



Faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender di Malaysia: Satu ilustrasi mikro

Noor Rahamah Hj Abu Bakar¹

¹Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Noor Rahamah Hj Abu Bakar (email: rahamah@ukm.my)

Abstrak

Dua jenis segregasi pekerjaan berlaku, iaitu segregasi mendatar dan menegak. Segregasi pekerjaan secara mendatar merujuk kepada keadaan apabila wanita dan lelaki bekerja dalam jenis industri yang berbeza. Segregasi pekerjaan secara menegak pula merujuk kepada situasi apabila kaum lelaki selalunya memegang jawatan yang lebih tinggi dan kaum wanita pula bekerja dalam jenis pekerjaan yang berjawatan rendah dalam industri yang sama. Data statistik semasa menunjukkan bahawa terdapat perubahan dalam segregasi pekerjaan di Malaysia. Objektif makalah ini adalah untuk membincangkan faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender. Data sekunder dan primer digunakan untuk mendapatkan maklumat yang berkaitan. Sumber data sekunder adalah Banci Penduduk dan Perumahan dan Buletin Perangkaan Sosial yang dikeluarkan oleh Jabatan Perangkaan. Untuk mendapatkan data primer, kajian fokus awal dilakukan ke atas 120 buah keluarga. Kaedah persampelan bertujuan digunakan untuk mendapat responden. Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender adalah pendidikan formal dan latihan, pembahagian pekerjaan dalam isi rumah, budaya masyarakat tempatan, keadaan kerja, kemudahan di tempat kerja yang kurang mesra wanita, dan keutamaan individu. Makalah ini merumuskan tiga cara bagi membolehkan pekerja wanita memperluaskan bidang pekerjaan yang ingin diceburi dan pada masa yang sama dapat mengurangkan berlakunya pembahagian pekerjaan mengikut gender, iaitu mewujudkan peraturan-peraturan di tempat kerja yang "mesra wanita", pengorganisasian semula kerja, dan memperbaiki dasar pendidikan dan latihan.

Katakunci: mesra wanita, pembahagian pekerjaan, pengorganisasian semula kerja, segregasi pekerjaan, segregasi mendatar, segregasi menegak

Factors influencing gendered occupational segregation in Malaysia: A micro illustration

Abstract

In many developing countries, occupational segregation by gender is a topic that is much discussed but little properly investigated. In Malaysia, secondary sources of data such as the Population and Housing Census reports and Social Statistics bulletins of the Malaysian Statistics Department do show that there have been some changes in the general trends of occupational segregation in the country but factual details of occupational segregation based on gender are rather scanty. This paper seeks to throw some lights on this subject of gendered occupational segregation by presenting findings of a micro study conducted in the village of Kampung Batu 8, in the District of Seremban, Negeri Sembilan involving a sample of 120 families. Analyses of the primary data had pointed to the effective influence of six main factors of gendered occupational segregation, namely, formal education and training, division of work in the household, local culture, working conditions, facilities at the work place that were not very woman friendly, and individual preferences. The micro findings lead to the conclusion of three ways whereby not only working women may be empowered to widen their career paths but also that the division of work by gender may be

simultaneously reduced. These are the introduction of more woman friendly procedures at the work place, the re-organization of work that seeks to demolish traditional identification of occupations with gender, and the improvement of the education and training policies that would enable women to climb the occupational ladder.

Keywords: division of work, horizontal segregation, occupational segregation, re-organization of work, vertical segregation, woman friendly

Pendahuluan

Tumpuan pekerja wanita dan lelaki adalah berbeza mengikut jenis industri dan kategori pekerjaan. Data makro menunjukkan bahawa pada tahun 2005 pekerja wanita bertumpu dalam industri perkhidmatan masyarakat, sosial & persendirian, dan kewangan, insurans & perkhidmatan perniagaan hartanah sementara pekerja lelaki dalam industri perlombongan & kuari, dan pembinaan. Jika diteliti daripada sudut kategori pekerjaan pula, pekerja wanita bertumpu dalam bidang perkeranian dan profesional seperti guru dan jururawat sementara pekerja lelaki dalam bidang pekerjaan pentadbiran & pengurusan, dan pertanian. Pada peringkat mikro pula, penelitian dibuat mengenai pandangan wanita terhadap pekerjaan yang sesuai dilakukan oleh mereka. Dapatan kajian makro ada persamaan dengan maklumat mikro iaitu, pekerjaan yang cenderung dilakukan oleh wanita adalah sebagai pendidik, doktor dan kerani. Namun begitu data makro menunjukkan bahawa segregasi pekerjaan secara mendatar dan menegak masih lagi wujud di Malaysia. Makalah ini cuba menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender.

