

## **Faktor Pemilihan Kerjaya Sebagai Janitor: Satu Teori Pilihan Rasional**

**Awang Azman Awang Pawi<sup>1\*</sup>, Nurul Asmaa Akmal Md Din<sup>1</sup>, Rosila Bee Mohd Hussain<sup>2</sup> dan Rahimin Affandi Abdul Rahim<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Jabatan Sosio Budaya dan Kesenian Melayu, Akademi Pengajian Melayu, Universiti Malaya, 50630 Kuala Lumpur, Malaysia*

<sup>2</sup>*Jabatan Antropologi dan Sosiologi, Fakulti Sastera dan Sains Sosial, Universiti Malaya, 50630 Kuala Lumpur, Malaysia*

<sup>3</sup>*Jabatan Fiqh dan Usul, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, 50630 Kuala Lumpur, Malaysia*

### **ABSTRAK**

Sektor pembersihan pada era moden ini tidak asing lagi dalam kalangan masyarakat dunia. Kebanyakan anggota masyarakat terdiri daripada kumpulan komuniti yang sibuk bekerja sehingga tiada masa menguruskan rumah. Pekerja domestik terutamanya janitor berdepan dengan pelbagai isu seperti layanan negatif, stigma dan tidak dihargai namun mereka masih memilih untuk bekerja sebagai janitor. Kajian ini dilakukan adalah untuk mengkaji faktor pemilihan kerjaya janitor untuk menyara kehidupan. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif iaitu temu bual secara terperinci kepada 10 orang janitor yang telah berkecimpung dalam bidang ini lebih daripada setahun. Dapatan kajian telah dianalisis selepas proses transkripsi menggunakan perisian Nvivo bagi melihat tema-tema yang wujud dalam faktor pemilihan kerjaya sebagai janitor. Faktor yang mendorong janitor untuk memilih kerjaya dalam sektor pembersihan dianalisis berdasarkan Teori Pilihan Rasional. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pemilihan kerjaya sebagai janitor terbahagi kepada tiga faktor: (1) kewangan, (2) masa dan (3) keterikatan kerja. Kajian ini menunjukkan bahawa walaupun janitor memilih kerjaya dalam sektor yang dianggap

sebagai ‘kotor’ dan tidak bernilai, namun mereka percaya bahawa kerja ini mulia di sisi agama. Kesimpulan daripada kajian ini pula membuktikan bahawa mereka tetap memilih untuk bekerja dalam sektor pembersihan tanpa mengira masalah yang dihadapi dalam pekerjaan ini. Implikasi kajian ini ialah kesedaran perlu diberikan kepada masyarakat supaya mereka dapat

#### **ARTICLE INFO**

##### *Article history:*

Received: 23 October 2023

Accepted: 08 March 2024

Published: 28 May 2024

DOI: <https://doi.org/10.47836/pjssh.32.S2.07>

##### *E-mail addresses:*

[awangazman@um.edu.my](mailto:awangazman@um.edu.my) (Awang Azman Awang Pawi)

[asmaaakmal@um.edu.my](mailto:asmaaakmal@um.edu.my) (Nurul Asmaa Akmal Md Din)

[rosila\\_bee@um.edu.my](mailto:rosila_bee@um.edu.my) (Rosila Bee Mohd Hussain)

[faqir\\_ila\\_rabbih@um.edu.my](mailto:faqir_ila_rabbih@um.edu.my) (Rahimin Affandi Abdul Rahim)

\* Corresponding author

membetulkan persepsi buruk terhadap sektor perkhidmatan pembersihan. Kajian lanjutan perlu dibuat dengan mengkaji penerimaan masyarakat terhadap janitor yang memiliki kelayakan akademik dan kemahiran yang bersesuaian dalam sektor perkhidmatan pembersihan.

*Kata kunci:* Janitor, kerjaya, pekerja domestik, persepsi, Teori Pilihan Rasional

---

## ***Unraveling Career Choices in Janitorial Services: A Theory of Rational Choice***

### **ABSTRACT**

*The cleaning industry is a well-known sector in the contemporary world that's familiar to people worldwide. Most community members are made up of community groups that are busy working, so there is no time to manage the house. Domestic workers, especially janitors, face various issues such as negative treatment, stigma and disrespect, but they still choose to work as janitors. This study examines the career of a janitor to support living, using a qualitative approach of detailed interviews with ten janitors who have been involved in this field for more than a year. The factors that prompted them to choose a career in the cleaning service are analyzed using the Rational Choice Theory. The study's findings are derived from the interview transcription using Nvivo software to understand the themes inherent in the career selection of a janitor. From the findings, there are three factors influencing the selection of janitor as a career: (1) financial, (2) time and (3) work attachment. This study shows that although they have chosen a career in a sector considered 'dirty' and worthless, the informants believed this work is noble. The conclusions from this study prove that they still choose to work in the cleaning sector regardless of the problems from the job. This study implies that awareness needs to be given to the community to correct the adverse perception of the cleaning service sector. Further research can be done by examining the public acceptance of janitors with the appropriate academic qualifications and skills in the cleaning service sector.*

*Keywords:* Career, domestic worker, janitor, perception, Theory of Rational Choice

---

### **PENGENALAN**

Setiap pekerjaan yang wujud mempunyai peranan dan keperluan masing-masing dalam masyarakat. Pekerjaan merupakan perkara yang paling penting dalam kehidupan manusia dengan memberikan

ganjaran sebagai sumber yang membantu pembangunan manusia. Pekerjaan juga menjadi platform kepada anggota masyarakat untuk menggunakan kemahiran dan kebolehan mereka bagi memperoleh pengiktirafan. Ini jelas menekankan bahawa

pekerjaan merupakan salah satu elemen yang amat berkait rapat dengan kehidupan masyarakat. Berdasarkan definisi pekerjaan yang dikeluarkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (2019) (dalam Mejia et al., 2021), pekerjaan merupakan sebahagian daripada kehidupan seharian rakyat dan menjadi aspek penting dalam maruah, kesejahteraan dan pembangunan manusia.

