

Peranan Wanita dalam Pasaran Kerja Fleksibel di Malaysia: Kajian Kes di Sektor Perkhidmatan

Women Role in Flexible Work Market in Malaysia: A Case Study in Services Sector

Doris Padmini Selvaratnam
Kaw Kit Yeng
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Dalam era globalisasi ini, pasaran kerja yang berbentuk secara fleksibel semakin berkembang luas. Sehubungan itu, pengeluar banyak menggaji tenaga buruh wanita yang bekerja secara fleksibel dengan menimbangkan tanggungjawab wanita yang memainkan pelbagai peranan dalam kehidupan. Tambahan pula, tindakan pengeluar sebegini akan dapat membantu dalam mencapai matlamat perniagaannya, iaitu meminimumkan kos input di samping memaksimumkan keuntungannya di pasaran. Penglibatan wanita dalam usaha memberi sumbangan dan perkhidmatan kepada negara bukanlah merupakan satu pengorbanan yang kecil. Banyak perkara yang perlu dijaga oleh mereka untuk menyeimbangkan kehidupannya dari segi keluarga dan kerjaya. Terdapat pelbagai faktor yang mendorong serta menjadi cabaran atau halangan wanita untuk melibatkan diri dalam pasaran kerja fleksibel. Dalam kajian ini, fokus akan diberikan dalam peranan yang dimainkan oleh buruh wanita fleksibel, dengan meninjau cabaran pembahagian masa dan masalah yang dihadapi oleh buruh wanita dalam sepanjang masa di pasaran pekerjaan fleksibel. Seramai seratus (100) responden dari daerah Klang Valley terlibat dalam kajian ini. Kajian ini tertumpu kepada buruh wanita yang bekerja secara fleksibel di sektor perkhidmatan. Data-data akan dikumpul dan diperolehi melalui kaedah soal selidik. Antara faktor yang menggalakkan wanita bekerja fleksibel termasuklah galakan daripada keluarga, memperoleh pendapatan tambahan, mencari pengalaman baru, minat dan sebagainya. Di samping itu, cabaran pembahagian masa yang dihadapi oleh buruh wanita fleksibel adalah tentang pengambilan cuti dan bentuk kerja fleksibel yang diminati mengikut kemampuan serta kebolehan individu manakala masalah yang dihadapi oleh buruh wanita fleksibel terdapatlah diskriminasi upah dan jantina, masalah pengangkutan, keprihatinan daripada majikan dan sebagainya.

Kata Kunci: wanita, perkhidmatan flexible, *work-life balance*

PENGENALAN

Mengikut kajian yang dijalankan oleh Jamilah Ariffin (1981), sektor perkhidmatan banyak menyerap tenaga kerja wanita selain daripada sektor pertanian dan sektor pembuatan. Pada 1990, sejumlah 37.9 peratus wanita yang terlibat dalam sektor perkhidmatan berbanding dengan 29.4 peratus pada 1980 dan 28.9 peratus pada 1970 (Malaysia 1991). Keseluruhannya, penglibatan wanita semakin pesat. Tambahan pula, penggubalan Dasar Wanita Negara (DWN) mencerminkan kesungguhan kerajaan untuk mengoptimalkan potensi kaum wanita dalam pembangunan negara. Dasar ini juga selaras dengan hasrat kerajaan bertujuan untuk mengintegrasikan wanita ke dalam pelbagai sektor pembangunan negara. Integrasi wanita dalam tenaga kerja di Malaysia merupakan satu fenomena baru dalam memenuhi proses pemodenan, kapitalisme dan keperluan tenaga buruh murah. Penyertaan yang menggalakkan guna tenaga membuktikan wanita sekarang sudah bersedia untuk memecah monopoli lelaki.

Sekiranya guna tenaga wanita merupakan sebahagian daripada tenaga buruh tradisional keluarga, iaitu terlibat dengan kerja-kerja rumah dan membantu keluarga ataupun suami di ladang, maka fenomena ini telah berubah seiring dengan pembangunan sektor perindustrian yang banyak menciptakan peluang pekerjaan kepada kaum wanita. Permintaan tenaga kerja yang banyak dipenuhi oleh wanita yang mencari pekerjaan untuk mendapatkan upah bagi memperbaiki taraf hidup keluarga. Namun, terdapat juga sebahagian wanita yang bekerja di luar menginginkan keseimbangan dari segi memainkan dua atau lebih daripada dua watak. Mereka adalah individu yang memainkan peranan sebagai pelajar dan tenaga buruh di pasaran ataupun suri rumah tangga serta isteri yang merupakan juga tenaga buruh di pasaran. Oleh yang demikian, mereka telah memilih untuk melibatkan diri dalam

pasaran kerja yang berjenis fleksibel supaya dapat memiliki masa yang lebih bebas di samping memperoleh pendapatan tambahan.

