

Dilema Wanita: Bekerja atau Berhenti?

Puteri Marjan Megat Muzafar



Menggalakkan wanita bekerja usaha penting untuk mengukuhkan negara dan keluarga

Pada 27 Julai 2023, YAB Perdana Menteri membentangkan kerangka dasar Ekonomi MADANI yang berteraskan prinsip pemeraksaaan rakyat. Sebahagian daripada fokus kerangka tersebut menekankan kepentingan memastikan rakyat mendapat peluang sama rata untuk mencapai kemajuan dan merasai hasil kemakmuran negara.

Ini termasuk menangani ketidakseimbangan kadar penyertaan tenaga buruh (KPTB) wanita yang masih ketinggalan pada 56.2%, berbanding lelaki pada 82.3%. Sasaran Ekonomi MADANI untuk meningkatkan KPTB wanita kepada 60% dalam tempoh sedekad tampak boleh dicapai, namun kita perlu melipatgandakan usaha dan menetapkan aspirasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan daya saing negara. Malaysia masih lagi ketinggalan

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 Puteri Marjan Megat Muzafar, Penyelidik di Khazanah Research Institute (KRI). Penulis berterima kasih di atas komen daripada Hawati Abdul Hamid. Penulis juga berterima kasih atas bantuan daripada Nur Alya Sarah Abd Hamid.

E-mail penulis:
marjan.muzafar@krinstitute.org

Atribusi – Sila rujuk karya ini seperti yang berikut: Puteri Marjan Megat Muzafar. 2024. Dilema Wanita: Bekerja atau Berhenti? Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0

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

berbanding negara serantau seperti Singapura dan Thailand yang masing-masing mempunyai penyertaan wanita setinggi 72.5% dan 69.5%¹.

Menggalakkan penglibatan wanita dalam pasaran buruh bukan sahaja dapat menambah baik kesaksamaan gender dalam pasaran buruh, malah akan melonjak pertumbuhan dengan memanfaatkan modal insan sedia ada. Wanita merangkumi 51% daripada penduduk umur bekerja yang berpendidikan tinggi, namun hanya 37.7% daripada kumpulan bekerja adalah wanita².

Apabila wanita bekerja, mereka mengukuhkan kewangan mereka sendiri dan keluarga. Isi rumah yang mempunyai dua penerima pendapatan lebih mampu untuk menyara dan meningkatkan taraf hidup keluarga. Sebaliknya apabila wanita tidak bekerja, kebergantungan mereka kepada pasangan atau ahli isi rumah yang bekerja adalah lebih tinggi dan kedudukan kewangan mereka lebih rapuh. Statistik daripada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) menunjukkan hanya 45.5% ahli mereka adalah wanita, ekoran daripada kadar bekerja wanita yang lebih rendah berbanding lelaki³. Simpanan persaraan mereka juga masih berada pada tahap yang tidak memberangsangkan, dengan simpanan median ahli wanita hanya mencapai RM122,890, separuh daripada nilai saranan RM240,000 untuk menampung hidup ketika persaraan secara bermaruah⁴.

Wanita masuk bekerja ketika usia muda, kemudian beransur keluar

Peningkatan penyertaan wanita dalam tenaga buruh adalah perlahan dalam tempoh 10 tahun terakhir ini. Jika dibandingkan mengikut kumpulan umur, tenaga buruh wanita didominasi oleh golongan berusia 25-54 tahun, dengan KPTB wanita dalam usia perdana (*prime-age*) ini mencecah hampir 70% (lihat Rajah 1). Sebaliknya, KPTB wanita berusia 55-64 tahun adalah jauh lebih rendah, hanya 29%, sekali gus menarik turun kadar keseluruhan kepada 56%.

Usia 25-54 tahun adalah fasa paling produktif dalam kerjaya, dengan potensi tinggi untuk menjana pendapatan. Memilih untuk tidak bekerja ataupun berhenti kerja boleh membantutkan perkembangan kerjaya. Perbandingan antara jantina dalam usia tersebut menunjukkan KPTB lelaki lebih tinggi dan lebih stabil daripada wanita dalam tempoh dua dekad yang lalu (Rajah 2). Namun, perbezaan tersebut makin mengecil dengan mencatatkan penurunan jurang daripada 46.8 mata peratusan pada 2000 kepada 26.1 pada 2023.