Metodologi dan kawasan kajian

Kajian ini melibatkan pengumpulan data dan analisis pada dua peringkat, iaitu makro dan mikro. Pengumpulan data sekunder adalah dari Banci Penduduk dan Perumahan terbitan Jabatan Perangkaan bagi tahun 1970, 1980, 1991 dan 2003. Hanya Banci Penduduk dan Perumahan yang dapat memberikan maklumat bagi jangka masa panjang tentang perubahan corak taburan pekerjaan mengikut gender. Pada peringkat makro ini, data dan maklumat dihimpunkan untuk melihat corak taburan pekerjaan mengikut gender dalam industri dan kategori pekerjaan utama. Di peringkat mikro pula, satu survei dijalankan di kampung Batu 8 Mukim Labu, Daerah Seremban, Negeri Sembilan untuk mendapatkan data primer (Rajah 1). Bagi pemilihan sampel, kaedah persampelan bertujuan digunakan. Pemilihan responden sebanyak 120 buah keluarga telah ditetapkan pada peringkat awal. Ini bersamaan dengan 10 peratus daripada populasi kawasan kajian seramai 1155 orang penduduk. Keluarga yang dipilih merangkumi unit keluarga yang mempunyai tiga generasi tidak kira sama ada keluarga nukleus atau lanjutan. Generasi kedua dipilih sebagai sampel utama mengikut pencapaian pelajaran tertinggi diperolehi. Semua keluarga yang dipilih menggunakan teknik 'snowball'. Pengkaji bertanya kepada mereka yang dikenali sebagai perujuk supaya dapat mencadangkan kenalan mereka yang memenuhi ciri-ciri yang ditetapkan untuk menjadi responden. Selain daripada soalselidik, temubual secara langsung dengan responden dilakukan untuk mendapatkan maklumat yang jelas dan tepat. Data sekunder yang diperolehi dari Jabatan Perangkaan dan data primer daripada kerja lapangan dianalisis menggunakan kaedah manual. Statistik deskriptif juga digunakan untuk memenuhi tujuan makalah ini.



Rajah 1: Kawasan Kajian

Hasil kajian

Maklumat dan data yang diperolehi daripada data makro dan kajian mikro menunjukkan bahawa terdapat enam faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender, iaitu (i) pendidikan formal dan latihan, (ii) pembahagian kerja dalam isi rumah, (iii) budaya masyarakat Melayu tempatan, (iv) keadaan kerja, (v) kemudahan di tempat kerja yang tidak “mesra wanita” dan (vi) keutamaan individu dari segi citarasa, keutamaan dan bakat.

Pendidikan formal dan latihan

Faktor pendidikan dan latihan telah menjelaskan tentang perbezaan dari segi aliran pengajian yang dipilih mengikut gender. Wanita dan lelaki diberi peluang pendidikan formal yang sama tetapi

wanita memperoleh pengalaman kerja yang rendah kerana mereka memiliki tempoh kerja dalam pasaran buruh yang berkurangan daripada pekerja lelaki (Joseph 1983). Oleh yang demikian, pekerja wanita memperoleh gaji yang lebih rendah. Keputusan yang dibuat oleh wanita untuk tidak bekerja secara berterusan dalam pasaran buruh adalah disebabkan oleh pandangan masyarakat mengenai tanggungjawab wanita terhadap keluarga. Wanita memperoleh kebiasaan dan kepercayaan mengenai peranan mereka yang lebih bertanggungjawab kepada keluarga, khususnya menjaga anak-anak yang masih kecil. Terdapat seorang responden daripada generasi kedua yang pernah mengambil cuti panjang dalam tempoh bekerja bagi menjaga anak yang dimasukkan ke hospital. Anak-anak merasa lebih selesa jikalau dijaga oleh ibu berbanding dengan bapa atau ahli keluarga lain (Noor Rahamah 2009). Oleh itu, pekerjaan dalam sektor sekunder yang bergaji rendah dan berada di hierarki bawah dalam sesebuah organisasi adalah sesuai dengan wanita yang bercadang untuk tidak bekerja secara berterusan dalam pasaran buruh.

Tahap pendidikan yang dicapai mengikut gender hampir sama tetapi wanita mempunyai modal manusia yang berkurangan dari segi pengalaman kerja kerana mereka mempunyai tempoh kerja yang berkurangan daripada lelaki (Blau & Jusenius 1976). Kerana itu kualiti tenaga kerja yang dibekalkan adalah berbeza disebabkan corak taburan pasaran buruh yang berbeza. Wanita menyertai pekerjaan yang memerlukan pengalaman kerja yang sedikit atau tiada langsung seperti pembantu rumah, tukang masak dan pelayan restoran. Golongan wanita menjangkakan akan menghadapi tanggungjawab terhadap keperluan keluarga. Dengan itu, mereka menyertai pekerjaan yang tidak mendatangkan kerugian jikalau berhenti daripada bekerja pada bila-bila masa. Kesan daripada tindakan tersebut wanita yang menjangkakan akan berhenti untuk sementara waktu daripada menyertai pasaran buruh bagi menjaga anak-anak menghadkan pelaburan modal manusianya.

