

# Tingkatkan kemahiran, waktu kerja anjal pekerja wanita



Pensyarah Kanan di Jabatan Ekonomi, Fakulti Pemiagaan dan Ekonomi, Universiti Malaya

Oleh Dr Elya Nabila Abdul Bahri  
bhrencana@bh.com.my

**Pembabitan** wanita dalam tenaga kerja profesional di negara ini sudah sampai ke tahap menjawat Gabenor Bank Negara, Ketua Hakim Negara dan pembuat keputusan di Dewan Rakyat, Dewan Negara serta Kabinet, tetapi kedudukannya jika dibandingkan dengan negara ASEAN lain masih rendah.

Dalam kalangan 10 negara ASEAN bagi individu berusia antara 15 hingga 64 tahun pada 2021, Malaysia berada di tangga ke-8 dari segi penyertaan tenaga buruh wanita.

Laos, Kemboja dan Vietnam yang sedikit terkebelakang dari segi pembangunan dan pendidikan, mempunyai penyertaan tenaga kerja wanita lebih tinggi berbanding Malaysia, iaitu masing-masing 74.8, 74.0 serta 69.6 peratus dengan berada di tangga pertama hingga ketiga.

Tahap penyertaan tenaga buruh wanita di Singapura dan Thailand pula hampir sama, iaitu masing-masing 59.4 peratus serta 59 peratus. Kebanyakan tenaga buruh wanita di Laos bekerja di industri pembuatan pakaian manakala majoriti wanita di Kemboja bekerja dalam industri pakaian dan sektor pelancongan.

Pembabitan wanita, tinggi dalam tenaga buruh bagi Vietnam dan Thailand kerana kebanyakan tenaga buruh wanita terbabit dalam sektor pelancongan yang menjadi nadi utama pendapatan negara.

Malah, Indonesia juga memintas Malaysia dari segi penyertaan tenaga buruh wanita kerana negara jiran itu perlahan-lahan menyaksikan menjadi pilihan syarikat gergasi antarabangsa sebagai destinasi pelaburan.

Realitinya, wanita di negara ini masih mendapat hak sewajarnya berbanding negara lain dan dibenarkan menjawat jawatan penting dalam kerajaan berdasarkan merit dan kelayakan, walaupun industri atau sektor terbabit dikuasai lelaki.

Bagaimanapun berdasarkan sumber Parlimen, pembabitan wanita dalam badan pembuat kepu-

tusan seperti Dewan Negara dan Dewan Rakyat serta menjawat menteri dan timbalan menteri agak rendah sekitar 20 peratus sahaja sejak 2019 hingga 2022.

Antara faktor penyertaan wanita rendah dalam pasaran buruh disebabkan persaingan dengan tenaga kerja asing, terutama pekerjaan separa mahir dan berkemahiran rendah. Tambahan pula, kesanggupan buruh asing menerima gaji rendah mendorong majikan mengambil mereka berbanding wanita tempatan, seperti dalam industri pembuatan pakaian, makanan dan pelancongan.

## Kekurangan pekerjaan

Tekanan ekonomi susulan pandemik COVID-19 juga menyebabkan kekurangan pekerjaan dan ketersediaan sokongan institusi menyeluruh menyebabkan pembabitan rendah wanita dalam alam pekerjaan.

Tekanan keseimbangan antara kerjaya dengan hidup ketika kawalan pergerakan penuh dalam tempoh pandemik juga menyebabkan wanita cenderung berada di luar pasaran buruh, sama ada berhenti kerja sukarela atau dibuang, tidak kembali bekerja semula, selain tidak mencari pekerjaan selepas tamat pengajian.

Malah, ramai wanita beralih kepada sumber pen-

dapatan bukan berteraskan majikan seperti menjalankan perniagaan dalam talian dan ekonomi gig yang pendapatan diperoleh melebihi gaji minimum ditetapkan kerajaan.

Antara pemacu penyertaan buruh wanita, termasuk infrastruktur lebih baik, hak pekerja lebih sama rata, kadar perkahwinan rendah dalam kalangan remaja dan ketersediaan serta kemampuan penjagaan kanak-kanak, selain sikap budaya masyarakat mempengaruhi pembabitan wanita dalam tenaga kerja.

Pekerjaan berasaskan rutin bagi pekerja wanita berkemahiran rendah juga menjejaskan penyertaan tenaga buruh golongan itu kerana pekerjaan diambil alih teknologi automasi. Justeru, latihan peningkatan kemahiran lebih tinggi adalah perlu sejajar keperluan Revolusi Industri 4.0 (IR4.0).

Bagi menangani situasi ini, sistem pekerjaan membenarkan jam bekerja fleksibel dapat menarik minat penyertaan buruh wanita. Selain itu, hari bekerja fleksibel membenarkan wanita bekerja dari rumah juga boleh menjadi alternatif.

Dasar mesra keluarga memainkan peranan positif disesuaikan untuk menangani kekangan khusus dihadapi wanita dalam tenaga kerja seperti perlindungan bersalin, penjagaan anak dan pekerjaan sambilan.



Peningkatan kemahiran lebih tinggi wajar diberi kepada pekerja wanita sejajar keperluan IR4.0

(Foto hiasan)