Namun begitu, terdapat pekerjaan yang dipandang sebagai kerja yang tidak bermoral, tidak bernilai dan kotor pada kaca mata masyarakat. Pekerjaan berfungsi sebagai alat untuk mendapatkan maruah, kesejahteraan hidup dan seterusnya meningkatkan pembangunan diri, namun yang berlaku adalah sebaliknya. Antara kumpulan ini ialah pekerja yang tergolong dalam jenis pekerjaan domestik seperti pekerja sektor pembersihan, pembantu rumah dan pekerja kebajikan. Gurung (2009) menyatakan bahawa individu yang bekerja dalam bidang ini sering dianggap sebagai hamba dan bukannya profesional. Malah, pekerja domestik juga dinafikan hak kemanusiaan dan distereotaip sebagai pekerja tidak mahir ataupun tidak berpendidikan. Selalu juga dikaitkan dengan kemasukan pekerja asing seperti Indonesia kerana faktor peluang pekerjaan di Malaysia dan keluasan penduduk Indonesia kadangkala menjadi isu politik (Pawi & Alamsyah, 2023). Kajian yang dilakukan oleh Boris and Nadasen (2008) (dalam Pandey et al., 2021) serta Romero dan Mercado (2018) menunjukkan bahawa dalam sejarah, pekerjaan sudah dianggap sebagai satu kerja yang berkemahiran.

Kajian yang dibuat oleh Green et al. (2018) menunjukkan bahawa individu yang bekerja dalam sektor perkhidmatan pembersihan menggunakan tenaga yang sangat tinggi disebabkan sifat pekerjaan itu sendiri. Janitor yang bekerja di Amerika pula dikategorikan sebagai kumpulan yang mempunyai kepelbagaian etnik yang terdiri daripada pekerja yang mempunyai pendapatan rendah, berstatus rendah dan mempunyai risiko berdepan kecederaan serta bahaya semasa bekerja (Anderson et al., 2022). Malah, mereka juga dianggap sebagai pekerja yang hina dalam sesebuah masyarakat (Mahalingam & Selvaraj, 2022).

Menurut Chen (2011) pekerja rumah tangga ialah individu yang bekerja di rumah orang lain yang dibayar untuk melakukan kerja rumah seperti menyapu dan membersihkan, membasuh pakaian dan pinggan mangkuk serta menjaga orang sakit. Pekerja rumah tangga sering dikaitkan dengan sesuatu yang kotor. Menurut pemahaman yang diberikan oleh Aguiar dan Herod (2006) (dalam Garcia et al., 2017), mereka dianggap demikian kerana pekerjaan itu melibatkan kerja kotor seperti membersihkan sampah dan mencuci tandas. Malah, Everet Hughes telah memperkenalkan konsep kerja kotor pada tahun (1951) (dalam Bosmans et al., 2016). Konsep Hughes juga menyatakan bahawa kerja kotor dianggap sebagai pekerjaan yang tercemar. Malah, Sadl (2014) mengatakan bahawa kata-kata kotor bukan sahaja dikaitkan dengan makna kotor yang berkaitan dengan sesuatu fizikal; tetapi digunakan sebagai metafora untuk menunjukkan aktiviti, idea atau gambaran

sebagai tidak sesuai, meragukan atau tidak senonoh dalam budaya tabiat.

Baumeister dan Leary (1995) (dalam Rabelo & Mahalingam, 2019) menyatakan bahawa setiap manusia mahu dirinya dihargai dan rasa tergolong dalam setiap kumpulan masyarakat. Hennekam et al., (2020) menyatakan bahawa setiap individu akan bermotivasi untuk dihargai dan berasa menjadi sebahagian daripada kumpulan sosial. Namun begitu, ada sesetengah berasa diri mereka tidak dihargai disebabkan oleh pekerjaan. Namun begitu, wujudnya kumpulan manusia yang disisihkan kerana status pekerjaan itu sendiri. Menurut Rabelo dan Mahalingam (2019), terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dianggap seperti tidak wujud. Hal ini disebabkan ideologi majoriti yang gagal mengenal pasti pekerjaan sebagai peranan ataupun pekerjaan itu sebagai kerja 'sebenar'. Hatton (2017) (dalam Rabelo & Mahalingam (2019) berpendapat terdapat tiga mekanisme kerja yang tidak kelihatan pada mata masyarakat. Pertama, pekerjaan itu tidak kelihatan apabila ideologi menaturalisasikan kerja tersebut. Contohnya, wanita dikategorikan sebagai manusia penyayang dan sifat itu memang wujud dalam dirinya. Apabila wanita itu melakukan pekerjaan tersebut, ia tidak dilihat sebagai pekerjaan sebenar. Kedua, mekanisme yang tidak termasuk dalam piawai sosial seperti janitor ataupun pengasuh. Pekerjaan itu dianggap tidak kelihatan apabila terkeluar daripada kategori standard pekerjaan. Ketiga, pekerjaan itu dianggap seperti tidak kelihatan apabila pekerjaan itu mempunyai jarak dengan ruang kerja.

Rabelo dan Mahalingam (2019) menyatakan bahawa setiap manusia mahu dirinya dihargai dan rasa dirinya menjadi sebahagian daripada masyarakat. Oleh sebab itu, pekerjaan janitor telah menyebabkan mereka berasa dirinya terencil dan tidak tergolong dalam masyarakat setempat. Hal ini juga disebabkan oleh layanan masyarakat setempat yang melayan janitor seolah-olah seperti bukan manusia biasa. Masyarakat menganggap janitor sebagai salah satu pekerjaan kotor yang tidak mempunyai nilai dalam kaca mata masyarakat.

Selain itu, kerja 'kotor' juga dianggap sebagai pekerjaan yang tidak kelihatan (*invisible*). Kajian yang dibuat oleh Rabelo dan Mahalingam (2019) menunjukkan bahawa pekerja-pekerja ini merasakan diri mereka seperti tidak kelihatan. Hal ini menyebabkan mereka menganggap perbuatan tersebut sebagai tidak bermakna dalam masyarakat dan wujudnya jarak antara dua kumpulan masyarakat iaitu tukang sapu dan masyarakat sekitar. Sebagai contoh, tukang sapu dianggap sebagai halimunan apabila berkomunikasi dengan pelanggan iaitu pelajar universiti. Selain itu, sapaan tukang sapu ini juga tidak dilayan atau dijaga sama sekali. Ini disebabkan kepentingan atau nilai kurang penghargaan terhadap hasil kerja tukang sapu. Terdapat janitor yang menghadapi layanan buruk atau ejekan oleh masyarakat kerana status pekerjaan itu sendiri (Din et al., 2023b).