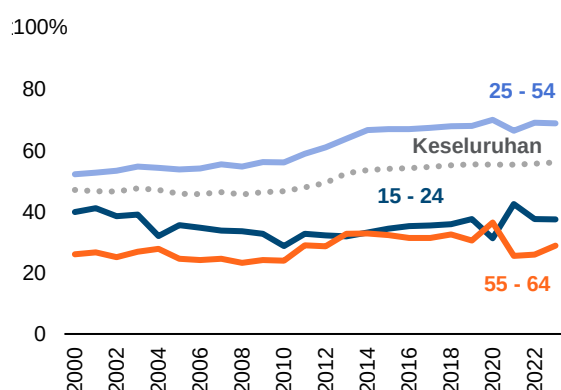
¹ ILOStat (2024)

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

³ KWSP (2024)

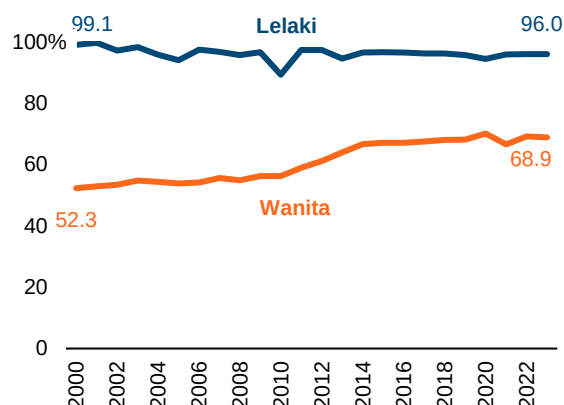
⁴ Ini adalah nilai untuk ahli berumur 54 tahun yang aktif. Sumber: KWSP (2024)

Rajah 1: Kadar penyertaan tenaga buruh wanita mengikut kumpulan umur, 2000 – 2023



Sumber: DOSM (2024), kiraan penulis

Rajah 2: Kadar penyertaan tenaga buruh pada usia perdana (25 – 54 tahun) mengikut jantina, 2000 – 2023

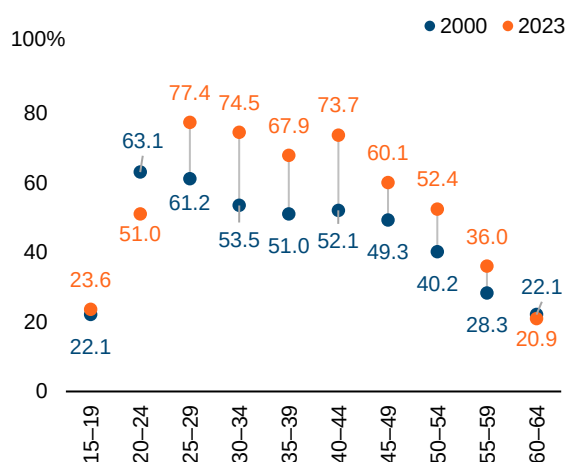


Sumber: DOSM (2024)

Analisa khusus KPTB wanita mengikut umur jelas menunjukkan hubungkait antara fasa kehidupan wanita dengan pencapaian kerjaya mereka (Rajah 3). Pada tahun 2023, kehadiran wanita dalam dunia pekerjaan memuncak ketika berusia 25-29 tahun, iaitu pada kadar 77.4%—suatu peningkatan yang ketara berbanding wanita berusia 20-24 tahun pada 51%. Trend ini menunjukkan bahawa wanita kini semakin lambat memasuki pasaran kerja, dengan ramai yang menunda sehingga usia lewat 20-an. Ini berbeza berbanding 20 tahun yang lalu apabila lebih ramai wanita bekerja pada umur awal 20-an dan kemudiannya beransur keluar daripada tenaga buruh.

