

Pilihan atau Pengorbanan: Sebab Wanita menjadi Suri Rumah

Puteri Marjan Megat Muzafar dan Nur Alya Sarah Abd Hamid



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 disediakan oleh Puteri Marjan Megat Muzafar, Penyelidik dan Nur Alya Sarah Abd Hamid, pelatih di Khazanah Research Institute (KRI). Penulis berterima kasih di atas komen daripada Hafiz Hafizi Suhaimi dan Nur Sofea Hasmira Azahar.

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

Atribusi – Sila rujuk karya ini seperti berikut: Puteri Marjan Megat Muzafar dan Nur Alya Sarah Abd Hamid. 2025. Pilihan atau Pengorbanan: Sebab Wanita menjadi Suri Rumah. 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.

Tenaga Buruh dan Wanita

Pada peringkat awal kehidupan, lazimnya hampir kesemua lelaki dan wanita melalui fasa yang sama—iaitu alam persekolahan dan pengajian tinggi sebelum memasuki alam pekerjaan. Trend terdahulu menunjukkan bahawa kumpulan pekerja lebih ramai terdiri daripada lelaki, namun jurang ini semakin mengecil apabila lebih ramai wanita yang masuk bekerja. Akan tetapi, setelah berkahwin dan berkeluarga, kecenderungan wanita untuk terus bekerja mula berubah. Ramai wanita mula berhenti dan keluar daripada pasaran buruh, manakala lelaki yang berkahwin terus kekal bekerja dan mengembangkan kerjaya mereka¹.

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

Faktor utama yang menyebabkan ramai wanita meninggalkan pasaran buruh adalah keperluan untuk menguruskan rumah dan keluarga. Seramai 2.98 juta orang wanita (61.9%) yang berada di luar pasaran buruh mengatakan tanggungjawab keluarga sebagai sebab utama mereka tidak bekerja^{2,3}. Tetapi, persoalan yang timbul adalah sama ada mereka keluar dan menjadi suri rumah disebabkan pilihan sendiri ataupun tekanan keadaan?

Rencana ini meneliti pandangan dan maklum balas daripada golongan suri rumah berdasarkan sesi meja bulat Khazanah Research Institute bersama Persatuan Suri Rumah Rahmah Malaysia (SRR) yang dianjurkan pada 2 Oktober 2024. Sesi ini menghimpunkan 12 orang suri rumah yang berbangsa Melayu, beragama Islam dan berusia antara 31 hingga 45 tahun. Mereka terdiri daripada pelbagai latar belakang pendidikan—dari peringkat diploma sehingga Doktor Falsafah (PhD)—dan pernah bekerja dalam pelbagai bidang. Para peserta juga terdiri daripada pelbagai kelas pendapatan—25% mempunyai pendapatan isi rumah sebanyak RM5,000 dan ke bawah, 33.3% berpendapatan RM5,001 sehingga RM10,000 dan 41.7% berpendapatan RM10,001 ke atas. Daripada sudut pengalaman mereka, tiga peserta telah menjadi suri rumah kurang daripada 5 tahun, manakala selebihnya telah menjadi suri rumah melebihi 5 tahun.

Walaupun representasi peserta ini terhad dan tidak boleh memberi gambaran penuh terhadap pengalaman wanita yang berada di luar tenaga buruh, sesi ini kekal bermanfaat dalam meneroka faktor-faktor di sebalik keputusan mereka meninggalkan pasaran kerja, keinginan mereka untuk kembali bekerja dan sokongan yang diperlukan untuk memperkasakan para suri sama ada di rumah atau di tempat kerja.

Menjadi suri rumah suatu pilihan atau pengorbanan?

Jika dilihat trend pekerjaan Malaysia pada era 1980an, jumlah wanita yang berada di luar tenaga buruh adalah ramai disebabkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk menyokong institusi keluarga berbanding bekerja. Namun, penambahbaikan tahap pendidikan wanita dan perubahan norma masyarakat telah bantu mengubah peranan tradisional ini dan semakin ramai wanita mengambil bahagian dalam pembangunan ekonomi⁴. Rencana 1 membincangkan trend penyertaan tenaga buruh dengan lebih lanjut.

