manakala item b5 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.10. Hal ini bermakna semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi pengetahuan kerajaan negeri mengenai tingkah laku diskriminasi yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri di tempat kerja.

5.3.3 Pengetahuan Mengenai Maksud Diskriminasi

Bagi pengetahuan mengenai maksud diskriminasi, empat item diutarakan yang bertujuan untuk menghuraikan aspek ini. Jadual 5.3.3 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks pengetahuan mengenai maksud diskriminasi.

Item yang memperoleh min yang tertinggi ialah item b9, iaitu 3.9 manakala item yang memperoleh min yang terendah, ialah item b7 iaitu 3.3. Purata min keseluruhan bagi setiap item dalam bahagian ini adalah 3.7. Ini menunjukkan secara keseluruhannya kebanyakan pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil ialah item b6 iaitu 0.81 manakala item b7 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.03. Ini dapat dijelaskan melalui

semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai maksud tingkah laku diskriminasi ini.

Jadual 5.3.3

Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Maksud Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
b6	Saya tahu maksud diskriminasi secara mendalam.	3.7	0.81
b7	Saya tahu diskriminasi adalah perlakuan yang membezakan individu tertentu berdasarkan faktor jantina.	3.4	1.03
b8	Saya tahu diskriminasi merupakan satu polisi atau amalan yang mengganggu-gugat hak dan peluang sesuatu kelompok dan individu	3.7	0.95
b9	Saya tahu diskriminasi merupakan perkara yang merugikan semua pihak.	3.9	0.96
Purata Keseluruhan		3.7	0.94

5.3.4 Pengetahuan Mengenai Bentuk Diskriminasi

Enam item dikemukakan bagi menghuraikan pengetahuan mengenai bentuk diskriminasi dalam konteks kajian ini. Jadual 5.3.4 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks pengetahuan mengenai bentuk diskriminasi. Item yang memperolehi min yang tertinggi, ialah item b11 iaitu 3.8 manakala item yang memperolehi min yang terendah, ialah item b14 iaitu 2.9. Purata min keseluruhan bagi setiap item dalam bahagian ini adalah 3.3. Hal ini menunjukkan kebanyakan pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil ialah item b11 iaitu 0.85 manakala item b14 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.16. Ia dapat diterangkan melalui

semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai bentuk-bentuk diskriminasi yang wujud di tempat kerja.

Jadual 5.3.4

Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Bentuk Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
b10	Saya tahu diskriminasi dibahagikan kepada diskriminasi individu, undang-undang dan institusi.	3.5	0.88
b11	Saya tahu diskriminasi mempunyai pelbagai bentuk dan jenis.	3.8	0.85
b12	Saya tahu salah satu bentuk diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja adalah dari segi kenaikan pangkat.	3.4	1.08
b13	Saya tahu pembuatan keputusan penting di jabatan adalah satu bentuk diskriminasi yang sering kali berlaku.	3.3	0.95
b14	Saya tahu pekerja wanita mempunyai beban tugas lebih tinggi berbanding pekerja lelaki.	2.9	1.16
b15	Saya tahu proses pemilihan pekerja lebih cenderung mengambil pekerja lelaki berbanding pekerja wanita.	3.0	1.06
Purata Keseluruhan		3.3	0.99

5.3.5 Pengetahuan Mengenai Sebab Diskriminasi

Pengetahuan mengenai sebab diskriminasi dapat diuraikan dengan menggunakan lima item seperti yang terdapat dalam jadual berikut. Jadual 5.3.5 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks pengetahuan mengenai sebab diskriminasi. Item yang memperoleh min yang tertinggi, ialah item b20 iaitu 3.7 manakala item yang memperoleh min yang terendah, ialah item b17 dan b18 iaitu 3.2. Purata min keseluruhan bagi setiap item

dalam bahagian ini adalah 3.4. Hal ini menunjukkan kebanyakan pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Jadual 5.3.5

Taburan Min dan Sisihan Piawai Pengetahuan Mengenai Sebab Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
b16	Saya tahu sebab berlakunya diskriminasi.	3.4	0.77
b17	Saya tahu diskriminasi ke atas wanita boleh berlaku apabila wujudnya jurang umur yang besar.	3.2	0.95
b18	Saya tahu pengalaman sosialisasi dalam keluarga merupakan salah satu faktor berlakunya diskriminasi.	3.2	0.96
b19	Saya tahu sebab berlakunya tingkah laku diskriminasi adalah faktor peribadi pelakunya.	3.6	0.90
b20	Saya tahu diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja berlaku melalui pelbagai cara.	3.7	0.85
Purata Keseluruhan		3.3	0.89

Bagi item yang menunjukkan nilai sisihan piawai yang kecil ialah item b16 iaitu 0.77 manakala item b18 menunjukkan nilai sisihan piawai yang besar iaitu 0.96. Ini menunjukkan semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai sebab-sebab berlakunya diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

5.4 Sikap Mengenai Diskriminasi

Bahagian ini membincangkan berkenaan taburan min dan sisihan piawai sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi dari segi sikap mengenai diskriminasi, sikap mengenai maksud diskriminasi, sikap mengenai bentuk diskriminasi dan sikap mengenai sebab diskriminasi.

5.4.1 Sikap Mengenai Diskriminasi

Bagi aspek sikap mengenai diskriminasi telah mengenal pasti empat item yang boleh dikaitkan dengan aspek ini. Jadual 5.4.1 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks sikap mengenai diskriminasi. Berdasarkan jadual tersebut, keempat-empat item iaitu item c1, c2, c3 dan c5 memperoleh min yang sama iaitu 1.9. Oleh itu purata min keseluruhannya juga adalah 1.9. Hal ini menunjukkan majoriti pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Nilai sisihan piawai item c2 menunjukkan nilai yang kecil iaitu 0.96 manakala item c1 dan c5 menunjukkan nilai yang besar dengan masing-masing mempunyai nilai sisihan piawai yang sama iaitu 0.99. Hal ini dapat dijelaskan dengan semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi sikap yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi ini.

Jadual 5.4.1

Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
c1	Saya suka wanita didiskriminasikan di tempat kerja.	1.9	0.99
c2	Saya suka diskriminasi hanya berlaku kepada pekerja wanita sahaja.	1.9	0.96
c3	Saya suka diskriminasi ke atas wanita berlaku dalam pekerjaan.	1.9	0.97
c5	Saya suka diskriminasi kerana ia akan menguntungkan pihak lelaki.	1.9	0.99
Purata Keseluruhan		1.9	0.98

5.4.2 Sikap Mengenai Maksud Diskriminasi

Huraian tentang sikap mengenai maksud diskriminasi hanya menggunakan satu item sahaja. Jadual 5.4.2 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai item yang digunakan dalam konteks sikap mengenai maksud diskriminasi. Item tersebut ialah c4. Nilai minnya adalah 2.3 dan nilai sisihan piawainya pula ialah 1.15.

Jadual 5.4.2

Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Maksud Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
c4	Saya suka pekerja yang cenderung mendiskriminasi pekerja lain apabila mereka tidak puas hati terhadap sesuatu perkara.	2.3	1.15
		2.3	1.15
	Purata Keseluruhan	2.3	1.15

5.4.3 Sikap Mengenai Bentuk Diskriminasi

Item yang terarah kepada sikap mengenai bentuk diskriminasi dalam kajian ini terdiri daripada dua item. Jadual 5.4.3 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks sikap mengenai bentuk diskriminasi. Item yang memperoleh min yang tertinggi, ialah item c6 iaitu 2.2 manakala item c8 memperoleh min yang terendah, iaitu 1.9. Purata keseluruhan kedua-dua item ini adalah 2.0. Ini menunjukkan kebanyakan pegawai kerajaan memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil adalah item c8 iaitu 1.00 manakala item c6 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.09. Hal ini dapat dijelaskan dengan semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi sikap yang ditunjukkan

oleh pegawai kerajaan negeri mengenai bentuk diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Jadual 5.4.3

Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Bentuk Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
c6	Saya suka proses pemilihan pekerja yang lebih cenderung mengambil pekerja lelaki berbanding pekerja wanita.	2.2	1.09
c8	Jika saya menjadi ketua, saya suka memberi keutamaan kepada satu-satu jenis jantina dalam aspek kenaikan pangkat.	1.9	1.00
Purata Keseluruhan		2.0	1.05

5.4.4 Sikap Mengenai Sebab Diskriminasi

Dalam konteks sikap mengenai sebab diskriminasi, terdapat hanya satu item sahaja yang dikenal pasti. Jadual 5.4.4 menunjukkan taburan min dan sisihan piawai item yang digunakan dalam konteks sikap mengenai sebab diskriminasi. Item tersebut ialah c7. Nilai minnya adalah 2.2 dan nilai sisihan piawainya pula ialah 1.05.

Jadual 5.4.4

Taburan Min dan Sisihan Piawai Sikap Mengenai Sebab Diskriminasi

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
c7	Saya suka jika diskriminasi ke atas wanita berlaku apabila wujudnya jurang umur yang besar.	2.2	1.05
Purata Keseluruhan		2.2	1.05

5.5 Kecenderungan Diskriminasi Ke Atas Wanita

Bahagian ini membincangkan tentang kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Ia akan diarahkan kepada kecenderungan diskriminasi secara umum iaitu perbincangan ini menerangkan mengenai tahap kecenderungan diskriminasi iaitu tahap rendah, sederhana dan tinggi. Selain itu dibincangkan juga taburan min dan sisihan piawai kecenderungan diskriminasi secara umum. Perbincangan dilanjutkan lagi kepada kecenderungan diskriminasi mengikut profil pegawai yang dikaji dalam kajian ini. Profil tersebut terdiri daripada jantina dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendapatan dan jumlah anak.

5.5.1 Kecenderungan Diskriminasi Secara Umum

Jadual 5.5.1 (a) menunjukkan taburan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja secara umum dalam kalangan pegawai kerajaan negeri.

Jadual 5.5.1 (a)

Taburan Tahap Kecenderungan Diskriminasi Secara Umum

Tahap	Jumlah	Peratus
Rendah	85	32.4
Sederhana	158	60.3
Tinggi	19	7.3
Jumlah	261	100.0

Pegawai kerajaan negeri yang memperolehi tahap skor yang paling tinggi adalah pada tahap sederhana iaitu seramai 158 orang (60.3 peratus) diikuti dengan pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah iaitu seramai 85 orang (32.4 peratus). Bagi tahap

rendah pula hanya terdapat seramai 19 orang (7.3 peratus) pegawai kerajaan negeri yang mana ia merupakan tahap yang paling rendah. Berdasarkan kepada taburan ini menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji memperolehi tahap yang sederhana.

Kecenderungan diskriminasi secara umum dalam kajian ini dapat dihuraikan berasaskan 29 item yang dibentuk dalam set soal selidik. Jadual 5.5.1 (b) menunjukkan taburan min dan sisihan piawai semua item yang digunakan dalam konteks kecenderungan diskriminasi secara umum. Item yang memperolehi min yang tertinggi, ialah item e6 dan e7 iaitu 3.2 manakala item e28 memperolehi min yang terendah, iaitu 2.3. Purata min bagi setiap item dan sisihan piawai kecenderungan diskriminasi adalah 2.7 dan 0.59. Ini menunjukkan kebanyakan daripada pegawai kerajaan negeri memberi jawapan yang hampir sama semasa menjawab soalan di bahagian ini.

Sisihan piawai yang menunjukkan nilai yang kecil adalah bagi item e20 iaitu 0.93 manakala item e1 menunjukkan nilai yang besar iaitu 1.23. Hal ini menunjukkan semakin kecil nilai sisihan piawai, semakin tinggi kecenderungan diskriminasi yang ditunjukkan oleh pegawai kerajaan negeri tersebut.

Jadual 5.5.1 (b)

Taburan Min dan Sisihan Piawai Kecenderungan Diskriminasi Secara Umum

Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai
e1	Pekerja wanita sering kali dilabelkan sebagai golongan yang lemah.	2.6	1.23
e2	Pekerja lelaki mempunyai peluang yang tinggi untuk mendiskriminasi pekerja wanita semasa berada di pejabat.	2.7	1.14

e3	Faktor keluarga yang lebih mementingkan anak lelaki turut menyumbang kepada tingkah laku diskriminasi.	2.9	1.12
e4	Perbezaan agama antara pekerja lelaki dan pekerja wanita boleh mempengaruhi tingkah laku diskriminasi.	2.7	1.05
e5	Pekerja lelaki yang mempunyai status sosial yang tinggi cenderung menunjukkan tingkah laku diskriminasi terhadap pekerja wanita yang mempunyai status sosial yang rendah.	3.0	1.06
e6	Diskriminasi ke atas wanita merupakan fenomena yang sering berlaku di tempat kerja.	3.2	1.01
e7	Pekerja wanita yang bekerja di tempat kerja yang dimonopoli oleh pekerja lelaki cenderung untuk menjadi mangsa diskriminasi.	3.2	1.09
e8	Pekerja wanita terpaksa akur dengan penetapan keputusan penting jabatan yang dilakukan oleh pekerja lelaki.	2.9	1.06
e9	Pihak pengurusan tertinggi jabatan cenderung memilih pekerja lelaki untuk dihantar mengikuti program pembangunan kerjaya berbanding pekerja wanita.	2.8	1.08
e10	Pekerja wanita mengambil masa yang lama untuk dinaikkan pangkat.	2.6	1.02
e11	Pekerja lelaki lebih diberi keutamaan untuk menghadiri kursus bagi memantapkan pembangunan kerjaya mereka.	2.7	1.13
e12	Peluang pembangunan kerjaya ke atas pekerja wanita kurang dititikberatkan oleh pengurusan tertinggi jabatan.	2.6	0.97
e13	Program pembangunan kerjaya ke atas pekerja wanita adalah terhad.	2.7	1.03
e14	Pekerja wanita tidak berpeluang untuk menentukan pembuatan keputusan penting dalam jabatannya.	2.6	1.03
e15	Beban tugas antara pekerja lelaki dan pekerja wanita adalah tidak seimbang.	2.9	1.10
e16	Pekerja lelaki sering kali mengagihkan sebahagian daripada tugas pejabat mereka	2.8	1.10
e17	Penilaian prestasi kerja ke atas pekerja wanita adalah berat sebelah.	2.5	1.03
e18	Prestasi kerja pekerja wanita sering kali dilabelkan sebagai tidak memuaskan.	2.4	1.03
e19	Pekerja wanita perlu melalui prosedur penilaian prestasi kerja yang sangat ketat.	2.4	0.99

e20	Pekerja wanita dinilai prestasi kerja mereka dalam tempoh yang lama.	2.4	0.93
e21	Tapisan yang ketat perlu dilalui oleh pekerja wanita disahkan ke dalam jawatan.	2.4	0.97
e22	Peluang pekerja wanita untuk memohon jawatan yang setaraf dengan status pendidikan mereka adalah rendah.	2.7	1.10
e23	Pengambilan pekerja wanita lebih rendah berbanding pekerja lelaki kerana pekerja wanita dianggap tidak mampu melakukan tugas berbentuk fizikal.	2.9	1.15
e24	Pekerja wanita tidak mampu melakukan tugas yang mencabar berbanding lelaki.	2.6	1.13
e25	Pekerja wanita tidak mampu melakukan tugas yang memerlukan mereka meninggalkan keluarga dalam tempoh masa yang lama.	2.9	1.15
e26	Pekerja wanita sering kali membuat keputusan berdasarkan emosi mereka.	2.8	1.12
e27	Pekerja lelaki lebih kreatif berbanding pekerja wanita.	2.5	1.12
e28	Pekerja wanita disekat untuk menyuarakan pendapat apabila terlibat dalam proses pembuatan sesebuah keputusan.	2.3	0.94
e29	Pekerja wanita dinafikan hak untuk dilantik ke jawatan penting dalam jabatan.	2.4	0.99
----- Purata Keseluruhan		2.7	0.59

5.5.2 Kecenderungan Diskriminasi Mengikut Profil

Jadual 5.5.2 membincangkan taburan tahap kecenderungan diskriminasi mengikut profil pegawai kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan. Jumlah pegawai kerajaan negeri yang dikaji di dalam kajian ini adalah seramai 262 orang. Taburan tahap kecenderungan diskriminasi ini dibahagikan kepada tahap rendah, sederhana dan tinggi. Profil pegawai kerajaan negeri yang dikaji pula adalah jantina dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendapatan dan jumlah anak.

Profil jantina dikategorikan kepada lelaki dan perempuan yang menunjukkan pegawai kerajaan negeri lelaki pada tahap sederhana adalah lebih ramai iaitu seramai 56 orang diikuti tahap rendah iaitu seramai 39 orang dan tahap tinggi pula seramai sembilan orang. Bagi profil jantina pegawai kerajaan perempuan pula menunjukkan tahap sederhana lebih ramai iaitu seramai 102 diikuti tahap rendah seramai 45 orang manakala tahap tinggi pula seramai 10 orang. Hal ini menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperolehi tahap sederhana.

Selain dari profil jantina, profil umur juga turut dikaji di dalam kajian ini. Ia dikategorikan kepada peringkat umur 19 tahun dan kurang, 20 – 29, 30 – 39 dan 40 tahun dan lebih. Peringkat umur 19 tahun dan kurang menunjukkan terdapat tiga orang sahaja pada tahap sederhana manakala tidak terdapat pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah dan tinggi.

Bagi pegawai kerajaan yang berumur antara 20 – 29 tahun pula, terdapat 55 orang yang berada pada tahap sederhana diikuti tahap rendah seramai 24 orang dan tiga orang pada tahap tinggi. Seterusnya peringkat umur 30 – 39 menunjukkan pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana adalah seramai 36 orang diikuti tahap rendah seramai 19 orang manakala tahap tinggi seramai lima orang.

Kategori umur yang terakhir adalah 40 tahun dan lebih. Terdapat seramai 57 orang pada tahap sederhana diikuti tahap rendah seramai 38 orang dan lapan orang pada tahap tinggi. Berdasarkan kepada taburan umur ini menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperolehi tahap kecenderungan diskriminasi yang sederhana.

Jadual 5.5.2

Taburan Tahap Kecenderungan Diskriminasi Mengikut Profil

Profil	Rendah	Sederhana	Tinggi
Jantina			
Lelaki	39	56	9
Perempuan	45	102	10
Umur (Tahun)			
19 tahun dan kurang	-	3	-
20 – 29	24	55	3
30 – 39	19	36	5
40 tahun dan lebih	38	57	8
Status Perkahwinan			
Bujang	14	38	4
Berkahwin	65	118	14
Janda/Balu	4	2	1
Duda	1	-	-
Tempoh Perkahwinan (Tahun)			
0 – 9	23	49	3
10 – 18	11	25	4
19 dan ke atas	31	46	8
Tahap Pendidikan			
SPM	33	59	11
STPM/Sijil/Diploma	38	69	6
Ijazah	11	25	2
Sarjana	2	4	-
Tempoh Pekerjaan (Tahun)			
10 tahun dan kurang	35	78	10
11 – 20	13	26	1
21 tahun dan lebih	31	36	8
Gred Pekerjaan			
N32 dan ke bawah	72	133	20
N41	3	5	-
N44	-	4	-
N48	2	1	-
N52/ N54	1	-	-
Jumlah Pendapatan (RM)			
2, 500 ke bawah	61	117	16
2, 500 – 5, 000	12	19	-
5, 000 – 7, 5000	2	1	-
Jumlah Anak (Orang)			
4 dan kurang	39	77	6
5 dan lebih	21	27	9
Jumlah	84	158	19

Selain daripada profil jantina dan umur, profil etnik tidak terkecuali dikaji. Etnik tersebut adalah Melayu, Cina, India dan Lain-lain etnik. Terdapat 158 orang pegawai kerajaan negeri etnik Melayu pada tahap sederhana manakala pada tahap rendah mempunyai 84 orang pegawai kerajaan dan 19 orang pada tahap tinggi. Namun begitu, tidak terdapat etnik Cina, India dan Lain-lain yang berkhidmat dengan pejabat kerajaan negeri semasa proses pengumpulan data dilakukan di kawasan kajian yang tersebut.

