



# Memperkasakan Penyertaan Wanita dalam Tenaga Buruh

Pada era 1960-an dan 1970-an, wanita dikategorikan sebagai golongan yang hanya berperanan besar di rumah. Ketika itu, tidak ramai wanita yang berpendidikan tinggi dan berkerjaya. Tambahan lagi, situasi pada ketika itu tidak banyak institusi pendidikan tinggi ditubuhkan di Malaysia.

Keadaan tersebut tidak berpanjangan apabila jumlah wanita yang belajar sehingga ke peringkat institusi pendidikan tinggi (IPT) semakin bertambah. Malah, pelajar wanita kini mendominasi IPT di Malaysia mengalahkan pelajar lelaki. Jumlah pelajar wanita jauh lebih ramai berbanding dengan pelajar lelaki.

## Kedudukan Semasa Wanita dalam Industri

Pada tahun lalu, termasuk pelajar wanita ke institusi pengajian tinggi awam (IPTA) dan institusi pengajian tinggi swasta (IPTS) adalah sebanyak 61% dan 53% masing-masing. Hal ini menggambarkan betapa wanita lebih berpendidikan tinggi berbanding dengan lelaki. Namun demikian, yang menghairankan adalah apabila peratusan tenaga kerja wanita di Malaysia merupakan antara yang paling corot dalam kalangan negara-negara ASEAN, iaitu hanya sebanyak 55.6%. Lebih menghairankan meskipun kadar penyertaan tenaga buruh Malaysia meningkat saban tahun dan wanita lebih ramai berpendidikan tinggi berbanding dengan lelaki, namun sektor tenaga buruh di Malaysia sentiasa didominasi oleh tenaga buruh lelaki.

Dalam hal ini, kerajaan menasarkannya agar jumlah ini semakin meningkat. Menjelang tahun 2025, iaitu tidak sampai dua tahun lagi kerajaan menasarkannya sebanyak 59% jumlah tenaga kerja di Malaysia adalah wanita. Mengapakah

jumlah peratusan wanita dalam sektor tenaga buruh rendah, walhal wanita mendominasi jumlah pelajar di menara gading? Tambahan lagi, tahap pembangunan di Malaysia berbanding dengan kebanyakan negara jiran adalah lebih baik.

Antara faktor utama keadaan ini berlaku adalah disebabkan peranan wanita terhadap keluarga. Hal ini menyebabkan mereka ini tidak terlibat dalam sektor tenaga buruh di Malaysia. Dengan kata lain, rata-rata wanita di Malaysia mengutamakan tanggungjawab mereka terhadap keluarga yang menyebabkan mereka memilih untuk tidak memasuki sektor tenaga buruh di Malaysia.

Tambahan lagi, dengan faktor gaji yang tidak begitu berbaloi menyebabkan mereka lebih gemar memilih untuk bergelar suri rumah sepenuh masa. Selain itu, persekitaran pekerjaan yang tidak mesra wanita juga menyebabkan mereka berfikir dua kali untuk memasuki sektor tenaga buruh di Malaysia. Lebih memburukkan situasi apabila kos sara hidup yang semakin tinggi, hal ini menyebabkan mereka lebih memilih menjadi suri rumah. Mereka berpendapat bahawa meskipun mereka berkerjaya, gaji yang diterima tetap rendah dan tidak berbaloi berbanding dengan kos sara hidup yang semakin tinggi yang perlu ditanggung. Oleh sebab itu, golongan wanita memilih untuk bergelar suri rumah dan memberikan tumpuan sepenuhnya terhadap keluarga lebih-lebih lagi wanita yang memiliki anak yang masih kecil atau yang memerlukan perhatian ibu bapa sepenuhnya.

Menurut rekod, pada tahun 2021 penyertaan wanita yang berpendidikan tinggi dalam sektor tenaga buruh adalah sebanyak 64.1%. Peratusan ini jauh lebih tinggi berbanding dengan dua kategori pendidikan yang lain bagi wanita, iaitu berpendidikan menengah dan berpendidikan rendah yang masing-masing hanya mencatatkan peratusan 52.2%

dan 43.6%. Peratusan ini jelas menggambarkan bahawa semakin tinggi kelayakan pendidikan seseorang wanita, semakin tinggi peratusan golongan wanita untuk menceburi sektor tenaga buruh di Malaysia. Angka ini juga menjelaskan bahawa wanita yang berpendidikan rendah kurang menceburi sektor tenaga buruh di Malaysia. Mereka lebih ke arah berperanan sebagai suri rumah bagi menjaga keluarga.

