

Faktor-faktor Mempengaruhi Stigma Sosial Terhadap Janitor Pembersihan di Universiti

Factors Influencing Social Stigma Towards Cleaning Janitors in Universities

Chea Zi Yee¹, Norfatiha Othman^{2*}

¹ *Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, 21030, Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia.*

² *Fakulti Perniagaan Ekonomi dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Terengganu, 21030, Kuala Nerus, Terengganu, Malaysia.*

*Pengarang Utama: norfatiha.othman@umt.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/ahcs.2025.06.02.005>

Maklumat Artikel

Diserah: 30 Jun 2025

Diterima: 25 Ogos 2025

Diterbitkan: 05 Disember 2025

Kata Kunci

Stigma sosial, persepsi pekerjaan, kesejahteraan emosi, peluang ekonomi, sokongan majikan

Abstrak

Janitor memainkan peranan penting dalam memastikan kebersihan dan kesejahteraan persekitaran institusi, namun mereka sering berdepan stigma sosial yang menjejaskan maruah serta kesejahteraan sosial mereka. Kajian ini bertujuan mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi stigma sosial terhadap janitor tempatan di universiti. Dua objektif utama kajian ini ialah mengenal pasti profil-profil janitor tempatan di universiti dan mengkaji faktor-faktor yang menyumbang kepada stigma sosial terhadap janitor tempatan. Pendekatan kuantitatif telah digunakan melalui edaran soal selidik kepada 100 orang janitor tempatan di Universiti Malaysia Terengganu. Instrumen soal selidik disusun dalam empat bahagian dan dianalisis menggunakan perisian SPSS. Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor persepsi rendah terhadap pekerjaan janitor, kekangan ekonomi, serta kekurangan pengiktirafan memberi kesan signifikan terhadap pembentukan stigma sosial. Di samping itu, kurangnya sokongan dan peluang peningkatan kerjaya turut mengukuhkan pandangan negatif terhadap profesion ini. Kajian mencadangkan agar pelbagai pihak seperti kerajaan, majikan dan masyarakat umum mengambil langkah aktif menjenamakan semula pekerjaan janitor, memperluas latihan dan insentif, serta mengadakan kempen kesedaran untuk mengurangkan diskriminasi sosial. Kesimpulannya, menghapuskan stigma sosial terhadap janitor memerlukan pendekatan holistik yang mengiktiraf sumbangan mereka dalam pembangunan masyarakat.

Keywords

Social stigma, job perception, emotional well-being, economic opportunities, employer support

Abstract

Janitors play a vital role in maintaining the cleanliness and overall well-being of institutional environments, yet they often face social stigma that undermines their dignity and social well-being. This study aims to identify the factors influencing social stigma towards local janitors in universities. The two main objectives of this study are to identify the profiles of local

janitors in universities and to examine the contributing factors to the social stigma they experience. A quantitative approach was employed through the distribution of questionnaires to 100 local janitors at Universiti Malaysia Terengganu. The questionnaire instrument was structured into four sections and analysed using SPSS software. The findings revealed that negative perceptions of janitorial work, economic constraints, and lack of recognition significantly contribute to the formation of social stigma. Furthermore, insufficient support and limited career advancement opportunities further reinforce negative perceptions of the profession. The study recommends that stakeholders such as the government, employers, and the general public take proactive measures to rebrand the janitorial profession, enhance training and incentive schemes, and conduct awareness campaigns to reduce social discrimination. In conclusion, eliminating the social stigma against janitors requires a holistic approach that recognises their contributions to societal development.

1. Pengenalan

Janitor atau “doorkeeper” merupakan tulang belakang yang mengekalkan kebersihan dan kualiti persekitaran, terutama di institusi awam. Menurut Din et al. (2023a), janitor memainkan peranan penting dalam memastikan ruang-ruang seperti sekolah, hospital, pusat membeli-belah, dan pejabat sentiasa bersih dan selesa. Namun, di sebalik sumbangan ini, janitor sering dipandang rendah oleh masyarakat. Persepsi ini telah menggambarkan stigma sosial yang mendalam, khususnya terhadap pekerja tempatan, yang menghadapi pelbagai cabaran akibat tanggapan negatif terhadap profesion mereka.

Stigma sosial terhadap janitor selalunya dikaitkan dengan anggapan bahawa pekerjaan ini hanya sesuai untuk individu yang tidak berpendidikan, berpendapatan rendah, atau mereka yang tidak mempunyai pilihan lain. Persepsi ini telah memberi kesan buruk kepada imej janitor serta martabat pekerja yang terlibat. Menurut Deery et al. (2019), pekerja yang dilihat melakukan kerja-kerja kotor sering dihina oleh orang lain dan dilabel sebagai pekerja kotor. Situasi ini menyebabkan masyarakat memandang rendah terhadap mereka yang terlibat dalam pekerjaan sebegini. Menurut Din et al. (2023a), pekerja ini terpaksa melaksanakan segala tugas yang diarahkan oleh majikannya walaupun skop pekerjaan mereka tidak dalam tanggungjawab mereka. Sebagai contoh, tukang cuci diminta melakukan kerja-kerja berkaitan landskap seperti merumput atau memangkas pokok, walaupun kerja tersebut berada di luar tanggungjawab skop mereka.

Kajian di Malaysia mendapati bahawa isu ini bukan sahaja berpunca daripada persepsi masyarakat, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan struktur pekerjaan. Sebagai contoh, kekurangan tenaga kerja tempatan dalam sektor pembersihan sering mendorong kebergantungan kepada pekerja asing. Ramai majikan lebih gemar mengambil pekerja asing kerana mereka dianggap lebih bersedia menjalankan kerja-kerja pembersihan, berbanding pekerja tempatan yang cenderung mengelak pekerjaan ini disebabkan stigma sosial (Mohamed et al., 2019). Keadaan ini turut diperburuk oleh kecenderungan ekonomi, di mana pekerja tempatan lebih memilih sektor lain seperti pembinaan atau perladangan yang dianggap lebih “berharga” dari segi status.

Dari perspektif budaya pula, stigma sosial terhadap janitor di Malaysia turut dipengaruhi oleh kedudukan hierarki pekerjaan dalam masyarakat. Menurut Din et al. (2023a), pekerjaan sebagai janitor sering dianggap tidak sebanding dengan pekerjaan yang memerlukan kelayakan akademik. Namun, pandangan ini mengabaikan fakta bahawa janitor memegang peranan penting dalam memastikan keselesaan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Persepsi seperti ini akan membawa kepada pengasingan sosial dan diskriminasi terhadap mereka yang bekerja dalam sektor tersebut.

Dalam konteks kesejahteraan pekerja, stigma sosial terhadap janitor memberi impak yang besar terhadap motivasi dan rasa bangga terhadap profesion mereka. Ramai pekerja dalam sektor ini berasa segan untuk mengakui pekerjaan mereka kerana bimbang dihina atau dipandang rendah oleh masyarakat. Akibatnya, mereka sering menghadapi tekanan psikologi dan kehilangan dorongan untuk meningkatkan kualiti hidup (Schwartz et al., 2021). Situasi ini mewujudkan cabaran bagi majikan dalam usaha mengekalkan pekerja tempatan yang mampu bertahan dalam sektor ini.

Bagi mengatasi stigma sosial ini memerlukan kerjasama menyeluruh daripada pelbagai pihak. Menurut Din et al. (2023a), menjenamakan semula sektor pekerjaan seperti janitor boleh menjadi langkah untuk meningkatkan daya tarikannya. Sebagai contoh, memberikan nama yang lebih menarik kepada pekerjaan ini atau memperkenalkan penggunaan teknologi baharu dalam sektor tersebut berpotensi menjadikannya lebih diterima oleh pekerja tempatan. Selain itu, penyediaan insentif seperti kenaikan gaji atau faedah sosial juga boleh membantu menarik minat lebih ramai pekerja tempatan untuk menceburi bidang ini.