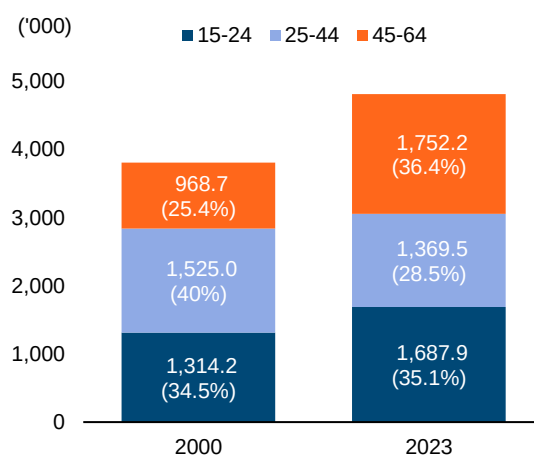
Namun, penyertaan wanita mula menurun apabila mereka memasuki usia pertengahan. Pergerakan keluar wanita daripada pasaran buruh jelas dilihat apabila KPTB turun dengan ketara pada kadar 60% dalam kalangan wanita berusia 45 tahun. Kehilangan wanita pertengahan umur ini boleh dilihat melalui komposisi umur wanita yang berada di luar tenaga buruh (Rajah 4). Lebih ramai wanita yang berada di luar tenaga buruh terdiri daripada mereka yang berumur 45 tahun ke atas, seramai 1.7 juta orang atau 36.4% pada 2023, suatu peningkatan berbanding 969 ribu atau 25.4% pada 2000.

Rajah 3: Kadar penyertaan tenaga buruh wanita mengikut kumpulan umur, 2000 dan 2023



Sumber: DOSM (2024)

Rajah 4: Komposisi wanita luar tenaga buruh mengikut umur, 2000 dan 2023

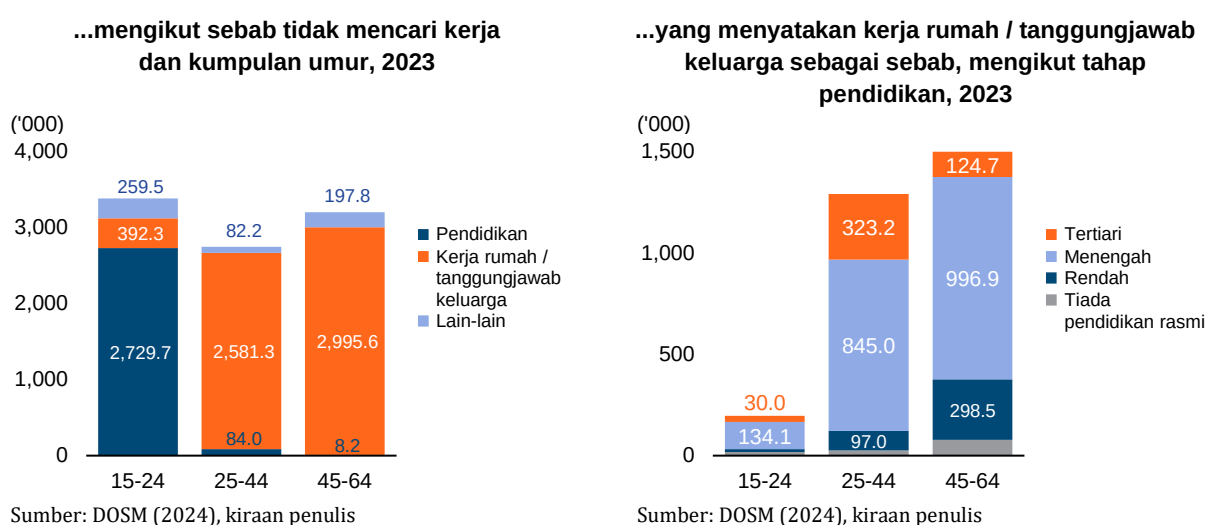


Sumber: DOSM (2024)

Tanggungjawab keluarga sebab utama wanita tidak bekerja, terutamanya kalangan wanita lebih berusia

Pada tahun 2023, seramai 4.8 juta wanita berada di luar tenaga buruh, berbanding 2.2 juta lelaki. Daripada jumlah tersebut, sekitar 3.0 juta wanita atau 62.1% menyatakan kerja rumah dan tanggungjawab keluarga sebagai sebab mereka tidak bekerja, berbanding hanya 85,200 lelaki yang memberikan sebab yang sama. Pendidikan menjadi sebab kedua tertinggi untuk wanita tidak bekerja, meliputi seramai 1.51 juta wanita atau 31.4%. Apabila angka ini dikupas mengikut umur, adalah jelas bahawa wanita lebih muda—24 tahun ke bawah—berada di luar tenaga buruh kerana melanjutkan pelajaran, manakala wanita yang lebih berumur memilih untuk tidak bekerja kerana menjalankan kerja rumah dan tanggungjawab keluarga (lihat Rajah 7).