Vlasses (1997) (dalam Sharma et al., 2022) menyatakan pekerjaan yang dianggap 'halimunan' mungkin kelihatan ataupun tidak tetapi dianggap sebagai tersembunyi,

tidak dikenali dan juga diabaikan. Ini menyebabkan stigma dalam masyarakat terhadap individu yang bekerja dalam sektor pembersihan. Pendapat ini disokong oleh Deery et al. (2019) yang menyatakan bahawa pekerjaan kotor menjadi stigma dan individu yang bekerja dalam sektor ini juga dilihat sebagai stigma dalam masyarakat. Kerjaya janitor juga dianggap sebagai kerja halimunan di mata masyarakat. Ini kerana pekerjaan yang melibatkan pengurusan rumah dianggap sebagai kerja harian dan sukar serta tidak penting dalam masyarakat. Pekerjaan ini juga dianggap kerja kotor kerana kerja sebagai tukang sapu melibatkan seseorang dengan segala jenis kekotoran seperti sampah, habuk atau sebarang cecair yang menjijikkan. Malah, pekerjaan itu sendiri membawa makna kotor kepada masyarakat.

Kerja kotor boleh didefinisikan sebagai kerja atau tugas yang secara meluas dianggap sebagai fizikal, sosial dan moral di luar maruah profesyen (Hughes, 1958) (dalam Rabelo & Mahalingam, 2019). Bentuk fizikal yang dimaksudkan ialah kerja itu melibatkan sampah, cecair kekotoran dan situasi bahaya. Kerja kotor dalam bentuk sosial pula melibatkan stigma atau pandangan yang hina daripada kelompok masyarakat. Kerja kotor yang melibatkan moral adalah apabila kerja itu bertentangan dengan norma sosial ataupun agama. Pekerjaan kotor sering dianggap perlu untuk keberkesanan masyarakat namun pekerjaan ini dilihat sebagai pekerjaan yang menjijikkan ataupun tidak diinginkan dalam masyarakat. Pekerja yang bekerja dalam

sektor pekerjaan kotor ini akan menghadapi cabaran melibatkan perasaan tidak dihargai ataupun dipandang hina oleh sesetengah anggota masyarakat. Terdapat banyak jenis pekerjaan tergolong dalam pekerjaan kotor ini seperti pekerja buruh, janitor, pekerja rumah kebajikan dan lain-lain lagi. Namun sektor seumpama ini mampu dan dapat membuka peluang pekerjaan dan peluang mengusahakannya sebagai bidang keusahawanan tempatan (Rifin & Lyndon, 2023).

Pekerjaan janitor diklasifikasikan sebagai pekerjaan asas dalam hierarki pekerjaan (Zock, 2005). Pekerjaan ini wujud di seluruh dunia sama ada di luar ataupun di dalam bangunan. Menurut Smith dan Anderson (2017), janitor bekerja dalam semua sektor industri dan pekerjaan janitor ialah salah satu daripada 10 pekerjaan majoriti di Amerika Syarikat. Berdasarkan pendefinisian yang dibuat oleh Blackett (2011), janitor juga diklasifikasi sebagai salah satu pekerjaan domestik. Pekerja domestik telah ditakrifkan sebagai individu yang bekerja di rumah majikan dengan melakukan kerja domestik seperti menyapu dan membersihkan, membasuh baju dan pinggan, membeli barang keperluan dan memasak, memasak untuk isi rumah, berkebun ataupun perkhidmatan keselamatan. Pekerjaan domestik ini bukan sahaja popular di negara-negara maju seperti Amerika Syarikat dan Korea, malah turut wujud di negara membangun seperti Malaysia. Pekerja domestik mendapat permintaan yang tinggi dari rakyat Malaysia sama ada bagi pihak syarikat ataupun rumah-rumah

(Hamzah & Daud, 2018). Kajian lepas membuktikan bahawa pekerja domestik tidak mempunyai pengiktirafan dan penghargaan oleh masyarakat sekeliling (Kontos, 2014). Berdasarkan artikel-artikel terdahulu seperti Wee et al. (2020) dan Tunon dan Baruah (2012), reaksi masyarakat setempat terhadap janitor asing tidak begitu positif walaupun permintaan terhadap pekerja ini tinggi dalam kalangan penduduk terutamanya penduduk bandar. Menurut Anderson (2007), terdapat permintaan khusus terhadap pekerja imigran di United Kingdom.

Terdapat banyak kajian yang telah dilakukan oleh penyelidik terdahulu mengenai kerja domestik serta pandangan masyarakat terhadapnya. Menurut Rabelo dan Mahalingam (2019), pekerjaan domestik juga sering dianggap sebagai salah satu kerja yang dapat dilakukan oleh semua orang tanpa memerlukan kemahiran tertentu. Kerjaya janitor merupakan salah satu pekerjaan dalam bidang domestik. Pandey et al. (2021) pula menyatakan dari segi sejarah, pekerja domestik telah dikelaskan sebagai pekerjaan tidak mahir. Pekerjaan ini juga dianggap sebagai kerja yang mudah dan dapat dibuat oleh semua orang tanpa memerlukan kemahiran yang tinggi.

Menurut artikel yang telah dihasilkan oleh Schwartz et al. (2021), terdapat sebanyak 2,384,600 orang pekerja yang bekerja sebagai janitor. Kerja ini dilaporkan sebagai pekerjaan yang kuat tekanan bebanan kerja fizikal iaitu 2.7 kali ganda berbanding pekerjaan lain. Namun begitu, hanya segelintir sahaja yang cakna bahawa faktor beban kerja bukan sahaja

berkaitan fizikal semata-mata, bahkan turut merangkumi perkara bukan fizikal seperti faktor psikososial. Smith dan Anderson (2017) menjelaskan bahawa pekerjaan dalam industri pembersihan seperti janitor banyak berhadapan dengan risiko kecederaan dan juga terkena penyakit. Malah, janitor juga berhadapan dengan risiko kerja yang melibatkan kepuasan pelanggan. Jika terdapat kesilapan dalam pembahagian tugas, skop kerja akan meningkat. Janitor terpaksa melakukan beberapa kerja luar biasa yang tidak ada dalam senarai tugasnya. Hal ini telah menyebabkan ketidakadilan dalam pembayaran upah dalam kalangan janitor.