Selain itu, sokongan daripada kerajaan dan majikan memainkan peranan penting dalam mengubah pandangan masyarakat terhadap pekerjaan janitor. Kajian terkini menunjukkan bahawa kempen kesedaran awam yang lebih berkesan, dengan menonjolkan kepentingan peranan janitor dalam menjaga kebersihan dan keselamatan, boleh membantu mengurangkan stigma sosial (Yuan et al., 2025). Di samping itu, penyediaan latihan kemahiran yang lebih komprehensif serta peluang kerjaya yang jelas, termasuk kenaikan pangkat, berpotensi memberi kesan positif dalam meningkatkan penghargaan terhadap profesion ini.

Kajian ini akan menumpukan kepada faktor-faktor yang menyumbang kepada kewujudan stigma sosial terhadap janitor tempatan, termasuk persepsi masyarakat, cabaran yang timbul daripada struktur pekerjaan, serta impaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk meneroka langkah-langkah yang boleh diambil bagi meningkatkan penghargaan masyarakat terhadap profesion ini dan mengurangkan diskriminasi sosial yang dihadapi oleh janitor.

1.1 Objektif Kajian

Objektif kajian adalah seperti berikut:

- i. Mengenal pasti profil-profil janitor tempatan di universiti.
- ii. Mengkaji faktor-faktor yang menyumbang kepada stigma sosial terhadap janitor tempatan.

2. Kajian Literatur

Stigma sosial merujuk kepada sikap negatif atau diskriminasi terhadap individu atau kumpulan berdasarkan ciri-ciri tertentu. Dalam konteks pekerjaan, janitor sering kali berdepan dengan stigma sosial disebabkan persepsi pekerjaan mereka sebagai rendah status (Anderson et al., 2022). Sorotan literatur ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada stigma sosial terhadap janitor tempatan yang bertugas di universiti.

2.1 Persepsi terhadap status pekerjaan

Persepsi masyarakat terhadap status pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi stigma sosial. Menurut Din et al. (2023b), pekerjaan sebagai janitor sering dikategorikan sebagai "pekerjaan 3D" iaitu Dirty, Difficult dan Dangerous. Stigma ini berpunca daripada persepsi bahawa pekerjaan tersebut tidak memerlukan kemahiran tinggi dan memberikan pendapatan yang rendah (Augustine dan Singh, 2016).

Menurut Zock (2005) dan Burger et al. (2018), tahap pendidikan masyarakat mempengaruhi cara mereka menilai sesuatu pekerjaan. Masyarakat yang kurang pendedahan kepada kepentingan peranan janitor dalam mengekalkan kebersihan institusi pendidikan cenderung memandang rendah pekerjaan ini.

Menurut Rabelo dan Mahalingam (2019), janitor sering diperlukan apabila seseorang memerlukan pertolongan mereka untuk membersihkan satu kawasan yang kotor. Namun pekerjaan ini tidak dipandang oleh masyarakat serta tidak menghargai jasa mereka yang menjaga kebersihan. Kadangkala masyarakat menyedari kepentingan dan keperluan kerja janitor untuk menjaga kebersihan alam sekitar tetapi masyarakat enggan mengakui orang yang melakukannya.

2.2 Faktor ekonomi dan struktur pekerjaan

Menurut Rabelo dan Mahalingam (2019), pekerja pembersihan bangunan sering dilihat sebagai pekerjaan yang kotor dan tidak mendapat perhatian. Persepsi ini timbul kerana janitor terlibat dengan dua jenis "kotoran" iaitu kotoran fizikal (mereka bekerja dalam persekitaran yang berisiko dan berkait dengan sampah serta cecair badan yang perlu dibersihkan) dan kotoran sosial (mereka berada dalam kedudukan yang tunduk kepada pelanggan, organisasi, dan masyarakat secara umum). Keadaan ini menyebabkan pekerja asing seperti Indonesia masuk ke Malaysia untuk mendapatkan peluang pekerjaan sebagai janitor serta boleh mencetuskan isu politik akibat bilangan kemasukan penduduk Indonesia adalah ramai (Pawi & Alamsyah, 2023).

Semasa Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), sektor pembersihan dibenarkan untuk beroperasi. Ini kerana pekerja pembersihan merupakan sektor pekerjaan yang paling penting untuk memastikan persekitaran sentiasa bersih (Rodzi et al., 2021).

Ramai janitor diambil bekerja secara berkontrak oleh syarikat pembersihan yang menyediakan perkhidmatan kepada organisasi besar seperti hospital, sekolah, dan pejabat (Mohd Nor Azan dan Ibrahim, 2017). Ini bermakna mereka jarang menjadi pekerja tetap kepada organisasi tersebut.

2.3 Kesejahteraan psikologi dan emosi janitor

Menurut definisi pekerjaan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (2019) (dalam Mejia et al. 2021), pekerjaan adalah elemen penting dalam kehidupan harian individu dan memainkan peranan utama dalam menjaga maruah, meningkatkan kesejahteraan serta menyokong pembangunan manusia. Namun begitu, terdapat

pekerjaan yang dipandang rendah sebagai kerja yang tidak bermoral, tidak bernilai serta kotor kepada mereka. Antara kumpulan pekerja yang tergolong dalam jenis pekerjaan ini pekerjaan domestik seperti janitor. Keadaan ini menyebabkan mereka kurang keyakinan diri dan rasa terasing daripada masyarakat. Menurut Gurung (2009), individu yang bekerja di sektor ini dianggap sebagai hamba dan bukannya profesional dalam dunia alam pekerjaan.

Menurut Schwartz et.al (2019), beban kerja ergonomik berkaitan dengan kecederaan kerja pembersihan. Ini kerana pekerja pembersihan melibatkan beban kerja fizikal yang tinggi daripada pekerjaan yang lain. Kenyataan ini juga disokong oleh Charles et.al (2009), menyatakan bahawa pekerja pembersihan secara semula jadi terdedah kepada masalah pernafasan dan dermatologi, tekanan psikososial, gangguan mental, penyakit berjangkit, dan kecederaan terutamanya yang melibatkan gangguan muskuloskeletal.

Kekurangan penghargaan dan pengiktirafan terhadap usaha kerja janitor pembersihan boleh memberi kesan negatif kepada kesejahteraan emosi mereka. Apabila usaha mereka tidak dihargai, mereka mungkin merasa tidak bermakna atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kurangnya penghargaan dan maklum balas positif boleh mengurangkan motivasi untuk melaksanakan kerja dengan baik (Career Cube, 2023).

2.4 Peluang ekonomi

Pekerjaan sebagai janitor sering dipandang rendah oleh masyarakat kerana pekerjaan ini tidak memerlukan kelayakan pendidikan yang tinggi serta menerima gaji yang rendah. Pekerja yang terlibat dalam pekerjaan sebagai janitor sering dinafikan dari segi aspek sudut kemanusiaan dan tidak mempunyai sebarang kepakaran dan juga buta huruf berbanding pekerja dalam bidang profesional (Gurung, 2009). Walau dipandang rendah oleh masyarakat janitor tetap berusaha bekerja untuk menjana pendapatan. Menurut Zock (2005), pekerja pembersihan sering dianggap mempunyai kemahiran pekerjaan yang rendah dan tergolong dalam golongan yang kurang berpendidikan serta berada pada tahap sosioekonomi yang rendah. Keadaan ini menyebabkan timbulnya stigma dalam kalangan masyarakat terhadap individu yang bekerja dalam sektor pembersihan.