Seterusnya profil agama yang dikategorikan kepada Islam, Kristian, Buddha, Hindu dan Lain-lain agama. Bagi agama Islam terdapat seramai 158 pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana dan diikuti 84 orang pada tahap rendah manakala tahap tinggi adalah seramai 19 orang sahaja. Tidak terdapat agama Kristian, Buddha, Hindu dan Lain-lain agama dalam kajian ini.

Bagi profil status perkahwinan yang dikategorikan kepada “bujang”, “berkahwin”, “janda/balu” dan “duda”, terdapat seramai 38 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana dalam kategori “bujang” diikuti 14 orang di tahap rendah dan empat orang pada tahap tinggi. Di dalam kategori pegawai kerajaan yang telah “berkahwin” menunjukkan 118 orang pada tahap sederhana, 65 orang pada tahap rendah dan 14 pada tahap tinggi. Kategori “janda/ balu” pula menunjukkan terdapat empat orang pada tahap rendah diikuti dua orang pada tahap sederhana dan satu orang pada tahap tinggi. Selain itu, terdapat satu orang pegawai kerajaan dalam kategori “duda” pada tahap rendah manakala tidak terdapat pegawai kerajaan pada tahap sederhana dan tinggi. Berdasarkan kepada taburan status perkahwinan ini menunjukkan sebahagian

besar pegawai kerajaan negeri memperolehi tahap kecenderungan diskriminasi yang sederhana.

Profil tempoh perkahwinan pula dikategorikan kepada 0 – 9, 10 – 18, 19 – 27 dan 28 – 36 tahun. Tempoh perkahwinan antara 0 – 9 tahun menunjukkan terdapat 49 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana diikuti 23 orang pada tahap rendah dan tiga orang sahaja pada tahap tinggi. Sementara tempoh perkahwinan antara 10 – 18 tahun menunjukkan 25 orang pada tahap sederhana diikuti 11 orang pada tahap rendah dan empat orang pada tahap tinggi. Bagi tempoh perkahwinan antara 19 – 27 tahun pula terdapat 23 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana, 15 orang pada tahap rendah dan dua orang pada tahap tinggi. Seterusnya tempoh perkahwinan antara 28 – 36 tahun menunjukkan terdapat 19 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana, 16 orang pada tahap rendah dan enam orang pada tahap tinggi. Berdasarkan kepada taburan tempoh perkahwinan ini menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperolehi tahap kecenderungan diskriminasi yang sederhana.

Tahap pendidikan pegawai kerajaan negeri juga turut dikaji dalam kajian ini. Ia dikategorikan kepada SPM, STPM/Sijil/Diploma, Ijazah, Sarjana dan Ph.D. Bagi yang mempunyai pendidikan kategori SPM terdapat seramai 59 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana diikuti 33 orang pada tahap rendah dan 11 orang pada tahap tinggi. Pegawai kerajaan negeri yang mempunyai tahap pendidikan bertaraf STPM/Sijil/Diploma menunjukkan seramai 69 orang pada tahap sederhana, tahap rendah seramai 38 orang dan tahap tinggi enam orang. Tahap pendidikan

kategori Ijazah menunjukkan terdapat seramai 25 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana, 11 orang pada tahap rendah dan dua orang pada tahap tinggi.

Bagi kategori Sarjana pula, terdapat seramai empat orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana diikuti dua orang pada tahap rendah manakala tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi. Walau bagaimana pun tidak terdapat pegawai kerajaan negeri yang mempunyai tahap pendidikan Ph.D. Berdasarkan kepada taburan tahap pendidikan pula, menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji memperolehi tahap kecenderungan diskriminasi yang sederhana.

Profil tempoh pekerjaan pegawai kerajaan negeri turut merupakan salah satu aspek dalam kajian ini yang dikategorikan kepada 10 tahun dan kurang, 11 – 20, 21 – 30 dan 31 tahun dan lebih. Bagi tempoh pekerjaan antara 10 tahun dan kurang menunjukkan seramai 78 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana diikuti 35 orang di tahap rendah dan 10 orang pada tahap tinggi. Seterusnya tempoh pekerjaan antara 11 – 20 tahun menunjukkan 26 orang pegawai kerajaan negeri di tahap sederhana diikuti 13 orang di tahap rendah dan satu orang pada tahap tinggi. Tempoh pekerjaan antara 21 – 30 tahun menunjukkan 26 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana, 22 orang pada tahap rendah dan enam orang pada tahap tinggi. Kategori tempoh pekerjaan antara 31 tahun dan lebih menunjukkan seramai 10 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana, sembilan orang pada tahap rendah dan dua orang pada tahap tinggi. Berdasarkan kepada taburan profil tempoh pekerjaan ini menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperolehi tahap kecenderungan diskriminasi yang sederhana.

Profil yang tidak kurang pentingnya dalam kajian ini adalah gred pekerjaan yang dikategorikan kepada N1, N17, N22, N26, N27, N29, N32, N41, N44, N48, N52 dan N54. Bagi gred pekerjaan N1, terdapat seramai 14 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana diikuti empat orang pada tahap rendah dan dua orang pada tahap tinggi. Gred pekerjaan N17 menunjukkan seramai 98 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana manakala 51 orang pada tahap rendah dan 14 orang pada tahap tinggi. Bagi gred pekerjaan N22 menunjukkan enam orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana manakala tiga orang pada tahap rendah dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi.

Gred pekerjaan N26 pula menunjukkan seramai tiga orang pegawai kerajaan negeri di tahap sederhana manakala di tahap rendah hanya satu orang dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi. Seterusnya bagi gred pekerjaan N27 menunjukkan seramai 10 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah, 10 orang juga pada tahap sederhana dan tiga orang pada tahap tinggi. Gred pekerjaan N29 menunjukkan seramai tiga orang pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah manakala dua orang pada tahap sederhana dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi. Bagi gred pekerjaan N32 hanya satu pegawai kerajaan negeri sahaja pada tahap sederhana manakala pada tahap rendah dan tinggi tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri.

Gred pekerjaan N41 pula menunjukkan seramai lima orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana manakala tiga orang pada tahap rendah dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi. Seterusnya adalah gred pekerjaan N44 menunjukkan empat orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana manakala tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap

rendah dan tinggi. Gred pekerjaan N48 menunjukkan seramai dua orang pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah manakala satu orang pula pada tahap sederhana dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi. Bagi gred pekerjaan N52 menunjukkan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah, sederhana dan tinggi. Gred pekerjaan yang terakhir adalah N54 yang menunjukkan hanya satu orang pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana dan tinggi.

Selain itu, profil jumlah pendapatan juga dikaji yang dikategorikan kepada RM 2,500.00 ke bawah, RM 2,500.00 – RM 5,000.00 dan RM 5,000.00 – RM 7,500.00. Bagi kategori jumlah pendapatan RM 2,500.00 ke bawah menunjukkan seramai 117 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana diikuti 61 orang pada tahap rendah dan 16 orang pada tahap tinggi. Kategori jumlah pendapatan antara RM 2,500.00 – RM 5,000.00 pula menunjukkan seramai 19 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana manakala 12 orang pada tahap rendah dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi. Jumlah pendapatan antara RM 5,000.00 – RM 7,500.00, terdapat dua orang pegawai kerajaan negeri pada tahap rendah manakala hanya satu orang pada tahap sederhana dan tidak terdapat bilangan pegawai kerajaan negeri pada tahap tinggi. Berdasarkan kepada taburan profil jumlah pendapatan ini menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperolehi tahap kecenderungan diskriminasi yang sederhana.

Profil jumlah anak dikategorikan kepada 4 dan kurang, 5 – 8 dan 9 dan lebih. Bagi kategori 4 dan kurang menunjukkan seramai 77 orang pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana manakala 39 orang pada tahap rendah dan enam orang pada tahap tinggi. Kategori jumlah anak antara 5 – 8 orang pula menunjukkan seramai 24 orang

pegawai kerajaan negeri pada tahap sederhana diikuti 20 orang pada tahap rendah dan enam orang pada tahap tinggi. Jumlah anak antara 9 dan lebih menunjukkan pada tahap sederhana dan tinggi merupakan bilangan pegawai kerajaan negeri yang sama iaitu seramai tiga orang manakala pada tahap rendah hanya satu orang sahaja. Berdasarkan kepada taburan profil jumlah anak yang dimiliki menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperolehi tahap kecenderungan diskriminasi yang sederhana.

5.6 Rumusan

Secara khususnya bahagian ini membincangkan tentang bentuk-bentuk diskriminasi yang sering berlaku ke atas wanita di tempat kerja. Antara bentuk-bentuk tersebut adalah dari segi kenaikan pangkat, peluang pembangunan kerjaya, pembuatan keputusan penting jabatan, beban tugas, penilaian prestasi dan perekrutan dan pemilihan staf. Kesemua bentuk-bentuk diskriminasi ini dibincangkan dari segi analisis setiap item, min dan sisihan piawai selain yang mana setiap bentuk-bentuk tersebut disokong oleh kajian penyelidikan yang dilakukan oleh pengkaji yang lain sebelum ini. Perbincangan diarahkan kepada sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi dari segi diskriminasi, maksud diskriminasi, bentuk diskriminasi dan sebab diskriminasi.

BAB ENAM

FAKTOR BERKAITAN KECENDERUNGAN DISKRIMINASI KE ATAS WANITA DI TEMPAT KERJA

6.1 Pendahuluan

Dalam Bab Lima sebelum ini telah dibincangkan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Bab ini pula membincangkan faktor-faktor yang berkaitan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja tersebut. Terdapat sembilan faktor yang berkaitan dengan tingkah laku diskriminasi dalam kajian ini. Faktor-faktor tersebut adalah, (1) umur, (2) tempoh perkahwinan, (3) jumlah anak, (4) faktor situasi, (5) faktor sosialisasi, (6) sikap, (7) tempoh pendidikan, (8) tempoh pekerjaan dan, (9) jumlah pendapatan. Faktor-faktor ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik regresi untuk mengenal pasti faktor-faktor yang berpengaruh ke atas tingkah laku kecenderungan diskriminasi ini. Secara khususnya Bab 6 ini akan membincangkan aspek-aspek, (1) analisis korelasi, (2) analisis regresi, (3) perbincangan faktor berkaitan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dan, (4) faktor berkaitan dengan diskriminasi: aplikasi teori.

6.2 Analisis Korelasi Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Untuk mencapai tujuan ini analisis adalah dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Bagaimanapun sebelum analisis regresi berganda dapat dilakukan, semua pembolehubah bebas terlebih dahulu perlu ditapis melalui teknik analisis korelasi. Triola (1989) menyatakan sesuatu pembolehubah yang tidak signifikan dalam analisis korelasi tidak boleh digunakan dalam analisis regresi terutamanya untuk tujuan membuat

ramalan. Oleh itu, mana-mana pembolehubah yang signifikan dalam analisis korelasi ini, digunakan dalam teknik analisis berikutnya, iaitu analisis regresi berganda.

Jadual 6.2 menunjukkan analisis pekali korelasi faktor berkaitan diskriminasi ke atas kecenderungan diskriminasi. Antara faktor yang dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi adalah faktor umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak, faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap, tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan dan jumlah pendapatan. Daripada sembilan faktor yang dianalisis tersebut didapati empat daripadanya adalah signifikan pada aras 0.01 ataupun 0.05. Faktor yang signifikan tersebut adalah, (1) faktor situasi, (2) faktor sosialisasi, (3) sikap dan, (4) jumlah pendapatan.

Berdasarkan kepada hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah umur adalah ($r_{(248)} = -0.027, p > 0.01$). Hasil analisis ini adalah tidak signifikan dan dapat diinterpretasikan sebagai tidak terdapat hubungan yang bererti di antara umur ke atas kecenderungan diskriminasi. Selain pembolehubah umur, pembolehubah tempoh perkahwinan juga dianalisis. Berdasarkan kepada hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah tempoh perkahwinan adalah ($r_{(196)} = -0.018, p > 0.01$). Hasil analisis ini adalah tidak signifikan dan dapat diinterpretasikan sebagai tidak terdapat hubungan yang bererti di antara tempoh perkahwinan ke atas kecenderungan diskriminasi.

Selain pembolehubah umur dan tempoh perkahwinan, jumlah anak juga turut dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi. Berdasarkan kepada hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah jumlah anak adalah ($r_{(179)} = 0.091, p > 0.01$). Hasil analisis ini adalah tidak signifikan dan dapat diinterpretasikan sebagai tidak terdapat

hubungan yang berarti di antara jumlah anak ke atas kecenderungan diskriminasi. Selain itu juga pembolehubah faktor situasi tidak terkecuali dianalisis. Berdasarkan hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah faktor situasi adalah $r = 0.409^{**}$ dan nilai signifikan $p = 0.000$ (*2-tailed*). Nilai p lebih kecil dari aras signifikan 0.01. Hasil analisis ini adalah signifikan pada paras $p < 0.01$ dan dapat diinterpretasikan sebagai terdapatnya hubungan signifikan yang positif di antara faktor situasi ke atas kecenderungan diskriminasi.

Pembolehubah faktor sosialisasi juga dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi ini. Berdasarkan hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah faktor sosialisasi adalah $r = 0.423^{**}$ dan nilai signifikan $p = 0.000$ (*2-tailed*). Nilai p lebih kecil dari aras signifikan 0.01. Hasil analisis ini adalah signifikan pada paras $p < 0.01$ dan dapat diinterpretasikan sebagai terdapatnya hubungan signifikan yang positif di antara faktor sosialisasi ke atas kecenderungan diskriminasi. Analisis korelasi juga dilakukan ke atas pembolehubah sikap. Berdasarkan hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah sikap adalah $r = 0.478^{**}$ dan nilai signifikan $p = 0.000$ (*2-tailed*). Nilai p lebih kecil dari aras signifikan 0.01. Hasil analisis ini adalah signifikan pada paras $p < 0.01$ dan dapat diinterpretasikan sebagai terdapatnya hubungan signifikan yang positif di antara faktor sikap ke atas kecenderungan diskriminasi.

Bagi pembolehubah tempoh pendidikan pula hasil analisis menunjukkan nilai pekali bagi pembolehubah adalah ($r_{(260)} = -0.069$, $p > 0.01$). Hasil analisis ini adalah tidak signifikan dan dapat diinterpretasikan sebagai tidak terdapat hubungan yang berarti di antara tempoh pendidikan ke atas kecenderungan diskriminasi. Selain pembolehubah tempoh perkahwinan, pembolehubah tempoh pekerjaan juga telah

dianalisis dengan teknik korelasi ini. Berdasarkan kepada hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah tempoh pekerjaan adalah $(r_{(238)} = -0.018, p > 0.01)$. Hasil analisis ini adalah tidak signifikan. Pembolehubah yang terakhir dianalisis dengan teknik korelasi adalah jumlah pendapatan. Berdasarkan hasil analisis, nilai pekali bagi pembolehubah jumlah pendapatan adalah $r = -0.140^*$ dan nilai signifikan $p = 0.034$ (2-tailed). Nilai p lebih kecil dari aras signifikan 0.05. Hasil analisis ini adalah signifikan pada paras $p < 0.05$ dan dapat diinterpretasikan sebagai terdapatnya hubungan signifikan yang negatif di antara faktor jumlah pendapatan ke atas kecenderungan diskriminasi.

Jadual 6.2

Analisis Korelasi Faktor Berkaitan Dengan Kecenderungan Diskriminasi

Pembolehubah	Nilai R	Nilai Signifikan (T)
Umur	- 0.027	0.673
Tempoh Perkahwinan	- 0.018	0.798
Jumlah Anak	0.091	0.224
Faktor Situasi	0.409**	0.000
Faktor Sosialisasi	0.423**	0.000
Sikap	0.478**	0.000
Tempoh Pendidikan	- 0.069	0.267
Tempoh Pekerjaan	- 0.018	0.777
Jumlah Pendapatan	- 0.140*	0.034

** Korelasi signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

* Korelasi signifikan pada aras 0.05 (2-tailed)

6.3 Analisis Regresi Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi

Hair *et.al* (2007) menyatakan regresi berganda merupakan satu model yang kukuh kerana sebarang ramalan atau jangkaan adalah bergantung kepada pelbagai faktor di sekitarnya. Analisis ini dilakukan bagi menganalisis kekuatan dan jenis hubungan antara dua pembolehubah serta membuat ramalan mengenai hubungan tersebut.

Beliau turut menegaskan sebarang justifikasi mestilah berasaskan kepada teori. Ini kerana satu analisis regresi tidak membolehkan keputusan yang berasaskan punca dan kesan dibuat bagi kajian yang bersifat ilmiah.

Hasil analisis korelasi ke atas sembilan pembolehubah diskriminasi terhadap wanita menunjukkan empat daripada pembolehubah tersebut signifikan ke atas diskriminasi pada paras 0.01. Empat pembolehubah yang signifikan tersebut digunakan dalam peringkat analisis seterusnya, iaitu analisis regresi berganda. Analisis regresi ini dilakukan adalah untuk menguji kekuatan pengaruh antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah terikat kajian, iaitu kecenderungan diskriminasi. Oleh itu bahagian ini secara khususnya membincangkan hasil analisis regresi ke atas faktor yang berkaitan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Faktor yang dianalisis adalah faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap dan jumlah pendapatan. Untuk tujuan analisis, satu model regresi berganda seperti yang telah ditunjukkan dalam Bab Tiga sebelum ini, iaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Di mana;

Y = Pembolehubah terikat
 $b_1 - b_n$ = Pekali regresi
 $X_1 - X_n$ = Pembolehubah bebas

Daripada hasil analisis didapati keempat-empat pembolehubah bebas yang diguna adalah signifikan pada paras 0.05 mahupun pada paras 0.01 (Jadual 6.3).

Jadual 6.3

Analisis Regresi Faktor Berkaitan Dengan Kecenderungan Diskriminasi

Pembolehubah	B	Ralat Piawai	β	T	Sig.
(Constant)	35.608	5.511	6.461	0.000	
Faktor Situasi	1.324	0.358	+0.241	3.695	0.000
Faktor Sosialisasi	1.124	0.470	+0.167	2.391	0.018
Sikap	0.973	0.193	+0.312	5.034	0.000
Jumlah Pendapatan	-0.002	0.001	- 0.108	-1.958	0.051

a. Pembolehubah bersandar: Kecenderungan Diskriminasi; $F = 28.375$; $P = 0.000$
 $R^2 = 0.340$; $R^2 = 0.328$

Jadual 6.3 menunjukkan R^2 dalam analisis regresi ini adalah 0.328 yang bermaksud kesemua empat pembolehubah yang diambilkira dalam model regresi berjaya menyumbangkan sebanyak 33.0 peratus ke atas perbezaan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Manakala sebanyak 67.0 peratus lagi adalah disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diambilkira dalam konteks kajian ini. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan model yang telah dibentuk menghasilkan maklumat seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 6.3:

$$Y = 35.608 + 1.324 X_1 + 1.124 X_2 + 0.973 X_3 - 0.002 X_4 + e$$

Rajah 6.3. Model Analisis Regresi Berganda

6.4 Perbincangan Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi

Analisis regresi yang dilakukan berasaskan model yang telah dibentuk dalam bahagian sebelum ini menunjukkan empat pembolehubah yang digunakan dalam model regresi adalah signifikan pada paras 0.01 mahupun pada paras 0.05. Bahagian ini membincangkan hasil analisis regresi tersebut secara mendalam.

6.4.1 Faktor Situasi

Faktor situasi atau faktor keadaan ialah faktor keadaan di tempat kerja yang dijangka boleh mempengaruhi tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita. Faktor ini adalah luas dan pelbagai. Dalam kajian ini faktor situasi ini adalah merujuk kepada lima keadaan, iaitu, (1) mementingkan keluarga daripada kerjaya, (2) lebih teliti ketika melakukan kerja, (3) tidak fleksibel ketika membuat sesuatu keputusan, (4) lebih mementingkan emosi dan, (5) isu peranan wanita yang pelbagai. Lima keadaan ini berkemungkinan boleh meningkatkan tahap kecenderungan diskriminasi, atau boleh juga menurunkan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita. Berkaitan dengan faktor situasi ini, kajian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut, iaitu:

H₀₄ Tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor situasi dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Hasil analisis menunjukkan pekali $\beta = +0.241$, dan nilai signifikan T ialah 0.000. Ini menunjukkan faktor situasi mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Hubungan positif bermaksud pembolehubah tidak bersandar meningkat, akan ada kecenderungan nilai pembolehubah bersandar akan turut meningkat. Ini bererti jika sekiranya pekali faktor situasi meningkat menyebabkan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam konteks kajian ini akan turut meningkat.