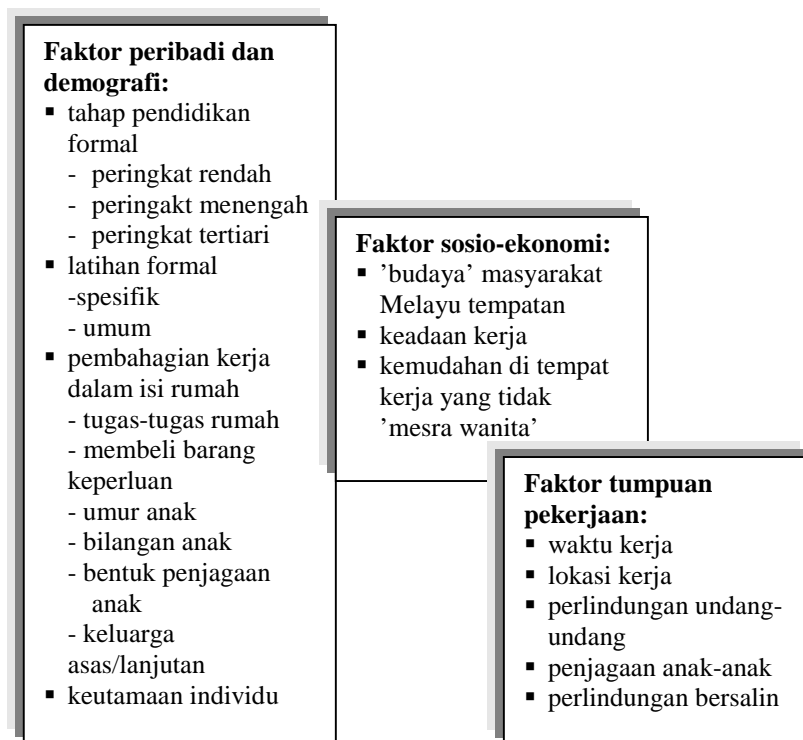
Pada pendapat penulis, pekerja wanita dan lelaki memerlukan jumlah dan jenis kemahiran yang berbeza. Dari segi kemahiran umpamanya, pekerja wanita dan juga lelaki memerlukan program latihan umum yang panjang seperti jururawat dan arkitek. Selain daripada itu, terdapat juga pekerjaan yang memerlukan latihan khusus-firma seperti kesetiausahaan syarikat dan pembantu tadbiran. Namun ada juga pekerjaan yang diceburi oleh kedua-dua golongan gender ini memerlukan hanya sedikit kemahiran seperti kerja pelayan dan pencuci bangunan. Isunya di sini adalah wanita dan lelaki yang menyertai pekerjaan, mempunyai kemahiran tersendiri dan terdapat sebahagian pekerjaan yang lebih sesuai untuk wanita sahaja. Bagi menjelaskan isu ini, responden yang ditemubual menyatakan bahawa mereka mempunyai kemahiran rendah dan menyertai pekerjaan kerana untuk menambahkan pendapatan keluarga. Di samping itu mereka terdiri daripada golongan miskin yang tidak mempunyai wang yang cukup bagi membiayai yuran pengajian dan mengikuti latihan kemahiran. Huraian yang dilakukan menjelaskan bahawa pendidikan formal, latihan dan pengalaman kerja amat penting untuk mendapatkan pekerjaan seperti mana yang diterangkan oleh Becker (1975) dalam teori modal manusia tetapi aliran pengajian yang dipilih khusus pada peringkat menengah atas mempengaruhi corak pemilihan pekerjaan.

Selain daripada faktor pendidikan formal dan latihan yang diutarakan oleh Walby (1988), terdapat juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi segregasi pekerjaan hasil daripada dapatan kajian di peringkat mikro. Faktor-faktor tersebut ialah pembahagian kerja dalam isi rumah, "budaya" masyarakat Melayu tempatan, keadaan kerja, kemudahan di tempat kerja yang tidak "mesra wanita", dan keutamaan individu kepada citarasa, keutamaan dan bakat (Rajah 2).

