

Kerja, Penjagaan, dan Pemeriksaan Wanita

Puteri Marjan Megat Muzafar



Pengenalan

Pada 8 Mac setiap tahun, dunia menyambut Hari Wanita Sedunia untuk meraikan pencapaian wanita dalam aspek sosial, ekonomi, budaya dan politik. Ianya menjadi hari yang simbolik untuk menyeru kepada peningkatan usaha dalam mencapai kesaksamaan gender. Bertemakan “Wanita Beraspirasi Membina Legasi”, Malaysia mengakui peranan penting wanita dalam meneraju keluarga, masyarakat dan negara. Pemeriksaan penglibatan wanita dalam ekonomi bukan sahaja penting untuk mengangkat kesaksamaan gender dan menambah baik status kewangan wanita, tetapi ia juga membantu dalam memperkukuh pembangunan ekonomi Malaysia.

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 Ilyana Syafiq Mukhriz Mudaris.

Rencana ini telah disiarkan dalam Ekonomi Rakyat, 14 Mac 2025 dan Berita Harian, 15 Mac 2025.

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

Atribusi – Sila rujuk karya ini seperti yang berikut: Puteri Marjan Megat Muzafar. 2025. Kerja, Penjagaan, dan Pemeriksaan Wanita. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0

Ilustrasi daripada gstudioimagen1 di Freepik.

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

Penglibatan di tempat kerja masih terhad

Kadar penyertaan tenaga buruh wanita (KPTB) telah bertambah baik dalam beberapa dekad yang lalu daripada 37.2% pada 1970 kepada 56.2% pada 2023. Namun, kadar ini masih rendah berbanding penyertaan lelaki pada 82.3%. Kemajuan ini juga tidak sekata merentas sektor dan pekerjaan di mana penglibatan wanita masih terhad. Walaupun wanita merangkumi 37.7% daripada tenaga buruh, penglibatan mereka lebih tertumpu dalam sektor-sektor yang secara tradisinya dianggap sebagai “kerja wanita” seperti pendidikan, kesihatan, kerja sosial dan perkeranian.

Semakin ramai wanita yang mendapat kerja berkemahiran tinggi, tetapi mereka masih kurang diwakili dalam jawatan pengurusan dan teknikal. Wanita juga menghadapi kadar ketidaksepadanan kemahiran yang lebih tinggi berbanding lelaki iaitu mereka mempunyai pendidikan peringkat tertiar tetapi bekerja dalam kerja yang berkemahiran rendah atau separa mahir. Penumpuan penglibatan wanita kepada sektor tertentu dan pekerjaan yang bukan berkemahiran tinggi memberi kesan kepada jurang gaji antara lelaki dan wanita. Jurang ini masih kekal, walaupun di sektor yang didominasi oleh wanita seperti pendidikan, kesihatan manusia dan aktiviti kerja sosial.

Antara keluarga dan kerjaya

Seramai 2.98 juta atau 62.1% wanita yang berada di luar tenaga buruh menyatakan sebab utama mereka tidak menyertai tenaga buruh adalah kerja rumah dan tanggungjawab keluarga, suatu angka yang tinggi berbanding 85,200 lelaki. Tanggungjawab penjagaan ini, terutamanya untuk wanita yang berumah tangga, membataskan penglibatan mereka dalam pasaran kerja, menyebabkan wanita menghadapi penalti keibuan (motherhood penalty), manakala para lelaki menikmati kelebihan sebagai ayah (fatherhood premium) di mana penglibatan mereka di tenaga buruh bertambah baik apabila mereka berkeluarga.

Wanita lazimnya memikul beban penjagaan dan kerja rumah yang lebih tinggi daripada lelaki, walaupun dalam situasi di mana kedua-duanya bekerja. Kajian Penggunaan Masa rintis oleh Khazanah Research Institute (KRI) mendapati wanita menghabiskan 63.6% lebih masa untuk kerja penjagaan tidak berbayar berbanding lelaki, walaupun kedua-duanya menghabiskan masa yang setara untuk kerja berbayar. Tanggungjawab penjagaan ini juga lebih memberi kesan kepada masa bekerja wanita berbanding lelaki. Wanita secara purata bekerja dalam tempoh masa yang lebih pendek, terutamanya apabila tanggungjawab penjagaan memuncak pada usia 30-an apabila mereka biasanya mula berkeluarga. Perbezaan dalam corak kerja ini memberi kesan kepada perkembangan kerjaya dan menyumbang kepada jurang gaji.

Mengagihkan beban penjagaan

Hubungan antara tanggungjawab penjagaan dan keluarga yang dipikul wanita ini dengan penglibatan mereka di tenaga buruh bukanlah suatu perkara baru yang tidak diketahui. Kerajaan cakna akan masalah yang dihadapi wanita dalam mengimbangkan kerja dan kehidupan (work-life balance) dan telah memperkenalkan pelbagai dasar dan intervensi untuk membantu wanita seperti memanjangkan tempoh cuti bersalin, memberi pelepasan cukai dan subsidi untuk menghantar anak-anak ke taska, serta memperkenalkan aturan kerja fleksibel. Sambil usaha-

usaha untuk meningkatkan tenaga kerja wanita ini dipergiat lagi, adalah penting untuk memastikan wanita diberi sokongan yang sesuai untuk memelihara kesejahteraan mereka. Jika tidak, ini akan memburukkan "beban berganda" atau "syif kedua" yang ditanggung wanita iaitu memikul pengurusan rumah selepas menyelesaikan syif pertama di tempat kerja.

Mencapai kesaksamaan gender dalam tenaga kerja Malaysia memerlukan usaha untuk menangani halangan sistemik yang membataskan penyertaan dan kemajuan wanita, terutamanya yang berkaitan dengan mengimbangi tanggungjawab kerja dan keluarga. Dasar yang mencerminkan latar belakang sosiobudaya Malaysia, di samping memberikan sokongan menyeluruh kepada wanita, adalah kunci untuk memastikan peningkatan penyertaan mereka dalam tenaga kerja membawa kepada hasil yang bermakna dan mampan untuk wanita dan ekonomi negara.

Rujukan

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>

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>