Rencana 1: Trend kadar penyertaan tenaga buruh

Sorotan kajian mendapati bahawa penyertaan wanita dalam pasaran buruh turut dipengaruhi oleh status perkahwinan dan komposisi isi rumah, iaitu wanita yang sudah berkahwin dan mempunyai anak kecil lebih cenderung untuk tidak bekerja⁵. Perbandingan kadar penyertaan tenaga buruh (KPTB) wanita mengikut status perkahwinan mencerminkan dapatan yang sama, iaitu pilihan wanita untuk berkeluarga mempengaruhi pilihan mereka untuk bekerja (Rajah 1).

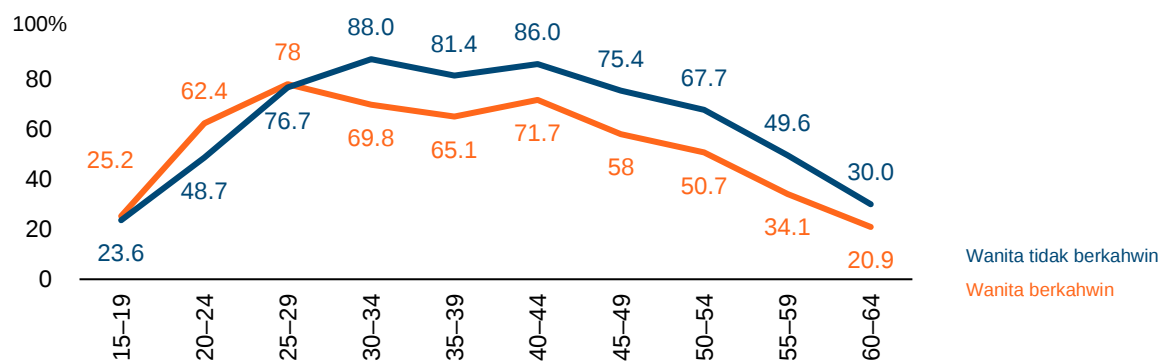
² DOSM (2024).

³ Fenomena wanita memikul tanggungjawab penjagaan tidak terhad kepada Malaysia. Di peringkat dunia, 45% daripada wanita yang berada di luar tenaga buruh kerja menyatakan penjagaan sebagai sebab utama mereka tidak bekerja berbanding hanya 5% lelaki. Sumber: ILO (2024)

⁴ Puteri Marjan Megat Muzafar dan Hawati Abdul Hamid (2024)

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

Rajah 1: KPTB wanita mengikut status perkahwinan dan kumpulan umur, 2023



Sumber: DOSM (2023)

Wanita berkahwin mencapai puncak pertama penyertaan dalam tenaga kerja pada umur 25–29 tahun, mencecah 78%, didorong oleh fasa membina kerjaya selepas tamat pengajian. Namun, penyertaan ini menurun secara mendadak selepas umur 30 tahun—tempoh mereka lazimnya berkahwin dan berkeluarga. Sebaliknya, wanita tidak berkahwin menunjukkan kadar penyertaan yang lebih tinggi dan stabil berbanding wanita berkahwin, kerana mereka kurang terikat dengan tanggungjawab domestik seperti penjagaan anak dan keluarga. Perbezaan ini menekankan keperluan dasar yang menyokong keseimbangan kerja dan kehidupan bagi membantu wanita, terutamanya yang sudah berkahwin untuk kekal dalam pasaran kerja atau kembali bekerja dengan lebih mudah.

Keputusan wanita untuk keluar daripada pasaran kerja kerana keluarga bukanlah sesuatu perkara baru yang mengejutkan. Namun, perkara ini penting untuk dikupas dengan lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan tersebut, sama ada ianya pilihan dan motivasi individu, pengaruh faktor di rumah (seperti tiada sokongan penjagaan lain atau permintaan suami), ataupun isu di pasaran buruh (seperti tiada pekerjaan yang bersesuaian ataupun bebanan kerja yang berlebihan).

Faktor-faktor yang mendorong wanita menjadi suri rumah

Demi memahami fenomena ini dengan lebih lanjut, para suri rumah diajukan dengan soalan “Mengapa memilih untuk menjadi suri rumah sepenuh masa?”. Daripada sesi meja bulat tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan wanita boleh disimpulkan kepada dua tema utama, iaitu keluarga dan pasaran buruh.