Pembahagian kerja dalam isi rumah

Masalah yang dialami oleh wanita dalam pasaran buruh dapat dilihat daripada tanggungjawab terhadap kerja rumah dan juga penjagaan anak-anak. Ideologi ini sangat mempengaruhi jenis kerja yang sesuai diceburi oleh wanita dan juga keupayaan mereka untuk menyertai pekerjaan dalam sektor moden. Tambahan lagi, tahap dan jenis pendidikan yang diterima juga ditentukan oleh peranan masa depan mereka sebagai ibu dan isteri. Bagi ibu yang bekerja, dua masalah asas dapat dikenalpasti, iaitu, pertama adalah penjagaan anak-anak semasa mereka keluar bekerja dan kedua adalah "syif kedua" yang mereka hadapi apabila pulang ke rumah selepas bekerja apabila mereka harus melakukan tugas-tugas rumah.

Kajian mikro menunjukkan bahawa wanita yang bekerja bergantung kepada ibu, ibu mentua dan rakan-rakan untuk menjaga anak-anak mereka semasa waktu bekerja (Jadual 1). Hanya seorang responden generasi ketiga yang mendapat bantuan pembantu rumah, dan masih duduk



Rajah 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tumpuan wanita dalam pekerjaan tertentu

sebumbung dengan ibu bapa beliau. Seramai 10 orang responden daripada generasi kedua yang bekerja menghantar anak-anak yang masih kecil ke rumah ibu yang berdekatan. Data mikro juga menunjukkan 40 orang responden daripada generasi ketiga mendapat bantuan daripada pembantu rumah, ibu mentua dan rakan-rakan untuk menjaga anak-anak semasa mereka dan suami keluar bekerja.

Jadual 1. Penjagaan anak-anak bagi ibu yang bekerja mengikut generasi (n=60)

Penjagaan	generasi 1		generasi 2		generasi 3	
	bil.	%	bil.	%	bil.	%
Ibu	-	-	10	50.0	-	-
Ibu mentua	-	-	-	-	10	25.0
Pembantu rumah	-	-	10	50.0	10	25.0
Rakan	-	-	-	-	20	50.0
Jumlah	-	-	20	100.0	40	100.0

Apabila menemubual beberapa orang responden generasi pertama, mereka menyatakan lebih selesa memilih untuk menjaga cucu daripada diberikan kepada pembantu rumah atau dihantar ke tadika atau taska. Seramai 20 orang responden generasi ketiga pula menyatakan bahawa mereka lebih mempercayai anak-anak dijaga oleh rakan daripada dihantar ke taman asuhan kanak-kanak. Taman asuhan mengambil bilangan kanak-kanak yang ramai dan asuhan secara individu tidak boleh dibuat dengan baik. Secara umumnya didapati bahawa perubahan dalam struktur keluarga dan corak pekerjaan wanita memberi sokongan kepada ahli keluarga terdekat untuk menjaga anak-anak dan ini dapat membantu ibu yang ingin menyertai pekerjaan formal.

Bagaimana dengan bantuan daripada suami? Data empirikal menunjukkan bahawa suami melakukan sedikit sahaja tugas-tugas rumah, sementara pada masa yang sama menambahkan lagi beban tugas rumah kepada isteri seperti mengemas rumah. Walau bagaimanapun, terdapat tanda-tanda perubahan sikap dalam keluarga asas. Kaum lelaki kini mahu membantu isteri mereka melakukan tugas-tugas rumah seperti membasuh pakaian, membasuh pinggan-mangkuk dan mengemas rumah, di mana bantuan alternatif daripada ahli keluarga wanita lain tidak dapat diperolehi (Noor Rahamah & Mohd. Yusof 2009). Dapatan kajian menunjukkan terdapat 30 orang responden, masing-masing 20 daripada generasi kedua dan 10 orang daripada generasi ketiga yang mendapat bantuan suami dalam mengerjakan tugas-tugas rumah. Umpamanya, suami salah seorang responden generasi kedua adalah seorang pesara yang dahulunya bekerja sebagai kerani dan seorang jurutera sementara suami responden generasi ketiga pula bekerja sebagai seorang akauntan. Sehubungan dengan itu, keupayaan wanita menyertai pekerjaan bergaji tertakluk kepada adanya kemudahan untuk menjaga anak-anak mereka dan juga sikap suami terhadap tanggungjawab isteri.