Janitor ialah kumpulan pekerja pembersihan yang terlibat dalam membuat kerja-kerja pembersihan di kawasan premis seperti rumah, pejabat dan kawasan sekitar. Namun begitu, kajian ini hanya berfokus kepada kumpulan janitor yang membuat kerja pembersihan di dalam premis pelanggan seperti rumah ataupun pejabat komersial sahaja. Berdasarkan kajian-kajian terdahulu, janitor sering berhadapan dengan isu persepsi dan pelabelan masyarakat disebabkan oleh kerja janitor ini terangkum dalam pekerjaan 3D (*dirty, difficult* dan *dangerous*). Malah, pekerjaan ini juga dianggap hina dan tidak bermaruah serta janitor yang terlibat dalam sektor ini juga dianggap tidak mempunyai maruah diri kerana bekerja dengan benda-benda yang kotor serta menjijikkan.

Kajian terdahulu lebih menjerumus kepada pandangan masyarakat terhadap kerjaya ini dan kebanyakannya dibuat

hanya menekankan kepada masalah yang dihadapi oleh janitor semasa bekerja. Malah, sejak berlakunya pandemik Covid-19, permintaan terhadap janitor tempatan semakin meningkat (Din et al., 2023a). Oleh itu, kajian faktor pemilihan kerjaya ini lebih berfokus kepada kumpulan janitor yang berminat untuk bekerja sebagai janitor sehingga sanggup berhenti kerja daripada pekerjaan asal supaya dapat membuat pekerjaan ini sepenuhnya. Malah, janitor juga berasa sangat gembira kerana dapat menceburi bidang ini dan menganggap kerjaya ini sebagai satu kerjaya yang sangat mudah dan fleksibel.

Penelitian terhadap kajian ini dilihat secara terperinci untuk mengenal pasti faktor yang menyebabkan kumpulan janitor sanggup bekerja dalam bidang 3D walaupun terdapat pekerjaan lain yang dapat dibuat untuk menjana pendapatan. Malah, kajian ini turut melihat kepada penggunaan Teori Pilihan Rasional yang membantu penyelidik menganalisis faktor pemilihan sektor perkhidmatan pembersihan sebagai satu kerjaya yang diceburi oleh pekerja tempatan.

## METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif iaitu menggunakan temu bual mendalam untuk mengenal pasti faktor pemilihan kerjaya sebagai janitor dalam kehidupan. Seramai 10 orang informan berbangsa Melayu telah dikenal pasti dalam temu bual ini. Pemilihan informan dibuat menerusi teknik 'snowball' dan mereka yang terlibat dalam temu bual secara terperinci telah

menjadi janitor sekurang-kurangnya selama satu tahun. Pemilihan informan dalam temu bual ini berdasarkan kepada individu yang bekerja sebagai janitor melebihi enam bulan dalam kerja pembersihan di kawasan sekitar Lembah Klang. Seramai 10 orang informan sahaja yang terlibat dalam kajian ini disebabkan oleh kesukaran mendapatkan data kerana kebanyakan mereka terikat dengan kerja. Penggunaan soalan temu bual secara separa berstruktur telah digunakan dalam kajian. Kajian rintis telah dibuat bagi mendapat kesahan dan kebolehpercayaan soalan dengan mengedarkan soalan temu bual kepada tujuh orang informan kajian ini. Teknik persampelan bola salji (*snowball*) dan teknik persampelan bertujuan telah digunakan untuk mengumpulkan informan yang diperlukan dalam kajian ini. Informan yang dipilih terlibat dalam kajian ini mestilah memenuhi syarat bagi setiap kriteria. Malah, mereka juga diberikan penjelasan yang terperinci tentang kajian ini supaya memahami gambaran sebenar berkaitan dengan pelaksanaan kajian termasuk objektif agar jawapan yang diberikan tepat dan tidak wujudnya bias semasa menjawab soalan temu bual.

Kajian rintis dilakukan untuk melihat sama ada informan dapat memahami soalan ataupun sebaliknya. Malah, kajian rintis dilakukan untuk mendapatkan pengesahan sama ada soalan kajian dapat menjawab objektif kajian. Selain itu, kajian rintis ini juga dapat membantu penyelidik untuk mengenal pasti kelompongan soalan yang diedarkan kepada informan. Melalui soalan-soalan ini juga penyelidik dapat merangka

soalan kecil (*probing question*) bagi mendapatkan data-data yang tersembunyi dalam soalan temu bual. Soalan-soalan ini sangat membantu penyelidik mendapatkan data yang lebih terperinci di samping memahami jawapan yang diberikan oleh informan dengan lebih tepat. Durasi setiap temu bual ialah 1 jam 30 minit untuk setiap informan. Kemudian rakaman sesi temu bual ditranskripsi sebelum dianalisis menggunakan perisian Nvivo untuk mendapatkan data bagi memenuhi objektif kajian. Perisian Nvivo digunakan untuk membantu penyelidik mendapatkan tema-tema yang terkandung dalam temu bual untuk melihat perkataan yang sering disebut oleh informan dalam temu bual ini. Daripada analisis yang dibuat, perkataan yang diulang oleh informan dalam sesi temu bual dijadikan tema bagi aspek pemilihan kerjaya sebagai janitor seperti yang disasarkan melalui objektif kajian yang ditetapkan. Dapatan kajian dianalisis menggunakan analisis tematik yang melihat pandangan janitor terhadap pemilihan kerjaya janitor berbanding pekerjaan lain.

## DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Hasil temu bual menunjukkan bahawa terdapat beberapa faktor yang menjadi pendorong untuk informan bekerja sebagai janitor. Penyelidik juga telah menggunakan Teori Pilihan Rasional untuk melihat kerasionalan atau kewajaran informan yang telah memilih kerjaya sebagai janitor. Penyelidik mendapati terdapat beberapa faktor yang menjadi

pendorong informan memilih kerjaya sebagai janitor, iaitu berikut:

### (i) Faktor Kewangan

Berdasarkan temu bual yang dibuat, lapan daripada 10 informan mempunyai pendapatan lebih daripada empat ribu sebulan hasil. Malah, hampir semua mengakui bahawa kerjaya sebagai janitor lebih menguntungkan daripada kerja tetap mereka sebelum ini. Purata gaji maksimum informan sebelum bekerja sebagai janitor ialah sebanyak RM3500 sebulan. Malah, ada juga informan yang menyatakan bahawa pendapatan mereka mencecah RM1000 ke RM1500 seminggu sekiranya bekerja lebih masa bergantung kepada ketahanan tubuh badan untuk bekerja pada minggu itu. Bagi informan, gaji yang diperoleh semasa bekerja sebagai janitor dikatakan lebih tinggi daripada gaji yang diperoleh dalam pekerjaan sebelum dengan jumlah jam kerja yang ditawarkan.