Oleh itu hipotesis nul yang mengatakan tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor situasi dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja adalah tidak dapat diterima. Sebaliknya faktor situasi dalam kajian ini terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan ke atas tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Hubungan positif yang diperolehi

daripada analisis regresi dalam kajian ini bermaksud ada kecenderungan kelima-lima faktor situasi yang digunakan dalam kajian ini boleh meningkatkan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Hasil analisis ini adalah didapati selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Zaharah Hassan (2004). Beliau yang mengkaji tingkah laku dan gaya kepemimpinan pemimpin akademik wanita mendapati kesemua responden yang dikaji mempamerkan tingkah laku kepemimpinan yang lebih memfokuskan kepada tugas dan memfokuskan kepada pengikut iaitu pengikut adalah bergantung kepada situasi. Ini menunjukkan tingkah laku kepemimpinan wanita saling berkaitan dengan faktor situasi dengan pekerja wanita dan merupakan faktor yang paling berpengaruh ke atas kepemimpinan wanita dalam proses pembuatan keputusan. Oleh yang demikian, ia menjadi satu faktor bagaimana bibit-bibit awal diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam konteks kajian ini terjadi.

Daripada temu bual tidak berstruktur dengan beberapa orang responden didapati banyak alasan yang boleh digunakan untuk menerangkan mengapa hubungan seperti itu boleh terjadi. Salah satu sebabnya ialah wanita lebih mementingkan emosi dan tidak fleksibel dalam membuat sesuatu keputusan. Wanita pada umumnya lebih cenderung untuk lebih mementingkan emosi berbanding lelaki. Mereka juga, seperti yang diberitahu oleh salah seorang responden, adalah lebih suka membuat keputusan secara tidak fleksibel.

Alasan lain ialah pekerja wanita dikatakan lebih mementingkan keluarga. Mereka juga mempunyai banyak peranan lain yang perlu dipikul selain daripada peranannya

sebagai pekerja. Hal ini turut menjadikan mereka boleh didiskriminasikan dalam kerjaya.

Berasaskan pemerhatian yang dilakukan terhadap pegawai kerajaan negeri wanita juga menunjukkan mereka lebih mementingkan aspek kekeluargaan berbanding dengan kerjaya mereka. Ini menyebabkan ada kecenderungan wanita tidak diberikan peluang dari segi kenaikan pangkat dan peluang pembangunan kerjaya kerana ia dikhuatiri pekerja wanita tidak mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan lebih baik kerana mereka lebih mementingkan keluarga daripada kerjaya. Tanggapan ini dilabelkan terhadap pekerja wanita berasaskan pekerja wanita lebih mengutamakan aspek keluarga berbanding dengan kerjaya.

Selain itu, wanita juga dilihat sebagai mengikut emosi. Seseorang wanita perlu tahu skop kerja mereka dan perlu bijak mengawal emosi agar setiap tindakan mereka tidak dipengaruhi oleh perasaan. Pandangan seperti ini turut diutarakan oleh Adibah Abdul Rahim (2008) (Sumber: Kebajikan Masih Ketinggalan, Utusan Malaysia, Mei 2008). Keadaan ini secara tidak langsung ada kecenderungan orang beranggapan wanita akan membuat sesuatu keputusan penting jabatan berasaskan emosi dalam mengambil sesuatu tindakan yang boleh memburukkan nama organisasi itu sendiri. Di samping itu juga, pekerja wanita dikatakan sangat rigid semasa membuat sesuatu keputusan. Ia berlaku kerana pekerja wanita lebih berhati-hati dan cermat apabila melaksanakan tugas-tugas yang telah diamanahkan kepada mereka jika dibandingkan dengan pekerja lelaki. Hal-hal inilah yang menjadikan faktor situasi boleh meningkatkan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

6.4.2 Faktor Sosialisasi

Faktor sosialisasi dalam kajian ini ialah faktor asuhan dalam keluarga yang melibatkan empat aspek iaitu, (1) keluarga yang mementingkan anak lelaki, (2) ahli keluarga lain yang mempengaruhi ahli lain, (3) sikap ibu bapa ke atas anak-anak dan, (4) ajaran lelaki lebih penting daripada wanita. Dalam konteks faktor sosialisasi kajian ini mengutarakan hipotesis sebagai berikut, iaitu:

H₀₅ Tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor sosialisasi dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Berasaskan analisis yang dilakukan menunjukkan pekali $\beta = +0.167$, dan nilai signifikan T ialah 0.018. Ini menunjukkan faktor sosialisasi mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Hubungan positif dapat dijelaskan melalui nilai pembolehubah tidak bersandar yang meningkat, menunjukkan nilai kecenderungan pembolehubah bersandar akan turut meningkat. Ini bererti sekiranya pekali faktor sosialisasi meningkat maka tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam konteks kajian ini akan turut meningkat.

Oleh yang demikian, hipotesis nul yang mengatakan tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor sosialisasi dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja adalah tidak dapat diterima. Sebaliknya faktor sosialisasi yang diutarakan dalam kajian diskriminasi ini terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan ke atas tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Hubungan positif seperti yang terdapat dalam kajian ini bermaksud dengan meningkatnya keempat-empat faktor yang digunakan untuk menggambarkan faktor

sosialisasi akan menjadikan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita akan meningkat. Umpamanya jika terdapat keluarga yang mementingkan anak lelaki, pola asuhan dalam sesuatu keluarga cenderung untuk mementingkan anak lelaki maka individu yang membesar dalam keluarga seperti itu berkecenderungan mendiskriminasikan wanita.

Hal ini selari dengan pandangan Fatimah Abdullah (1985) yang menyatakan dalam struktur masyarakat Melayu tradisional kedudukan wanita adalah dalam lingkungan keluarga dan rumah tangga iaitu mereka dijangka memegang status tradisional sebagai isteri, anak perempuan, adik atau kakak. Apabila dewasa dan berkahwin, mereka memiliki status sebagai isteri dan ibu. Di dalam masyarakat Melayu juga, setiap anak gadis diharapkan akan bertemu jodoh masing-masing dan kemudiannya mendirikan rumah tangga. Pola-pola sosialisasi inilah yang telah sedikit sebanyak menyediakan anak-anak gadis untuk memainkan peranan mereka sebagai isteri dan ibu dalam konteks keluarga mereka.

Abu Hassan Othman (1972) juga menyatakan seorang perempuan Melayu tidak akan dipandang tinggi jika tidak pandai menguruskan rumah tangga apabila sudah dewasa. Oleh yang demikian, tanggungjawab dan peranan wanita bermula dan berakhir hanya di rumah berasaskan kedudukannya sebagai seorang anak perempuan, isteri dan ibu. Hal ini boleh menyebabkan mereka tidak diberi peluang yang lebih baik dalam kerjaya kerana dibimbangi matlamat organisasi akan terjejas.

Bagi Yaacob Harun (1991) pula menggambarkan dalam masyarakat Melayu juga, seseorang wanita tidak begitu bebas seperti lelaki kerana mempunyai tanggungjawab yang tersendiri bagi menguruskan urusan domestik yang melibatkan keluarga

mereka. Ini menyebabkan wujud satu tanggapan umum dalam kalangan orang Melayu, iaitu “walau setinggi manapun pencapaian seseorang anak perempuan dalam hidupnya, mereka tetap akan ke dapur”. Perkara yang diperkatakan ini jelas menunjukkan urusan domestik tidak boleh dipisahkan dengan wanita.

Antara sebab mengapa hubungan positif dalam kajian ini seperti yang diceritakan oleh salah seorang responden ialah pekerja yang mempunyai keluarga yang cenderung dan mementingkan anak lelaki berbanding anak perempuan berkemungkinan akan mendiskriminasi wanita di tempat kerja. Ini menunjukkan pengaruh keluarga merupakan aspek yang sangat penting ke atas tingkah laku seorang anak apabila dewasa kelak. Anak yang telah ditanamkan dengan sesuatu sikap ke atas sesuatu aspek akan membesar dengan sikap tersebut dan selalunya akan bertindak mengikut apa sahaja yang menjadi pegangan yang telah diajar oleh keluarganya, termasuk diskriminasi ke atas wanita.

Selain itu, temu bual tidak berstruktur juga mendapati penduduk luar bandar mempunyai persepsi yang berbeza dengan penduduk bandar. Responden dalam kajian ini adalah kebanyakannya berasal daripada kawasan luar bandar. Masyarakat luar bandar selalunya mempunyai persepsi yang tersendiri dalam konteks peranan wanita. Mereka cenderung untuk melihat wanita hanya sesuai berada di dapur atau terlibat dengan pelbagai urusan domestik yang lain. Oleh itu mana-mana pegawai yang dibesarkan dalam keluarga seperti ini akan ada kecenderungan untuk mempunyai sikap yang menyetujui diskriminasi ke atas wanita.

Berdasarkan kepada maklumat-maklumat di atas, maka wajarlah kajian ini mendapati faktor sosialisasi adalah satu faktor yang mempunyai pengaruh positif

yang kuat ke atas kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam konteks kajian ini.

6.4.3 Sikap

Sikap selalunya menggambarkan perasaan sama ada suka atau sebaliknya tentang sesuatu perkara. Sikap dalam kajian ini diukur berasaskan lapan indikator, dan responden diminta untuk memberikan respons menggunakan skala 5-Mata, iaitu daripada (1) Sangat Tidak Setuju (STS) kepada (5) Sangat Setuju (SS). Indikator sikap yang digunakan dalam kajian ini ialah umpamanya *Saya suka wanita didiskriminasikan di tempat kerja*. Hasil kajian menunjukkan semakin tinggi skor responden daripada lapan indikator tersebut, akan semakin tinggi tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Kajian ini mengemukakan hipotesis berkaitan dengan faktor sikap ini sebagai berikut;

H₀₆ Tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor sikap dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Hasil analisis menunjukkan pekali $\beta = +0.312$, dan nilai signifikan T ialah 0.000. Ini menunjukkan faktor sikap mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Hubungan positif bermaksud jika sekiranya nilai pembolehubah tidak bersandar meningkat, akan ada kecenderungan nilai pembolehubah bersandar akan turut meningkat. Ini menjelaskan jika sekiranya pekali faktor sikap meningkat akan menyebabkan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita dalam konteks kajian ini akan turut meningkat.

Perkaitan faktor sikap menjelaskan semakin lama seseorang pegawai kerajaan negeri bertugas, ada kecenderungan tingkah laku untuk mendiskriminasikan maka semakin

tinggi pegawai kerajaan negeri tersebut mempunyai kecenderungan untuk melakukan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerjanya. Oleh itu hipotesis nul yang diutarakan dan mengatakan tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor sikap dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja tidak dapat diterima. Ini menggambarkan faktor sikap mempunyai pengaruh positif yang signifikan ke atas tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Oleh yang demikian, temu bual tidak berstruktur juga mendapati terdapat banyak alasan yang boleh diutarakan kenapa hubungan seperti itu berlaku. Salah seorang responden mengatakan terdapat sebilangan orang yang bersetuju bahawa wanita tidak perlu diutamakan dalam aspek pembuatan keputusan penting jabatan. Namun terdapat juga sebilangan responden yang tidak bersetuju pekerja wanita perlu diutamakan kerana wanita lebih mementingkan aspek keluarga berbanding kerjaya. Ini menunjukkan sekiranya pekerja wanita diutamakan berasaskan dalam aspek kenaikan pangkat, mereka dijangka tidak mampu melakukan tugas tersebut dengan sempurna disebabkan oleh aspek keluarga tadi. Contohnya, jika pekerja wanita diminta untuk ke luar daerah ataupun bekerja pada hujung minggu, seboleh-bolehnya mereka akan mengelak kerana tidak mahu mengabaikan keluarga di rumah. Oleh yang demikian dapatlah dilihat bahawa pekerja wanita dilihat cenderung ke arah keluarga berbanding kerjaya mereka.

Selain itu, ada juga responden yang mengatakan wanita hanya layak dipimpin dan bukannya memimpin. Pendapat seperti ini juga selaras dengan Mazidah Zakaria (1980) yang menyatakan sememangnya wanita perlu dipimpin dan bukan memimpin dan mereka terpaksa mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kebahagiaan orang

lain terutama suami dan anak-anak mereka. Sebaliknya, seorang lelaki yang unggul ialah lelaki yang gagah, agresif, bertanggungjawab, berfikiran waras dan tidak dikawal oleh emosi. Oleh itu kepada lelakiilah diletakkan harapan dan tanggungjawab bagi melindungi wanita, menjadi pemimpinnya, menunjuk ajarnya dan membuat sebarang keputusan untuknya (Fatimah Abdullah, 1985).

Berdasarkan kajian lepas ini dapat dirumuskan bahawa golongan lelaki sememangnya dijadikan sebagai pemimpin dan wanita pula merupakan golongan yang dipimpin. Oleh yang demikian, ia berkemungkinan menimbulkan tingkah laku kecenderungan diskriminasi dalam kalangan pekerja lelaki ke atas pekerja wanita berdasarkan kepada anggapan ini.

6.4.4 Jumlah Pendapatan

Perbincangan berkaitan dengan faktor jumlah pendapatan dalam kajian ini adalah berasaskan hipotesis seperti yang berikut, iaitu;

H₀₉ Tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor jumlah pendapatan dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Hasil analisis menunjukkan pekali $\beta = -0.108$, dan nilai signifikan T ialah 0.051. Ini menunjukkan faktor jumlah pendapatan mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Hubungan negatif bermaksud jika sekiranya nilai pembolehubah tidak bersandar menurun akan ada kecenderungan nilai pembolehubah bersandar akan turut menurun. Ini bererti jika sekiranya pekali faktor jumlah pendapatan menurun akan menyebabkan tidak terdapat tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Oleh itu

hipotesis yang mengatakan tidak terdapat hubungan yang bererti di antara faktor jumlah pendapatan dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja adalah tidak dapat diterima. Sebaliknya, jumlah pendapatan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan ke atas tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

Situasi ini selaras dengan kajian yang dilakukan Wazir Jahan Karim (2003). Hasil kajian beliau mendapati terdapat perbezaan jumlah pendapatan yang besar antara pekerja lelaki dan pekerja wanita dalam sektor swasta sekalipun dalam kalangan mereka mempunyai kemahiran dan pengalaman yang sama. Ia berlaku kerana pekerja lelaki lebih diutamakan kerana lelaki dipercayai lebih berdaya usaha semasa menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan organisasi.

Pengaruh faktor jumlah pendapatan ini juga turut selari dengan kajian yang dilakukan Rashila Ramli (2008) yang menegaskan masih terdapat jurang yang luas antara kapasiti pendapatan di antara pekerja lelaki dan pekerja wanita di sektor pekerjaan.

Berdasarkan temu bual tidak berstruktur dengan beberapa orang responden kajian juga terdapat beberapa sebab kenapa hubungan itu berlaku. Salah seorang daripada mereka memberitahu semuanya adalah bermula dengan faktor pendidikan lagi. Sekiranya pekerja mempunyai taraf pendidikan yang rendah maka status pekerjaan yang berasaskan gred pekerjaan mereka juga berada dalam kategori gred pekerjaan yang rendah. Ini menunjukkan jumlah pendapatan yang akan diperolehi oleh seseorang pekerja yang mempunyai taraf pendidikan yang rendah adalah tidak banyak. Di sinilah timbulnya insiden diskriminasi ke atas wanita. Jumlah pendapatan

yang rendah berkemungkinan akan ada kecenderungan diskriminasi dalam diri pekerja yang tersebut.

Responden yang ditemu bual secara tidak berstruktur turut menyatakan pekerja yang mempunyai jumlah pendapatan yang tinggi berkemungkinan mendiskriminasi ke atas pekerja yang berpendapatan rendah. Sikap seperti ini merupakan titik-titik kepada diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Selain itu juga pekerja yang berasal dari kawasan luar bandar kebanyakannya lebih berpandangan negatif daripada pekerja yang berasal dari kawasan bandar.

Ini terjadi disebabkan pekerja yang berasal dari kawasan luar bandar terdiri daripada keluarga yang struktur ekonominya berada pada aras yang rendah. Ini bermaksud keluarga dari kawasan luar bandar kebanyakannya bekerja sebagai petani dan nelayan untuk menyara keluarga. Secara tidak langsung mereka selalu beranggapan golongan yang berada ataupun masyarakat bandar mendiskriminasi ke atas mereka berasaskan faktor kemiskinan keluarga yang dihadapi.

6.5 Faktor Berkaitan Dengan Diskriminasi: Aplikasi Teori

Kajian ini pada asasnya menggunakan Teori Konflik seperti dijelaskan dalam Bab 1 untuk menghuraikan isu diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Teori ini seperti yang telah dijelaskan sebelum ini diperkenalkan oleh Karl Heinrich Marx.

Teori ini menekankan peranan konflik di dalam masyarakat (Norazit Selat, 1989). Teori ini juga menegaskan konflik sebagai satu unsur yang utama dalam kehidupan sosial. Ini kerana konflik dianggap sebagai satu perkara normal yang tidak dapat dielakkan. Menurut beberapa ahli Teori Konflik, konflik tidak semestinya memusnahkan, sebaliknya ia boleh berfungsi sebagai pembina dalam keadaan

tertentu (Ting Chew Peh, 1979). Namun, bagi Coser di dalam bukunya *Functions of Social Conflict* (1956) walaupun konflik berupaya memecahbelahkan susunan sosial dalam sesebuah masyarakat, tetapi konflik juga berupaya untuk memelihara susunan sosial yang sedia ada. Dalam hal ini sesuatu konflik itu wujud apabila munculnya unsur ketidaksamaan (*inequality*) dari segi sumber-sumber yang dimiliki dalam masyarakat iaitu kelas.

Konflik boleh berlaku kerana adanya ketidaksamaan. Bagi unsur ketidaksamaan, terdapat lima perkara yang boleh dikaitkan wujudnya sesuatu konflik iaitu, (1) peluang yang sama, (2) pergelutan untuk meneruskan kehidupan (*Social Darwinism*), (3) kepercayaan psikologikal, (4) etika pekerjaan dan, (5) budaya kemiskinan (Beth B. Hess, Elizabeth W. Markson dan Peter J. Stein, 1988).

Ketidaksamaan wujud disebabkan manusia berada dalam kelas sosial atau stratifikasi sosial yang berbeza. Menurut Marx, kelas sosial merupakan satu kategori individu yang mempunyai hubungan yang sama dalam konteks punca-punca pengeluaran (*means of production*) serta hubungan pengeluaran seperti sistem pengagihan dan pertukaran.

Stratifikasi sosial merupakan proses yang membezakan individu-individu dalam sesebuah masyarakat yang menyebabkan kemunculan satu hierarki. Hierarki ini pula terdiri daripada lapisan atau strata yang berlainan kedudukannya. Kewujudan stratifikasi sosial adalah hasil daripada interaksi sosial dan merupakan suatu fenomena sosial yang agak meluas dalam semua masyarakat. Pada asasnya, stratifikasi melibatkan keistimewaan yang berbeza-beza serta peluang hidup (*life*

chances) yang berlainan. Oleh itu, golongan dalam lapisan sosial yang berlainan mempunyai keistimewaan dan peluang hidup yang berlainan.

Secara keseluruhannya, semua stratifikasi sosial melibatkan unsur ketidaksamaan (*inequality*) (Ting Chew Peh, 1979). Ahli sosiologi menggunakan konsep stratifikasi sosial yang merujuk kepada satu sistem masyarakat yang membahagikan individu kepada satu hierarki sahaja (John J. Macionis, 1999). Stratifikasi sosial juga bermaksud status hierarki yang berdasarkan kepada pengagihan yang tidak sama rata seperti kuasa, prestij dan harta (Beth B. Hess, Elizabeth W. Markson dan Peter J. Stein, 1988).