Keluarga

Para suri jelas meletakkan kepentingan anak-anak sebagai keutamaan mereka. Ramai peserta berkongsi pandangan mereka untuk menumpu kepada penjagaan dan pembesaran anak-anak, serta memantau perkembangan pendidikan mereka. Seorang suri berkongsi kepentingan seorang ibu untuk mengambil berat tentang pendidikan anak-anak dan tidak menyerahkan sepenuhnya kepada sistem pendidikan sedia ada. Pandangan ini dikongsi oleh beberapa peserta

lain, dan ada yang melihat masa dan tenaga yang dicurahkan kepada anak-anak adalah pelaburan mereka untuk dunia dan akhirat. Pada masa yang sama, ada suri yang menyatakan melihat stigma negatif apabila wanita memilih untuk bekerja dan berkeluarga kerana dianggap tidak mementingkan keluarga dan mengutamakan kerja.

“Saya telah menjadi suri rumah sebanyak dua kali, yang mana setiap fasa berbeza memberikan perspektif tersendiri tentang peranan saya. Ketika menjadi suri rumah, saya mengambil kesempatan untuk melabur dalam perkembangan anak-anak saya, mengutamakan pendidikan dan keperluan mereka. Dalam fasa ini, saya juga merasakan stigma yang dihadapi oleh wanita apabila mereka ingin fokus kepada kerjaya. Terdapat pandangan serong terhadap wanita yang berusaha untuk menyeimbangkan tanggungjawab rumah tangga dan kerjaya.”

(Puan G)

Penjagaan anak-anak ini menjadi faktor penting, terutamanya apabila anak tersebut memerlukan perhatian yang lebih seperti mempunyai masalah kesihatan, berstatus kurang upaya dan sebagainya. Seorang suri berkongsi bahawa anaknya yang mempunyai masalah kesihatan menyukarkannya untuk fokus bekerja kerana beliau sering menjadi orang yang dihubungi pihak taska atau sekolah. Lazimnya para wanita yang memikul tugas menguruskan hal keluarga walaupun kedua-dua dia dan pasangannya bekerja⁶. Keperluan masa dan sumber tenaga yang diperlukan untuk menguruskan anak-anak ini turut ditekankan oleh seorang suri yang mempunyai anak istimewa. Beliau berkongsi tentang usahanya untuk untuk mendapatkan perkhidmatan penjagaan khas, namun tidak menjumpai perkhidmatan yang memenuhi keperluan khusus anak-anaknya. Ini menjadi pendorong utama untuk beliau berhenti bekerja dan menumpu kepada penjagaan anaknya .

“Saya pernah bekerja kerana saya suka bekerja dan rasa puas hati apabila ada sesuatu untuk diri sendiri, tetapi akhirnya terpaksa berhenti kerana anak-anak sering tidak sihat. Semua makanan untuk mereka saya sediakan sendiri. Saya bekerja di sebuah syarikat subsidiari kecil, jadi saya melakukan pelbagai tugas, dan bos saya sangat memahami. Namun, apabila saya perhatikan bahawa pihak taska tidak menjaga anak-anak saya dengan baik kerana sakit mereka memerlukan tumpuan tertentu, saya akhirnya membuat keputusan untuk berhenti kerja.”

(Puan H)

Tanggungjawab penjagaan yang dipikul oleh para suri rumah tidak terhad kepada anak-anak sahaja tetapi termasuk ahli keluarga yang tua atau sakit yang memerlukan penjagaan rapi. Dua orang suri rumah menceritakan bahawa mereka turut bertanggungjawab menjaga ayah dan mentua mereka—salah seorangnya mempunyai masalah kesihatan dan kerap perlu dibawa ke hospital untuk pemeriksaan⁷. Peranan menjaga ini biasanya dilihat sebagai tanggungjawab kaum