Sudah menjadi amalan masyarakat di Malaysia melihat kaum lelaki sebagai ketua isi rumah dan bertanggungjawab memberi nafkah kepada keluarganya. Dengan ini wanita dilihat bergantung kepada suami, tinggal di rumah menguruskan rumahtangga dan menjaga anak-anak. Menurut responden dalam kajian ini yang terdiri daripada generasi pertama, mereka tidak perlu melibatkan diri dalam pekerjaan formal kerana sudah berumahtangga. Maksudnya di sini, mereka sudah ada suami untuk menanggung mereka. Pandangan terhadap suami sebagai pencari nafkah untuk keluarga disangkal oleh beberapa orang responden daripada generasi ketiga. Salah seorang daripada responden yang bekerja sebagai juruaudit dan mempunyai suami yang bekerja sebagai pegawai penaksir berpendapat bahawa wanita juga mempunyai kewajipan terhadap keluarganya. Wanita bekerja sama ada yang belum berkahwin atau sudah berkahwin memberi sumbangan kepada keluarga mereka (Jadual 2). Secara tidak langsung sumbangan ini akan meningkatkan taraf hidup keluarga mereka. Mitos yang mengatakan tugas wanita di rumah dan suami mencari nafkah, pada era sekarang kurang sesuai kerana ia boleh mempengaruhi dasar buruh kerajaan dan juga keputusan keluarga terhadap pendidikan dan latihan. Kajian mikro juga menunjukkan bahawa kaum wanita berpegang kuat kepada pepatah Melayu, “sediakan payung sebelum hujan”. Mereka

**Jadual 2. Penggunaan pendapatan bulanan responden yang pernah dan masih bekerja*
 (n=54)**

	generasi 1 n=1	generasi 2 n=26	generasi 3 n=27
Sumbangan kpd. Keluarga	-	18	16
Belanja untuk diri sendiri	-	11	12
Perbelanjaan pengangkutan	-	11	6
Simpanan	-	22	12
Bayaran pinjaman pelajaran	-	-	3
Perbelanjaan dapur/harian	-	3	3
Perbelanjaan untuk anak	-	-	3
Tiada jawapan	1	3	-

Nota: * jawapan lebih daripada satu

menyimpan sebahagian daripada pendapatan untuk menghadapi masa susah yang tidak boleh dijangkakan. Di samping itu, kos perbelanjaan persekolahan anak-anak yang tinggi menimbulkan kesedaran bagi kaum wanita untuk bekerja bagi menambahkan pendapatan keluarga.

Daripada sudut yang lain pula mengenai pembahagian kerja dalam isi rumah, tugas-tugas yang selalu dilakukan di rumah mempengaruhi jenis kerja yang dipilih dalam pasaran buruh. Di peringkat awal lagi ibu bapa telah menunjukkan sikap yang berbeza terhadap peranan anak perempuan dan anak lelaki dalam melakukan tugas-tugas rumah. Menurut beberapa orang responden daripada generasi kedua, mereka telah mendidik anak perempuannya yang berumur tujuh tahun bagaimana hendak memasak, membasuh pakaian, membasuh pinggan-mangkuk, mengemas rumah dan menjaga adik-adik yang masih kecil. Lain pula keadaannya bagi anak

lelaki. Pada peringkat umur yang sama anak lelaki pula sibuk bermain bola dengan rakan-rakannya. Pandangan yang berbeza ditunjukkan oleh ibu bapa terhadap peranan anak perempuan dan anak lelaki berterusan sehingga pada masa pemilihan jenis pekerjaan yang sesuai bagi mereka. Ibu bapa melihat pekerjaan yang sesuai untuk anak perempuan adalah pekerjaan yang mempunyai hubung kait dengan tugas yang dilakukan di rumah. Pandangan yang berbentuk stereotaip harus dikikis supaya pembahagian pekerjaan mengikut gender dapat dikurangkan.

“Budaya” masyarakat Melayu tempatan

Faktor “budaya” dalam konteks ini merujuk kepada norma masyarakat itu sendiri. Enam belas orang responden yang pernah dan masih bekerja menjelaskan bahawa pekerja wanita Melayu tidak boleh berinteraksi dengan pekerja lelaki yang tidak mempunyai hubungan kekeluargaan. Sebab lain yang menghalang pergerakan wanita dalam pekerjaan tertentu berkait dengan peranan wanita dalam melahirkan anak dan mengikut pandangan tradisi masyarakat sekeliling. Kajian makro mendapati bahawa wanita lebih cenderung menyertai pekerjaan dalam bidang kemanusiaan atau sains sosial disebabkan pendedahan mereka sejak kecil dalam bidang mengenai kehidupan (Aminah Ahmad, 2000).