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang berkaitan dengan tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Melalui dapatan kajian, dibuktikan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja adalah wujud namun pada tahap yang tidak begitu kuat, atau berada di tahap yang sederhana. Kajian ini juga mendapati bahawa diskriminasi itu wujud disebabkan oleh empat faktor iaitu, (1) faktor situasi, (2) faktor sosialisasi, (3) sikap dan, (4) jumlah pendapatan.

Dapatan kajian yang berasaskan kepada faktor yang mempengaruhi kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja iaitu faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap dan jumlah pendapatan. Semua faktor tersebut didapati mempunyai pengaruh yang positif bagi faktor situasi, faktor sosialisasi dan sikap manakala jumlah pendapatan mempunyai pengaruh yang negatif ke atas kecenderungan diskriminasi. Ini bererti semakin tinggi skor yang diperolehi setiap responden ke atas faktor-faktor

tersebut maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk mendiskriminasikan wanita.

Oleh yang demikian, faktor-faktor ini jika diteliti dengan lebih halus adalah menjadi faktor pembeza kepada kuasa, prestij dan harta yang boleh menjadi penyebab kepada wujudnya konflik. Ketidaksamaan pemilikan sumber-sumber ini menjadikan timbulnya kecenderungan ke arah konflik, yang dalam kajian ini adalah kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

6.6 Rumusan

Bab ini membincangkan faktor yang berkaitan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dengan menggunakan teknik regresi berganda. Daripada analisis menggunakan teknik korelasi ke atas Sembilan faktor, iaitu umur, tempoh perkahwinan, jumlah anak, faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap, tempoh pendidikan, tempoh pekerjaan dan jumlah pendapatan, didapati . empat daripadanya iaitu faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap dan jumlah pendapatan adalah signifikan pada paras 0.05. Daripada analisis seterusnya, iaitu dengan menggunakan teknik regresi berganda didapati semua faktor ini, iaitu faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap dan jumlah pendapatan mempunyai pengaruh positif sementara faktor jumlah pendapatan mempunyai pengaruh negatif ke atas kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam kajian ini.

BAB TUJUH

PENUTUP

7.1 Pendahuluan

Bab Tujuh ini merumuskan ke arah hasil kajian dalam tesis ini. Rumusan ini diarahkan kepada perkara-perkara berikut, iaitu profil sosio-demografi pegawai kerajaan negeri yang dikaji, bentuk-bentuk diskriminasi yang wujud ke atas wanita di tempat kerja, pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi, sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi, kecenderungan diskriminasi, dan faktor-faktor yang berpengaruh ke atas kecenderungan diskriminasi. Bab ini turut mengutarakan implikasi kajian dan cadangan kajian. Perbincangan dalam bab ini juga dilanjutkan kepada cadangan untuk kajian akan datang bagi tujuan penambahbaikan kepada pengkaji akan datang.

7.2 Ringkasan Hasil Kajian

Ringkasan hasil kajian ditumpukan kepada aspek profil sosio-demografi pegawai kerajaan yang dianalisis iaitu jantina dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendapatan dan jumlah anak.

7.2.1 Profil Sosio-Demografi

Profil sosio-demografi jantina menunjukkan sebahagian besar daripada pegawai kerajaan negeri yang dikaji dalam kajian ini adalah pegawai kerajaan perempuan berbanding dengan sebahagian kecil sahaja pegawai kerajaan negeri lelaki. Dari segi umur pula menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji

berada dalam kategori umur 40 tahun dan lebih. Ini bermakna hanya sebahagian kecil sahaja pegawai kerajaan negeri yang berada dalam kategori umur 19 tahun dan kurang, 20 – 29 dan 30 – 39.

Selain dari profil jantina dan umur, terdapat profil etnik dan agama yang dikaji. Ia menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji adalah dari etnik Melayu dan beragama Islam

Profil status perkahwinan menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji berada dalam kategori “berkahwin” manakala sebahagian kecil lagi dalam kategori “bujang”, “janda/balu” dan “duda”. Seterusnya profil tempoh perkahwinan menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri ini berada dalam kategori tempoh perkahwinan antara 0 – 9 tahun manakala sebahagian kecilnya adalah kategori 10 – 18, 19 – 27 dan 28 – 36 tahun.

Profil tahap pendidikan pula menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada dalam tahap STPM/Sijil/Diploma manakala sebahagian kecil lagi berada dalam kategori SPM, Ijazah dan Sarjana.

Pegawai kerajaan negeri yang dikaji berdasarkan pada tempoh pekerjaan menunjukkan sebahagian besar berada dalam kategori antara 10 tahun dan kurang manakala sebahagian kecilnya berada dalam kategori antara 11 – 20, 21 – 30 dan 31 tahun dan lebih. Profil gred pekerjaan pula menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada di gred N17 manakala sebahagian kecil lagi berada di gred N1, N22, N26, N27, N29, N32, N41, N44, N48 dan N54.

Seterusnya profil jumlah pendapatan menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri memperoleh jumlah pendapatan antara RM 2,500.00 ke bawah manakala sebahagian kecilnya berada dalam kategori jumlah RM2,500.00 – RM 5,000.00 dan RM 5,000.00 – RM 7,500.00.

Profil sosio-demografi yang terakhir dikaji adalah dari segi jumlah anak. Ia menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri mempunyai jumlah anak antara 4 dan kurang manakala sebahagian kecil lagi berada dalam kategori jumlah antara 5 – 8 dan 9 dan lebih.

7.2.2 Bentuk Diskriminasi

Bahagian ini akan merumuskan bentuk-bentuk diskriminasi yang wujud ke atas wanita di tempat kerja. Bentuk-bentuk diskriminasi tersebut adalah dari segi kenaikan pangkat, peluang pembangunan kerjaya, pembuatan keputusan penting jabatan, beban tugas, penilaian prestasi dan perekrutan dan pemilihan staf yang baharu di tempat kerja. Bentuk kenaikan pangkat di tempat kerja menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil pegawai kerajaan negeri yang dikaji adalah tidak setuju terdapat bentuk diskriminasi dari segi kenaikan pangkat ke atas wanita di tempat kerja.

Dari segi peluang pembangunan kerjaya juga menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada pegawai kerajaan negeri adalah tidak setuju terdapat bentuk diskriminasi dari segi peluang pembangunan kerjaya di tempat kerja mereka yang lebih mengutamakan pekerja lelaki berbanding pekerja wanita.

Selain itu bentuk diskriminasi dari segi pembuatan keputusan penting pula menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada

pegawai kerajaan negeri yang dikaji adalah tidak setuju terdapat diskriminasi dari segi pembuatan keputusan penting jabatan yang lebih didominasi oleh pekerja lelaki berbanding pekerja wanita.

Diskriminasi ke atas wanita dari segi beban tugas menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada pegawai kerajaan negeri yang dikaji adalah tidak setuju terdapat diskriminasi ke atas pekerja wanita menghadapi pelbagai beban tugas sama ada di pejabat mahupun di rumah.

Penilaian prestasi ke atas pekerja wanita menunjukkan terdapat sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil pegawai kerajaan negeri yang dikaji adalah tidak setuju terdapat pekerja wanita dinilai secara tidak adil manakala pekerja lelaki mendapat keutamaan dari pelbagai aspek pekerjaan.

Bentuk diskriminasi yang tidak kurang pentingnya iaitu perekrutan dan pemilihan staf baru juga menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil pegawai kerajaan negeri yang dikaji adalah tidak setuju pekerja lelaki lebih diutamakan disebabkan mereka lebih berkeupayaan untuk melakukan kerja-kerja yang melibatkan fizikal.

7.2.3 Pengetahuan Pegawai Kerajaan Negeri Mengenai Diskriminasi

Pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja akan dirumuskan dalam bahagian ini. Berdasarkan kepada pengetahuan pegawai kerajaan negeri ini terdapat lima aspek yang ditumpukan untuk mengenal pasti pengetahuan pegawai kerajaan dari segi tahap pengetahuan, diskriminasi, maksud diskriminasi, bentuk diskriminasi dan sebab diskriminasi.

Dari segi tahap pengetahuan pegawai kerajaan negeri menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji berada pada tahap yang sederhana manakala sebahagian kecil lagi pada tahap rendah dan tinggi.

Pengetahuan mengenai diskriminasi pula menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada pegawai kerajaan negeri adalah tidak pasti dengan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja ini.

Pengetahuan kerajaan negeri mengenai bentuk diskriminasi ke atas wanita juga menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripadanya adalah tidak pasti dengan bentuk-bentuk diskriminasi yang berlaku ke atas wanita di tempat kerja.

Aspek pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai maksud diskriminasi pula menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka adalah tidak pasti tentang maksud atau definisi diskriminasi. Seterusnya pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai sebab diskriminasi menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada pegawai kerajaan negeri adalah tidak pasti mengenai sebab-sebab diskriminasi berlaku ke atas wanita di tempat kerja.

7.2.4 Sikap Pegawai Kerajaan Negeri Mengenai Diskriminasi

Bahagian ini pula secara khususnya merumuskan ringkasan hasil kajian dari segi aspek sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Sikap pegawai kerajaan negeri yang dikaji dalam kajian ini melibatkan aspek

sikap terhadap diskriminasi, maksud diskriminasi, bentuk diskriminasi dan sebab diskriminasi itu berlaku ke atas wanita di tempat kerja.

Aspek sikap pegawai kerajaan negeri terhadap diskriminasi menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka adalah sangat tidak setuju dengan perlakuan diskriminasi ini.

Sikap pegawai kerajaan negeri terhadap maksud diskriminasi pula menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka adalah tidak setuju dengan kecenderungan untuk mendiskriminasikan pekerja lain apabila tidak berpuas hati dengan sesuatu perkara.

Selain itu dari segi aspek sikap pegawai kerajaan negeri terhadap bentuk diskriminasi menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka adalah tidak setuju dengan bentuk-bentuk diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dan lebih mengutamakan pekerja lelaki berbanding pekerja wanita. Sikap pegawai kerajaan negeri terhadap sebab diskriminasi pula menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka adalah tidak setuju dengan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

7.2.5 Kecenderungan Diskriminasi

Kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dirumuskan dalam bahagian ini. Rumusan ini ditumpukan kepada kecenderungan diskriminasi secara umum dan tahap kecenderungan diskriminasi pegawai kerajaan negeri mengikut profil yang dikaji. Profil yang dikaji dalam kajian ini terdiri daripada profil jantina

dan umur, etnik, agama, status dan tempoh perkahwinan, tahap pendidikan, tempoh dan gred pekerjaan, jumlah pendapatan dan jumlah anak.

Tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja secara umum iaitu mengikut tahap pegawai kerajaan negeri yang dikaji menunjukkan sebahagian besar daripada mereka berada pada tahap yang sederhana berbanding dengan sebahagian kecil lagi pada tahap rendah dan tinggi. Bagi kecenderungan diskriminasi yang berdasarkan kepada item-item yang dikaji menunjukkan sebahagian besar berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka adalah tidak setuju dengan kecenderungan diskriminasi yang ditunjukkan ke atas pekerja wanita di tempat kerja. Seterusnya rumusan kajian dilanjutkan pula kepada aspek tahap kecenderungan diskriminasi mengikut profil pegawai kerajaan negeri yang dikaji. Dalam profil jantina menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil lagi pada tahap rendah dan tinggi. Sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada pada tahap sederhana dalam semua kategori umur berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka pada tahap rendah dan tinggi.

Profil etnik pegawai kerajaan negeri pula menunjukkan sebahagian besarnya berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka pada tahap rendah dan tinggi.

Profil agama menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka pada tahap rendah dan tinggi.

Bagi profil status perkahwinan menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada pada tahap yang sederhana berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka pada tahap rendah dan sederhana. Profil tempoh perkahwinan pula menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji berada pada tahap sederhana dalam semua kategori berbanding dengan sebahagian kecil daripada mereka pada tahap rendah dan tinggi.

Tahap pendidikan pegawai kerajaan negeri pula menunjukkan sebahagian besar daripada mereka berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil daripadanya pada tahap rendah dan tinggi dalam semua kategori tahap pendidikan. Profil tempoh pekerjaan menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri yang dikaji berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil daripadanya pada tahap rendah dan tinggi. Manakala gred pekerjaan pula menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil lagi pada tahap yang rendah dan tinggi.

Seterusnya adalah profil jumlah pendapatan yang menunjukkan sebahagian besar pegawai kerajaan negeri berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil daripadanya pada tahap rendah dan tinggi.

Profil jumlah anak pula menunjukkan sebahagian besar daripada pegawai kerajaan negeri berada pada tahap sederhana berbanding dengan sebahagian kecil lagi pada tahap rendah dan tinggi.

7.2.6 Faktor Berpengaruh Ke Atas Diskriminasi

Ringkasan hasil kajian yang melibatkan faktor-faktor yang berpengaruh ke atas diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja akan dirumuskan dalam bahagian ini.

Faktor-faktor yang mempunyai hubungan yang signifikan ke atas tahap kecenderungan diskriminasi adalah faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap dan jumlah pendapatan. Faktor yang mempunyai pengaruh paling kuat secara signifikan ke atas tahap kecenderungan diskriminasi ini adalah faktor situasi dan sikap berbanding dengan faktor sosialisasi dan jumlah pendapatan.

7.3 Implikasi Kajian

Implikasi kajian tentang diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja akan dirumus berasaskan kepada pekerja wanita, agensi kerajaan dan pekerja sosial. Antara implikasi yang diutarakan adalah seperti berikut:

7.3.1 Implikasi Ke Atas Pekerja Wanita

Sebahagian besar responden adalah mempunyai tahap pendidikan SPM dan ke bawah. Ini menunjukkan bahawa tahap pendidikan pegawai-pegawai kerajaan negeri yang berkhidmat di daerah Kota Bharu masih lagi boleh dianggap sebagai rendah. Orang yang mempunyai tahap pendidikan yang rendah pada umumnya kurang terbuka dari segi pemikiran. Implikasi rendahnya tahap pendidikan responden dalam kajian ini berkemungkinan boleh menyebabkan mereka (pekerja) mempunyai kecenderungan yang lebih untuk mendiskriminasikan pekerja wanita.

7.3.2 Implikasi Ke Atas Agensi Kerajaan

Hasil kajian mendapati tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita secara majoritinya adalah sederhana. Secara tidak langsung pegawai yang ada dalam agensi tersebut berkemungkinan ada melakukan diskriminasi tetapi mereka sendiri mungkin tidak menyedari tindakan tersebut. Implikasinya ke atas kajian ini ialah bahawa

diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja bukanlah satu isu besar yang boleh menjejaskan mutu perkhidmatan pegawai wanita di daerah Kota Bharu.

Oleh yang demikian, pegawai wanita di daerah Kota Bharu boleh dikatakan mendapat layanan yang sama rata seperti pegawai lelaki dari segi kenaikan pangkat, peluang pembangunan kerjaya, pembuatan keputusan penting jabatan, beban tugas, penilaian prestasi dan perekrutan dan pemilihan staf. Sehubungan itu tidak timbul persoalan sama ada pegawai lelaki lebih mendapat tempat dan keutamaan dalam kenaikan pangkat atau pelbagai bentuk diskriminasi lain di organisasi mereka.

7.3.3 Implikasi Ke Atas Pekerja Sosial

Di antara tugas pekerja sosial ialah membantu klien agar mereka dapat menyelesaikan masalah mereka. Dalam konteks kajian ini terdapat empat faktor yang mempengaruhi tahap kecenderungan diskriminasi ke atas wanita, iaitu faktor situasi, faktor sosialisasi, faktor sikap dan faktor jumlah pendapatan.

Dalam konteks faktor yang mempengaruhi kecenderungan diskriminasi, faktor situasi didapati mempunyai hubungan positif. Ini menunjukkan semakin lama pegawai kerajaan negeri terdedah kepada faktor situasi semakin tinggi kecenderungan diskriminasi yang ditunjukkan oleh mereka ke atas wanita. Faktor sosialisasi juga mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kecenderungan diskriminasi yang bererti semakin lama pegawai kerajaan negeri disosialisasikan dalam kalangan keluarga maka semakin tinggi kecenderungan mereka mendiskriminasikan wanita di tempat kerja.

Faktor sikap juga mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kecenderungan diskriminasi. Ini menunjukkan semakin tinggi sikap mereka terhadap

kecenderungan diskriminasi akan semakin lebih cenderung mereka ke arah mendiskriminasi ke atas wanita. Faktor jumlah pendapatan juga mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kecenderungan diskriminasi. Ini bererti semakin tinggi jumlah pendapatan pegawai kerajaan negeri maka akan semakin tinggi tahap kecenderungan diskriminasi yang ditunjukkan oleh mereka ke atas wanita.

Implikasi semua pembolehubah ini ke atas pekerja sosial ialah pekerja sosial perlu mempunyai pengetahuan ke atas faktor-faktor yang dijangka boleh mempengaruhi kecenderungan diskriminasi, dan dengan itu pekerja sosial boleh membantu dalam mengurangkan insiden kecenderungan diskriminasi dalam organisasi jika dalam organisasi itu wujud fenomena diskriminasi ke atas wanita.

7.4 Cadangan Kajian

Berdasarkan kepada implikasi kajian yang telah dirumuskan, terdapat tiga (3) cadangan kajian yang boleh dikemukakan. Cadangan-cadangan ini diharap dapat meningkatkan lagi tahap kesedaran dalam kalangan pekerja mengenai isu diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja ini. Antara cadangan-cadangan tersebut adalah:

7.4.1 Cadangan Terhadap Organisasi

Adalah dicadangkan pihak pengurusan tertinggi jabatan mestilah sentiasa bekerjasama dengan pekerja wanita tanpa mengira kedudukan mereka semasa menentukan sebarang keputusan penting dalam setiap mesyuarat yang dihadiri. Di samping itu pekerja juga perlu memberi sokongan kepada ketua sama ada lelaki ataupun perempuan supaya suasana kerja lebih harmonis.

7.4.2 Cadangan Terhadap Agensi Kerajaan

Pihak kerajaan juga perlu menghadkan sebarang unsur-unsur diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja sama ada melalui media cetak ataupun media elektronik. Hal ini berkemungkinan akan mempengaruhi individu tertentu menirunya seterusnya mempraktikkannya.

7.4.3 Cadangan Terhadap Pekerja Sosial

Berasaskan implikasi 7.3.3 yang berkaitan dengan faktor-faktor berkaitan dengan kecenderungan diskriminasi, maka kajian ini mencadangkan para pekerja sosial perlu mewujudkan kerjasama yang lebih erat dengan organisasi serta mana-mana penyelidik yang melakukan penyelidikan berkaitan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Kerjasama seperti ini perlu dilakukan untuk membolehkan pekerja sosial mempunyai pengetahuan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kecenderungan diskriminasi.

7.5 Cadangan Kajian Akan Datang

Cadangan kajian akan datang tentang diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dalam kajian ini dapat dijelaskan berdasarkan aspek tersebut iaitu (1) jumlah responden kajian, (2) teknik pengumpulan data, (3) teknik analisis dan, (4) kawasan kajian.

Jumlah responden kajian ini kemungkinannya tidak menggambarkan keseluruhan pegawai kerajaan negeri yang ada di negeri Kelantan. Oleh itu kajian lain di masa akan datang adalah dianggap lebih sesuai jika sekiranya pemilihan responden kajian dapat mengambilkira semua pegawai kerajaan negeri yang ada di semua daerah di

negeri Kelantan supaya apa-apa hasil yang diperolehi benar-benar dianggap mewakili hasil keseluruhan pegawai kerajaan negeri di negeri Kelantan.

Selain itu responden juga boleh dipilih berasaskan kepada persampelan rawak berstratifikasi supaya setiap responden yang terpilih boleh dianggap mewakili kategori mereka.