⁶ Dapatan ini juga selari dengan penemuan kajian KRI terdahulu. Kajian tersebut mendapati walaupun dalam keluarga di mana kedua-dua suami dan isteri bekerja sepenuh masa, wanita masih menghabiskan lebih banyak masa melakukan kerja rumah dengan purata 3.6 jam sehari (15.2% daripada masa mereka) berbanding lelaki yang hanya meluangkan 2.2 jam sehari. Sumber: KRI (2019)

⁷ Ini selari dengan dapatan kajian yang menunjukkan tanggungjawab penjagaan kebiasaannya digalas oleh wanita. Sumber: Hafiz Hafizi Suhaimi dan Hawati Abdul Hamid (2024)

wanita, suatu perspektif masyarakat yang dikuatkan oleh norma sosial dan juga pilihan wanita itu sendiri. Namun, ada wanita yang merasa terbeban dan terpaksa memegang peranan penjaga ini. Perkara ini diketengahkan seorang suri yang diminta untuk menjaga ahli keluarganya kerana dianggap mempunyai lebih masa lapang berbanding ahli keluarga lain.

"Ayah saya menjadi sakit dan memerlukan rawatan di tiga hospital berbeza yang memerlukan perhatian penuh dan masa saya. Hingga ke hari ini, saya masih menjaga ayah saya dan membawanya ke hospital semasa saya hamil. Saya juga menjaga ibu mertua kerana saya dianggap mempunyai 'lebih masa lapang' sebagai suri rumah. Tanggungjawab ini membuatkan saya tidak dapat mengejar kerjaya yang saya inginkan dan terpaksa menangguhkan pengajian sarjana saya.

(Puan C)

"Saya sememangnya seorang yang suka bekerja, tetapi terpaksa berhenti atas permintaan bapa mertua, bukan atas pilihan saya sendiri kerana saya dikira lebih baik untuk fokus jaga keluarga dan suami. Saya berkahwin agak lewat, sekitar usia lewat 30-an, dan dikurniakan anak kembar. Anak-anak saya mempunyai masalah pembelajaran, jadi saya memberikan tumpuan sepenuhnya kepada keperluan mereka. Pada masa yang sama, saya juga perlu menjaga arwah ayah saya membuatkan saya rasa saya kena berhenti bekerja dan menjadi suri rumah."

(Puan H)

Apabila dikupas dengan lebih lanjut akan pilihan mereka untuk menjaga sendiri ahli keluarga, mereka menyatakan kebimbangan terhadap kualiti khidmat penjagaan serta kos perkhidmatan yang tidak mampu milik. Kualiti perkhidmatan penjagaan adalah faktor penting yang dipertimbangkan para suri rumah kerana mereka ingin memastikan anak mereka dijaga dengan baik. Seorang suri melahirkan kerisauan untuk menghantar anaknya ke taska dan memetik kes-kes pusat penjagaan yang tidak berdaftar serta laporan penderaan kanak-kanak di siaran berita. Kos penjagaan turut menjadi faktor pertimbangan yang penting—sama ada suri rumah merasakan berbaloi atau tidak untuk mereka bekerja dan pada masa yang sama hantar anak ke taska. Kadar gaji yang rendah dan kos penjagaan yang tinggi menyebabkan mereka lebih cenderung untuk menjaga anak sendiri.

Cabaran serupa turut dihadapi oleh para suri yang menjaga ibu bapa yang uzur. Seorang peserta mengatakan merasa merasa terhimpit dengan tekanan berganda—menjaga anak kecil dan juga orang tua—yang memerlukan komitmen tenaga dan kewangan yang tinggi. Beliau turut meluahkan kerisauan mengenai kekangan dalam mendapatkan akses kepada bantuan atau sokongan yang bersesuaian untuk keluarganya yang berstatus M40 (*Middle-40*) kerana banyak program bantuan adalah khusus kepada keluarga yang berpendapatan rendah.

"Pada masa yang sama, kos untuk menghantar ibu bapa saya ke pusat penjagaan swasta terlalu tinggi. Kalau fasiliti kerajaan pula tidak menentu dan perkhidmatannya kadang-kadang tidak mesra dan kondusif membuatkan saya rasa biar saya sajalah yang menjaga mereka sendiri sambil membantu perniagaan suami saya."