Suatu lagi bukti yang menunjukkan bahawa wanita terlihat lebih ke belakang berbanding dengan lelaki dalam sektor tenaga buruh di Malaysia adalah berdasarkan kajian oleh Grant Thornton dalam laporan bertajuk, "Grant Thornton International Business Report: Women in Business 2023". Laporan ini menunjukkan bahawa hanya 40% wanita dilantik sebagai pengurus kanan di Malaysia. Sekali lagi, peratusan ini menunjukkan bahawa meskipun wanita semakin ramai yang berpendidikan tinggi dan lebih dominan berbanding dengan lelaki di institusi pengajian tinggi, namun tidak ramai wanita yang dilantik sebagai pengurus kanan di negara ini berbanding dengan lelaki. Mereka tidak begitu diberikan peluang yang luas meskipun pelbagai usaha dan inisiatif telah diberikan kepada pihak majikan untuk melantik wanita dalam sektor tenaga kerja, pengurusan tertinggi syarikat dan sebagai ahli lembaga pengarah syarikat.

### **Stigma Wanita hanya Menjaga Keturunan dan Keluarga**

Stigma bahawa wanita tidak berkeupayaan untuk dilantik dalam pengurusan tertinggi dan sebagai ahli lembaga pengarah boleh membantutkan lagi usaha kerajaan. Hal ini berupaya memberi kesan terhadap organisasi, syarikat, sektor awam dan negara. Peningkatan golongan berpendidikan tinggi dalam kalangan wanita tidak selari dengan peratusan wanita yang berada dalam sektor

tenaga buruh dan kepimpinan tertinggi organisasi. Faktor yang menyebabkan wanita tidak memasuki sektor tenaga buruh dan seterusnya tidak dilantik sebagai pengurus kanan organisasi di Malaysia perlu diteliti dengan lebih terperinci agar isu ini dapat ditangani dengan baik pada masa akan datang.

Dalam hal ini, wanita perlu mengubah persepsi agar mereka sendiri dapat menceburi tenaga buruh di Malaysia secara besar-besaran. Persepsi ini boleh diubah jika strategi, inisiatif dan usaha yang cukup berkesan diwujudkan bagi memastikan ruang kerjaya yang paling sesuai untuk wanita dapat diceburi oleh mereka. Wanita perlu diberikan hak yang saksama dalam tenaga buruh di Malaysia. Gaji yang ditawarkan juga perlu saksama antara lelaki dengan wanita. Gaji yang rendah menggambarkan betapa seolah-olah mereka tidak diberikan kesaksamaan dalam dunia pekerjaan.

### **Sektor Industri untuk Wanita**

Struktur pekerjaan yang sesuai untuk wanita merangkumi gaji yang bersesuaian dengan kelayakan dan pengalaman bersama-sama dengan persekitaran pekerjaan yang lebih mesra wanita tanpa mengabaikan peranan mereka terhadap keluarga. Hal tersebut akan menyebabkan mereka berfikir untuk menceburi dunia pekerjaan. Struktur pekerjaan ini juga perlu lebih fleksibel agar wanita dapat membahagikan masa mereka dengan keluarga dan kerjaya. Pascapandemik COVID-19 telah mengubah struktur pekerjaan agar lebih fleksibel. Melalui penggunaan teknologi terkini, wanita boleh bekerja di mana-mana sahaja dan pada bila-bila masa. Tidak semestinya mereka perlu berada di pejabat dalam tempoh waktu yang biasa diamalkan sebelum pandemik COVID-19.

Kaedah berada di ibu pejabat apabila diperlukan sahaja, manakala kebanyakan masa golongan ini bekerja

di rumah boleh dipertimbangkan. Hal ini bagi membolehkan keseimbangan peranan wanita dalam memberi komitmen terhadap keluarga dan majikan. Pada masa yang sama, wanita boleh sentiasa memantau dan menjaga anak-anak mereka yang masih kecil. Hal ini seterusnya memberi kesan yang baik terhadap pertumbuhan anak-anak mereka apabila ibu mereka memberi tumpuan kepada anak-anak di rumah. Dalam hal ini, aspek tekanan dan kesihatan mental wanita perlu sentiasa diberikan tumpuan agar beban kerja yang diberikan kepada mereka sesuai dengan komitmen mereka ke atas keluarga.

Aspek tekanan perlu diberikan keutamaan agar wanita tidak mengambil keputusan untuk meninggalkan sektor tenaga buruh di Malaysia. Sudah tentulah Petunjuk Prestasi Utama (KPI) perlu ditetapkan bersesuaian dengan keupayaan wanita untuk menjalankan tugas


mereka dalam sektor tenaga buruh. KPI yang terlalu menekan wanita pastinya memberi kesan tekanan yang tinggi terhadap wanita. Perbincangan antara wanita dengan majikan tentang KPI yang perlu dicapai akan

## **Petunjuk Prestasi Utama (KPI) perlu ditetapkan bersesuaian dengan keupayaan wanita untuk menjalankan tugas mereka dalam sektor tenaga buruh.**

merealisasikan situasi menang-menang antara kedua-dua belah pihak.