Ketika Pergerakan Kawalan Pergerakan (PKP), semua sektor pekerjaan tidak dibenarkan beroperasi untuk mengurangkan penularan wabak COVID-19. Namun begitu, sektor pembersihan dibenarkan beroperasi sepanjang tempoh PKP. Dengan ini, janitor pembersihan perlu bekerja untuk menjaga kebersihan alam sekitar dengan mengutip sampah di semua tempat bagi mengelakkan penyebaran penyakit kepada masyarakat (Din et al., 2023c).

Kesan daripada Pandemik COVID-19, banyak sektor pekerjaan memecat pekerjaannya kerana tidak mendapat untung yang banyak selepas PKP. Ini menyebabkan ramai pekerja kehilangan pekerjaan dan menyebabkan mereka bekerja sebagai janitor pembersihan untuk menampung kehidupan mereka (Abdul Aziz, 2020).

2.5 Sokongan daripada kerajaan dan majikan

Menurut Abdul Majid (2024), seramai lima pekerja pembersihan SWM Environment Sdn Bhd di negeri Melaka telah menerima anugerah pekerja cemerlang pada Majlis Sambutan Hari Pekerja Pembersihan Peringkat Negeri Melaka. Majlis ini dianjurkan oleh Perbadanan Pengurusan Sisa Pepejal dan Pembersihan Awam (SWCorp) Negeri Melaka yang bertujuan mengiktiraf peranan pekerja pembersihan sebagai antara petugas barisan hadapan dalam memastikan negeri ini bersih dan selesa. Anugerah ini bukan sahaja memberi pengiktirafan kepada pekerja pembersihan serta dapat mengubah pandangan masyarakat terhadap pekerjaan janitor.

Menurut Din et al. (2023a), majikan perlu memberi pujian dan komen yang baik kepada janitor tempatan terhadap prestasi kerja yang dapat menggembirakan hati janitor serta mengubah pandangan masyarakat terhadap pekerjaan ini. Keadaan ini juga dapat meningkatkan motivasi janitor dan mereka akan bekerja secara bersungguh-sungguh.

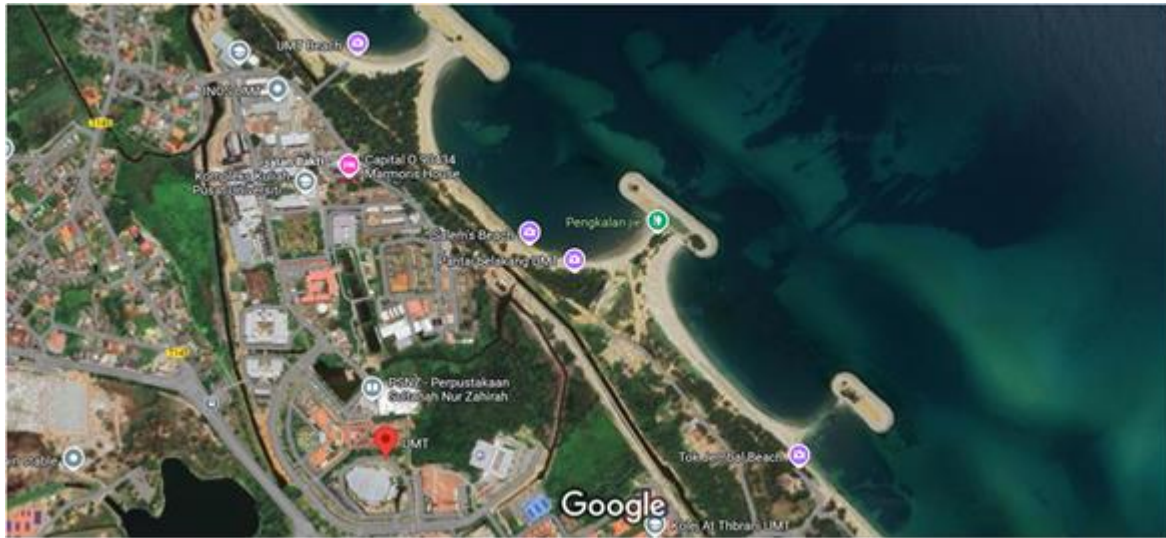
Pihak kerajaan mengambil inisiatif dengan memperkasakan agenda Pendidikan dan Latihan Teknikal serta Vokasional (TVET) sebagai kunci kepada kemajuan negara dan meningkatkan kemahiran janitor. Menurut Muhamad Adnan (2021), seramai 206 graduan perkhidmatan sisa pepejal dan pembersihan yang tamat menjalani Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 2 dan 3 dirai dalam Majlis Konvokesyen SWCorp.

3. Metod kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan reka bentuk survei menerusi soal selidik. Menurut Musianto (2004), pendekatan kuantitatif merujuk kepada pendekatan dalam penyelidikan yang menggunakan aspek pengukuran, pengiraan, formula, dan data numerik yang pasti dalam setiap langkahnya, termasuk penyediaan cadangan penyelidikan, proses, hipotesis, pengumpulan data di lapangan, analisis data, hingga penulisan laporan. Pendekatan ini dipilih kerana ia sesuai untuk mengukur dan menganalisis data numerik bagi mengenal pasti hubungan antara pembolehubah yang dikaji iaitu faktor-faktor yang mempengaruhi stigma sosial terhadap janitor tempatan. Data diperoleh melalui soal selidik yang diedarkan kepada responden yang

terlibat. Populasi kajian terdiri daripada pekerja janitor tempatan di universiti iaitu seramai 150 orang. Sampel kajian dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan untuk mewakili populasi iaitu seramai 100 orang. Menurut Hair et al. (2018), secara umumnya sampel yang diperlukan untuk kajian situasi adalah memadai 50 hingga 100 responden. Selari dengan pendapat Bartlett et al. (2001), untuk kajian tinjauan saiz sampel minimum yang disyorkan adalah 100 responden untuk memastikan kuasa statistik dan keterwakilan mencukupi. Kajian ini dijalankan di Universiti Malaysia Terengganu (UMT) (rujuk Rajah 1) yang berada di daerah Kuala Nerus, negeri Terengganu.

Rajah 1: Lokasi kajian UMT



4. Hasil kajian

4.1 Demografi

Jadual 1 menunjukkan bahawa majoriti responden adalah perempuan iaitu seramai 68 orang responden perempuan (68 peratus) dan responden lelaki adalah seramai 32 orang (32 peratus) daripada jumlah keseluruhan responden iaitu seramai 100 orang (100 peratus). Jadual 1 menunjukkan majoriti responden adalah berumur 40 tahun hingga 49 tahun iaitu 42 peratus (42 orang) diikuti responden yang berumur 18 tahun hingga 29 tahun iaitu 23 peratus (23 orang) dan 30 tahun hingga 39 tahun pula hanya 22 peratus (22 orang) dengan 13 peratus (13 orang) adalah 50 tahun ke atas menjadikan jumlah responden adalah 100 orang (100 peratus).

Jadual 1: Jantina dan Umur

ITEM	Bilangan	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	32	32
Perempuan	68	68
Jumlah	100	100
Umur		
18 – 29 tahun	23	23
30 – 39 tahun	22	22
40 – 49 tahun	42	42
50 tahun ke atas	13	13
Jumlah	100	100

Jadual 2 merupakan status perkahwinan dan status pekerjaan responden. Berdasarkan hasil tersebut, 49 peratus (49 orang) telah berkahwin diikuti responden bujang iaitu 29 peratus (29 orang) dan responden yang

telah bercerai pula sebanyak 13 peratus (13 orang) dengan sembilan peratus (sembilan orang) adalah balu atau duda menjadikan jumlah responden adalah 100 orang (100 peratus). Bagi status pekerjaan, status kontrak adalah peratus yang tertinggi iaitu 87 peratus (87 orang) dan 13 peratus (13 orang) adalah berstatus tetap.