Rajah 7: Bilangan wanita luar tenaga buruh...



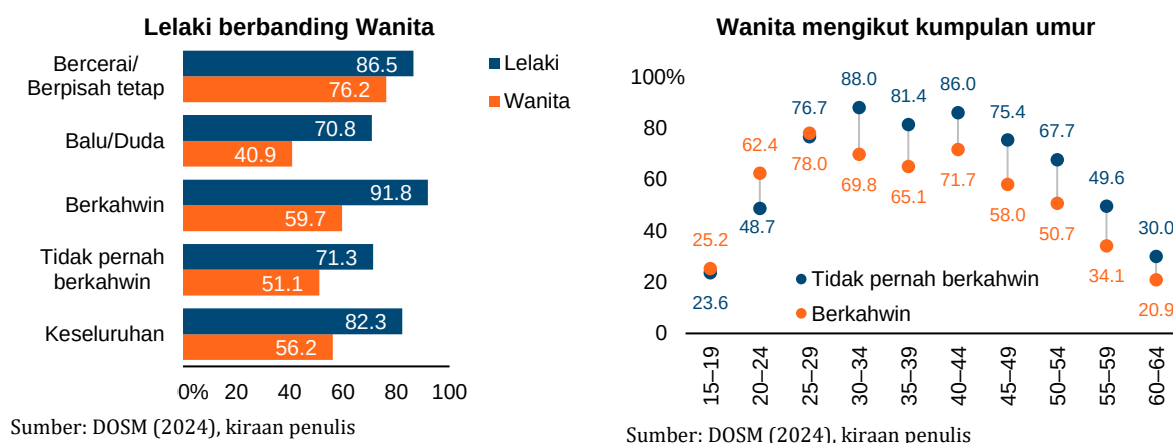
Faktor tanggungjawab terhadap keluarga dalam mencorak keputusan wanita bekerja diteliti dengan lebih mendalam dengan melihat tahap pendidikan mereka. Wanita yang tidak bekerja ramainya terdiri daripada mereka yang berpendidikan lebih rendah iaitu 84%, dan peratus ini lebih tinggi lagi di kalangan wanita yang berusia 45 sehingga 64 tahun. Wanita yang berpendidikan tinggi merangkumi jumlah yang lebih rendah, iaitu 16% daripada keseluruhan wanita yang tidak bekerja kerana faktor keluarga. Ini mencerminkan bahawa pendidikan tinggi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi penyertaan wanita dalam tenaga kerja⁵. Hubungan ini menekankan kepentingan pelaburan dalam pendidikan sebagai strategi utama untuk memperkasakan wanita dan meningkatkan penyertaan mereka dalam pasaran kerja.

Keputusan untuk berkeluarga lebih mempengaruhi pilihan wanita untuk bekerja berbanding lelaki. Seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 8, KPTB lelaki paling tinggi adalah apabila mereka berkahwin iaitu 91.8%. Sebaliknya, kadar bagi wanita yang berkahwin adalah jauh lebih rendah pada 59.7%. Jurang sebanyak 32.1 mata pertaus ini merupakan perbezaan terbesar antara semua status perkahwinan. Perbezaan ini mencerminkan beban tanggungjawab keluarga yang tidak seimbang yang lebih banyak ditanggung oleh wanita dan menjejaskan keupayaan mereka untuk terus bekerja.