Dalam teknik pengumpulan data pula kajian ini hanya telah mengumpulkan data yang diperlukan oleh kajian dengan menggunakan soal selidik yang banyak menggunakan soalan tertutup (*Close-ended Questions*). Pengumpulan data dengan menggunakan soalan tertutup ini tidak memberi banyak ruang kepada responden untuk meluahkan perasaan, persepsi, citarasa ataupun pelbagai aspek perilaku yang lain. Selain menggunakan soalan tertutup, soalan terbuka juga digunakan iaitu responden bebas memberikan jawapan berdasarkan jawapan yang akan ditentukan oleh mereka sendiri. Kelebihan menggunakan soalan terbuka ini adalah (1) dapat memperolehi maklum balas yang pelbagai, (2) mudah untuk ditadbirkan dan, (3) memberi peluang kepada responden untuk membuat pilihan sendiri ke atas jawapan yang akan diberikan (Sabitha Marican, 2006).

Kajian ini menggunakan teknik kuantitatif bagi melengkapkan hasil kajian yang seterusnya. Namun begitu teknik ini mempunyai kelemahannya yang tersendiri, iaitu: (1) tidak bergantung kepada situasi, (2) melibatkan kos yang tinggi, (3) populasi atau sampel yang besar dan, (4) pengkaji tidak terlibat secara langsung dalam kajian yang dilakukan (Sabitha Marican, 2006). Untuk mengatasi kelemahan ini, pengkaji yang akan datang sepatutnya menggunakan teknik penyelidikan lain yang kemungkinannya boleh menghasilkan hasil analisis yang lebih jitu. Salah satu teknik

penyelidikan yang banyak mendapat tumpuan pengkaji ialah penyelidikan yang menggunakan teknik *Mixed Method Approach*.

Dalam konteks analisis data juga teknik analisis yang digunakan dalam kajian ini hanya menggunakan teknik analisis regresi berganda yang menggunakan sembilan pembolehubah sahaja sedangkan dalam konteks realiti kecenderungan diskriminasi ini boleh dipengaruhi oleh banyak lagi faktor lain yang tidak diambilkira dalam kajian ini. Oleh yang demikian, pengkaji yang akan datang perlu melihat kecenderungan diskriminasi ini dalam konteks yang lebih luas yang meliputi pelbagai faktor lain selain daripada faktor yang diambilkira dalam kajian ini. Selain itu pengkaji yang akan datang juga perlu menggunakan teknik analisis lain yang lebih sesuai untuk menggambarkan faktor-faktor yang berpengaruh ke atas kecenderungan diskriminasi sama ada secara langsung mahupun tidak langsung. Di antara teknik lain yang boleh digunakan ialah analisis *path* ataupun teknik *Structural Equation Model* (SEM).

Dalam konteks kawasan kajian, kajian ini hanya menumpukan kawasan di daerah Kota Bharu sahaja, sedangkan terdapat 14 lagi daerah lain yang tidak diambilkira dalam kajian ini. Oleh yang demikian, hasil kajian ke atas satu daerah ini berkemungkinannya tidak begitu tepat untuk menggambarkan keseluruhan pegawai kerajaan yang ada di negeri Kelantan. Oleh itu, pengkaji yang akan datang perlu melakukan kajian di daerah-daerah yang lain supaya hasil kajian mereka nanti akan lebih menyeluruh dan tidak tertumpu hanya kepada satu-satu daerah sahaja di negeri Kelantan.

7.6 Kesimpulan

Bab ini yang merupakan bab penutup, memaparkan semula ringkasan hasil kajian yang ditemui daripada penyelidikan ini, iaitu dalam konteks profil sosio-demografi pegawai kerajaan negeri, bentuk-bentuk diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja, pengetahuan pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi, sikap pegawai kerajaan negeri mengenai diskriminasi, kecenderungan diskriminasi dan faktor-faktor yang berpengaruh ke atas kecenderungan diskriminasi telahpun dipaparkan dalam bab ini. Dari segi faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi, didapati kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja berada pada tahap yang sederhana. Hasil analisis menunjukkan pembolehubah faktor situasi, faktor sosialisasi, sikap dan jumlah pendapatan didapati mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Selain membincangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan diskriminasi, Bab 7 ini juga turut dibincangkan implikasi dan cadangan kajian.

RUJUKAN

- Abu Hassan Othman. (1972). Struktur famili dan tingkah laku kekeluargaan di Selemak: Satu kajian kes. *Akademika*. No. 1, Julai, 15-41.
- Aizawati Ahmad. (1 Mei, 2008). Kebajikan masih ketinggalan. Utusan Malaysia Online.
- Aminah Ahmad. (1998). Country briefing paper: Women in Malaysia. Paper prepared by consultants in conjunction with the Programme Department and Social Development Division (SOCD) Staff, December 1998.
- Azian Nafiah. (2003). The study of women's view on career advancement. Master Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Bailey, D. (1987). *Methods of social research*. (Third Edition). New York: The Free Press.
- Banci penduduk dan perumahan Malaysia. (2000). Laporan am banci penduduk dan perumahan. Jabatan Perangkaan Malaysia. Kuala Lumpur: Putrajaya.
- Banci penduduk dan perumahan Malaysia. (2010). Taburan penduduk dan ciri-ciri asas demografi. Jabatan Perangkaan Malaysia. Kuala Lumpur: Putrajaya.
- Bierstedt, R. (1957). *The social order*. Tokyo: McGraw Hill Kogakusha.
- Cosenza, D. (1993). *Business research for decision making*. (Third Edition). Belmont, California: Wadsworth Inc. Publishing Company.
- Coser, L. A. (1956). *Function of social conflict*. Glencoe: The Free Press.
- Curran, D. J. & Renzetti, C.M. (1996). *Social problems: Society in crisis*. (Fourth Edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Curran, D. J. & Renzetti, C. M. (2000). *Social problems: Society in crisis*. (Fifth Edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Curry, T., Jiobu, R. & Schwirian, K. (2005). *Sociology for the twenty-first century* (Fourth Edition). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dewi Rosnah Radin Suhadi. (1997). Mobility of women administrators in the education sector in Kedah. Master's Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Gambrill, E. (1997). *Social work practice: A critical thinker's guide*. New York: Oxford University Press.
- Fariza Mohamad Akhir. (2003). Gender variations in performance appraisal systems in banking sector. Master Thesis, Universiti Utara Malaysia.

- Fatimah Abdullah. (1985). Wanita dan pekerjaan: Satu analisis konflik peranan. *Akademika*. No. 27, Julai 1985, 77-93.
- Fatimah Daud. (1985). *Minah Karan – The truth about Malaysian factory girls*. Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn. Bhd.
- Feagin, J. R. & Feagin, C. B. (1997). *Social problems: A critical power-conflict perspective* (Fifth Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Habsah Hashim et.al. (2002). Urbanization, womens role and fertility trends: A case of professional and semi-professional Malay women in Shah Alam. *Kajian Asas*. Universiti Teknologi MARA.
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P. & Page, M. (2007). *Research methods for business*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Haralambos, M. & Heald, R. (1980). *Sociology: Themes and perspectives*. (Second Edition). London: University Tutorial Press Limited.
- Henslin, J. M. (2004). *Essentials of sociology: A down-to earth approach* (Fifth Edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Henslin, J. M. (2005). *Essentials of sociology: A down-to-earth approach* (Sixth Edition). Boston: Pearson/Allyn & Bacon.
- Henslin, J. M. (2006). *Sociology: A down-to-earth approach* (Seventh Edition). Boston: Allyn & Bacon.
- Henslin, J. M. (2007). *Essentials of sociology: A-down-to-earth approach*. (Eight Edition). Boston: Allyn & Bacon.
- Hess, B. B., Markson, E. W. & Stein, P. J. (1988). *Sociology*. (Third Edition). New York: MacMillan Publishing Company.
- Hughes, M. & Kroehler, C. J. (2005). *Sociology: The core*. New York: McGraw Hill.
- http://ms.Wikipedia.org/wiki/Kota_Bharu, 15 Disember, 2009.
- <http://www.kelantan.gov.my>, 30 Mac, 2011.
- Inciardi, J. A. & Rothman, R. A. (1990). *Sociology: Principles and applications*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers Inc.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (1995). *Buletin perangkaan sosial*. Putrajaya: Malaysia.
- Jamilah Ariffin. (1994). Reviewing Malaysian women's status – Country report in preparation for the fourth UN world conference on women. Kuala Lumpur: Population Studies University of Malaya.

- Jamilah Ariffin. (1994). Reviewing Malaysian women's status. Kuala Lumpur: Population Studies University of Malaya.
- Kendall, D. (2001). *Sociology in our time* (Third Edition). Sydney: Wadsworth Thompson Learning.
- Kimmel, M. & Aronson, A. (2009). *Sociology now: The essentials*. Boston: Pearson/Addison-Wesley.
- Kornblum, W. & Smith, C. (2003). *Sociology in a changing world* (Sixth Edition). Sydney: Thomson.
- Laily Paim & Nurizan Yahaya. (1997). Pendapatan dan perbelanjaan pekerja migran wanita: Suatu perbandingan antara sektor awam, industri dan jualan. *Pertanika. Journal Social Science & Humanity*. Serdang, Selangor: Universiti Putra Malaysia. 5 (2), 83-91.
- Landis, J. R. (2001). *Sociology: Concepts and characteristics* (Eleven Edition). Sydney: Wadsworth.
- Latifah Mohd Nor. (1998). An overview of gender earnings differentials in Peninsular Malaysia. *IIUM Journal of Economics and Management*, 6, 23-49.
- Latifah Mohd Nor. (2000). Occupational sex segregation and discrimination in Peninsular Malaysia, *Jurnal Pengurusan*, 19, 89-107.
- Macionis, J. J. (1999). *Sociology*. (Seventh Edition). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Maimunah Aminuddin & Omar Tengku Bot. (2000). *A guide to the Malaysian code of practice on sexual harassment in the workplace*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Marx, K. (1976). *The Capital. Volume 1*. Harmondsworth: Penguin.
- Mazidah Zakaria. (1980). Sikap dan nilai masyarakat mengenai pergerakan wanita. *Dewan Budaya*. Ogos.
- Maznah Daud et.al. (2003). Kajian mengenai wanita dan kerjaya – Pertembungan di antara kerjaya dan rumah tangga – Satu analisis di Lembah Klang. Kajian Asas. Universiti Teknologi MARA.
- McIntyre, L. J. (2008). *The practical skeptic: Core concepts in sociology* (Fourth Edition). New York: McGraw-Hill.
- McNall, S. G. & McNall, S. A. (1992). *Sociology*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall Inc.
- Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Mohd Makzan Musa (2001). *Psikologi sosial*. Selangor: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Mooney, L. A. , Knox, D. & Schacht, C. (1997). *Understanding social problems*. Minneapolis: West Publishing Company.
- Mooney, L. A. , Knox, D. & Schacht, C. (2000). *Understanding social problems*. (Second Edition). Belmont: Wadsworth.
- Mooney, L.A. , Knox, D. & Schacht, C. (2002). *Understanding social problems*. (Third Edition). Sydney: Wadsworth/Thompson Learning.
- Ms.wikipedia.org/wiki/Demografi_Kelantan, 13 Oktober 2010.
- Ms.wikipedia.org/wiki/Jajahan_Kota_Bharu, 25 September 2011.
- Ms.wikipedia.org/wiki/Ekonomi_Kelantan, 4 Februari 2011.
- Ms.wikipedia/wiki/List_of_hospitals_in_Malaysia, 31 Mac 2011.
- Noor Hazani Musa. (3 Oktober, 1997). Isu lapuk yang berterusan. Utusan Malaysia.
- Noor Rahamah Abu Bakar. (2006). Pendidikan dan segregasi pekerjaan mengikut gender. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia. *Akademika*. Januari, 53-75.
- Nor Aini Hj. Idris. (1994). *Women in the small market place – A case study of women small-scale traders in Kelantan*. (Jamilah Ariffin, Ed.). Petaling Jaya, Malaysia: MPH Publishing.
- Nor Aini Haji Idris. (1999). Kredit dalam kalangan wanita miskin: Projek Amanah Ikhtiar Malaysia. *Akademika*. Bil. 54, 13-32.
- Nor Aini Haji Idris. (2008). *Wanita dan pembangunan ekonomi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Noraini M. Noor. (2008). Work and women well-being: Religion and age as moderator. Kuala Lumpur: International Islamic University. *Journal of Religion and Health*. 2008, 476-490.
- Norazit Selat. (1989). *Konsep asas antropologi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nordin Wan Daud. (2004). Kepemimpinan pengetua mengikut gender dan tahap motivasi guru sekolah menengah di daerah Kota Setar, Kedah Darul Aman. Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- Normala Hamzah. (25 Ogos, 2006). Sasaran 30 peratus. Utusan Malaysia.
- Nurzarina Abd Aziz. (2001). Attitude towards women manager and barriers in their career advancement. Master's Project. Universiti Putra Malaysia.

- Nur Lailatul Husna Mohammad Yusof. (2009). The influence on office and home workload among career women: A study among female academicians of UiTM Seri Iskandar, Perak. Master Thesis. Universiti Utara Malaysia.
- Peterson, R. D., Wunder, D. F. & Mueller, H. L. (1999). *Social problems: Globalization in the twenty-first century*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Rashila Ramli. (2008). Pemerkasaan wanita dalam politik Malaysia. *Jurnal Kajian Politik dan Masalah Pembangunan*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia. Vol. 1, No. 1, 181-194.
- Ratna Khuzaimah Mohamad. (2010). Gender and working sector comparisons in personal financial planning. Master's Project. Universiti Utara Malaysia.
- Rohana Yusof. (2004). *Penyelidikan sains sosial*. Bentong, Pahang: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Rosazman Hussin & Balakrishnan Parasuraman. (2001). Isu-isu pekerjaan dalam organisasi industri dan perindustrian. Kota Kinabalu, Sabah: SQS Printing Sdn. Bhd.
- Rosiatimah Mohd Isa et.al. (2002). A survey on perceptions towards female academic leaders in public universities. *Kajian Asas*. Universiti Teknologi MARA.
- Roslina Ismail. (2003). Penyertaan wanita dalam politik: Satu kajian sikap lelaki Islam di Terengganu. *Kajian Asas*. Universiti Malaysia Terengganu.
- Royse, D. (2004). *Research methods in Social Work*. (Fourth Edition). Victoria: Thomson Learning, Inc.
- Sabitha Marican (2006). *Penyelidikan sains sosial*. Selangor: Edusystem Sdn. Bhd.
- Sarminah Samat et.al (2004). Factors and consequences of work-family conflict among non-profesional married working women. *Kajian Asas*. Universiti Teknologi MARA.
- Schaefer, R. T (2005). *Sociology* (Nineth Edition). Boston: McGraw Hill.
- Scott, B. M. & Schwartz, M. A. (2000). *Sociology: Making sense of the social world*. Boston: Allyn and Bacon.
- Shamsulbahriah Ku Ahmad. (1989). Stratification and occupational segmentation in the Peninsular Malaysia labour force: A case for gender-oriented development planning. Colloquium on women and development in Malaysia: Implications for planning and populations dynamics. Population Studies Unit, Universiti Malaysia. 10-12 Januari.

- Shazali Abu Mansor, Ernest Cyril De Run & Loh Wei Min. (2001). Gaya hidup wanita yang menjalankan urusan pembelian bahan makanan: Kajian kes di Bandaraya Kuching. *Jurnal Pembangunan Sosial*. Sarawak: Universiti Malaysia Sarawak. Jilid 3. Disember: 1-13.
- Siti Rohaya Sudiro. (2008). Wanita menurut HAMKA di dalam tafsir Al-Azhar: Kajian terhadap surah An-Nisa'. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.
- Tan, Siew Lang (1999). Kajian mengenai kesan gender terhadap persepsi, punca-punca dan cara pengurusan tekanan. Latihan Ilmiah, Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Thompson, W. E. & Hickey, J. V. (2005). *Society in focus: An introduction to sociology* (Fifth Edition). Boston: Pearson and AB.
- Thompson, W. E. & Hickey, J. V. (2008). *Society in focus: An introduction to sociology* (Sixth Edition). Boston: Pearson.
- Ting, Chew Peh. (1979). *Konsep asas sosiologi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tischler, H. L. (1990). *Introduction to sociology* (Third Edition). Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston.
- Tischler, H. L. (1996). *Introduction to sociology* (Fourth Edition). Fort Worth: Harcourt Brace College.
- Triola, M. F. (1989). *Elementary statistics*. (Fourth Edition). New York: The Benjamin Cummings Publishing & Co.
- Tumin, M. M. (ed). (1967). *Readings on social stratification*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Uma Sekaran. (2000). *Research methods for business*. New York: John Wiley & Sons.
- Uma Sekaran. (2003). *Research methods for business: A skill building approach*. (Fourth Edition). New York: John Wiley and Sons.
- Usha Davei d/o Kanagobal. (2009). A study on employee's perception towards women leadership effectiveness. Master's Project Paper. Universiti Utara Malaysia.
- Ungku Aziz. (1977). *Menubuhkan hawa demi kebajikan pekerja wanita Melayu baru*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Wazir Jahan Karim. (1994). A theory of a distinction of words roughly answering to sex. *Kajian Malaysia*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia. Jil. XII, No. 1 & 2, Jun/Disember, 160-180.

Wazir Jahan Karim. (2003). A national study of family transformations in the context of changing trends in women's work and lifestyles in Malaysia. Research Grants Received. Malaysia: Ministry of Women, Family and Community Development.

Wazir Jahan Karim. (2003). A national study on information and communication technologies and gender. Research Grants Received. Malaysia: Ministry of Women, Family and Community Development.

www.e-maik.my, 31 Mac 2011.

www.ipislam.edu.my/index.php/artikel/read/322/17:-DASAR-WANITA NEGARA, 10 September 2011.

www.kpwkm.gov.my/uploadpdf/Dasar 30Peratus.pdf, 3 Februari 2011.

www.upen.kelantan.gov.my, 2 April 2011.

Yaacob Harun. (1991). *Keluarga Melayu bandar: Satu analisis perubahan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Yusfida Abdullah@Mohd Zain et.al. (2005). Impak urbanisasi dan peranan wanita: Kajian kes wanita Melayu kelas pekerja di Shah Alam. Kajian Asas. Universiti Teknologi MARA.

Zaharah Hassan. (2004). Tingkah laku dan gaya kepemimpinan pemimpin akademik wanita di sebuah universiti awam. Tesis Ph.D. Universiti Malaya.

Zailina Hashim & Mat Yusof Abd Ghani. (1986). Implikasi kerja syif terhadap kesihatan pekerja-pekerja wanita di kilang elektronik. *Pertanika*. Vol. 9, No. 3, 1986, 441-447.

Zubaidah Zainal Abidin. (2004). *Impediments to women accountants career progression in Malaysia*. Kajian Asas. Universiti Teknologi MARA.

_____. (6 Januari, 2008). Industri penerbangan didakwa amal diskriminasi wanita. Utusan Malaysia Online.



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 UUM Sintok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel: 604 - 928 4000



'KEDAH SEJAHTERA'

28 April 2010

KEPADA SESIAPA YANG BERKENAAN

Tuan/Puan

KAJIAN PENYELIDIKAN BAGI MELENGKAPKAN PROGRAM SARJANA SASTERA (KERJA SOSIAL)

Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa pelajar berikut sedang mengikuti program Sarjana Sastera (Kerja Sosial) secara sepenuh masa di Universiti Utara Malaysia (UUM).

Nama pelajar : Nor Hanim Binti Awang@Mohd Noor
(805003)

No. Kad pengenalan : 850701-03-5072

2. Sebagai memenuhi syarat untuk pengijazahan, beliau perlu menyelesaikan satu kajian penyelidikan bertajuk "Kecenderungan Diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Kajian terhadap pegawai kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan". Tujuan utama kajian penyelidikan ini ialah untuk mengenal pasti faktor-faktor terjadinya tingkah laku diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.