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kaum wanita juga memberikan mereka gaji yang rendah. Oleh yang demikian, mereka terpaksa bekerja keras dengan bekerja lebih masa untuk mendapatkan imbuhan. Tumpuan yang terhad terhadap tugas-tugas rumah membuatkan keluarga menderita. Anak-anak tidak dapat bernesra dengan ibu mereka dan mereka tidak ada ruang untuk menyuarakan masalah yang dihadapi. Pandangan umum masyarakat juga menunjukkan bahawa wanita lebih sesuai berada di rumah sahaja. Keadaan ini amat merugikan kaum wanita terutama yang miskin berbanding dengan mereka dalam kelas pertengahan. Statistik menunjukkan bahawa pendapatan garis kemiskinan sebulan bagi setiap isi rumah di Malaysia pada tahun 2004 adalah sebanyak RM691. Pendapatan suami sebagai “pencari nafkah” tidak mencukupi untuk menyara keluarga. Pendapatan purata isi rumah pula adalah sebanyak RM 3,249 bagi tempoh yang sama (Malaysia 2006). Oleh yang demikian, satu perubahan pandangan harus wujud yang boleh menyokong dan memberi keyakinan kepada wanita untuk keluar bekerja, sekurang-kurangnya dapat membantu penghidupan keluarga bagi meningkatkan kualiti hidup.

Keadaan kerja

Berkaitan dengan waktu bekerja pejabat, berdasarkan piawaian antarabangsa adalah tidak melebihi empat puluh lapan jam satu minggu. Bagi wanita yang bekerja, mereka terpaksa membahagikan antara waktu bekerja dengan waktu menguruskan tugas-tugas rumah tangga, seperti mengasuh anak-anak dan tugas-tugas rumah. Dua tugas ini membebankan wanita yang bekerja. Sebab itu ramai wanita memilih pekerjaan yang memberi keselesaan kepada mereka seperti waktu kerja yang tetap, lokasi dan peraturan kerja yang mudah. Hal ini dapat dilihat seperti penjelasan berikut.

Hasil kajian mikro menunjukkan bahawa seramai 53 orang daripada 54 orang responden yang pernah dan masih bekerja memilih pekerjaan yang mempunyai waktu kerja yang tetap dan menurut piawai, iaitu, waktu bekerja selama lapan jam sehari. Lokasi kerja juga menjadi faktor penting apabila ingin melibatkan diri dalam pekerjaan formal. Separuh daripada responden yang pernah dan masih bekerja memilih pekerjaan yang berada dalam lingkungan lima batu dari tempat kediaman.

Satu lagi aspek yang mempunyai implikasi penting bagi wanita bekerja adalah perlindungan undang-undang. Ini termasuk peraturan-peraturan kerja yang melarang wanita bekerja dalam industri pada waktu malam, kerja-kerja yang melibatkan mengangkat barang yang berat atau lain-lain kerja yang dianggap merbahaya kepada kesihatan. Peraturan-peraturan ini adalah mengikut Akta Kerja, 1955 (Akta 265). Sungguhpun seksyen 34 Akta Kerja 1955 menyatakan bahawa salah bagi seorang pekerja wanita bekerja antara pukul 10.00 malam dan pukul 5.00 pagi dalam satu industri, namun Menteri boleh mengecualikan seorang pekerja wanita daripada sekatan-sekatan sedemikian. Sebagai contoh, di bawah peraturan-peraturan kerja (mengambil bekerja wanita) konduktor wanita, 1958, seorang pekerja wanita boleh bekerja di antara pukul 10.00 malam dan pukul 1.00 pagi pada hari yang berikutnya. Peraturan-peraturan bagi wanita bekerja mengikut syif yang digubal pada tahun 1970 sebagaimana yang diluluskan oleh Menteri, mereka

boleh bekerja di mana-mana industri yang menjalankan sekurang-kurangnya dua syif sehari, iaitu pada sebelah siang antara 9.00 pagi hingga 5.00 petang dan pada sebelah malam antara 10.00 malam hingga 5.00 pagi.

Selain daripada itu, setiap pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin untuk tempoh selama enam puluh hari berturut-turut bagi setiap kali bersalin dan layak memperolehi sebanyak lima kali sepanjang tempoh perkhidmatan. Cuti dan elaun bersalin dibayar sepenuhnya oleh majikan. Mengikut Akta Kerja, seorang wanita boleh memulakan cuti bersalin dalam masa 30 hari sebelum bersalin. Namun begitu, seorang wanita boleh meminta memulakan cuti bersalin pada sebarang masa dalam tempoh 14 hari sebelum bersalin jika mendapat kelulusan doktor.

Kemudahan di tempat kerja yang tidak “mesra wanita”

Kemudahan di tempat kerja yang bersifat “mesra wanita” seperti menyediakan kemudahan pusat penjagaan bayi dan kanak-kanak dan tempoh cuti bersalin yang sesuai adalah penting bagi membolehkan wanita bekerja dengan tenang. Peningkatan bilangan pekerja wanita yang mempunyai anak yang masih kecil dan kesedaran ibu bapa tentang pentingnya peringkat prasekolah, maka kemudahan dan perkhidmatan penjagaan anak-anak adalah perlu. Dapatan daripada kajian mikro menunjukkan bahawa wanita yang bekerja bergantung kepada ibu, ibu mertua, pembantu rumah dan rakan-rakan untuk menjaga anak-anak mereka semasa waktu bekerja. Mereka rasa tidak selesa untuk menghantar anak-anak ke TASKA atau TADIKA yang dikendalikan oleh pihak swasta di kawasan perumahan dan terletak jauh dari tempat kerja. Oleh yang demikian, adalah lebih wajar jikalau TASKA dan TADIKA dibina berhampiran dengan tempat kerja dan dikendalikan oleh pihak majikan sendiri. Ini dapat memberi kemudahan kepada ibu bapa memantau keadaan anak masing-masing pada waktu rehat dan dapat membenteras perasaan tidak tenang berkaitan dengan kesejahteraan anak-anak.