(Puan D)

Pada masa yang sama, kos untuk menghantar ibu bapa saya ke pusat penjagaan swasta terlalu tinggi. Kalau fasiliti kerajaan pula tidak menentu dan perkhidmatannya kadang-kadang tidak mesra dan kondusif membuatkan saya rasa biar saya sajalah yang menjaga mereka sendiri sambil membantu perniagaan suami saya."

(Puan C)

Satu lagi aspek yang diperincikan tentang keluarga adalah peranan suami. Antara yang diketengahkan para peserta adalah peranan suami untuk bekerja, manakala mereka mereka sebagai isteri perlu menyokong kerjaya suami. Seorang peserta berkongsi bagaimana keluarga beliau memutuskan untuk mengutamakan kerjaya suami berbanding kerjayanya sendiri. Beliau memilih untuk berhenti bekerja demi menumpukan kepada pengurusan rumah dan keluarga, sementara suaminya menumpukan sepenuhnya kepada kerjaya dan menjana pendapatan. Suri menzahirkan rasa sukar untuk menguruskan keluarga sekiranya kedua-dua suami dan isteri bekerja sepenuh masa, maka pembahagian tugas ini dapat membantu suami untuk fokus dan produktif dalam kerjaya mereka. Seorang peserta lain turut mengambil pandangan ini dan menceritakan bagaimana beliau berhenti bekerja demi mengikuti suaminya yang berpindah tempat kerja. Perkongsian ini mencerminkan peranan gender tradisional di mana suami mencari rezeki dan keluar bekerja manakala isteri menjaga dan menguruskan keluarga di rumah.

Pasaran Buruh

Selain daripada aspek keluarga, para suri rumah juga mempertimbangkan aspek pasaran buruh yang mungkin membataskan untuk wanita. Para wanita ini yang majoritinya pernah memasuki dunia pekerjaan (12 daripada 13 orang pernah bekerja), berkongsi bahawa ramai memutuskan untuk berhenti kerja disebabkan sukar mengimbangi keperluan di tempat kerja dengan keperluan keluarga. Waktu bekerja yang tetap dan kurang fleksibel menjadi cabaran untuk wanita mengekalkan pekerjaan yang stabil sambil memenuhi keperluan keluarga. Secara tradisinya, tugas mengurus keluarga—terutamanya hal ehwal anak-anak—dipikul oleh wanita. Seorang suri berkongsi bagaimana beliau kerap perlu berhenti seketika daripada bekerja kerana perlu mengambil anaknya yang sakit dari sekolah. Walaupun mereka masih mampu untuk menyelesaikan kerja yang diberikan, para suri berpendapat bahawa masih terdapat stigma atau tanggapan negatif terhadap wanita bekerja yang juga adalah seorang ibu. Mereka dianggap sebagai kurang komited atau kurang berupaya dalam menjalankan tugas berbanding pekerja lelaki apabila mereka berkeluarga.

"Semasa bekerja, saya sering perlu meninggalkan pejabat apabila pihak sekolah memanggil untuk mengatakan anak saya sakit. Ini menjadi cabaran apabila majikan tidak memahami dan saya berdepan tanggapan stigma apabila menjadi wanita bekerjaya dan seorang ibu. Ia merupakan satu perjuangan untuk mengimbangi tanggungjawab ini. Saya perlukan sokongan majikan dan waktu kerja fleksibel."

(Puan G)

"Wanita, terutamanya suri rumah, menghadapi cabaran besar dalam mengimbangi tanggungjawab keluarga dan kerjaya. Walaupun kami bekerja, kami juga tetap memikul tanggungjawab suri rumah. Disebabkan itu, untuk mengimbangi kedua itu menimbulkan dilema. Tetapi saya membuat keputusan untuk tidak bekerja dan fokus kepada tanggungjawab keluarga."

(Puan A)

Selain itu, salah satu isu yang dikupas adalah guna tenaga tidak penuh berkaitan kemahiran (*skills-related underemployment*) yang bermaksud seseorang yang mempunyai pekerjaan yang tidak setara dengan kelayakannya. Seorang suri berkongsi tentang kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti suaminya berpindah ke negeri lain, dan keinginannya untuk terus bekerja terbatas dengan kelayakannya dan keperluan pasaran buruh. Tawaran dan jenis pekerjaan yang ada di pasaran buruh ternyata menjadi faktor penting kepada para wanita untuk bekerja.