Jadual 2: Status perkahwinan dan Status pekerjaan

ITEM	Bilangan	Peratus (%)
Status perkahwinan		
Berkahwin	49	49
Bujang	29	29
Bercerai	13	13
Balu/Duda	9	9
Jumlah	100	100
Status pekerjaan		
Tetap	13	13
Kontrak	87	87
Jumlah	100	100

Berdasarkan Jadual 3 menunjukkan tahap pendidikan responden sebagai janitor. Hasil menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai pendidikan sekolah menengah iaitu seramai 83 orang (83 peratus) diikuti responden yang berpendidikan diploma iaitu 17 peratus (17 orang) daripada jumlah responden 100 orang (100 peratus).

Jadual 3: Tahap Pendidikan

Tahap pendidikan	Bilangan	Peratus (%)
Sekolah menengah	83	83
Diploma	17	17
Jumlah	100	100

Data kajian bagi tempoh bekerja sebagai janitor seperti yang ditunjukkan pada Jadual 4. Berdasarkan hasil tersebut, tempoh bekerja satu tahun hingga tiga tahun adalah peratus yang tertinggi iaitu 32 peratus (32 orang), manakala 29 peratus (29 orang) adalah tempoh bekerja empat tahun hingga enam tahun, 19 peratus (19 orang) pula tempoh bekerja tujuh tahun hingga 10 tahun dan empat peratus (empat orang) adalah tempoh bekerja kurang daripada satu tahun.

Jadual 4: Tempoh bekerja sebagai janitor

Tempoh bekerja sebagai janitor	Bilangan	Peratus (%)
Kurang daripada 1 tahun	4	4
1 - 3 tahun	32	32
4 - 6 tahun	29	29
7 - 10 tahun	19	19
Lebih daripada 10 tahun	16	16
Jumlah	100	100

Jadual 5 menunjukkan pendapatan yang diterima oleh responden. Hasil menunjukkan bahawa pendapatan yang diperoleh oleh janitor UMT dalam lingkungan RM 1500 hingga RM 1599 dengan data menunjukkan 48 peratus (48 orang) diikuti dengan 42 peratus (42 orang) yang menerima pendapatan dalam lingkungan RM 1000 hingga RM 1499 dan lima peratus (lima orang) menerima pendapatan sebulan dan RM 1000 yang menjadikan jumlah responden adalah 100 orang (100 peratus). Kajian mendapati bahawa pihak universiti telah menetapkan struktur gaji berdasarkan pengalaman janitor.

Jadual 5: Pendapatan

Pendapatan	Bilangan	Peratus (%)
Sebulan	5	5
RM 1000	5	5
RM 1000 – RM 1499	42	42
RM 1500 – RM 1599	48	48
Jumlah	100	100

Jadual 6 merupakan data berminat bekerja dalam bidang lain responden. Berdasarkan hasil tersebut, 71 peratus (71 orang) responden tidak berminat bekerja dalam bidang lain kerana kebanyakan janitor berpuas hati dengan pekerjaan sedia ada dan diikuti 29 peratus (29 orang) yang berminat bekerja dalam bidang lain.

Jadual 6: Berminat bekerja dalam bidang lain

Berminat bekerja dalam bidang lain	Bilangan	Peratus (%)
Ya	29	29
Tidak	71	71
Jumlah	100	100

4.2 Faktor-faktor yang menyumbang kepada stigma sosial terhadap janitor tempatan

4.2.1 Persepsi terhadap status pekerjaan

Jadual 7 menunjukkan faktor yang menyumbang kepada stigma sosial dari aspek persepsi terhadap status pekerjaan. Pernyataan yang mencatatkan skor min tertinggi ialah “Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran membantu mengalihkan barangan atau membuang sampah yang lebih besar atau berat terlebih dahulu” dengan skor min 3.68, diikuti oleh “Pekerjaan janitor dianggap sebagai pekerjaan kelas bawahan oleh masyarakat” (3.62) dan “Pekerjaan sebagai janitor jarang disebut atau dihargai dalam majlis rasmi universiti” (3.44). Ini menunjukkan bahawa wujudnya persepsi bahawa pekerjaan janitor berada pada kedudukan sosial yang lebih rendah serta kurang dihargai secara rasmi walaupun terdapat sedikit interaksi positif daripada sebilangan kakitangan pentadbiran.

Manakala pernyataan yang mencatatkan skor min paling rendah ialah “Saya berasa malu apabila memberitahu orang lain tentang pekerjaan saya sebagai janitor” (2.50) dan “Saya selalu diberikan kerja di luar skop kerja saya” (2.53). Ini menunjukkan bahawa walaupun janitor menghadapi pelbagai persepsi negatif, mereka mungkin tidak sepenuhnya malu terhadap pekerjaan mereka, dan masih mengiktiraf beban kerja tambahan yang kadang-kala di luar tanggungjawab asal mereka.

Secara keseluruhannya, kajian ini menggambarkan bahawa terdapat kesedaran dalam kalangan pekerja janitor terhadap tanggapan rendah masyarakat terhadap pekerjaan mereka. Namun begitu, persepsi ini tidak semestinya menyebabkan rasa malu yang ketara dalam kalangan janitor itu sendiri. Kajian ini juga memberi gambaran tentang keperluan pihak pengurusan institusi untuk mengiktiraf dan menghargai sumbangan pekerja janitor secara lebih terbuka agar imej dan status pekerjaan ini dapat dipertingkatkan dalam komuniti universiti.

Jadual 7: Faktor yang menyumbang kepada stigma sosial dari aspek persepsi terhadap status pekerjaan

Pernyataan	Min
Saya berasa masyarakat memandang rendah terhadap pekerjaan saya sebagai janitor.	3.12
Saya selalu diberikan kerja diluar skop kerja saya.	2.53
Orang ramai sering mengaitkan pekerjaan janitor dengan taraf pendidikan yang rendah.	3.38
Pekerjaan janitor dianggap sebagai pekerjaan kelas bawahan oleh masyarakat.	3.62
Saya berasa malu apabila memberitahu orang lain tentang pekerjaan saya sebagai janitor.	2.50
Saya jarang menerima penghargaan atas kerja yang saya lakukan.	3.33
Orang sekeliling menganggap kerja saya sebagai kerja "kotor".	3.03
Saya jarang diberi peluang untuk menyuarakan pendapat saya sebagai pekerja pembersihan.	3.06
Pekerjaan sebagai janitor jarang disebut atau dihargai dalam majlis rasmi universiti.	3.44

Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran membantu mengalihkan barangan atau membuang sampah yang lebih besar atau berat terlebih dahulu.	3.68
Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran cuba mengelak untuk berbual dengan saya.	2.91

4.2.2 Faktor ekonomi dan struktur pekerjaan

Jadual 8 menjelaskan min dari aspek faktor ekonomi dan struktur pekerjaan. Pernyataan yang mencatatkan skor min tertinggi ialah “Saya berasa pekerjaan janitor menawarkan peluang yang baik untuk kenaikan gaji” (3.64), diikuti oleh “Saya berasa beban kerja saya setimpal dengan gaji yang diterima” (3.59) dan “Pekerjaan ini tidak mempunyai peluang peningkatan kerjaya” (3.33). Ini menunjukkan bahawa sebahagian pekerja mempunyai harapan terhadap peluang kenaikan gaji dan merasakan gaji mereka setimpal dengan kerja yang dilakukan, walaupun dalam masa yang sama menyedari keterbatasan dari segi peningkatan kerjaya.