Selain daripada kemudahan penjagaan anak-anak, perlindungan bersalin juga menjadi perkara penting bagi ibu bapa yang bekerja. Menurut Akta Kerja 1955, setiap pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin untuk tempoh tidak kurang daripada 60 hari (8 minggu) berturut-turut, namun didapati tempoh cuti bersalin di Malaysia sangat pendek berbanding dengan negara-negara barat seperti Australia (52 minggu), United Kingdom (40 minggu) dan Norway (28 minggu) (Organisation for Economic Co-operation and Development 1994). Bagi memudahkan isteri menguruskan diri dan anaknya selepas bersalin, suami diberikan cuti selama tujuh hari. Namun penulis merasakan cuti yang diberikan itu tidak mencukupi.

Keutamaan individu kepada citarasa, keutamaan, dan bakat

Faktor keutamaan individu dalam konteks ini merujuk kepada citarasa, keutamaan dan bakat individu. Pada pendapat penulis, faktor citarasa, keutamaan dan bakat wanita harus diambilkira seperti mana yang terdapat dalam kajian ini dan juga seperti yang telah diperkatakan oleh Blau dan Jusenius (1976), Sinclair (1991) serta Walby (1997). Sebagai contoh, seorang wanita memilih pekerjaan A yang memberikan gaji yang lebih rendah daripada pekerjaan B kerana beliau suka dan berminat dengan pekerjaan A. Masyarakat secara umum tidak menghadkan kebebasan wanita untuk membuat keputusan mereka sendiri. Keputusan wanita untuk menjadi seorang setiausaha atau jururawat dan bukan sebagai juruukur dan ahli teknologi dilihat sebagai keutamaan peribadi. Huraian ini jelas dapat dibuktikan dalam kajian mikro di mana sebanyak 37.5 peratus responden menyatakan bahawa mereka memilih pekerjaan tertentu kerana suka terhadap pekerjaan tersebut. Faktor citarasa ini boleh juga mencerminkan proses sosialisasi wanita.

Kajian di peringkat mikro juga mendapati bahawa ramai kaum wanita berada dalam kategori pekerjaan bergaji rendah dan melakukan pekerjaan yang tidak mahir seperti pekerjaan perkeranian dan perkhidmatan. Keadaan yang berlaku ini jelas dihuraikan dalam teori pasaran buruh dual yang diperkenalkan oleh Barron dan Norris pada tahun 1976. Menurut teori ini, pekerja wanita selalu berada dalam sektor sekunder yang memberikan gaji yang rendah, bertumpu dalam pekerjaan tidak mahir dan akan diberhentikan dahulu daripada pekerja lelaki. Kaum wanita lebih suka melakukan pekerjaan yang mana mereka boleh memohon untuk berhenti kerja pada bila-bila masa. Mereka memilih pekerjaan seperti jurutengkas, jurutaip dan pembantu rumah. Pekerja lelaki pula bertumpu dalam sektor primer, iaitu memilih pekerjaan yang memerlukan

kemahiran, bergaji tinggi dan berpeluang untuk maju dalam kerjaya seperti arkitek, jurutera, juruukur, pengurus dan penyelia ladang.

Kesimpulan

Perbincangan dalam makalah ini berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender. Pendidikan formal dan latihan kerja yang diperolehi oleh seorang wanita adalah penting bagi menentukan tumpuan mereka dalam jenis pekerjaan tertentu. Bagaimanapun, gagasan ini harus menyentuh mengenai pendidikan peringkat awalan dan juga di peringkat lanjutan. Dapatan daripada kajian ini menunjukkan bahawa pendidikan di kedua-dua peringkat amat penting apabila hendak membincangkan mengenai modal manusia dalam pasaran buruh. Bilangan wanita dalam pasaran buruh pada tahun 2005 sudah meningkat berbanding dengan 45 tahun yang lalu. Pencapaian wanita dalam bidang pendidikan sudah meningkat dan membolehkan mereka memasuki bidang pekerjaan tertentu. Namun pendidikan formal dan latihan kerja yang diperolehi tidak mencukupi untuk menjelaskan dengan tepatnya tentang kenapa wanita bertumpu dalam pekerjaan tertentu walaupun pencapaian mereka dari segi pendidikan adalah hampir sama dengan kaum lelaki.