Bagi memperkasakan wanita dalam dunia pekerjaan, maka peluang kenaikan pangkat perlu lebih terbuka, telus dan berasaskan prestasi yang bersesuaian dengan keupayaan wanita tersebut. Misalnya, seseorang wanita memiliki ciri-ciri tertentu yang berbeza sama sekali berbanding dengan lelaki seperti dalam pengurusan kewangan. Maka itu, sewajarnya lebih ramai lagi wanita dalam bidang kewangan dan perakaunan dilantik sebagai pengurus kanan organisasi mahupun syarikat. Lantikan jawatan tertinggi seperti Ketua Pegawai Kewangan (CFO), sangat bertepatan dengan ciri wanita yang tidak suka mengambil risiko berbanding lelaki. Ciri seperti inilah yang membantu organisasi atau syarikat mengeluarkan laporan kewangan yang berkualiti sekaligus memberi kesan yang baik





terhadap reputasi organisasi dan meningkatkan keyakinan pemegang taruh ke atas organisasi tersebut.

Wanita dapat menyeimbangkan situasi lelaki sebagai pembuat keputusan pada peringkat ahli lembaga pengarah. Cara wanita berfikir berbanding dengan lelaki pastinya akan menghasilkan pelbagai idea dalam kalangan ahli lembaga pengarah, seterusnya dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik. Ciri-ciri seperti inilah sewajarnya difahami dan diakui oleh majikan seterusnya diangkat berada dalam tempat yang sesuai dalam organisasi. Dengan ini, wanita akan menunjukkan prestasi yang sangat baik, seterusnya bukan setakat membantu prestasi organisasi tetapi juga peluang untuk wanita berada dalam pengurusan tertinggi organisasi akan lebih cerah berbanding dengan meletakkan mereka di tempat yang tidak sesuai dalam organisasi.

Selain itu, kerajaan sewajarnya memberi insentif dan inisiatif kepada wanita yang berada dalam sektor tenaga buruh. Hal ini boleh dilakukan dengan memperkenalkan undang-undang baharu yang

boleh meningkatkan jumlah para pekerja dalam kalangan wanita. Kerajaan tidak boleh sekadar menggalakkan majikan untuk melantik wanita dalam tenaga buruh kerana galakan seperti ini tidak mewajibkan majikan memilih wanita sebagai pekerja mereka. Keadaan ini jelas kelihatan apabila sehingga kini insentif dan inisiatif kerajaan masih belum dapat meningkatkan jumlah wanita dalam tenaga buruh yang bersesuaian dengan kelayakan wanita dari aspek pendidikan berbanding dengan lelaki. Insentif dan inisiatif kerajaan untuk memperkasakan wanita dalam tenaga buruh bukan setakat melibatkan aspek kewangan tetapi juga melibatkan aspek bukan kewangan.

Di samping itu, wanita itu sendiri perlu meningkatkan kepakaran dan kemahiran agar tidak hanya sekadar dilantik untuk memenuhi kuota. Dengan kata lain, wanita perlu diberikan latihan berterusan yang sesuai dengan kerjaya mereka. Dalam konteks ini, majikan perlu memperuntukkan sejumlah belanjawan untuk para pekerja wanita menjalani latihan agar mereka sentiasa berkemahiran tinggi dan terlatih

bersesuaian dengan kehendak semasa dan akan datang. Hal ini bagi membolehkan wanita dapat berdaya saing dalam dunia pekerjaan, seterusnya meningkatkan lagi motivasi mereka untuk kekal berada dalam dunia pekerjaan.

Dengan pelbagai strategi, inisiatif dan insentif yang ampuh akan menghasilkan impak yang lebih besar demi memperkasakan wanita dalam sektor tenaga buruh di Malaysia. Semua pihak perlu berperanan agar sasaran untuk melonjak peratusan wanita dalam tenaga buruh dapat direalisasikan dalam tempoh mendatang. Tanpa kerjasama erat semua pihak, peratusan itu akan kekal rendah dan tidak mustahil semakin menurun, seterusnya mengakibatkan kerugian besar terhadap negara selain menjejaskan usaha untuk memacu ekonomi negara pada tahap yang lebih baik seiring dengan kemajuan negara lain di dunia. <sup>IKED</sup>

**Profesor Madya Dr. Rohami Shafie ialah Timbalan Pengarah (Penyelidikan) di Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi (RIMC), Universiti Utara Malaysia.**