Manakala pernyataan yang mencatatkan skor min paling rendah adalah “Struktur gaji saya tidak berubah walaupun saya sudah lama bekerja” (2.99), diikuti oleh “Struktur pekerjaan janitor tidak memberi banyak faedah seperti pekerja sektor lain” (3.06). Ini menunjukkan bahawa terdapat sebahagian pekerja yang kurang bersetuju bahawa struktur gaji mereka statik, namun secara keseluruhan mereka menyedari bahawa pekerjaan janitor mungkin tidak menawarkan manfaat ekonomi yang setara dengan sektor lain.

Secara keseluruhannya, kajian ini menggambarkan bahawa dari segi ekonomi, pekerjaan sebagai janitor masih dilihat mempunyai batasan dari sudut kestabilan jangka panjang, kenaikan pangkat dan faedah, meskipun sebahagian responden menyatakan gaji yang diterima adalah setimpal dan mencukupi untuk keperluan asas. Oleh itu, penambahbaikan terhadap struktur ganjaran dan peluang kerjaya adalah penting bagi meningkatkan motivasi serta kesejahteraan pekerja dalam sektor ini.

Jadual 8: Faktor yang menyumbang kepada stigma sosial dari aspek ekonomi dan struktur pekerjaan

Pernyataan	Min
Gaji yang saya terima sebagai janitor mencukupi untuk menampung keperluan asas saya.	3.22
Saya berasa pekerjaan janitor menawarkan peluang yang baik untuk kenaikan gaji.	3.64
Kontrak pekerjaan saya memberi jaminan kestabilan kerja dalam jangka panjang.	3.19
Struktur pekerjaan janitor tidak memberi banyak faedah seperti pekerja sektor lain.	3.06
Saya berasa beban kerja saya setimpal dengan gaji yang diterima.	3.59
Saya tidak mempunyai peluang untuk kenaikan pangkat atau peningkatan kerjaya.	3.24
Pekerjaan ini tidak mempunyai peluang peningkatan kerjaya.	3.33
Struktur gaji saya tidak berubah walaupun saya sudah lama bekerja.	2.99

4.2.3 Kesejahteraan psikologi dan emosi janitor

Berdasarkan hasil dapatan kajian “Kesejahteraan Psikologi dan Emosi”, kajian menunjukkan tahap kesejahteraan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja janitor dipengaruhi oleh pelbagai faktor, termasuk pandangan masyarakat, sokongan rakan sekerja, serta interaksi dengan warga universiti.

Pernyataan yang mencatatkan skor min tertinggi ialah “Saya berasa puas hati dengan pekerjaan saya walaupun masyarakat memandang rendah” dan “Saya berasa pekerjaan saya memberi sumbangan penting kepada universiti”, masing-masing dengan skor min 4.06. Ini menunjukkan bahawa walaupun berdepan dengan persepsi negatif, majoriti janitor masih mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi dan menyedari nilai serta kepentingan peranan mereka dalam menyumbang kepada operasi universiti.

Selain itu, sokongan emosi daripada rakan sekerja juga mencatatkan skor yang tinggi (3.64), membuktikan wujudnya elemen positif dalam hubungan sosial di tempat kerja yang membantu janitor mengharungi cabaran emosi.

Sebaliknya, pernyataan “Saya pernah mempertimbangkan untuk berhenti kerja kerana tekanan emosi” mencatatkan skor min paling rendah iaitu 2.65, diikuti oleh “Saya sering mengalami tekanan emosi akibat pandangan negatif terhadap pekerjaan saya” (2.79) dan “Saya mengalami diskriminasi daripada pihak

tertentu kerana pekerjaan saya” (2.81). Hal ini menunjukkan bahawa walaupun sebahagian kecil pekerja mungkin pernah mempertimbangkan untuk berhenti, majoriti tidak mengalami tekanan emosi yang serius secara konsisten, atau mereka berjaya menanganinya dengan sokongan yang ada.

Beberapa pernyataan lain yang menyentuh tentang penghargaan dan layanan negatif, seperti tidak dihargai, layanan kasar, dan kurang dihormati oleh pelajar dan staf, menunjukkan skor min sederhana antara 2.82 hingga 2.98. Ini menunjukkan bahawa masih wujud elemen layanan negatif, namun ia bukanlah pengalaman menyeluruh dalam kalangan semua janitor.

Secara keseluruhan, kajian ini membuktikan bahawa walaupun terdapat cabaran emosi dan tanggapan negatif daripada masyarakat, pekerja janitor masih mempunyai semangat kerja yang tinggi, rasa puas terhadap kerjaya, serta sokongan sosial yang membantu mereka terus berkhidmat. Oleh itu, pihak pengurusan universiti disarankan untuk memperkukuh inisiatif penghargaan dan interaksi positif antara janitor dan warga kampus dalam usaha mempertingkatkan kesejahteraan psikologi dan emosi pekerja.

Jadual 9: Faktor yang menyumbang kepada stigma sosial dari aspek kesejahteraan psikologi dan emosi janitor

Pernyataan	Min
Saya sering mengalami tekanan emosi akibat pandangan negatif terhadap pekerjaan saya.	2.79
Saya berasa puas hati dengan pekerjaan saya walaupun masyarakat memandang rendah.	4.06
Saya mengalami diskriminasi daripada pihak tertentu kerana pekerjaan saya.	2.81
Saya berasa pekerjaan saya memberi sumbangan penting kepada universiti.	4.06
Saya mendapat sokongan emosi daripada rakan sekerja untuk mengatasi cabaran kerja.	3.64
Saya pernah mempertimbangkan untuk berhenti kerja kerana tekanan emosi.	2.65
Hubungan saya dengan warga universiti memberi kesan kepada kesejahteraan emosi saya.	3.33
Saya berasa tidak dihargai menyebabkan saya kurang bersemangat bekerja.	2.98
Saya berasa kurang dihormati oleh pelajar dan staf universiti.	2.93
Saya pernah mendapat layanan kasar melalui bahasa badan dan hubungan mata.	2.96
Saya pernah menerima layanan negatif melalui perkataan seperti dijerit atau dimarahi.	2.82

4.2.4 Peluang ekonomi

Berdasarkan hasil dapatan kajian “Peluang Ekonomi”, kajian ini menunjukkan bahawa pekerja janitor mempunyai pandangan yang agak positif terhadap prospek untuk meningkatkan taraf hidup dan peluang pembangunan kerjaya, walaupun masih terdapat beberapa kekangan dari segi kewangan dan pilihan pekerjaan.

Pernyataan dengan skor min tertinggi ialah “Saya mempunyai peluang untuk mendapatkan latihan dan kemahiran tambahan” (3.60), diikuti oleh “Saya berasa terdapat peluang untuk saya meningkatkan taraf hidup melalui pekerjaan ini” (3.58) dan “Saya melihat pekerjaan ini sebagai satu langkah ke arah peluang pekerjaan yang lebih baik” (3.53). Dapatan ini menunjukkan bahawa majoriti pekerja janitor mempunyai harapan terhadap pembangunan diri dan melihat kerjaya ini sebagai platform permulaan ke arah peluang yang lebih baik pada masa hadapan.

Selain itu, pernyataan “Saya percaya pengalaman sebagai janitor boleh membantu saya mendapatkan pekerjaan lain” (3.37) dan “Saya sukar mendapatkan pekerjaan lain dengan gaji yang setara” (3.35) menunjukkan bahawa terdapat kepercayaan bahawa pengalaman sedia ada memberi nilai tambah, walaupun masih terbatas dalam pasaran pekerjaan yang menawarkan gaji setanding.