⁵ Hawati Abdul Hamid dan Puteri Marjan Megat Muzafar (2024)

Sekilas pandang, kadar penyertaan tenaga kerja wanita berkahwin, yang berada pada 59.7%, kelihatan lebih tinggi berbanding wanita yang tidak pernah berkahwin pada 51.1%. Namun, perbezaan ini sebenarnya disebabkan komposisi umur, iaitu wanita tidak pernah berkahwin lebih ramai daripada golongan muda manakala wanita berkahwin lebih meliputi mereka yang sudah berusia. KPTB wanita berkahwin dilihat menurun dengan ketara selepas memasuki usia 30-an. Sebaliknya, wanita yang tidak pernah berkahwin mengekalkan kadar penyertaan yang lebih tinggi.

Rajah 8: Kadar penyertaan tenaga buruh mengikut status perkahwinan, 2023

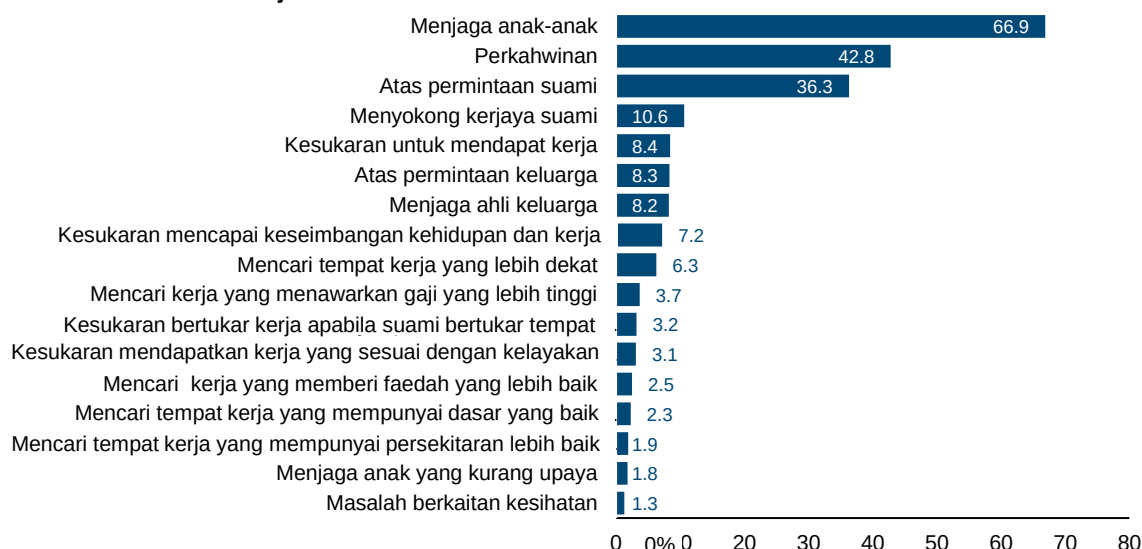


Menyokong wanita yang tidak bekerja tetapi ingin bekerja

Dapatan daripada kajian KPWK (2013) menunjukkan ramai wanita yang tidak bekerja mempunyai hasrat untuk bekerja. Daripada 1,265 responden yang tidak bekerja, 52.8% menyatakan mereka mempunyai keinginan untuk bekerja dan 71% daripada jumlah tersebut adalah wanita yang pernah bekerja. Ini menunjukkan bahawa wanita yang berpengalaman bekerja lebih terbuka untuk kembali ke alam pekerjaan.

Kajian tersebut juga cuba menjawab persoalan apakah kekangan wanita untuk bekerja untuk melihat apakah wanita-wanita ini tidak bekerja lebih kerana faktor keluarga, atau kerana faktor lain seperti pasaran buruh yang tidak serasi dengan mereka (Rajah 9). Survei tersebut mendapati keperluan untuk menjaga anak adalah jawapan yang paling kerap diberi, diikuti dengan perkahwinan dan atas permintaan suami. Namun begitu, terdapat juga responden yang terkesan dengan struktur pasaran buruh seperti menghadapi kesukaran untuk mendapatkan kerja, tidak dapat mencapai keseimbangan kehidupan dan kerja, atau inginkan gaji yang lebih tinggi.

Rajah 9: Sebab wanita bekerja tidak berkahwin



Nota: Responden boleh memberi lebih daripada satu jawapan.