“Kerja sebagai *cleaner* walaupun orang cakap kerja takde pelajaran ke tak pelah. Janji bulan-bulan saya dapat bayar gaji, komitmen dan sekolah anak. Dulu masa saya kerja sebagai pensyarah swasta dekat kolej komuniti, gaji tu adelah. Tapi sebab saya dibayar dengan tahap pendidikan master gaji saya cukup-cukup je. Sekarang kerja *cleaner* ni legalah sebab lagi jimat masa tak pening kepala nak hadap *stress* kerja. Setel keje, dapat gaji baliklah. Esok jumpa *customer*



lain pulak.” (Janitor Perempuan, 39 tahun, Selangor)

“Dulu saya keje *sales*, bila cakap buat *sales* ni faham lah kan. Banyak benda kena buat tapi *sales* sendu je. *Try*laa buat *cleaning* sekali dapat duit *extra*. Bile buat *cleaning* sempatlah *promote* produk kite tu. Dua dua dapat. *Sales* pun dapat, gaji biasa dapat.” (Janitor Lelaki, 30 tahun, Kuala Lumpur)

“Gaji *cleaner* ke? (ketawa). Kalau orang tak tau confirm cakap mesti tak lepas makan. Orang tak tau, keje *cleaner* bukan macam dulu. Sekarang, kita boleh *demand* gaji sebab kita ade peralatan profesional, sijil lepas tu kerja memang elok. Takkan nak mintak bayaran RM10 je. Kalau sejam sekarang cecah 70–80. Sehari buat 6–7 jam dapatlah 400–500 sehari. Siapa nak bagi kan keje menyapu *vacuum* basuh bilik air duit macam tu.” (Janitor Lelaki, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Sekarang kalau kita amik upah bersihkan rumah memang kita akan tengok keadaan rumah. Kita mintak *customer* hantar video, gambar barulah kita bagi harga. Biasa satu rumah tu dalam 700–800 tak lari. Ada jugak kita buat satu rumah ni dekat Mont Kiara customer bayar 3–4 ribu jugak, rumah dia besar memang lama sikit nak buat.” (Janitor lelaki, 29 tahun, Selangor)

“Setakat ni alhamdulillah memang suka keje sekarang. Gaji boleh tahan, boleh lah lepas makan 3000 tu paling sikitlah. Kalau malas banyak hari cuti sikitlah gaji. Tapi, kalau rajin paling-paling kurang pun 5k atau 6k sebulan. Okayla tu duk KL boleh la lepas bayar rumah.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Saya suka buat kerja *cleaning* ni sebenarnya lebih kepada minatlah. Tapi lama-lama makin pandai makin ramai *customer* job pun mashuk. Dah malas nak cari kerja lain buat sakit kepala. *Cleaning* ni senang saje. Kalau rajin memang berduit lah.” (Janitor Perempuan, 27 tahun, Selangor)

“Saya buat *cleaning* ni sebab ikut kakak saya je. Biasa time takde kelas atau cuti semlah. Sehari boleh cecah paling sikit pun 150. Paling banyak sehari saya dapat 300. Tu dikira banyak untuk seorang *student*.” (Janitor Perempuan, 21 tahun, Selangor)

“Pendapatan saya sekarang banyak beza dengan pendapatan kerja lama. Tulah saya buat keputusan nak berhenti kerja *focus* buat *cleaning* je”. (Janitor Lelaki, 40 tahun, Kuala Lumpur)

“Okaylaa buat *cleaning*. Sedap sikit dari makan gaji ni.” (Janitor Lelaki, 37 tahun, Kuala Lumpur)

“Saya suka buat *cleaning* ni sebab tebal sikit poket. Kadang-kadang *job* penuh sampai tak rehat langsung. Memang mashuk kalau kerja dengan suami. Sebulan boleh cecah 10k ke atas.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Rawang)

Temu bual tersebut menunjukkan bahawa informan berpuas hati dengan pendapatan yang diperoleh sebagai janitor. Malah, ada informan yang sanggup meletakkan jawatan daripada tempat kerja lama untuk berkecimpung sepenuhnya dalam sektor perkhidmatan pembersihan. Hal ini jelas menunjukkan bahawa sektor pembersihan mampu memberi pulangan wang yang menguntungkan kepada kumpulan informan ini.

Perkara yang lebih menarik terhadap kerja ini ialah ganjaran wang saku yang diperoleh daripada pelanggan. Hasil temu bual mendapati bahawa informan sering mendapat wang saku atau dipanggil duit minyak daripada pelanggan-pelanggan. Purata jumlah wang ganjaran ini mencecah ratusan ringgit berdasarkan belas ihsan pelanggan.

Berikut ialah hasil temu bual tentang ganjaran yang diperoleh:

“Kerja ni memang banyak dapat duit lebih. Seminggu at least dapatlah 100–200 bergantung kepada jadual kerja.” (Janitor Perempuan, 39 tahun, Selangor)

“Saya memang gembira kalau kerja dapat *tips*. Rasa dihargai. Biasanya

saya akan dapat dalam 10 ringgit paling sikit. Biasa *job customer* bagi *cash* dia mesti akan masukkan duit lebih sikit.” (Janitor Lelaki, 37 tahun, Kuala Lumpur)

“*Customer* baik memang banyak sepanjang kerja ni. Belikan air, belikan makanan. Bila dah bayar siap bayar *extra* lagi. Balik tu senyum-jelah.” (Janitor Perempuan, 27 tahun, Selangor)

“Bila *customer* nampak kita penat memang *confirm* dia akan bagi duit belanja sikit. Kita pulak rasa terharu.” (Janitor Lelaki, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Ada satu rumah ni banyak lipas. Kami terjerit-jerit geli banyak sangat. Sampah takyah cakaplah memang banyak. Rumah dia ni kena tinggal dengan penyewa gitu je. Mungkin dia kesian kat kami kot. Dia hulur duit belanja lebih dalam 200 gitu.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Rawang)