Namun begitu, pernyataan “Saya mempunyai sumber kewangan lain selain gaji pekerjaan ini untuk menampung keperluan hidup” mencatatkan skor min paling rendah iaitu 2.37, yang menggambarkan bahawa kebanyakan janitor bergantung sepenuhnya kepada gaji bulanan sebagai sumber kewangan utama. Di samping itu, skor sederhana pada pernyataan “Saya ingin berniaga kecil-kecilan tetapi kekurangan modal dan sokongan” (3.10) serta “Saya berasa terperangkap dalam pekerjaan ini kerana tiada pilihan pekerjaan

lain” (3.06) turut menunjukkan kekangan dalam menjana pendapatan alternatif dan perasaan terbatas terhadap mobiliti kerjaya.

Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa pekerja janitor mempunyai kesedaran dan keinginan untuk meningkatkan taraf hidup melalui pekerjaan serta latihan tambahan. Walau bagaimanapun, kekurangan sumber kewangan dan peluang lain menjadi halangan utama. Maka, pihak berkaitan disarankan untuk menyediakan lebih banyak akses kepada program latihan, skim sokongan perniagaan kecil dan bimbingan kewangan bagi membuka lebih banyak ruang mobiliti sosial dan ekonomi kepada golongan pekerja ini.

Jadual 10: Faktor yang menyumbang kepada stigma sosial dari aspek peluang ekonomi

Pernyataan	Min
Saya berasa terdapat peluang untuk saya meningkatkan taraf hidup melalui pekerjaan ini.	3.58
Saya mempunyai peluang untuk mendapatkan latihan dan kemahiran tambahan.	3.60
Saya melihat pekerjaan ini sebagai satu langkah ke arah peluang pekerjaan yang lebih baik.	3.53
Saya percaya pengalaman sebagai janitor boleh membantu saya mendapatkan pekerjaan lain.	3.37
Saya mempunyai sumber kewangan lain selain gaji pekerjaan ini untuk menampung keperluan hidup.	2.37
Saya ingin berniaga kecil-kecilan tetapi kekurangan modal dan sokongan.	3.10
Saya berasa terperangkap dalam pekerjaan ini kerana tiada pilihan pekerjaan lain.	3.06
Saya sukar mendapatkan pekerjaan lain dengan gaji yang setara.	3.35

4.2.5 Sokongan daripada kerajaan dan majikan

Berdasarkan hasil dapatan kajian “Sokongan daripada Kerajaan dan Majikan”, dapatan ini menunjukkan bahawa pekerja janitor secara umumnya merasakan adanya sokongan yang positif daripada majikan dan dalam tahap tertentu, juga daripada pihak kerajaan, walaupun terdapat beberapa aspek yang boleh ditambah baik.

Pernyataan dengan skor min tertinggi ialah “Majikan mempercayai saya atas tugas dan tanggungjawab yang diselesaikan” dengan skor min 3.91, diikuti oleh “Saya mendapat peralatan kerja yang mencukupi dan selamat daripada majikan” (3.74) dan “Saya berasa majikan prihatin terhadap kebajikan pekerja pembersihan” (3.58). Ini menunjukkan bahawa secara keseluruhan, majikan memainkan peranan yang positif dalam memastikan kepercayaan, keselamatan, dan kebajikan pekerja janitor terjamin. Kepercayaan yang diberikan oleh majikan juga membantu meningkatkan motivasi dan komitmen dalam kalangan pekerja.

Selain itu, pernyataan seperti “Saya mendapat latihan berkala daripada majikan” (3.55) dan “Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran memberi pujian dan komen positif” (3.62) menunjukkan bahawa inisiatif pembangunan kemahiran dan penghargaan sosial turut diterima secara konsisten, walaupun pada tahap sederhana tinggi.

Dari segi peranan kerajaan, pernyataan “Kerajaan mengambil langkah untuk meningkatkan maruah pekerjaan janitor” (3.4) dan “Polisi kerajaan membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi” (3.45) menunjukkan bahawa terdapat kesedaran terhadap sokongan kerajaan, namun usaha ini masih boleh diperkukuh agar manfaatnya lebih dirasai secara langsung oleh golongan pekerja pembersihan.

Sebaliknya, pernyataan dengan skor terendah ialah “Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran memberi ganjaran seperti wang selepas membersihkan bilik atau pejabat” dengan skor min hanya 2.60, menunjukkan bahawa ganjaran dalam bentuk kewangan daripada individu lain di luar organisasi formal adalah sangat jarang berlaku. Manakala pernyataan “Saya berpeluang menyuarakan pendapat kepada majikan mengenai isu kerja” (3.03) dan “Majikan sering memberi pengiktirafan kepada pekerja yang berdedikasi” (3.33) menunjukkan bahawa ruang untuk dialog dua hala dan penghargaan formal masih perlu dipertingkatkan.

Secara keseluruhannya, data ini menunjukkan bahawa pekerja janitor mendapat sokongan yang agak baik daripada majikan dari segi kepercayaan, latihan, kebajikan, dan kemudahan kerja, namun terdapat keperluan untuk meningkatkan ruang komunikasi, penghargaan secara formal, serta memperkukuh sokongan dasar daripada kerajaan. Oleh itu, disarankan agar pihak pengurusan dan agensi berkaitan mengambil inisiatif untuk mewujudkan platform komunikasi yang lebih terbuka serta melaksanakan program pengiktirafan yang lebih tersusun bagi meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pekerja pembersihan secara holistik.

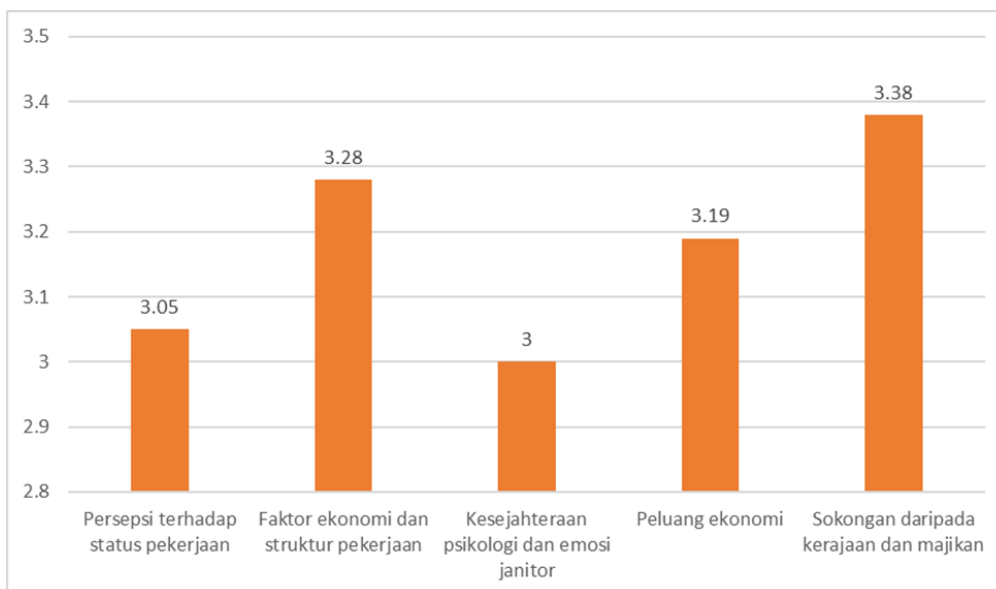
Jadual 11: Faktor yang menyumbang kepada stigma sosial dari aspek sokongan daripada kerajaan dan majikan