Sumber: KPWK (2013)

Kesimpulan

Kajian menunjukkan bahawa walaupun terdapat pelbagai faktor yang mengekang wanita untuk bekerja, faktor keluarga dan norma sosial yang tertanam masih memainkan peranan yang penting. Penjagaan anak dan tanggungjawab rumahtangga kekal menjadi faktor penting dan memerlukan perhatian segera dan kajian mendalam untuk mencari penyelesaian yang praktikal. Kertas kerja terkini⁶ berkenaan landskap penjagaan Malaysia mendapati bahawa penjagaan kanak-kanak di Malaysia didominasi oleh sektor swasta, namun perkhidmatan penjagaan formal bukan pilihan utama bagi kebanyakan keluarga. Sebaliknya, keluarga cenderung memilih penjagaan sokongan daripada ibu bapa, datuk dan nenek mahupun penjaga tidak formal dan tidak berdaftar yang mengasuh dari rumah. Hal ini menimbulkan persoalan penting: mengapa wanita tidak memilih penjagaan formal? Adakah kerana kos, aksesibiliti, kepercayaan terhadap penjaga, atau faktor lain?

Untuk menangani isu ini, perlu ada pemahaman yang menyeluruh mengenai halangan dan persepsi terhadap penjagaan formal. Dasar yang dapat menjadikan perkhidmatan penjagaan kanak-kanak lebih mampu milik, mudah diakses, dan dipercayai adalah penting untuk membantu wanita menyeimbangkan tanggungjawab keluarga dan pekerjaan. Langkah ini bukan sahaja akan meningkatkan penyertaan wanita dalam tenaga kerja, malah menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi Malaysia.

Maka, isu utama bukanlah wanita tidak mahu menyertai tenaga kerja, tetapi kesukaran untuk kekal bekerja disebabkan pelbagai halangan seperti tanggungjawab keluarga, norma sosial, dan cabaran penjagaan kanak-kanak. Untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam jangka panjang, adalah penting untuk mengatasi isu-isu ini melalui dasar-dasar mesra keluarga. Hanya dengan mengurangkan halangan ini, wanita dapat diberikan peluang sebenar untuk kekal dalam tenaga kerja, sekali gus menyumbang kepada kemajuan ekonomi negara.

⁶ Ilyana Syafiq Mukhriz Mudaris, Hafiz Hafizi Suhaimi and Hawati Abdul Hamid (2024)

Rujukan

- DOSM. 2024. Permintaan data berdasarkan Laporan Survei Tenaga Buruh.” Putrajaya: Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Hawati Abdul Hamid, dan Puteri Marjan Megat Muzafar. 2024. “Individual Attributes, Values and Gender Employment Gap.” Working Paper. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. <https://www.krinstitute.org/Working Paper-@-Individual Attributes, Values and the Gender Employment Gap.aspx>
- Ilyana Syafiq Mukhriz Mudaris, Hafiz Hafizi Suhaimi dan Hawati Abdul Hamid. 2024. “Care in Malaysia: Emerging Trends, Challenges and Opportunities.” Working Paper. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. <https://www.krinstitute.org/Working Paper-@-Care in Malaysia-; Emerging Trends, Challenges and Opportunities.aspx>
- KPWKM. 2013. “Study to Support the Development of National Policies and Programmes to Increase and Retain the Participation of Women in the Malaysian Labour Force: Key Findings and Recommendations.” Putrajaya: Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga Dan Masyarakat dan United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/my/Women-InMalaysian-Labour-Force-Study-with-UNDP-2013.pdf>.
- KWSP. 2024. Integrated Annual Report 2023. Selangor: Kumpulan Wang Simpanan Pekerja.
- PMO. 2023. “Speech Text Madani Economy: Empowering The People.” Putrajaya: Pejabat Perdana Menteri. <https://www.pmo.gov.my/2023/07/teks-ucapan-ekonomi-madani-memperkasarakyat/>
- Puteri Marjan Megat Muzafar, dan Hawati Abdul Hamid. 2024. “Gender Equality in the World of Work: Status and Progress.” Working Paper. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. <https://www.krinstitute.org/Working Paper-@-Gender Gap in the World of Work-; Status and Progress.aspx>