“Iye, *tips* ke, duit raya ke, duit kopi ke memang selalu la dapat. Tak tau dah berapa sebulan sebab memang seminggu tu mesti akan dapat walaupun sorang.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“*Customer* memang selalu bagi *tips*. Nak-nak *matsalleh* belah-belah Europe. Kadang tu dapat 100 tu

biasalah tu.” (Janitor Lelaki, 40 tahun, Kuala Lumpur)

“Kami memang ada *regular customer*. Job dia 600 je tapi dia bayar 1000 kadang 1500. Ada lagi satu customer ni job dia 400. Tapi dia bayar 800 atau 1000. Rezeki tersepaklah kalau bulan tu buat rumah *customer-customer* macam ni.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Kami memang selalu dapat *tips* dari *customer*. Kadang bila kita buat kerja *extra* sebab kesian dekat *customer* anak kecil, memang akan dapat duit lebih sebab mereka pun faham. Kita tak mintak pun dia terus je bagi.” (Janitor Lelaki, 30 tahun, Selangor)

“Cakap pasal *tips* ni memanglah ok sangat. *Customer* kami ramai yang baik. Tu seronok tu nak nak time puasa dengan raya. Job besar dah banyak, lepas keje *customer* pulak hulur duit raya. Bila bukak sampul ade je *note* 50 dengan 100 tu memang selalulah.” (Janitor Lelaki, 29 tahun, Selangor)

Berdasarkan temu bual tersebut, informan menggunakan perkataan seperti duit poket, duit kopi, *tips*, duit belanja untuk menggambarkan wang ganjaran yang diberikan oleh pelanggan. Wang ganjaran ini menjadi kebiasaan dalam kalangan informan yang telah ditemu bual kerana mereka pernah mendapat wang ganjaran selepas kerja siap dilakukan.

## (ii) Faktor Masa

Masa juga menjadi faktor pendorong yang sangat mempengaruhi informan untuk bekerja dalam sektor ini. Hal ini kerana kebanyakan informan yang terlibat dalam temu bual ini sudah berkahwin bahkan ada yang sudah mempunyai cahaya mata. Informan mengakui bahawa terdapat perbezaan yang ketara antara bekerja sebagai bukan janitor dan juga bekerja sebagai janitor. Masa terluang semasa bekerja sebagai janitor lebih banyak berbanding kerja biasa yang dilakukan sebelum ini.

Informan menyatakan bahawa fleksibiliti masa dalam sektor ini sangat penting bagi mereka. Rutin jadual berdasarkan jadual kerja yang telah ditetapkan oleh syarikat. Setiap informan dibayar berdasarkan saiz rumah dan juga tempoh jam yang ditempah secara atas talian. Sekiranya kerja pembersihan rumah yang dibuat pada hari itu lebih senang dan siap lebih awal daripada masa yang ditetapkan, informan dapat terus pulang ke rumah tanpa perlu merisaukan kesesakan trafik di atas jalan raya.

“Kerja *cleaning* ni memang senang. Habis kerja terus balik. *Start* kerje kol 10 memang tak kena *jammed*. Habis kerja pukul 3 atau 4. Sampai rumah pukul 5. Mana sempat jumpa *jammed*. Adalah hari yang balik lambat tapi jarang sangatlah.” (Janitor Lelaki, 29 tahun, Selangor)

“Saya memang balik awal. Dulu kerja sebelum ni memang kena amik anak dekat pengasuh paling

awal pun pukul 6. Sebab banyak kerja dekat *office*. Now lega dah sebab hari-hari balik awal. Kita kan dah ada jadual seminggu sebelum. Boleh *plan* sesiap hari apa akan habis job lambat.” (Janitor Perempuan, 39 tahun, Selangor)

“Memang *flexible* lah kalau kerja *cleaning* ni. Time nak cuti, kita *off job*. Senang.” “Saya pilih kerja ni sebab faktor *flexible* sebab utamanya. Kalau anak tak sihat ke, nak pergi bercuti ke, senang.” (Janitor Lelaki, 40 tahun, Kuala Lumpur)

“Saya suka kerja sekarang. Tak banyak cekadak. Hari rajin, kerja. Hari malas, kita cuti.” (Janitor Lelaki, 37 tahun, Kuala Lumpur)

“Saya *student* PhD, nak kerja tak boleh sangat sebab banyak *research* kena buat. Buat kerja *cleaning* ni senang sebab kalau hari kena masuk UiTM saya *request* je nak cuti dengan *teammate*. Mereka pun faham jadual saya.” (Janitor Perempuan, 27 tahun, Selangor)

“Sebab saya *stay* lama dengan *company* ni sebab *flexibility* inilah, senang sangat. Nak uruskan family pun senang.” (Janitor Lelaki, 30 tahun, Selangor)

“Dalam banyak-banyak kerja, saya suka kerja *cleaning*. *Apps* dia macam Grab. Kita boleh pilih

hari nak kerja.” (Janitor Lelaki, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Hujung minggu je saya boleh kerja sebab kelas penuh. Kalau ade *job* time cuti, saya *on* sahaja.” (Janitor Perempuan, 21 tahun, Selangor)

“Senang kerja dengan *company* ni. Cuti lama pun takpe. Nak kerja hari-hari pun takpe.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Kerja ni mudah je. Kerja habis *customer* puas hati dah boleh balik.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Rawang)

### (iii) Faktor Keterikatan Kerja

Informan tidak terikat kepada jadual kerja yang tetap pada setiap hari. Mereka dapat memilih hari untuk bekerja dan bercuti mengikut keselesaan sendiri. Walaupun berdepan dengan pendapatan yang tidak tetap setiap bulan (disebabkan jadual kerja terbuka), informan berpendapat bahawa keterikatan ini memberikan peluang untuk memilih waktu kerja yang dikehendaki. Informan juga berdepan dengan pelanggan yang berbeza setiap hari. Sekiranya pelanggan pada hari itu bermasalah, informan tidak perlu risau kerana pelanggan itu tidak lagi akan ditemui pada hari lain.