Mengapa hal ini terjadi? Jika meneliti teori pasaran buruh dual oleh Barron dan Norris ada menjelaskan tentang tumpuan pekerja wanita kepada sektor sekunder dan pekerja lelaki kepada sektor primer. Pekerja wanita diberikan gaji yang rendah dan melakukan kerja-kerja yang tidak memerlukan kemahiran. Kelayakan asas kemasukan dalam bidang pekerjaan sekadar pendidikan formal. Untuk membolehkan kaum wanita berada di peringkat yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi atau dapat melakukan pekerjaan dalam sektor primer, mereka mesti sanggup menghadiri latihan yang berkaitan dengan tugas mereka. Dengan tahap pendidikan yang rendah diperolehi oleh wanita, serta tidak berminat untuk memperolehi latihan kerja dan mempunyai minat yang rendah untuk memperolehi gaji yang lebih tinggi menyebabkan mereka melakukan kerja yang berstatus rendah.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa selain daripada faktor pendidikan formal dan latihan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi segregasi pembahagian pekerjaan mengikut gender. Kajian mikro menunjukkan bahawa faktor pembahagian kerja dalam isi rumah, "budaya" masyarakat Melayu tempatan, keadaan kerja, kemudahan di tempat kerja yang tidak "mesra wanita", dan keutamaan individu mempengaruhi tumpuan wanita dalam jenis pekerjaan tertentu. Ada tiga cara bagi membolehkan pekerja wanita memperluaskan bidang yang ingin diceburi dan pada masa yang sama dapat mengurangkan berlakunya pembahagian pekerjaan mengikut gender, iaitu mewujudkan peraturan-peraturan di tempat kerja yang "mesra wanita", pengorganisasian semula kerja, dan memperbaiki dasar pendidikan dan latihan.

Rujukan

- Aminah Ahmad (2000) The participation of Malaysian women in education: the post-independence era. Kertas kerja The 16th Conference of the International Association of Historians of Asia. Kota Kinabalu, Sabah, 27-31 Julai.
- Becker GS (1975) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Ed. Ke-2. The University of Chicago Press, Chicago.
- Blau FD, Jusenius CL (1976) Economists' approaches to sex segregation in the labor market: an appraisal. In: Blaxall M, Reagan B (eds) *Women and the workplace: the implications of occupational segregation*, pp.187-188. The University of Chicago Press, Chicago.
- Joseph G (1983) *Women at work: the British experience*. Philip Allan Publishers Limited, Oxford.
- Malaysia (1970) Banci Penduduk dan Perumahan. Jilid 1.
- Malaysia (1980) Banci Penduduk dan Perumahan. Jilid 1 & 2.
- Malaysia (1991a) Rancangan Malaysia Keenam 1991-1995.
- Malaysia (1991b) Banci Penduduk dan Perumahan. Jilid 1 & 2.
- Malaysia (1995) Rancangan Malaysia Ketujuh 1996-2000.

Malaysia (2001) Rancangan Malaysia Kelapan 2001-2005.

Malaysia (2003) Banci Penduduk dan Perumahan: ciri-ciri ekonomi penduduk.

Malaysia (2006) Rancangan Malaysia Kesembilan 2006-2010.

Noor Rahamah Abu Bakar. 2009. Wanita bekerja dan penjagaan anak. Dlm. Aishah@Esah Haji Mohamad, Sulong Mohamad, Zaidah Mustapha & Rokiah Ismail (pnyt.). *Peranan, Hak dan Penyesuaian Hidup Wanita di Malaysia*, hlm. 14-22. Bangi: Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran, FSSK, UKM

Noor Rahamah Abu Bakar & Mohd. Yusof Abdullah. 2009. The sustainability of the dual earner in employment. Dlm. Abdul Samad Hadi, Hassan Ibrahim, Jasni Yaakob, Shahrudin & Abdul Hadi Harman Shah (pnyt.). *Governance for sustainability: Views from the Asia Pacific*, hlm. 257-270. Bangi: LESTARI, UKM

Organisation for Economic Co-operation and Development (1994) *Women and structural change: new perspectives*. OECD, Paris.

Sinclair MT (1991) Women, work and skill: economic theories and feminist perspectives. In: Redcift N, Sinclair MT (eds) *Working women: international perspectives on labour and gender ideology*, pp. 1-24. Routledge, London.

Walby S (1988) Gender segregation at work. The Open University Press, Milton Keynes.

Walby S (1997) *Gender transformations*. Routledge, London.