3. Sehubungan dengan itu, di sini saya memohon kerjasama dan bantuan pihak Tuan/Puan untuk membolehkan pelajar ini menemui dan mengedar kertas soal selidik kepada pegawai-pegawai di jabatan/agensi pihak Tuan/Puan. Segala maklum balas daripada pegawai-pegawai yang berkenaan adalah SULIT dan semua penganalisan adalah dalam bentuk maklumat yang diberikan adalah untuk tujuan akademik sahaja.

4. Segala kerjasama pihak Tuan/Puan amat saya hargai dan didahului dengan banyak terima kasih.

Yang benar

(DR. AZIZAN BIN BAHARI)

Penyelia

Pelajar Sarjana Sastera (Kerja Sosial)

Universiti Utara Malaysia





UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 UUM Sintok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel: 604 - 928 4000



'KEDAH SEJAHTERA'

28 April 2010

KEPADA SESIAPA YANG BERKENAAN

Tuan/Puan

KAJIAN PENYELIDIKAN BAGI MELENGKAPKAN PROGRAM SARJANA SASTERA (KERJA SOSIAL)

Dengan hormatnya dimaklumkan bahawa pelajar berikut sedang mengikuti program Sarjana Sastera (Kerja Sosial) secara sepenuh masa di Universiti Utara Malaysia (UUM).

Nama pelajar : Nor Hanim Binti Awang@Mohd Noor
(805003)

No. Kad pengenalan : 850701-03-5072

2. Sebagai memenuhi syarat untuk pengijazahan, beliau perlu menyelesaikan satu kajian penyelidikan bertajuk "Kecenderungan Diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja. Kajian terhadap pegawai kerajaan negeri di daerah Kota Bharu, Kelantan". Tujuan utama kajian penyelidikan ini ialah untuk mengenal pasti faktor-faktor terjadinya tingkah laku diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja.
3. Sehubungan dengan itu, saya berharap pihak Tuan/Puan akan meluangkan sedikit masa bagi menjawab soal selidik berikut. Keikhlasan Tuan/Puan untuk menjawab dengan jujur dan tepat amatlah dihargai demi menjamin kejituan kajian ini nanti. Segala maklum balas daripada pihak Tuan/Puan adalah SULIT dan semua bentuk maklumat yang diberikan adalah untuk tujuan akademik sahaja.
4. Segala kerjasama pihak Tuan/Puan amat saya hargai dan didahului dengan berbilang terima kasih.

Yang benar

(DR. AZIZAN BIN BAHARI)

Penyelia

Pelajar Sarjana Sastera (Kerja Sosial)
Universiti Utara Malaysia



Status Institution

The Royal Golden Jubilee

LAMPIRAN C



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2010

BORANG SOAL SELIDIK

Assalamualaikum wr. Wbt. dan salam sejahtera.

Tuan/Puan diberi penghormatan sebagai responden untuk faktor maklumat berkaitan dengan tajuk kajian ini iaitu:

“Diskriminasi Ke Atas Wanita Di Tempat Kerja: Kajian Terhadap Pegawai Kerajaan Negeri Di Daerah Kota Bharu, Kelantan”.

Segala maklumat yang diberikan oleh Tuan/Puan adalah SULIT dan hanya digunakan untuk kajian ini sahaja. Oleh kerana itu, Tuan/Puan diharapkan dapat menjawab semua soalan secara jujur dan berterus terang.

Borang soal selidik ini mengandungi lima bahagian iaitu:

- Bahagian A: Sosio-Demografi Responden
- Bahagian B: Pengetahuan Pegawai Kerajaan Negeri Mengenai Kecenderungan Diskriminasi Ke Atas Wanita di Tempat kerja
- Bahagian C: Sikap Pegawai Kerajaan Negeri Mengenai Kecenderungan Diskriminasi Ke Atas Wanita di Tempat kerja
- Bahagian D: Bentuk Kecenderungan Diskriminasi Ke Atas Wanita di Tempat kerja
- Bahagian E: Kecenderungan Diskriminasi Ke Atas Wanita di Tempat kerja

Terima kasih di atas kerjasama yang Tuan/Puan berikan.

Yang benar,

(NOR HANIM BINTI AWANG@MOHD NOOR)

Pelajar Sarjana Sastera (Kerja Sosial)
Program Kerja Sosial
Kolej Sastera Dan Sains
Universiti Utara Malaysia (UUM)

SOAL SELIDIK

DISKRIMINASI KE ATAS WANITA DI TEMPAT KERJA: KAJIAN TERHADAP PEGAWAI KERAJAAN NEGERI DI DAERAH KOTA BHARU, KELANTAN

BAHAGIAN A: SOSIO-DEMOGRAFI RESPONDEN

ARAHAN: Sila tandakan (/) pada ruang kosong yang disediakan dan nyatakan maklumat diri anda pada tempat kosong.

1. Jantina
 1. Lelaki ()
 2. Perempuan ()
2. Umur.....tahun
3. Etnik
 1. Melayu ()
 2. Cina ()
 3. India ()
 4. Lain-lain (Nyatakan) _____ ()
4. Agama
 1. Islam ()
 2. Kristian ()
 3. Buddha ()
 4. Hindu ()
 5. Lain-lain (Nyatakan) _____ ()
5. Status Perkahwinan
 1. Bujang ()
 2. Berkahwin ()
 3. Janda/Balu ()
 4. Duda ()
6. Tempoh Perkahwinan.....tahun
7. Jumlah anak yang dilahirkan.....orang
8. Tahap Pendidikan
 1. SPM ()
 2. STPM/Sijil/Diploma ()
 3. Ijazah ()
 4. Sarjana ()
 5. Ph.D ()
9. Tempoh Pekerjaan.....tahun

10. Gred Pekerjaan

- | | |
|---------|-----------|
| 1. N1 | () |
| 2. N17 | () |
| 3. N22 | () |
| 4. N26 | () |
| 5. N27 | () |
| 6. N29 | () |
| 7. N32 | () |
| 8. N41 | () |
| 9. N44 | () |
| 10. N48 | () |
| 11. N52 | () |
| 12. N54 | () |

11. Jumlah Pendapatan RMsebulan

12. Apakah persepsi anda mengenai **faktor situasi** yang berkaitan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja?

ARAHAN: Sila tandakan (/) **persepsi anda mengenai faktor situasi** yang berkaitan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dengan berdasarkan kepada pemeringkatan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Tidak Pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Bil.	Faktor Situasi	STS (1)	TS (2)	TP (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka lebih mementingkan tanggungjawab terhadap keluarga daripada kerjaya apabila diminta untuk bekerja lebih masa					
2.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka lebih menekankan ketelitian apabila melakukan kerja					
3.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka sangat rigid ketika mengambil sesuatu keputusan					
4.	Saya percaya pekerja wanita didiskriminasi di tempat kerja adalah kerana mereka bersikap mementingkan emosi semasa mengambil tindakan					
5.	Saya percaya pekerja yang cenderung mendiskriminasi wanita adalah kerana timbulnya peranan wanita sebagai isteri, ibu					

	dan anak perempuan sahaja					
--	---------------------------	--	--	--	--	--

13. Apakah pengalaman anda mengenai **faktor sosialisasi** yang berkaitan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja?

ARAHAN: Sila tandakan (/) **pengalaman anda mengenai faktor sosialisasi** yang berkaitan dengan kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dengan berdasarkan kepada pemeringkatan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Tidak Pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Bil.	Faktor Sosialisasi	STS (1)	TS (2)	TP (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mempunyai pengalaman dibesarkan dalam keluarga yang lebih mementingkan anak lelaki berbanding anak perempuan					
2.	Saya mudah terpengaruh dengan ahli keluarga lain yang cenderung untuk mendiskriminasi wanita					
3.	Saya selalu diajar oleh ibu bapa saya wanita hanya sesuai berada di rumah sahaja daripada bekerja di luar rumah					
4.	Saya selalu mendengar ibu bapa saya mengatakan lelaki lebih penting daripada wanita					

BAHAGIAN B: PENGETAHUAN

ARAHAN: Sila tandakan (/) **PENGETAHUAN** anda sebagai pegawai kerajaan negeri mengenai kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja dengan berdasarkan kepada pemeringkatan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Tidak Pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Bil.	Pengetahuan	STS (1)	TS (2)	TP (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya tahu diskriminasi berlaku ke atas wanita di tempat kerja					
2.	Saya tahu diskriminasi hanya berlaku ke atas pekerja wanita sahaja					

3.	Saya tahu pada kebiasaannya, pekerja yang cenderung mendiskriminasi pekerja lain adalah disebabkan oleh timbulnya perasaan tidak puas hati terhadap sesuatu perkara					
4.	Saya tahu pihak pengurusan tertinggi jabatan lebih mementingkan pekerja lelaki daripada pekerja wanita					
5.	Saya tahu insiden diskriminasi ke atas wanita merupakan ketidakadilan dalam pekerjaan					
6.	Saya tahu maksud diskriminasi secara mendalam					
7.	Saya tahu diskriminasi adalah perlakuan yang membezakan individu tertentu berdasarkan faktor jantina					
8.	Saya tahu diskriminasi merupakan satu polisi atau amalan yang mengganggu-gugat hak dan peluang sesuatu kelompok dan individu					
9.	Saya tahu diskriminasi merupakan perkara yang merugikan semua pihak					
10.	Saya tahu diskriminasi dibahagikan kepada diskriminasi individu, undang-undang dan institusi					
11.	Saya tahu diskriminasi mempunyai pelbagai bentuk dan jenis					
12.	Saya tahu salah satu bentuk diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja adalah dari segi kenaikan pangkat					
13.	Saya tahu pembuatan keputusan penting di jabatan adalah satu bentuk diskriminasi yang sering kali berlaku					
14.	Saya tahu pekerja wanita mempunyai beban tugas lebih tinggi berbanding pekerja lelaki					
15.	Saya tahu proses pemilihan pekerja lebih cenderung mengambil pekerja lelaki berbanding pekerja wanita					
16.	Saya tahu sebab berlakunya tingkah laku diskriminasi					
17.	Saya tahu diskriminasi ke atas wanita boleh berlaku apabila wujudnya jurang umur yang besar					
18.	Saya tahu pengalaman sosialisasi dalam keluarga merupakan salah satu faktor berlakunya diskriminasi					
19.	Saya tahu sebab berlakunya tingkah laku diskriminasi adalah faktor peribadi pelakunya					
20.	Saya tahu diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja berlaku melalui pelbagai cara					

BAHAGIAN C: SIKAP

ARAHAN: Sila tandakan (/) **SIKAP** anda sebagai pegawai kerajaan negeri mengenai **kecenderungan diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja** dengan berdasarkan kepada pemeringkatan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Tidak Pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Bil.	Sikap	STS (1)	TS (2)	TP (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya bersetuju wanita didiskriminasikan di tempat kerja					
2.	Saya bersetuju diskriminasi hanya berlaku kepada pekerja wanita sahaja					
3.	Saya bersetuju diskriminasi ke atas wanita berlaku dalam pekerjaan					
4.	Saya bersetuju pekerja yang cenderung mendiskriminasi pekerja lain apabila mereka tidak puas hati terhadap sesuatu perkara					
5.	Saya bersetuju diskriminasi kerana ia akan menguntungkan pihak lelaki					
6.	Saya bersetuju proses pemilihan pekerja yang lebih cenderung mengambil pekerja lelaki berbanding pekerja wanita					
7.	Saya bersetuju jika diskriminasi ke atas wanita berlaku apabila wujudnya jurang umur yang besar					
8.	Jika saya menjadi menjadi ketua, saya bersetuju memberi keutamaan kepada satu-satu jenis jantina dalam aspek kenaikan pangkat					

BAHAGIAN D: BENTUK KECENDERUNGAN DISKRIMINASI

ARAHAN: Sila tandakan (/) **BENTUK KECENDERUNGAN diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja** dengan berdasarkan kepada pemeringkatan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Tidak Pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Bil.	Bentuk Kecenderungan Diskriminasi	STS (1)	TS (2)	TP (3)	S (4)	SS (5)
1.	Insiden diskriminasi di tempat kerja saya berlaku dalam kenaikan pangkat					
2.	Terdapat diskriminasi kenaikan pangkat di tempat kerja saya					
3.	Diskriminasi kenaikan pangkat masih terus dilakukan di tempat kerja saya					
4.	Terdapat insiden diskriminasi ke atas wanita dari segi pembahagian peluang pembangunan kerjaya di tempat kerja saya					
5.	Pekerja lelaki mempunyai peluang yang lebih besar untuk dilibatkan diri dalam program pembangunan kerjaya					
6.	Terdapat diskriminasi ke atas wanita dari segi pembuatan keputusan penting jabatan di tempat kerja saya					
7.	Di tempat kerja saya, terdapat pembuatan keputusan penting jabatan diberikan kepada pekerja lelaki sahaja					
8.	Di tempat kerja saya, pembuatan keputusan penting jabatan masih terus diberikan kepada pekerja lelaki sahaja					
9.	Terdapat insiden diskriminasi ke atas wanita dari segi beban tugas di tempat kerja saya					
10.	Beban tugas di pejabat saya sekarang lebih banyak diberikan kepada pekerja wanita					
11.	Prestasi kerja pekerja wanita sering dinilai secara kurang adil					
12.	Terdapat insiden diskriminasi ke atas wanita dari segi perekrutan dan pemilihan pekerja berasaskan jantina di tempat kerja saya					
13.	Pekerja wanita pada masa sekarang menghadapi kesukaran untuk menjawat jawatan yang setaraf dengan pendidikan mereka					
14.	Pekerja wanita pada masa akan datang menghadapi kesukaran untuk menjawat					

	jawatan yang setaraf dengan pendidikan mereka					
15.	Sekatan kenaikan pangkat ke atas pekerja wanita merupakan salah satu tingkah laku diskriminasi di tempat kerja					

BAHAGIAN E: KECENDERUNGAN DISKRIMINASI

ARAHAN: Sila tandakan (/) **KECENDERUNGAN diskriminasi ke atas wanita di tempat kerja** dengan berdasarkan kepada pemeringkatan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Tidak Pasti (TP)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Bil.	Kecenderungan Diskriminasi	STS (1)	TS (2)	TP (3)	S (4)	SS (5)
1.	Pekerja wanita sering kali dilabelkan sebagai golongan yang lemah					
2.	Pekerja lelaki mempunyai peluang yang tinggi untuk mendiskriminasi pekerja wanita semasa berada pejabat					
3.	Faktor keluarga yang lebih mementingkan anak lelaki turut menyumbang kepada tingkah laku diskriminasi					
4.	Perbezaan agama antara pekerja lelaki dan pekerja wanita boleh mempengaruhi tingkah laku diskriminasi					
5.	Pekerja lelaki yang mempunyai status sosial yang tinggi cenderung menunjukkan tingkah laku diskriminasi terhadap pekerja wanita yang mempunyai status sosial yang rendah					
6.	Diskriminasi ke atas wanita merupakan fenomena yang sering berlaku di tempat kerja					
7.	Pekerja wanita yang bekerja di tempat kerja yang dimonopoli oleh pekerja lelaki cenderung untuk menjadi mangsa diskriminasi					
8.	Pekerja wanita terpaksa akur dengan penetapan keputusan penting jabatan yang dilakukan oleh pekerja lelaki					
9.	Pihak pengurusan tertinggi jabatan cenderung memilih pekerja lelaki untuk dihantar mengikuti program pembangunan kerjaya berbanding pekerja wanita					
10.	Pekerja wanita mengambil masa yang lama					

	untuk dinaikkan pangkat					
11.	Pekerja lelaki lebih diberi keutamaan untuk menghadiri kursus bagi memantapkan pembangunan kerjaya mereka					
12.	Peluang pembangunan kerjaya ke atas pekerja wanita kurang dititikberatkan oleh pengurusan tertinggi jabatan					
13.	Program pembangunan kerjaya ke atas pekerja wanita adalah terhad					
14.	Pekerja wanita tidak berpeluang untuk menentukan pembuatan keputusan penting dalam jabatannya					
15.	Beban tugas antara pekerja lelaki dan pekerja wanita adalah tidak seimbang					
16.	Pekerja lelaki sering kali mengagihkan sebahagian daripada tugas pejabat mereka kepada pekerja wanita					
17.	Penilaian prestasi kerja ke atas pekerja wanita adalah berat sebelah					
18.	Prestasi kerja pekerja wanita sering kali dilabelkan sebagai tidak memuaskan					
19.	Pekerja wanita perlu melalui prosedur penilaian prestasi kerja yang sangat ketat					
20.	Pekerja wanita dinilai prestasi kerja mereka dalam tempoh yang lama					
21.	Tapisan yang ketat perlu dilalui oleh pekerja wanita disahkan ke dalam jawatan					
22.	Peluang pekerja wanita untuk memohon jawatan yang setaraf dengan status pendidikan mereka adalah rendah					
23.	Pengambilan pekerja wanita lebih rendah berbanding pekerja lelaki kerana pekerja wanita dianggap tidak mampu melakukan tugas berbentuk fizikal					
24.	Pekerja wanita tidak mampu melakukan tugas yang mencabar berbanding pekerja lelaki					
25.	Pekerja wanita tidak mampu melakukan tugas yang memerlukan mereka meninggalkan keluarga dalam tempoh masa yang lama					
26.	Pekerja wanita sering kali membuat keputusan berdasarkan emosi mereka					
27.	Pekerja lelaki lebih kreatif berbanding pekerja wanita					
28.	Pekerja wanita disekat untuk menyuarakan pendapat apabila terlibat dalam proses pembuatan sesebuah keputusan					
29.	Pekerja wanita dinafikan hak untuk dilantik ke jawatan penting dalam jabatan					

LAMPIRAN D
SENARAI JABATAN NEGERI DAN BADAN BERKANUN NEGERI
KELANTAN

Jabatan Negeri

1. Pejabat Menteri Besar Kelantan
2. Pejabat Timbalan Menteri Besar Kelantan
3. Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kelantan
4. Pejabat Penasihat Undang-undang Negeri
5. Pejabat Perbendaharaan Negeri Kelantan
6. Jabatan Mufti Negeri Kelantan
7. Jabatan Kehakiman Syariah
8. Unit Perancang Ekonomi Negeri
9. Pejabat Tanah dan Galian Negeri Kelantan
10. Jabatan Hal Ehwal Agama Islam
11. Pejabat Sultan Kelantan
12. Jabatan Kerja Raya
13. Jabatan Perkhidmatan Veterinar
14. Suruhanjaya Perkhidmatan Negeri
15. Jabatan Pengairan dan Saliran
16. Jabatan Perhutanan Negeri Kelantan
17. Jabatan Pertanian Negeri Kelantan
18. Jabatan Perancang Bandar dan Desa
19. Jabatan Perikanan Negeri Kelantan
20. Jabatan Air Negeri Kelantan (Kelantan Water Sdn. Bhd.)
21. Jabatan Kebajikan Masyarakat
22. Pejabat Pembangunan Negeri
23. Pejabat Tanah dan Jajahan Kota Bharu
24. Pejabat Tanah dan Jajahan Gua Musang
25. Pejabat Tanah dan Jajahan Pasir Mas
26. Pejabat Tanah dan Jajahan Tanah Merah
27. Pejabat Tanah dan Jajahan Kuala Krai
28. Pejabat Tanah dan Jajahan Pasir Puteh
29. Pejabat Tanah dan Jajahan Machang
30. Pejabat Tanah dan Jajahan Tumpat
31. Pejabat Tanah dan Jajahan Bachok
32. Pejabat Tanah dan Jajahan Jeli
33. Bahagian Pengurusan Sumber Manusia
34. Bahagian Kerajaan Tempatan

35. Bahagian MMK
36. Bahagian Perumahan
37. Bahagian Unit Audit Dalaman
38. Urusetia Kualiti dan Integriti Negeri Kelantan
39. Pusat Penerangan Pelancongan dan Kebudayaan
40. Bahagian Pengurusan Teknologi Maklumat
41. Bahagian Pengurusan Korporat
42. Urusetia Pembangunan Wanita, Belia dan Sukan
43. Urusetia Penerangan Negeri Kelantan

