

Atasi Ketidaksamaan di Rumah demi Kesaksamaan di Tempat Kerja

Hawati Abdul Hamid



Pengenalan

Hari Penjagaan dan Sokongan Antarabangsa yang disambut pada 29 Oktober adalah masa untuk meraikan kerja penjagaan serta menyelami hubungkait dengan kesaksamaan gender. Kajian terbaru Khazanah Research Institute (KRI) mendapati isu penjagaan anak, tanggungjawab rumah tangga serta persepsi stereotaip terhadap peranan tradisi lelaki-wanita kekal menjadi cabaran utama dalam melonjakkan penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan.

Views adalah rencana yang diterbitkan bagi menggalakkan perbincangan dan pertukaran pandangan tentang isu-isu semasa. Ia adalah pendapat penulis dan tidak semestinya mewakili pendirian rasmi KRI.

Rencana ini ditulis oleh Hawati Abdul Hamid, Pengarah Penyelidikan di Khazanah Research Institute (KRI). Penulis berterima kasih di atas komen daripada Puteri Marjan Megat Muzaffar.

Rencana ini telah disiarkan di [Sinar Harian](#) pada 28 Oktober 2024.

E-mail penulis:
hawati.hamid@krinstitute.org

Atribusi – Sila rujuk karya ini seperti yang berikut: Hawati Abdul Hamid. 2024. Atasi Ketidaksamaan di Rumah demi Kesaksamaan di Tempat Kerja. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0

Maklumat tentang kajian Khazanah Research Institute and penerbitan dalam bentuk digital boleh didapati di www.KRIInstitute.org.

Dua kertas kajian yang bertajuk *Gender Gap in the World of Work: Status and Progress*¹ dan *Individual Attributes, Values and the Gender Employment Gap*² menganalisis pencapaian Malaysia dalam menangani jurang gender sepanjang lima dekad lalu, di samping meneliti pengaruh nilai dan sifat individu ke atas penglibatan dalam dunia pekerjaan antara lelaki dan wanita.

Imbangi tanggungjawab di tempat kerja dan di rumah

Malaysia telah mencapai kemajuan yang memberangsangkan dalam meningkatkan kadar penyertaan tenaga buruh wanita daripada 37.2% pada 1970 kepada 56.2% pada 2023. Pencapaian positif juga dapat dilihat dalam mengurangkan penglibatan wanita dalam pekerjaan tidak formal, memperluas peluang wanita dalam pekerjaan profesional dan berkemahiran serta merapatkan jurang pendapatan.

Namun, tahap penyertaan tenaga buruh wanita masih 25% lebih rendah berbanding lelaki dan tidak menampakkan peningkatan yang ketara sejak beberapa tahun yang lepas. Kadar penyertaan lelaki berusia 25 hingga 54 tahun—iaitu fasa paling produktif—sentiasa berada pada tahap hampir 100% sepanjang empat dekad yang lalu.

Sebaliknya, trend bagi wanita tidak konsisten seperti lelaki dan menunjukkan trend naik-turun yang ketara mengikut fasa hidup mereka. Penyertaan wanita dalam pasaran kerja adalah tinggi ketika berusia lewat 20-an, kemudian menurun pada usia 30-an sebelum meningkat semula pada awal usia 40-an. Trend ini menunjukkan keputusan wanita untuk bekerja atau meninggalkan pasaran buruh banyak dipengaruhi oleh fasa hidup mereka seperti berkahwin dan membesarkan anak.

Satu trend positif ialah dari segi tempoh berhenti dan kembali bekerja yang lebih singkat dalam kalangan wanita kini berbanding generasi terdahulu. Senario ini boleh dikaitkan dengan perubahan sosio-demografi seperti penurunan kadar kesuburan yang menyebabkan bilangan anak yang lebih rendah, didorong oleh faktor peningkatan tahap pendidikan wanita dan proses urbanisasi yang pesat. Di samping itu, pelaksanaan dasar khusus yang menggalakkan wanita untuk kembali bekerja serta sistem perkhidmatan penjagaan juga membantu.

Selain itu, kajian ini juga turut mengetengahkan perbezaan impak menjadi ibu bapa antara lelaki dan wanita. Tanggungjawab penjagaan anak yang berat sebelah terus menjadi penghalang wanita untuk bekerja, suatu fenomena yang dikenali sebagai “*motherhood penalty*.” Sebaliknya, lelaki berkahwin dan mempunyai anak menikmati “*fatherhood premium*” apabila kehadiran anak meningkatkan kecenderungan mereka untuk bekerja. Lelaki berkeluarga dilihat lebih stabil dan bertanggungjawab sekali gus memperoleh peluang kerjaya yang lebih baik, manakala wanita pula perlu berdepan dengan cabaran persepsi negatif dan keraguan mengenai komitmen mereka terhadap kerjaya.

¹ Puteri Marjan Megat Muzafar and Hawati Abdul Hamid (2024)

² Hawati Abdul Hamid and Puteri Marjan Megat Muzafar (2024)

Dasar mesra keluarga adalah penting dalam memperkasa kesaksamaan gender

Kajian ini telah mengenalpasti bahawa ketidaksamaan di tempat kerja dan rumah, selain stereotaip peranan gender, adalah dua aspek yang perlu ditangani dalam merapatkan jurang gender. Polisi mesra keluarga seperti kerja fleksibel, cuti bersalin dan paterniti, serta kos penjagaan anak yang berpatutan dapat menyokong wanita dalam mengimbangi antara tanggungjawab kerja dan keluarga.

Selain itu, menangani persepsi terhadap peranan tradisi lelaki-wanita dengan menekankan penglibatan yang lebih aktif oleh lelaki di rumah tidak kurang pentingnya. Selari dengan perubahan demografi di Malaysia, satu kerangka menyeimbangkan tanggungjawab penjagaan antara isi rumah, sektor swasta, kerajaan dan komuniti perlu diperkukuh bagi memberdaya wanita dan keluarga. Sasaran Ekonomi MADANI untuk mencapai kadar penyertaan tenaga kerja wanita sebanyak 60% tidaklah mustahil, namun usaha perlu ditingkatkan untuk mencapai matlamat tersebut dalam tempoh yang ditetapkan.

References

- Hawati Abdul Hamid, and Puteri Marjan Megat Muzafar. 2024. "Individual Attributes, Values and Gender Employment Gap." Working Paper. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
- Puteri Marjan Megat Muzafar, and Hawati Abdul Hamid. 2024. "Gender Equality in the World of Work: Status and Progress." Working Paper. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.