Pernyataan	Min
Majikan saya menyediakan faedah dan perlindungan yang mencukupi untuk pekerja pembersihan.	3.51
Kerajaan mengambil langkah untuk meningkatkan maruah pekerjaan janitor.	3.4
Saya berasa majikan prihatin terhadap kebajikan pekerja pembersihan.	3.58
Polisi kerajaan membantu meningkatkan kesejahteraan ekonomi pekerja pembersihan.	3.45
Saya mendapat latihan berkala daripada majikan untuk meningkatkan kecekapan kerja.	3.55
Saya berpeluang menyuarakan pendapat kepada majikan mengenai isu kerja.	3.03
Majikan saya sering memberi pengiktirafan kepada pekerja pembersihan yang berdedikasi.	3.33
Saya mendapat peralatan kerja yang mencukupi dan selamat daripada majikan.	3.74
Majikan mempercayai saya atas tugas dan tanggungjawab yang diselesaikan.	3.91
Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran memberi pujiann dan komen postif terhadap servis yang dilakukan.	3.62
Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran memberi pujiann dan komen postif terhadap servis yang dilakukan.	2.60
Terdapat pensyarah atau pekerja pentadbiran memberi makanan dan minuman.	3.52

5. Perbincangan kajian

Berdasarkan purata min di Rajah 2 menunjukkan bahawa faktor sokongan daripada kerajaan dan majikan menunjukkan pengaruh yang tertinggi dalam aspek faktor-faktor yang menyumbang kepada stigma sosial terhadap janitor tempatan. Skor min 3.05 menunjukkan persepsi negatif terhadap pekerjaan janitor masih wujud. Dalam komuniti universiti, janitor sering dianggap sebagai pekerja kelas bawahan yang melakukan tugas-tugas “kotor” dan kurang bernilai, sekaligus menyumbang kepada pembentukan stigma sosial. Persepsi ini berpunca daripada kecenderungan masyarakat untuk menilai pekerjaan berdasarkan status ekonomi dan kemunculan sosial dalam organisasi. Kajian oleh Perri (2023) mendapati bahawa janitor di universiti cenderung untuk membina identiti sebagai “penjaga” atau parental surrogate bagi pelajar sebagai cara mengangkat maruah mereka dan mendapat pengiktirafan sosial dalam lingkungan kerja. Namun, strategi ini tidak mencukupi untuk menghapuskan stigma sepenuhnya kerana masyarakat masih mengaitkan pekerjaan pembersihan dengan kemiskinan, kemalasan, atau kekurangan pendidikan. Maka, adalah penting bagi institusi seperti universiti untuk mengambil inisiatif dalam membina budaya kerja yang menghormati semua peranan, tanpa mengira pangkat atau status pekerjaan.

Rajah 2: Purata min keseluruhan indikator



Skor min 3.28 dalam kajian ini menunjukkan bahawa struktur pekerjaan janitor yang tidak stabil menyumbang kepada stigma sosial yang mereka hadapi. Kebanyakan janitor diambil bekerja melalui syarikat kontraktor secara kontrak jangka pendek dan berpendapatan rendah. Mereka juga jarang dilindungi oleh skim faedah jangka panjang seperti KWSP penuh atau insurans kesihatan, dan sering diketepikan daripada pelan pembangunan staf. Kajian oleh Wan Suri et al. (2022) membuktikan bahawa tekanan pekerjaan yang tinggi dan keyakinan diri (self-efficacy) yang rendah dalam kalangan pekerja pembersihan hospital memberi kesan langsung terhadap kualiti kerja serta keterlibatan sosial mereka. Struktur pekerjaan yang tidak kondusif ini memberi isyarat bahawa kerja janitor tidak mempunyai nilai ekonomi yang berpanjangan, sekaligus memperkukuh tanggapan bahawa pekerjaan ini hanya sesuai untuk golongan miskin dan kurang berpendidikan.

Skor min 3.00 menunjukkan bahawa kesejahteraan psikologi dalam kalangan janitor berada dalam keadaan yang memerlukan perhatian dan intervensi berstruktur. Tekanan emosi yang dihadapi oleh golongan ini berkemungkinan besar berpunca daripada ciri-ciri persekitaran kerja yang kurang menyokong, ketiadaan pengiktirafan terhadap sumbangan mereka, serta interaksi sosial yang terhad dengan komuniti kampus. Menurut kajian oleh Predictors of Psychological Distress (2021), pekerja yang mengetahui kewujudan sistem sokongan psikologi seperti Program Bantuan Pekerja (Employee Assistance Programme) dilaporkan mempunyai kebarangkalian yang jauh lebih rendah untuk mengalami tekanan emosi berbanding pekerja yang tidak menyedari kewujudan perkhidmatan tersebut. Namun demikian, akses kepada sokongan seumpama ini sering kali tidak diberikan secara menyeluruh kepada pekerja dalam kategori sokongan seperti janitor, khususnya dalam institusi pengajian tinggi. Kekosongan dalam penyediaan sokongan psikososial ini berpotensi menyumbang kepada kemerosotan kestabilan emosi, penurunan tahap motivasi, dan kemerosotan kecekapan kerja dalam jangka masa panjang. Perri (2023) turut menegaskan bahawa walaupun janitor cuba mencipta identiti yang dihormati melalui interaksi sosial di tempat kerja, ketiadaan saluran formal untuk pembangunan diri menyebabkan mereka kekal dalam kelas ekonomi rendah. Hal ini menunjukkan bahawa kekurangan struktur mobiliti sosial dalam institusi bukan sahaja menyekat potensi pekerja, malah turut menyumbang kepada pengukuhan stigma pekerjaan tersebut.

Skor min 3.38 menunjukkan bahawa sokongan daripada kerajaan dan majikan terhadap pekerja janitor wujud tetapi belum menyeluruh dan sistematik. Dalam kebanyakan kes, sokongan ini hanya meliputi keperluan asas seperti pembayaran gaji minimum dan waktu kerja yang ditetapkan, tanpa pelan pengiktirafan atau pembangunan kompetensi. Kajian oleh Wan Suri et al. (2022) menunjukkan bahawa pekerja pembersihan yang tidak menerima intervensi sokongan psikososial berisiko tinggi mengalami tekanan kerja berpanjangan, terutamanya pasca pandemik COVID-19. Tambahan pula, menurut Predictors of Psychological Distress (2021), persekitaran kerja yang mempunyai kesedaran terhadap sokongan emosi dan latihan kesihatan mental membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangkan tekanan secara signifikan. Namun, janitor masih merupakan kumpulan yang paling ketinggalan dalam menerima manfaat ini.

6. Kesimpulan

Kajian ini telah mengenal pasti bahawa stigma sosial terhadap janitor tempatan di universiti berpunca daripada pelbagai faktor yang saling berkaitan. Dapatan menunjukkan bahawa persepsi negatif masyarakat terhadap status pekerjaan janitor, struktur ekonomi dan pekerjaan yang tidak stabil, serta kekurangan peluang ekonomi dan pengiktirafan daripada majikan dan kerajaan memainkan peranan penting dalam memperkukuh stigma sosial tersebut. Walaupun janitor memainkan peranan penting dalam menjamin kebersihan dan kelangsungan operasi universiti, mereka masih dipandang sebagai pekerja kelas bawahan yang kurang nilai sosial. Hal ini jelas daripada dapatan kajian yang menunjukkan tahap sokongan yang rendah, kesejahteraan psikologi yang terjejas, serta akses yang terbatasi kepada latihan dan mobiliti kerjaya. Namun begitu, kajian ini turut membuktikan bahawa wujudnya potensi untuk memperbaiki keadaan ini melalui sokongan institusi yang lebih menyeluruh, termasuk kempen kesedaran awam, penyediaan latihan berterusan, serta pelan pengiktirafan yang sistematik terhadap peranan janitor. Sokongan moral, emosi dan material daripada pihak majikan serta dasar kerajaan yang lebih inklusif amat diperlukan bagi meningkatkan imej profesion ini dan menghapuskan stigma yang berakar dalam struktur sosial. Penghapusan stigma sosial terhadap janitor memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan perubahan persepsi masyarakat, pengukuhan struktur sokongan organisasi, dan pembangunan dasar yang menghargai kesaksamaan peranan semua jenis pekerjaan. Dengan langkah-langkah yang tepat dan berterusan, martabat pekerjaan janitor boleh ditingkatkan dan mereka akan lebih dihargai sebagai sebahagian daripada ekosistem institusi yang berfungsi dan berdaya saing.