Pihak Berkuasa Tempatan

1. Majlis Perbandaran Kota Bharu (MPKB)
2. Majlis Daerah Ketereh
3. Majlis Daerah Gua Musang
4. Majlis Daerah Pasir Mas
5. Majlis Daerah Tanah Merah
6. Majlis Daerah Kuala Krai
7. Majlis Daerah Dabong
8. Majlis Daerah Pasir Puteh
9. Majlis Daerah Machang
10. Majlis Daerah Tumpat
11. Majlis Daerah Bachok
12. Majlis Daerah Jeli

Badan Berkanun Negeri

1. Majlis Agama Islam dan Adat Istiadat Melayu Kelantan
2. Perbadanan Menteri Besar Kelantan
3. Perbadanan Kemajuan Iktisad Negeri Kelantan (PKINK)
4. Yayasan Islam Kelantan (YIK)
5. Yayasan Kelantan Darulnaim (YAKIN)
6. Perbadanan Muzium Negeri Kelantan
7. Perbadanan Stadium Kelantan
8. Perbadanan Pembangunan Ladang Rakyat
9. Perbadanan Perpustakaan Awam Berhad
10. Tabung Amanah Tok Kenali

LAMPIRAN E

Soalan 12

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
si1	3.2000	1.15669	30
si2	3.0667	1.01483	30
si3	3.2333	1.07265	30
si4	2.8333	1.11675	30
si5	3.4333	1.04000	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
si1	12.5667	9.909	.498	.727
si2	12.7000	9.734	.649	.674
si3	12.5333	9.775	.589	.693
si4	12.9333	10.823	.382	.767
si5	12.3333	10.230	.536	.712

Soalan 13

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
so1	2.7000	1.23596	30
so2	2.2000	1.18613	30
so3	3.1667	1.05318	30
so4	3.0000	1.17444	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
so1	8.3667	7.137	.713	.681
so2	8.8667	8.533	.496	.794
so3	7.9000	7.817	.755	.672
so4	8.0667	8.685	.478	.802

Bahagian B

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	3.5667	1.04000	30
b2	3.0333	1.15917	30
b3	3.9333	.58329	30
b4	3.1333	1.13664	30
b5	3.7667	1.10433	30
b6	3.6000	.85501	30
b7	3.4000	1.03724	30
b8	3.9000	.60743	30
b9	3.8667	.73030	30
b10	3.8000	.84690	30
b11	3.8333	.69893	30
b12	3.7000	.98786	30
b13	3.7667	.93526	30
b14	3.2667	1.08066	30
b15	3.5667	1.04000	30
b16	3.5667	.85836	30
b17	3.7333	.82768	30
b18	3.4667	1.10589	30
b19	3.5333	1.00801	30
b20	3.8000	1.18613	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	68.6667	148.368	.127	.933
b2	69.2000	132.648	.699	.920
b3	68.3000	145.597	.478	.925
b4	69.1000	131.955	.744	.919
b5	68.4667	134.189	.675	.921
b6	68.6333	138.999	.642	.922
b7	68.8333	136.075	.641	.921
b8	68.3333	142.299	.690	.922
b9	68.3667	139.482	.734	.921
b10	68.4333	137.840	.710	.920
b11	68.4000	143.145	.540	.924
b12	68.5333	140.533	.476	.925
b13	68.4667	135.637	.742	.919
b14	68.9667	137.551	.550	.924
b15	68.6667	136.230	.633	.922
b16	68.6667	140.575	.558	.923
b17	68.5000	139.362	.646	.922
b18	68.7667	132.047	.763	.919
b19	68.7000	140.148	.482	.925
b20	68.4333	133.702	.640	.922

Bahagian C

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1	2.0667	1.11211	30
c2	2.0333	.96431	30
c3	2.2000	.96132	30
c4	2.4000	1.22051	30
c5	2.1667	.91287	30
c6	2.5000	1.07479	30
c7	2.2000	.96132	30
c8	2.1667	.91287	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	15.6667	29.954	.786	.891
c2	15.7000	31.045	.817	.889
c3	15.5333	30.878	.838	.887
c4	15.3333	33.885	.379	.931
c5	15.5667	31.702	.799	.891
c6	15.2333	31.151	.704	.898
c7	15.5333	31.706	.750	.894
c8	15.5667	32.530	.710	.898

Bahagian D

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	3.3000	.98786	30
d2	3.5667	.89763	30
d3	3.5333	.86037	30
d4	3.0667	.94443	30
d5	3.6667	.99424	30
d6	2.9333	.90719	30
d7	2.7667	1.04000	30
d8	2.7333	1.08066	30
d9	3.1667	1.05318	30
d10	3.0667	1.20153	30
d11	3.1667	1.08543	30
d12	3.0000	.90972	30
d13	3.1000	1.15520	30
d14	2.9667	1.12903	30
d15	3.2333	1.16511	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	43.9667	88.723	.576	.895
d2	43.7000	89.872	.572	.895
d3	43.7333	90.823	.539	.896
d4	44.2000	89.821	.542	.896
d5	43.6000	87.145	.661	.891
d6	44.3333	92.713	.393	.901
d7	44.5000	87.983	.581	.894
d8	44.5333	87.568	.577	.895
d9	44.1000	86.438	.657	.891
d10	44.2000	84.441	.658	.891
d11	44.1000	84.921	.715	.889
d12	44.2667	91.168	.484	.898
d13	44.1667	85.868	.617	.893
d14	44.3000	84.700	.695	.890
d15	44.0333	89.137	.451	.900

Bahagian E

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
e1	3.0333	1.27261	30
e2	3.4667	1.10589	30
e3	3.0333	1.24522	30
e4	3.3667	1.15917	30
e5	3.6333	1.18855	30
e6	3.6000	1.03724	30
e7	3.5667	1.07265	30
e8	3.4667	1.25212	30
e9	3.4000	1.22051	30
e10	3.1333	1.19578	30
e11	3.2667	1.14269	30
e12	3.0000	1.28654	30
e13	3.0667	1.22990	30
e14	3.0333	1.24522	30
e15	3.5667	1.07265	30
e16	3.2333	1.25075	30
e17	3.0667	1.28475	30
e18	3.0000	1.25945	30
e19	2.8000	1.27035	30
e20	2.9000	1.32222	30
e21	3.0333	1.15917	30
e22	3.1667	1.08543	30
e23	3.4333	1.25075	30
e24	3.0000	1.23176	30
e25	3.0667	1.25762	30
e26	2.9333	1.11211	30
e27	3.0667	1.01483	30
e28	2.8000	.99655	30
e29	2.7333	1.20153	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	88.8333	467.937	.692	.950
e2	88.4000	474.041	.672	.950
e3	88.8333	485.109	.382	.953
e4	88.5000	481.638	.485	.951
e5	88.2333	468.668	.730	.949
e6	88.2667	472.685	.751	.949
e7	88.3000	471.183	.758	.949
e8	88.4000	468.593	.691	.950
e9	88.4667	460.878	.864	.948
e10	88.7333	473.582	.627	.950
e11	88.6000	465.628	.825	.948
e12	88.8667	458.464	.862	.948
e13	88.8000	464.924	.777	.949
e14	88.8333	462.695	.810	.948
e15	88.3000	475.941	.653	.950
e16	88.6333	466.102	.740	.949
e17	88.8000	463.269	.772	.949
e18	88.8667	463.844	.778	.949
e19	89.0667	460.823	.829	.948
e20	88.9667	455.964	.884	.948
e21	88.8333	472.695	.667	.950
e22	88.7000	480.079	.555	.951
e23	88.4333	470.323	.659	.950
e24	88.8667	500.464	.103	.955
e25	88.8000	498.372	.137	.955
e26	88.9333	502.340	.081	.955
e27	88.8000	502.441	.092	.954
e28	89.0667	483.857	.520	.951
e29	89.1333	474.740	.601	.950

LAMPIRAN F

Jantina

Statistics

Jantina

N	Valid	261
	Missing	1

Jantina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	104	39.7	39.8	39.8
	Perempuan	157	59.9	60.2	100.0
	Total	261	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		262	100.0		

Umur

Statistics

umur yang dikategorikan semula

N	Valid	248
	Missing	14
Mean		3.0605
Median		3.0000
Mode		4.00
Sum		759.00

umur yang dikategorikan semula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	1.1	1.2	1.2
	2.00	82	31.3	33.1	34.3
	3.00	60	22.9	24.2	58.5
	4.00	103	39.3	41.5	100.0
	Total	248	94.7	100.0	
Missing	System	14	5.3		
Total		262	100.0		

Etnik

Statistics

Etnik

N	Valid	261
	Missing	1

Etnik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Melayu	261	99.6	100.0	100.0
Missing	System	1	.4		
Total		262	100.0		

Agama

Statistics

Agama

N	Valid	261
	Missing	1

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	261	99.6	100.0	100.0
Missing	System	1	.4		
Total		262	100.0		

Status Perkahwinan

Statistics

StatusPerkahwinan

N	Valid	261
	Missing	1

StatusPerkahwinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bujang	56	21.4	21.5	21.5
	Berkahwin	197	75.2	75.5	96.9
	Janda/Balu	7	2.7	2.7	99.6
	Duda	1	.4	.4	100.0
	Total	261	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		262	100.0		

Tempoh Perkahwinan

Statistics

tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula

N	Valid	196
	Missing	66

tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	75	28.6	38.3	38.3
	2.00	40	15.3	20.4	58.7
	3.00	40	15.3	20.4	79.1
	4.00	41	15.6	20.9	100.0
	Total	196	74.8	100.0	
Missing	System	66	25.2		
Total		262	100.0		

Tahap Pendidikan

Statistics

TahapPendidikan

N	Valid	260
	Missing	2

TahapPendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPM	103	39.3	39.6	39.6
	STPM/Sijil/Diploma	113	43.1	43.5	83.1
	Ijazah	38	14.5	14.6	97.7
	Sarjana	6	2.3	2.3	100.0
	Total	260	99.2	100.0	
Missing	System	2	.8		
Total		262	100.0		

Tempoh Pekerjaan

Statistics

tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula

N	Valid	238
	Missing	24

tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	123	46.9	51.7	51.7
	2.00	40	15.3	16.8	68.5
	3.00	54	20.6	22.7	91.2
	4.00	21	8.0	8.8	100.0
	Total	238	90.8	100.0	
Missing	System	24	9.2		
Total		262	100.0		

Gred Pekerjaan
Statistics

GredPekerjaan

N	Valid	241
	Missing	21

GredPekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N1	20	7.6	8.3	8.3
	N17	163	62.2	67.6	75.9
	N22	9	3.4	3.7	79.7
	N26	4	1.5	1.7	81.3
	N27	23	8.8	9.5	90.9
	N29	5	1.9	2.1	92.9
	N32	1	.4	.4	93.4
	N41	8	3.1	3.3	96.7
	N44	4	1.5	1.7	98.3
	N48	3	1.1	1.2	99.6
	N54	1	.4	.4	100.0
	Total	241	92.0	100.0	
Missing	System	21	8.0		
Total		262	100.0		

Jumlah Pendapatan

Statistics

jumlah pendapatan yang dikategorikan semula

N	Valid	228
	Missing	34
Mean		1.1623
Std. Error of Mean		.02674
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.40370
Variance		.163
Range		2.00
Minimum		1.00
Maximum		3.00
Sum		265.00

jumlah pendapatan yang dikategorikan semula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	194	74.0	85.1	85.1
	2.00	31	11.8	13.6	98.7
	3.00	3	1.1	1.3	100.0
	Total	228	87.0	100.0	
Missing	System	34	13.0		
Total		262	100.0		

Jumlah Anak

Statistics

jumlah anak yang dikategorikan semula

N	Valid	179
	Missing	83

jumlah anak yang dikategorikan semula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	122	46.6	68.2	68.2
	2.00	50	19.1	27.9	96.1
	3.00	7	2.7	3.9	100.0
	Total	179	68.3	100.0	
Missing	System	83	31.7		
Total		262	100.0		

LAMPIRAN G

5.2.1 Kenaikan Pangkat

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
d1	260	2.8346	1.01701
d2	260	2.8615	.97263
d3	260	2.8000	1.01266
d15	260	2.8308	1.17331
Valid N (listwise)	258		

5.2.2 Peluang Pembangunan Kerjaya

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
d4	260	2.7462	.99661
d5	261	3.0268	1.10037
Valid N (listwise)	259		

5.2.3 Pembuatan Keputusan Penting Jabatan

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
d6	260	2.7538	.99467
d7	260	2.4846	.96049
d8	260	2.4462	.97507
Valid N (listwise)	260		

5.2.4 Beban Tugas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
d9	260	2.6846	1.01369
d10	258	2.6202	1.07097
Valid N (listwise)	258		

5.2.5 Penilaian Prestasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
d11	260	2.5385	1.10913
Valid N (listwise)	260		

5.2.6 Perekrutan dan Pemilihan Staf

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
d12	259	2.5097	.98973
d13	260	2.8692	1.21692
d14	260	2.8077	1.18286
Valid N (listwise)	259		

LAMPIRAN H

Statistics

situasi1yangdikategorikansemula

N	Valid	260
	Missing	2
Mean		2.0346
Median		2.0000
Std. Deviation		.59822
Percentiles	25	2.0000
	50	2.0000
	75	2.0000

situasi1yangdikategorikansemula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	42	16.0	16.2	16.2
	2.00	167	63.7	64.2	80.4
	3.00	51	19.5	19.6	100.0
	Total	260	99.2	100.0	
Missing	System	2	.8		
Total		262	100.0		

LAMPIRAN I

Statistics

sosialisasiyangdikategorikansemula

N	Valid	261
	Missing	1
Mean		1.4866
Median		1.0000
Mode		1.00
Sum		388.00
Percentiles	25	1.0000
	50	1.0000
	75	2.0000

sosialisasiyangdikategorikansemula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	153	58.4	58.6	58.6
	2.00	89	34.0	34.1	92.7
	3.00	19	7.3	7.3	100.0
	Total	261	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		262	100.0		

LAMPIRAN J

Tahap Pengetahuan Mengenai Diskriminasi

Statistics

TahapPengetahuan

N	Valid	261
	Missing	1
Mean		2.2069
Median		2.0000
Mode		2.00
Sum		576.00
Percentiles	25	2.0000
	50	2.0000
	75	3.0000

TahapPengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	4.6	4.6	4.6
	2.00	183	69.8	70.1	74.7
	3.00	66	25.2	25.3	100.0
	Total	261	99.6	100.0	
Missing	System	1	.4		
Total		262	100.0		

LAMPIRAN K

Statistics

sikapyangdikategorikansemula

N	Valid	260
	Missing	2
Mean		1.3500
Median		1.0000
Mode		1.00
Sum		351.00
Percentiles	25	1.0000
	50	1.0000
	75	2.0000

sikapyangdikategorikansemula

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	183	69.8	70.4	70.4
	2.00	63	24.0	24.2	94.6
	3.00	14	5.3	5.4	100.0
	Total	260	99.2	100.0	
Missing	System	2	.8		
Total		262	100.0		

LAMPIRAN L

5.3.2 Pengetahuan Mengenai Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b1	261	3.0115	1.02838
b2	260	2.4962	.93205
b3	261	3.6360	.93731
b4	261	2.5632	1.01944
b5	261	3.5402	1.10389
Valid N (listwise)	259		

5.3.3 Pengetahuan Mengenai Maksud Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b6	254	3.6772	.80886
b7	261	3.3640	1.02736
b8	259	3.7297	.94639
b9	261	3.8697	.95589
Valid N (listwise)	253		

5.3.4 Pengetahuan Mengenai Bentuk Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b10	259	3.5135	.88200
b11	259	3.7761	.84682
b12	260	3.3962	1.07660
b13	258	3.2946	.94522
b14	259	2.8687	1.15728
b15	260	3.0385	1.06110
Valid N (listwise)	251		

5.3.5 Pengetahuan Mengenai Sebab Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b16	256	3.3711	.76632
b17	260	3.1923	.95129
b18	261	3.2375	.95529
b19	261	3.5747	.90255
b20	261	3.6897	.84549
Valid N (listwise)	255		

LAMPIRAN M

5.4.1 Sikap Mengenai Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
c1	259	1.8958	.98867
c2	259	1.9035	.95760
c3	258	1.9341	.96612
c5	258	1.9922	.99019
Valid N (listwise)	254		

5.4.2 Sikap Mengenai Maksud Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
c4	259	2.2973	1.15488
Valid N (listwise)	259		

5.4.3 Sikap Mengenai Bentuk Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
c6	260	2.2231	1.09942
c8	260	1.9923	1.00958
Valid N (listwise)	260		

5.4.4 Sikap Mengenai Sebab Diskriminasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
b7	261	3.3640	1.02736
Valid N (listwise)	261		

LAMPIRAN N

Statistics

TahapKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum

N	Valid	262
	Missing	0
Mean		1.7481
Median		2.0000
Mode		2.00
Sum		458.00

TahapKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	85	32.4	32.4	32.4
	2.00	158	60.3	60.3	92.7
	3.00	19	7.3	7.3	100.0
	Total	262	100.0	100.0	

LAMPIRAN O

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
e1	261	2.6130	1.22775
e2	261	2.7203	1.13778
e3	261	2.8736	1.12460
e4	260	2.7000	1.05193
e5	261	2.9770	1.05587
e6	260	3.1615	1.01574
e7	261	3.2031	1.09586
e8	262	2.9351	1.06476
e9	260	2.7769	1.08172
e10	261	2.6360	1.01984
e11	261	2.7203	1.13100
e12	260	2.5923	.97217
e13	262	2.7328	1.02703
e14	261	2.5709	1.02646
e15	260	2.9115	1.10276
e16	262	2.7977	1.10429
e17	260	2.5077	1.03414
e18	261	2.4215	1.03337
e19	259	2.4286	.99110
e20	261	2.3985	.92520
e21	262	2.3969	.97225
e22	261	2.6667	1.10244
e23	262	2.9160	1.15495
e24	262	2.5992	1.13279
e25	262	2.8855	1.15232
e26	262	2.8359	1.12434
e27	262	2.5458	1.11580
e28	262	2.3015	.94114
e29	262	2.3511	.98978
Valid N (listwise)	253		

LAMPIRAN P

Jantina

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jantina * SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	261	99.6%	1	.4%	262	100.0%

Jantina * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
Jantina	Lelaki	Count	39	56	9	104
		Expected Count	33.5	63.0	7.6	104.0
		% within Jantina	37.5%	53.8%	8.7%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	46.4%	35.4%	47.4%	39.8%
	Perempuan	Count	45	102	10	157
		Expected Count	50.5	95.0	11.4	157.0
		% within Jantina	28.7%	65.0%	6.4%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	53.6%	64.6%	52.6%	60.2%
Total	Count		84	158	19	261
	Expected Count		84.0	158.0	19.0	261.0
	% within Jantina		32.2%	60.5%	7.3%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.245(a)	2	.197
Likelihood Ratio	3.232	2	.199
Linear-by-Linear Association	.805	1	.370
N of Valid Cases	261		

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.57.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.112	.197
	Cramer's V	.112	.197
	Contingency Coefficient	.111	.197
N of Valid Cases		261	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Umur

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
umur yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	248	94.7%	14	5.3%	262	100.0%

umur yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
umur yang dikategorikan semula	1.00	Count	0	3	0	3
		Expected Count	1.0	1.8	.2	3.0
		% within umur yang dikategorikan semula	.0%	100.0%	.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	.0%	2.0%	.0%	1.2%
	2.00	Count	24	55	3	82
		Expected Count	26.8	49.9	5.3	82.0
		% within umur yang dikategorikan semula	29.3%	67.1%	3.7%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	29.6%	36.4%	18.8%	33.1%
	3.00	Count	19	36	5	60
		Expected Count	19.6	36.5	3.9	60.0
		% within umur yang dikategorikan semula	31.7%	60.0%	8.3%	100.0%

Total	4.00	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	23.5%	23.8%	31.3%	24.2%
		Count	38	57	8	103
		Expected Count	33.6	62.7	6.6	103.0
		% within umur yang dikategorikan semula	36.9%	55.3%	7.8%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	46.9%	37.7%	50.0%	41.5%
		Count	81	151	16	248
		Expected Count	81.0	151.0	16.0	248.0
		% within umur yang dikategorikan semula	32.7%	60.9%	6.5%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.440(a)	6	.489
Likelihood Ratio	6.618	6	.358
Linear-by-Linear Association	.405	1	.525
N of Valid Cases	248		

a. 4 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .19.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal		
Phi	.148	.489
Cramer's V	.105	.489
Contingency Coefficient	.147	.489
N of Valid Cases	248	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Etnik

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent

Etnik * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	261	99.6%	1	.4%	262	100.0%
--	-----	-------	---	-----	-----	--------

Etnik * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
Etnik	Melayu	Count	84	158	19	261
		Expected Count	84.0	158.0	19.0	261.0
		% within Etnik	32.2%	60.5%	7.3%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	84	158	19	261
		Expected Count	84.0	158.0	19.0	261.0
		% within Etnik	32.2%	60.5%	7.3%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value
Pearson Chi-Square	.(a)
N of Valid Cases	261

a. No statistics are computed because Etnik is a constant.