"Saya pernah bekerja di... ..Namun, apabila mengikut suami berpindah ke ibu kota kerana kerja, saya jadi buntu. Bidang saya lebih berkaitan dengan alam semula jadi, jadi sukar untuk mencari pekerjaan yang sesuai di sini. Akibatnya, saya kehilangan kerja dan jika diberi peluang untuk bekerja semula, saya perlu bermula dari awal serta menukar bidang."

(Puan B)

Kerja yang mencabar dan memerlukan masa kerja yang panjang turut boleh mempengaruhi tahap kesihatan fizikal dan mental wanita, terutamanya apabila mereka perlu mengimbangi dengan tanggungjawab keluarga. Seorang peserta yang pernah bekerja di syarikat besar negara menceritakan bagaimana beliau perlu berhenti bekerja untuk mengutamakan kesihatannya. Selain itu, seorang peserta menceritakan menghadapi kesukaran untuk mendapatkan kerja kerana statusnya sebagai Orang Kurang Upaya (OKU). Status tersebut menjadi penghalang untuk majikan menerimanya dan beliau terpaksa merahsiakan status OKU untuk bekerja. Semua perkongsian suri-suri ini mengkisahkan bagaimana struktur pasaran kerja memainkan peranan dalam mempengaruhi keputusan mereka sama ada untuk bekerja atau menjadi suri rumah.

Kesimpulan

Perbincangan bersama SRR mendapati bahawa terdapat pelbagai jenis faktor yang mendorong wanita untuk meninggalkan tempat kerja dan menjadi suri rumah. Dua tema besar yang dikupas adalah faktor keluarga dan faktor pasaran buruh. Faktor keluarga menyentuh aspek-aspek seperti keutamaan suri rumah, akses kepada perkhidmatan penjagaan, peranan suami serta pandangan keluarga dan masyarakat. Faktor pasaran buruh pula merangkumi akses kepada kerja, jenis pekerjaan yang ada, serta pandangan majikan terhadap wanita bekerja.

Sesi meja bulat ini mendapati bahawa ramai suri rumah mempunyai keinginan besar untuk kembali bekerja, namun terbatas disebabkan pelbagai jenis kekangan. Dalam usaha meningkatkan penyertaan wanita dalam pasaran buruh, adalah penting untuk memahami keadaan mereka bagi merangka sokongan yang bersesuaian.

Penulisan ini adalah sebahagian dari kajian KRI berkenaan Gender dan Kerja Penjagaan (Gender and Care Work). Rencana seterusnya akan membincangkan sokongan-sokongan yang diperlukan untuk memperkasakan wanita di rumah dan di tempat kerja.

Rujukan

DOSM. 2023. Permintaan data berdasarkan Laporan Survei Tenaga Buruh.” Putrajaya: Jabatan Perangkaan Malaysia.

Hafiz Hafizi Suhaimi and Hawati Abdul Hamid. 2024. Recognising and Rewarding Care Workers. *KRI Working Paper*. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
https://www.krinstitute.org/Working_Paper-@-Recognising_and_Rewarding_Care_Workers.aspx

Hawati Abdul Hamid dan Puteri Marjan Megat Muzafar. 2025. Individual Attributes, Values and the Gender Employment Gap . *KRI Working Paper*. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. https://www.krinstitute.org/Working_Paper-@-Individual_Attributes,_Values_and_the_Gender_Employment_Gap.aspx

ILO. 2024. The Impact of Care Responsibilities on Women’s Labour Force Participation.

Puteri Marjan Megat Muzafar dan Hawati Abdul Hamid. 2025. Gender Gap in the World of Work: Status and Progress. *KRI Working Paper*. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
https://www.krinstitute.org/Working_Paper-@-Gender_Gap_in_the_World_of_Work-;_Status_and_Progress.aspx

Khazanah Research Institute. 2019. Time to Care: Gender Inequality, Unpaid Care Work and Time Use Survey. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
https://www.krinstitute.org/Publications-@-Time_to_Care-;_Gender_Inequality,_Unpaid_Care_Work_and_Time_Use_Survey.aspx