Penghargaan

Terima kasih kepada responden yang telah memberikan kerjasama dan penyelia Projek Ilmiah Tahun Akhir, Dr. Norfatihah Othman dalam membimbing dan menjayakan kajian ini.

Konflik Kepentingan

Penulisan melaporkan tiada sebarang konflik kepentingan berkenaan penyelidikan, pengarang atau penerbitan kajian.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut: Chea Zi Yee dan Norfatiha Othman telah bersama-sama mereka bentuk dan membangunkan konsepsi kajian. Pengumpulan data telah dijalankan oleh Chea Zi Yee, manakala analisis dan interpretasi hasil telah dilakukan oleh kedua-dua penulis. Penyediaan draf manuskrip turut dilaksanakan secara bersama oleh Chea Zi Yee dan Norfatiha Othman. Kedua-dua penulis telah menyemak dan meluluskan versi akhir manuskrip untuk penerbitan.

Rujukan

Abdul Aziz, A. R. (2020) "Pengangguran dalam kalangan Tenaga Kerja Semasa Wabak COVID-19", *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), pp. 1-9. doi: 10.47405/mjssh.v5i11.539.

Abdul Majid, M. F. (2024, 6 21). 5 pekerja pembersihan Melaka terima anugerah. <https://www.melakahariini.my/5-pekerja-pembersihan-melaka-terima-anugerah/>

Anderson, N. J., Smith, C. K., & Foley, M. P. (2022). Work-related injury burden, workers' compensation claim filing, and barriers: Results from a statewide survey of janitors. *American Journal of Industrial Medicine*, 65(3), 173-195. <https://doi.org/10.1002/ajim.23319>

Augustine, R., & Singh, D. R. K. (2016). Condition & problems of female domestic workers (With special reference to L.D.A. Colony in Lucknow City, India). *Journal of Sociology and Social Work*, 4(2), 110-117. <https://doi.org/10.15640/jssw.v4n2a11>

Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.

Burger, R., Von Fintel, M., & Van der Watt, C. (2018). Household Social Mobility for Paid Domestic Workers and Other Low-Skilled Women Employed in South Africa. *Feminist Economics*, 24(3), 29-55. <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1414951>

Charles, L.E., Loomis, D., Demissie, Z., (2009). *Occupational Hazards Experienced By Cleaning Workers and Janitors: A Review Of The Epidemiologic Literature*. IOS Press.

Deery, S., Kolar, D., & Walsh, J. (2019). Can Dirty Work be Satisfying? A Mixed Method Study of Workers Doing Dirty Jobs. *Work, Employment and Society*, 33(4), 631-647. <https://doi.org/10.1177/0950017018817307>

Din, N. A. A. M., Pawi, A. A. A., & Hussain, R. B. M. (2023a). Kelangsungan hidup janitor tempatan dalam sektor pembersihan: Kajian kes di Lembah Klang. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(9), Article e002540. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i9.2540>

Din, N. A. A. M., Pawi, A. A. A., & Hussain, R. B. M. (2023b). Faktor Pemilihan Kerjaya Sebagai Janitor: Satu Teori Pilihan Rasional. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 32(S2). <https://doi.org/10.47836/pjssh.32.S2.07>

Din, N. A. A. M., Pawi, A. A. A., & Hussain, R. B. M. (2023c). Impak COVID terhadap sektor pembersihan tempatan: Kajian syarikat dan pekerja pembersihan tempatan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(9), Article e002539. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i9.2539>

Faktor-Faktor Yang Menyebabkan "Burnout" Di Tempat Kerja. (2023, September 16). Career Cube. Retrieved December 27, 2024, from https://careercube.com.my/faktor-faktor-yang-menyebabkan-burnout-di-tempat-kerja/?utm_source=chatgpt.com

Gurung, S. H. (2009). Nepali female migrants and informalization of domestic care work: Service or servitude? *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 375-396. <https://doi.org/10.2190/wr.14.3.g>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Mejia, C., Pittman, R., Beltramo, J. M. D., Horan, K., Grinley, A., & Shoss, M. K. (2021). Stigma & dirty work: In-group and out-group perceptions of essential service workers during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93(August 2020), 102772. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102772>
- Mohamed, N. A., Ajis, M. N., & Zain, Z. M. (2019, 8 22). Dilema majikan dalam isu menggaji pekerja tempatan atau pekerja asing di Malaysia: Perspektif majikan. *Malaysian Journal of Society and Space*, 15(3), 136-147. <https://doi.org/10.17576/geo-2019-1503-10>
- Muhamad Adnan, T. B. T. (2021, 12 11). 206 graduan dirai dalam Majlis Konvokesyen SWCorp. <https://www.sinarharian.com.my/article/177268/berita/nasional/206-graduan-dirai-dalam-majlis-konvokesyen-swcorp>
- Musianto, L. S. (2004). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif DALAM Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), pp. 123-136. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.123-136>
- Pawi, A. A. A., & Alamsyah. (2023). Analyzing Jokowi's Leadership Strategy to Win the Election. *Hong Kong Journal of Social Sciences*, 62, 126-135. <https://doi.org/10.55463/hkjs.issn.1021-3619.62.12>
- Predictors of psychological distress and mental health resource utilization among employees in Malaysia. (2021). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 314. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010314>
- Perri, B. (2023). Maintaining value: How university janitors gain status on the job. *Teaching Sociology*, 51(1), 123-138. <https://doi.org/10.1177/01605976221111815>
- Rabelo, V. C., & Mahalingam, R. (2019). "They really don't want to see us": How cleaners experience invisible 'dirty' work. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 103-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.010>
- Rodzi, R. M., Nopiah, Z. M., & Ahmad Basri, N. E. (2021, 11 30). Senario Umum Pengurusan Sisa Pandemik COVID-19 di Malaysia: Satu Tinjauan. *Jurnal Kejuruteraan*, 33(4), 817-830. [https://doi.org/10.17576/jkukm-2021-33\(4\)-04](https://doi.org/10.17576/jkukm-2021-33(4)-04)
- Schwartz, A., Gerberich, S. G., Albin, T., Kim, H., Ryan, A. D., Church, T. R., Green, D. R., McGovern, P. M., Erdman, A. G., & Arauz, R. F. (2021, 5). Janitors' mental workload, psychosocial factors, physical fitness, and injury: The SWEEP study. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 83(105), 7. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103132>
- Schwartz, A., Gerberich, S. G., Kim, H., Ryan, A. D., Church, T. R., Albin, T. J., McGovern, P. M., Erdman, A. E., Green, D. R., & Arauz, R. F. (2019). Janitor ergonomics and injuries in the safe workload ergonomic exposure project (SWEEP) study. *Applied Ergonomics*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102874>
- Wan Suri, W. N. A., Ibrahim, M. A., & Rahman, R. (2022). Effects of occupational stress, self-efficacy and mental health during the pandemic on hospital sanitation workers in Malaysia. *Work-Related Quality of Life Studies*, 13(2), 44-56. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35794858/>
- Yuan, X., Wang, J., Wan, Q., & Hu, S. (2025, May 9). A day in their shoes: Using LLM-based perspective-taking interactive fiction to reduce stigma toward dirty work [Preprint]. arXiv. <https://doi.org/10.1145/3715275.3732090>
- Zock, J. P. (2005). World at work: Cleaners. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(8), 581-584. <https://doi.org/10.1136/oem.2004.015032>