Symmetric Measures

	Value
Nominal by Nominal Phi	.(a)
N of Valid Cases	261

a. No statistics are computed because Etnik is a constant.

Agama

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Agama * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	261	99.6%	1	.4%	262	100.0%

Agama * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
Agama Islam	Count		84	158	19	261
	Expected Count		84.0	158.0	19.0	261.0
	% within Agama		32.2%	60.5%	7.3%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total	Count		84	158	19	261
	Expected Count		84.0	158.0	19.0	261.0
	% within Agama		32.2%	60.5%	7.3%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value
Pearson Chi-Square	.(a)
N of Valid Cases	261

a. No statistics are computed because Agama is a constant.

Symmetric Measures

	Value
Nominal by Nominal Phi	.(a)
N of Valid Cases	261

a. No statistics are computed because Agama is a constant.

Status Perkahwinan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
StatusPerkahwinan * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	261	99.6%	1	.4%	262	100.0%

StatusPerkahwinan * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
StatusPerkahwinan Bujang	Count		14	38	4	56
	Expected Count		18.0	33.9	4.1	56.0

	Berkahwin	% within StatusPerkahwinan	25.0%	67.9%	7.1%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	16.7%	24.1%	21.1%	21.5%
		Count	65	118	14	197
		Expected Count	63.4	119.3	14.3	197.0
		% within StatusPerkahwinan	33.0%	59.9%	7.1%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	77.4%	74.7%	73.7%	75.5%
		Count	4	2	1	7
		Expected Count	2.3	4.2	.5	7.0
	Janda/Balu	% within StatusPerkahwinan	57.1%	28.6%	14.3%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	4.8%	1.3%	5.3%	2.7%
		Count	1	0	0	1
		Expected Count	.3	.6	.1	1.0
	Duda	% within StatusPerkahwinan	100.0%	.0%	.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	1.2%	.0%	.0%	.4%
		Count	84	158	19	261
		Expected Count	84.0	158.0	19.0	261.0
Total		% within StatusPerkahwinan	32.2%	60.5%	7.3%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.572(a)	6	.362
Likelihood Ratio	6.718	6	.348
Linear-by-Linear Association	2.300	1	.129
N of Valid Cases	261		

a. 7 cells (58.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .07.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.159	.362
	Cramer's V	.112	.362
	Contingency Coefficient	.157	.362
N of Valid Cases		261	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Tempoh Perkahwinan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	196	74.8%	66	25.2%	262	100.0%

tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum
Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula	1.00	Count	23	49	3	75
		Expected Count	24.9	44.4	5.7	75.0
		% within tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula	30.7%	65.3%	4.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	35.4%	42.2%	20.0%	38.3%
	2.00	Count	11	25	4	40
		Expected Count	13.3	23.7	3.1	40.0
		% within tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula	27.5%	62.5%	10.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	16.9%	21.6%	26.7%	20.4%
	3.00	Count	15	23	2	40
		Expected Count	13.3	23.7	3.1	40.0

Total	4.00	% within tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula	37.5%	57.5%	5.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	23.1%	19.8%	13.3%	20.4%
		Count	16	19	6	41
		Expected Count	13.6	24.3	3.1	41.0
		% within tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula	39.0%	46.3%	14.6%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	24.6%	16.4%	40.0%	20.9%
		Count	65	116	15	196
		Expected Count	65.0	116.0	15.0	196.0
		% within tempoh perkahwinan yang dikategorikan semula	33.2%	59.2%	7.7%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.469(a)	6	.280
Likelihood Ratio	7.289	6	.295
Linear-by-Linear Association	.011	1	.916
N of Valid Cases	196		

a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.06.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.280
	Cramer's V	.280
	Contingency Coefficient	.280
N of Valid Cases	196	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Tahap Pendidikan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TahapPendidikan * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	260	99.2%	2	.8%	262	100.0%

TahapPendidikan * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
TahapPendidikan	SPM	Count	33	59	11	103
		Expected Count	33.3	62.2	7.5	103.0
		% within TahapPendidikan	32.0%	57.3%	10.7%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	39.3%	37.6%	57.9%	39.6%
	STPM/Sijil/Diploma	Count	38	69	6	113
		Expected Count	36.5	68.2	8.3	113.0
		% within TahapPendidikan	33.6%	61.1%	5.3%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	45.2%	43.9%	31.6%	43.5%
	Ijazah	Count	11	25	2	38
		Expected Count	12.3	22.9	2.8	38.0
		% within TahapPendidikan	28.9%	65.8%	5.3%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	13.1%	15.9%	10.5%	14.6%
	Sarjana	Count	2	4	0	6
		Expected Count	1.9	3.6	.4	6.0
		% within TahapPendidikan	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	2.4%	2.5%	.0%	2.3%
Total	Count	84	157	19	260	
	Expected Count	84.0	157.0	19.0	260.0	

% within TahapPendidikan	32.3%	60.4%	7.3%	100.0%
% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.470(a)	6	.748
Likelihood Ratio	3.796	6	.704
Linear-by-Linear Association	.350	1	.554
N of Valid Cases	260		

a. 4 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .44.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.116	.748
Cramer's V	.082	.748
Contingency Coefficient	.115	.748
N of Valid Cases	260	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Tempoh Pekerjaan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	238	90.8%	24	9.2%	262	100.0%

tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
tempoh pekerjaan yang dikategorikan	1.00	Count	35	78	10	123
		Expected Count	40.8	72.4	9.8	123.0

semula	% within tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula		28.5%	63.4%	8.1%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum		44.3%	55.7%	52.6%	51.7%
	2.00	Count	13	26	1	40
		Expected Count	13.3	23.5	3.2	40.0
	% within tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula		32.5%	65.0%	2.5%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum		16.5%	18.6%	5.3%	16.8%
	3.00	Count	22	26	6	54
		Expected Count	17.9	31.8	4.3	54.0
	% within tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula		40.7%	48.1%	11.1%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum		27.8%	18.6%	31.6%	22.7%
	4.00	Count	9	10	2	21
		Expected Count	7.0	12.4	1.7	21.0
	% within tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula		42.9%	47.6%	9.5%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum		11.4%	7.1%	10.5%	8.8%
	Total	Count	79	140	19	238
		Expected Count	79.0	140.0	19.0	238.0
		% within tempoh pekerjaan yang dikategorikan semula	33.2%	58.8%	8.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.784(a)	6	.341
Likelihood Ratio	7.276	6	.296
Linear-by-Linear Association	1.546	1	.214

N of Valid Cases	238		
------------------	-----	--	--

a 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.68.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.169	.341
	Cramer's V	.119	.341
	Contingency Coefficient	.166	.341
N of Valid Cases		238	

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Gred Pekerjaan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GredPekerjaan * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	241	92.0%	21	8.0%	262	100.0%

GredPekerjaan * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
GredPekerjaan	N1	Count	4	14	2	20
		Expected Count	6.5	12.0	1.6	20.0
		% within GredPekerjaan	20.0%	70.0%	10.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	5.1%	9.7%	10.5%	8.3%
	N17	Count	51	98	14	163
		Expected Count	52.8	97.4	12.9	163.0
		% within GredPekerjaan	31.3%	60.1%	8.6%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	65.4%	68.1%	73.7%	67.6%
	N22	Count	3	6	0	9
		Expected Count	2.9	5.4	.7	9.0
		% within GredPekerjaan	33.3%	66.7%	.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum				

	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	3.8%	4.2%	.0%	3.7%
N26	Count	1	3	0	4
	Expected Count	1.3	2.4	.3	4.0
	% within GredPekerjaan	25.0%	75.0%	.0%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	1.3%	2.1%	.0%	1.7%
N27	Count	10	10	3	23
	Expected Count	7.4	13.7	1.8	23.0
	% within GredPekerjaan	43.5%	43.5%	13.0%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	12.8%	6.9%	15.8%	9.5%
N29	Count	3	2	0	5
	Expected Count	1.6	3.0	.4	5.0
	% within GredPekerjaan	60.0%	40.0%	.0%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	3.8%	1.4%	.0%	2.1%
N32	Count	0	1	0	1
	Expected Count	.3	.6	.1	1.0
	% within GredPekerjaan	.0%	100.0%	.0%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	.0%	.7%	.0%	.4%
N41	Count	3	5	0	8
	Expected Count	2.6	4.8	.6	8.0
	% within GredPekerjaan	37.5%	62.5%	.0%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	3.8%	3.5%	.0%	3.3%
N44	Count	0	4	0	4
	Expected Count	1.3	2.4	.3	4.0
	% within GredPekerjaan	.0%	100.0%	.0%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskri minasiSecaraUmum	.0%	2.8%	.0%	1.7%
N48	Count	2	1	0	3
	Expected Count	1.0	1.8	.2	3.0
	% within GredPekerjaan	66.7%	33.3%	.0%	100.0%

Total	N54	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	2.6%	.7%	.0%	1.2%
		Count	1	0	0	1
		Expected Count	.3	.6	.1	1.0
		% within GredPekerjaan	100.0%	.0%	.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	1.3%	.0%	.0%	.4%
		Count	78	144	19	241
		Expected Count	78.0	144.0	19.0	241.0
		% within GredPekerjaan	32.4%	59.8%	7.9%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.313(a)	20	.758
Likelihood Ratio	19.161	20	.511
Linear-by-Linear Association	2.855	1	.091
N of Valid Cases	241		

a. 25 cells (75.8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.252	.758
	Cramer's V	.178	.758
	Contingency Coefficient	.244	.758
N of Valid Cases		241	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Jumlah Pendapatan

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent

jumlah pendapatan yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	228	87.0%	34	13.0%	262	100.0%
---	-----	-------	----	-------	-----	--------

jumlah pendapatan yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum
Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
jumlah pendapatan yang dikategorikan semula	1.00	Count	61	117	16	194
		Expected Count	63.8	116.6	13.6	194.0
		% within jumlah pendapatan yang dikategorikan semula	31.4%	60.3%	8.2%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	81.3%	85.4%	100.0%	85.1%
	2.00	Count	12	19	0	31
		Expected Count	10.2	18.6	2.2	31.0
		% within jumlah pendapatan yang dikategorikan semula	38.7%	61.3%	.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	16.0%	13.9%	.0%	13.6%
	3.00	Count	2	1	0	3
		Expected Count	1.0	1.8	.2	3.0
		% within jumlah pendapatan yang dikategorikan semula	66.7%	33.3%	.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	2.7%	.7%	.0%	1.3%
Total	Count		75	137	16	228
	Expected Count		75.0	137.0	16.0	228.0
	% within jumlah pendapatan yang dikategorikan semula		32.9%	60.1%	7.0%	100.0%
	% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.654(a)	4	.325
Likelihood Ratio	6.830	4	.145
Linear-by-Linear Association	3.345	1	.067
N of Valid Cases	228		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .21.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.143	.325
Cramer's V	.101	.325
Contingency Coefficient	.141	.325
N of Valid Cases	228	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Jumlah Anak

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jumlah anak yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	179	68.3%	83	31.7%	262	100.0%

jumlah anak yang dikategorikan semula * SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum Crosstabulation

			SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum			Total
			1.00	2.00	3.00	
jumlah anak yang dikategorikan semula	1.00	Count	39	77	6	122
		Expected Count	40.9	70.9	10.2	122.0
		% within jumlah anak yang dikategorikan semula	32.0%	63.1%	4.9%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	65.0%	74.0%	40.0%	68.2%
	2.00	Count	20	24	6	50

Total	3.00	Expected Count	16.8	29.1	4.2	50.0
		% within jumlah anak yang dikategorikan semula	40.0%	48.0%	12.0%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	33.3%	23.1%	40.0%	27.9%
		Count	1	3	3	7
		Expected Count	2.3	4.1	.6	7.0
		% within jumlah anak yang dikategorikan semula	14.3%	42.9%	42.9%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	1.7%	2.9%	20.0%	3.9%
		Count	60	104	15	179
		Expected Count	60.0	104.0	15.0	179.0
		% within jumlah anak yang dikategorikan semula	33.5%	58.1%	8.4%	100.0%
		% within SkorKecenderunganDiskriminasiSecaraUmum	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.629(a)	4	.004
Likelihood Ratio	11.127	4	.025
Linear-by-Linear Association	1.880	1	.170
N of Valid Cases	179		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .59.

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.295	.004
	Cramer's V	.209	.004
	Contingency Coefficient	.283	.004
N of Valid Cases		179	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Correlations

[DataSet1] D:\Documents\SPSS\respondents_baru.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Umur	37.3508	11.15342	248
TempohPerkahwinan	15.4847	10.72379	196
JumlahAnak	3.6704	2.21023	179
SITUASI	2.0347	.59938	259
SOSIALISASI	9.3448	3.06027	261
SIKAP	16.3923	6.69697	260
TempohPendidikan	1.7962	.77159	260
TempohPekerjaan	14.1261	11.54741	238
JumlahPendapatan	1917.2397	1027.39347	229
KECENDERUNGAN	77.9084	20.25752	262

Correlations

		Umur	Tempoh Perkahwinan	JumlahAnak	SITUASI
Umur	Pearson Correlation	1	.913**	.685**	.089
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.165
	N	248	188	172	245
TempohPerkahwinan	Pearson Correlation	.913**	1	.684**	-.010
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.892
	N	188	196	175	193
JumlahAnak	Pearson Correlation	.685**	.684**	1	.124
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.100
	N	172	175	179	176
SITUASI	Pearson Correlation	.089	-.010	.124	1
	Sig. (2-tailed)	.165	.892	.100	
	N	245	193	176	259
SOSIALISASI	Pearson Correlation	-.036	.007	.202**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.573	.918	.007	.000
	N	247	195	178	258
SIKAP	Pearson Correlation	.182**	.155*	.252**	.314**
	Sig. (2-tailed)	.004	.031	.001	.000
	N	247	194	177	257
TempohPendidikan	Pearson Correlation	-.258**	-.297**	-.169*	-.035
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.576
	N	247	196	178	257
TempohPekerjaan	Pearson Correlation	.945**	.909**	.626**	.071
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.282
	N	230	190	174	235
JumlahPendapatan	Pearson Correlation	.546**	.450**	.325**	-.050
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.456
	N	220	183	164	228
KECENDERUNGAN	Pearson Correlation	-.027	-.018	.091	.376**
	Sig. (2-tailed)	.673	.798	.224	.000
	N	248	196	179	259

Correlations

		SOSIALISASI	SIKAP	Tempoh Pendidikan	Tempoh Pekerjaan
Umur	Pearson Correlation	-.036	.182**	-.258**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.573	.004	.000	.000
	N	247	247	247	230
TempohPerkahwinan	Pearson Correlation	.007	.155*	-.297**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.918	.031	.000	.000
	N	195	194	196	190
JumlahAnak	Pearson Correlation	.202**	.252**	-.169*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.025	.000
	N	178	177	178	174
SITUASI	Pearson Correlation	.463**	.314**	-.035	.071
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.576	.282
	N	258	257	257	235
SOSIALISASI	Pearson Correlation	1	.457**	.011	-.006
	Sig. (2-tailed)		.000	.861	.930
	N	261	259	259	237
SIKAP	Pearson Correlation	.457**	1	-.235**	.190**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003
	N	259	260	258	236
TempohPendidikan	Pearson Correlation	.011	-.235**	1	-.330**
	Sig. (2-tailed)	.861	.000		.000
	N	259	258	260	237
TempohPekerjaan	Pearson Correlation	-.006	.190**	-.330**	1
	Sig. (2-tailed)	.930	.003	.000	
	N	237	236	237	238
JumlahPendapatan	Pearson Correlation	-.140*	-.036	.209**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.035	.589	.001	.000
	N	228	227	228	218
KECENDERUNGAN	Pearson Correlation	.423**	.478**	-.069	-.018
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.267	.777
	N	261	260	260	238

Correlations

		Jumlah Pendapatan	KECENDE RUNGAN
Umur	Pearson Correlation	.546**	-.027
	Sig. (2-tailed)	.000	.673
	N	220	248
TempohPerkahwinan	Pearson Correlation	.450**	-.018
	Sig. (2-tailed)	.000	.798
	N	183	196
JumlahAnak	Pearson Correlation	.325**	.091
	Sig. (2-tailed)	.000	.224
	N	164	179
SITUASI	Pearson Correlation	-.050	.376**
	Sig. (2-tailed)	.456	.000
	N	228	259
SOSIALISASI	Pearson Correlation	-.140*	.423**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000
	N	228	261
SIKAP	Pearson Correlation	-.036	.478**
	Sig. (2-tailed)	.589	.000
	N	227	260
TempohPendidikan	Pearson Correlation	.209**	-.069
	Sig. (2-tailed)	.001	.267
	N	228	260
TempohPekerjaan	Pearson Correlation	.511**	-.018
	Sig. (2-tailed)	.000	.777
	N	218	238
JumlahPendapatan	Pearson Correlation	1	-.140*
	Sig. (2-tailed)		.034
	N	229	229
KECENDERUNGAN	Pearson Correlation	-.140*	1
	Sig. (2-tailed)	.034	
	N	229	262

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regression

[DataSet1] D:\Documents\SPSS\true respondents.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KECENDERUNGAN	77.6400	20.30810	225
SITUASI	15.1822	3.70179	225
SOSIALISASI	9.2933	3.02419	225
SIKAP	16.3778	6.50237	225
JumlahPendapatan	1891.2528	933.38072	225

Correlations

		KECENDE RUNGAN	SITUASI	SOSIALISASI	SIKAP	Jumlah Pendapatan
Pearson Correlation	KECENDERUNGAN	1.000	.432	.451	.469	-.136
	SITUASI	.432	1.000	.536	.321	-.005
	SOSIALISASI	.451	.536	1.000	.457	-.109
	SIKAP	.469	.321	.457	1.000	-.027
	JumlahPendapatan	-.136	-.005	-.109	-.027	1.000
Sig. (1-tailed)	KECENDERUNGAN	.	.000	.000	.000	.021
	SITUASI	.000	.	.000	.000	.469
	SOSIALISASI	.000	.000	.	.000	.051
	SIKAP	.000	.000	.000	.	.341
	JumlahPendapatan	.021	.469	.051	.341	.
N	KECENDERUNGAN	225	225	225	225	225
	SITUASI	225	225	225	225	225
	SOSIALISASI	225	225	225	225	225
	SIKAP	225	225	225	225	225
	JumlahPendapatan	225	225	225	225	225

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jumlah Pendapata n, SITUASI, SIKAP, SOSIALISA SI		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KECENDERUNGAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.328	16.64352

a. Predictors: (Constant), JumlahPendapatan, SITUASI, SIKAP, SOSIALISASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31440.352	4	7860.088	28.375	.000 ^a
	Residual	60941.488	220	277.007		
	Total	92381.840	224			

a. Predictors: (Constant), JumlahPendapatan, SITUASI, SIKAP, SOSIALISASI

b. Dependent Variable: KECENDERUNGAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.608	5.511		6.461	.000
	SITUASI	1.324	.358	.241	3.695	.000
	SOSIALISASI	1.124	.470	.167	2.391	.018
	SIKAP	.973	.193	.312	5.034	.000
	JumlahPendapatan	-.002	.001	-.108	-1.958	.051

a. Dependent Variable: KECENDERUNGAN