“Kerja *cleaning* ni *one off* je. Senang.” (Janitor Perempuan, 27 tahun, Selangor)

“Saya memang tak suka terikat dengan orang. Saya suka ikut masa

saya sendiri. Tak suka diarah-arrah macam kerja dekat syarikat.” (Janitor Lelaki, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Kerja *cleaner* ni jumpa *customer* itu sekali je. Kalau tak okay, tak payah dah amik *job* tu lain kali. Tak terikat dengan sesiapa jadi tak serabut kepala.” (Janitor Lelaki, 29 tahun, Selangor)

“Saya buat *cleaning* hari-hari. Tapi time cuti sekolah ke memang takde gangguanlah sebab kita *off job* sahaja.” (Janitor Perempuan, 39 tahun, Selangor)

“Kerja ni tak pening kepala nak pergi *meeting*lah, pergi *sitelah*. Buat je macam kerja rumah lepas tu balik. *Repeat* lagi sama je.” (Janitor Lelaki, 40 tahun, Kuala Lumpur)

“Saya kerja sebagai *research assistant*. Jadi tak boleh nak terikat sangat. *Cleaning* ni senanglah sebab *time free* bebila boleh buat.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Rawang)

“Dah lama saya kerja *cleaning* ni sebab faktor *flexible*lah. Boleh ikut jadual dan masa kita.” (Janitor Lelaki, 37 tahun, Kuala Lumpur)

“Memang saya ok je ikut buat *cleaning*. Tak ganggu waktu belajar saya.” (Janitor Perempuan, 21 tahun, Selangor)

“Senang kerja ni. Saya boleh pilih hari apa nak kerja, kerja kat

mana, kerja rumah apa kita yang akan tentukan jadual kerja kita.” (Janitor Perempuan, 31 tahun, Kuala Lumpur)

“Lima tahun dah buat *cleaning* ni. Setakat ni memang okay sangat. Kalau ada hal kecemasan boleh *nego* dengan dengan syarikat atau *customer*. Tak banyak ragamlah.” (Janitor Lelaki, 30 tahun, Selangor)

Berdasarkan ketiga-tiga faktor ini, penyelidik dapat melihat penggunaan Teori Pilihan Rasional oleh informan dalam membuat pemilihan kerjaya sebagai janitor. Teori Pilihan Rasional membolehkan informan membuat sebarang pilihan berdasarkan beberapa pilihan yang ada. Namun begitu, informan juga perlu berhadapan dengan kesan atau akibat disebabkan oleh pemilihan keputusan tersebut. Melalui kajian ini, penyelidik mendapati bahawa informan memilih untuk bekerja sebagai janitor disebabkan oleh tiga faktor yang telah dibincangkan. Namun begitu, informan perlu berhadapan dengan isu gaji yang tidak tetap, kerja yang melibatkan kotoran dan juga berhadapan dengan stigma masyarakat terhadap kerjaya 3D. Kajian lepas yang dijalankan oleh Green et al. (2018), Chen, (2016), Gudibande dan Jacob (2020) dan Pandey et al. (2021) jelas menunjukkan bahawa kumpulan janitor ialah kumpulan yang sering ditindas dan dipandang rendah oleh masyarakat.

Namun begitu, janitor juga dianggap sebagai wira tanpa tanda jasa. Ini kerana kerja ini telah membantu komuniti mengekalkan

kesejahteraan hidup yang selesa dan bersih. Walaupun petugas kebersihan tidak kelihatan dalam pandangan masyarakat, tanpa petugas kebersihan, keadaan yang selesa tidak akan tercapai. Ketika negara sedang dilanda pandemik, perkhidmatan tukang sapu menjadi salah satu pekerjaan yang paling penting untuk membasmi penularan virus. Walaupun kerjaya ini dianggap tidak dapat dilihat oleh orang ramai, kesan sektor ini sangat penting bagi seluruh masyarakat. Hal ini dilihat dalam kajian yang telah dijalankan oleh Mejia et al., (2021b), Chen et al. (2021) dan Sharma et al. (2022) yang menunjukkan bahawa persepsi terhadap sektor pembersihan mula berubah apabila janitor menjadi kumpulan yang penting dalam membasmi penularan wabak Covid-19.

Terdapat implikasi yang dilihat dalam kajian ini iaitu penyertaan rakyat tempatan dalam sektor perkhidmatan pembersihan dapat menaikkan industri perkhidmatan pembersihan sekali gus mengurangkan kebergantungan negara terhadap pekerja asing. Malah, sektor perkhidmatan pembersihan juga membuka lebih banyak peluang kepada rakyat tempatan untuk mengurangkan kadar pengangguran negara sekali gus dapat merancakkan ekonomi. Tindakan ini selaras dengan usaha kerajaan yang ingin membekukan kemasukan warga asing yang baharu terutamanya dalam sektor perkhidmatan pembersihan (Umavathi Ramayah, 2023). Malah, Kementerian Ekonomi juga telah melancarkan satu usaha yang progresif dengan menukar polisi kontrak supaya lebih ramai belia

yang terlibat dalam sektor perkhidmatan pembersihan (Khadir, 2023).

Polisi atau langkah-langkah sebegini dapat membantu mengurangkan kebergantungan negara terhadap tenaga kerja asing sekali gus dapat menggalakkan belia untuk bekerja dalam sektor perkhidmatan pembersihan dengan lebih progresif. Kajian terhadap sektor perkhidmatan pembersihan perlu diberikan perhatian oleh penyelidik kerana sektor ini telah menjadi satu laluan kerjaya yang dapat mengangkat ekonomi negara secara formal dan tidak formal. Kajian yang dibuat oleh Din et al., (2023a) menunjukkan bahawa sektor perkhidmatan pembersihan semakin meningkat selepas berlakunya pandemik Covid-19. Hal ini lebih jelas menunjukkan bahawa negara kita dapat mengurangkan kebergantungan tenaga kerja domestik yang melibatkan pekerja asing.

## KESIMPULAN

Kajian ini dijalankan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong informan untuk bekerja sebagai janitor. Berdasarkan kajian terdahulu, pekerjaan domestik dianggap sebagai kerja yang tidak bermaruah dan dipandang remeh oleh masyarakat. Namun begitu, perkhidmatan yang terlibat dalam kajian ini dianggap bahawa faktor lain seperti kewangan, masa dan keterikatan lebih besar dibandingkan dengan layanan negatif dan pelbagai cabaran yang dihadapi semasa bekerja. Malah, penyelidik juga mendapati bahawa informan mempunyai pandangan yang positif terhadap kerjaya janitor sebagai satu tuntutan untuk membersihkan kekotoran. Malah, terdapat

informan yang berpandangan bahawa kerjaya janitor merupakan pekerjaan mulia di sisi agama di samping menjadi wira yang membantu masyarakat mengekalkan kebersihan kawasan setempat dan rumah kediaman.

## PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih kepada informan dan semua individu yang membantu dan membimbing dalam menyiapkan makalah ini. Kajian ini telah dibiayai sepenuhnya oleh Kementerian Pengajian Tinggi dan Universiti Malaya (Kod projek: DP KPT (FRGS/1/2018)WAB06/UM/02/1; No. projek: FP105-2018A). Setinggi-tinggi penghargaan juga kepada Pejabat Kluster Penyelidikan Universiti Malaya dalam menjayakan penerbitan makalah ini.

## RUJUKAN

- Anderson, B. (2007). A very private business: Exploring the demand for migrant domestic workers. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 247-264. <https://doi.org/10.1177/1350506807079013>
- 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>
- Blackett, A. (2011). Introduction: Regulating decent work for domestic workers. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 1-46. <https://doi.org/10.3138/cjwl.23.1.001>
- Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F., & Vanroelen, C. (2016). Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 54-67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.008>
- Chen, C., Cheng, L., Xiu, C., & Li, J. (2021). Spatial mismatch or not? Evidence from public janitors in Xi'an, China. *Chinese Geographical Science*, 31(2), 376-386. <https://doi.org/10.1007/s11769-021-1194-8>
- Chen, M. A. (2011). Recognizing domestic workers, regulating domestic work: Conceptual, measurement, and regulatory challenges. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 167-184. <https://doi.org/10.3138/cjwl.23.1.167>
- 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). 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>
- Din, N. A. A. M., Pawi, A. A. A., & Hussain, R. B. M. (2023b). 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>
- Garcia, A., Bentein, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2017). How does social isolation in a context of dirty work increase emotional exhaustion and inhibit work engagement? A process model. *Personnel Review*, 46(8), 1620-1634. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0227>
- Green, D. R., Gerberich, S. G., Kim, H., Ryan, A. D., McGovern, P. M., Church, T. R., Schwartz, A., & Arauz, R. F. (2018). Janitor workload and occupational injuries. *American Journal of*

- Industrial Medicine*, 62(3), 222–232. <https://doi.org/10.1002/ajim.22940>
- Gudibande, R. R., & Jacob, A. (2020). Minimum wages for domestic workers: impact evaluation of the Indian experience. *World Development*, 130, 104943. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.104943>
- 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>
- Hamzah, I. S., & Daud, S. (2018). Implikasi kemasukan pekerja asing di malaysia: Suatu tinjauan awal. *Sains Insani*, 1(1), 69-77. <https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol1no1.11>
- Hennekam, S., Ladge, J., & Shymko, Y. (2020). From zero to hero: An exploratory study examining sudden hero status among nonphysician health care workers during the Covid-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1088-1100. <https://doi.org/10.1037/ap10000832>
- Khadir, K. (2023, May 31). Rafizi tukar polisi kontrak galak anak tempatan kerja sektor pembersihan. *Malaysia Gazette*. [https://malaysiagazette.com/2023/05/31/rafizi-tukar-polisi-kontrak-galak-anak-tempatan-kerja-sektor-pembersihan/#google\\_vignette](https://malaysiagazette.com/2023/05/31/rafizi-tukar-polisi-kontrak-galak-anak-tempatan-kerja-sektor-pembersihan/#google_vignette)
- Kontos, M. (2014). *Recognition dynamics in a misrecognised job: Domestic and Care Work of Migrant Women in Europe* (Vol. 4). IFS Working Paper. <https://www.ifs.uni-frankfurt.de/publicationdetail/ifs-maria-kontos-recognition-dynamics-in-a-misrecognised-job-domestic-and-care-work-of-migrant-women-in-europe.html>
- Mahalingam, R., & Selvaraj, P. (2022). Ambedkar, radical interdependence and dignity: A study of women mall janitors in India. *Journal of Business Ethics*, 177(4), 813-828. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05096-z>
- 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>
- Pandey, K., Parreñas, R. S., & Sabio, G. S. (2021). Essential and Expendable: Migrant domestic workers and the COVID-19 pandemic. *American Behavioral Scientist*, 65(10), 1287-1301. <https://doi.org/10.1177/00027642211000396>
- Pawi, 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/hkjss.issn.1021-3619.62.12>
- 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>
- Rifin, M. H. M., & Lyndon, N. (2023). The sustainable business model in value creation: Process and outcome form business network relationship. *Akademika*, 93(1), 331-349. <https://doi.org/10.17576/akad-2023-9301-24>
- Romero, D. R., & Mercado, A. (2018). Cleaning San Diego: Migration, geography, exclusion, and resistance. *Ethnicities*, 18(6), 825-842. <https://doi.org/10.1177/1468796817740174>
- Sadl, Z. (2014). Perceptions of stigma: The case of paid. *Teorija in Praksa*, 51(5), 904-927.
- 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). Janitors’ mental workload, psychosocial factors, physical fitness, and injury: The SWEEP study. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 83, 103132. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103132>
- Sharma, D., Ghosh, K., Mishra, M., & Anand, S. (2022). You stay home, but we can’t: Invisible



- 'dirty' work as calling amid COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103667. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103667>
- Smith, C. K., & Anderson, N. J. (2017). Work-related injuries among commercial janitors in Washington State, comparisons by gender. *Journal of Safety Research*, 62, 199-207. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.06.016>
- Tunon, M., & Baruah, N. (2012). Public attitudes towards migrant workers in Asia. *Migration and Development*, 1(1), 149-162. <https://doi.org/10.1080/21632324.2012.718524>
- Umavathi Ramayah (2023, November 25). Proses kemasukan pekerja asing sektor pembersihan, pencucian dibekukan. *Astro Awani*. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/proses-kemasukan-pekerja-asing-sektor-pembersihan-pencucian-dibekukan-447527>
- Wee, K., Goh, C., & Yeoh, B. S. A. (2020). Translating people and policy: The role of maid agents in brokering between employers and migrant domestic workers in Singapore's migration industry. *International Migration Review*, 54(4), 992-1015. <https://doi.org/10.1177/0197918319897570>
- Zock, J. P. (2005). World at work: Cleaners. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(8), 581-584. <https://doi.org/10.1136/oem.2004.015032>