PASARAN KERJA FLEKSIBEL

Terma “fleksibiliti” membawa maksud sebagai penggunaan oleh individu, organisasi dan masyarakat yang boleh dibincangkan (Peter A. Reilly, 1998). Merujuk kepada Kamus Bahasa Melayu Nusantara, Dewan Bahasa dan Pustaka, fleksibel memberi makna mudah dibengkokkan (mudah lentur) dan mudah menyesuaikan diri tidak kira dari sikap atau keputusan dengan mengikut keadaan baru dan sebagainya. Maka, pasaran kerja fleksibel adalah merujuk kepada waktu kerja yang anjal untuk individu supaya dapat menyesuaikan dirinya dalam menyumbangkan tenaga kerjanya.

Antara jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh pasaran kerja fleksibel adalah seperti kerja sambil pembantu jualan (*promoter*), pekerja telekomunikasi (*teleworking*), penjual insurans dan lain-lain lagi. Menurut Atkinson (1984), berdasarkan strategi yang digunakan dalam perusahaan, terdapat empat jenis fleksibiliti pasar kerja, iaitu:

Fleksibiliti numerik eksternal, merujuk pada kelonggaran mengatur jumlah buruh yang diambil dari pasaran kerja eksternal. Fleksibiliti dapat dicapai melalui kelonggaran meletakkan pekerja dengan sistem sementara (*temporary worker*) atau kontrak atau melalui pelonggaran peraturan-peraturan pengambilan dan pemberhentian tenaga kerja. Dengan kata lain, pelonggaran undang-undang perlindungan tenaga kerja dan pengusaha dapat mengambil atau memberhentikan pekerja tetap sesuai dengan keperluan perusahaan.

Seterusnya, fleksibiliti numerik internal yang sering dikenal dengan istilah fleksibiliti jam kerja atau fleksibiliti sementara. Fleksibiliti ini dicapai melalui kelonggaran pengusaha dalam mengatur jam kerja pekerja di perusahaan. Dalam hal ini termasuk kelonggaran meletakkan pekerja secara separuh waktu, mengatur waktu kerja, bekerja berdasarkan shift (shift malam dan akhir pekan), kelonggaran meluluskan cuti seperti cuti hamil atau melahirkan, kelonggaran dalam mengatur waktu bekerja dan sebagainya.

Begitu juga, fleksibiliti berfungsi atau fleksibiliti organisasi, iaitu kelonggaran buruh untuk berpindah dari satu tugas ke tugas yang lain dalam perusahaan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan persyaratan organisasi. Untuk menyesuaikan terhadap perubahan teknologi dan persyaratan organisasi tersebut, ia juga dapat mencapai perusahaan melalui kegiatan *outsourcing* (iaitu mencabangkan kontrak suatu kegiatan kepada pihak ketiga).

Akhir sekali, fleksibiliti kewangan atau upah dengan tingkat upah yang tidak diputuskan secara bersama. Upah antara pekerja akan lebih seragam. Upah merupakan hasil dari permintaan dan penawaran tenaga kerja yang ditentukan berdasarkan jabatan, beban tugas atau prestasi pekerja.

Selain keempat-empat jenis fleksibiliti tersebut, terdapat sejenis fleksibiliti lain yang dapat meningkatkan kemampuan penyesuaian pasar kerja, iaitu dikenali dengan istilah fleksibiliti lokasi atau fleksibiliti tempat (Wallace, 2003). Ini merujuk kepada kelonggaran pekerja untuk bekerja di luar dari tempat pekerjaannya yang biasa misalnya bekerja di rumah.

SOROTAN KARYA

Wanita yang terlibat dalam pasaran kerja sering menjadi tumpuan daripada para penganalisis di serata dunia. Namun, sejak kebelakangan ini lebih perhatian diberikan terhadap pasaran kerja yang berjenis fleksibel oleh masyarakat di Malaysia. Antara mereka yang pernah membuat kajian tentang isu ini ialah Blake (1980), Peter A. Reilly (1998), Alan Jenkins (1998), Kate Purcell dan John Purcell (1998), Olga Tregaskis, Chris Brewster, Lesley Mayne and Ariane Hegewisch (1998), Paul Sparrow (1998) dan beberapa orang penganalisis lagi.

Penglibatan wanita dalam alam pekerjaan sering dikaitkan dengan taraf pekerjaan yang rendah dan wanita biasanya diberi tugas yang menjemukan dalam pengeluaran sesuatu barang (Blake, 1980). Jenis pekerjaan yang diberikan kepada wanita selalunya merupakan pekerjaan yang berpendapatan rendah, tidak mempunyai kuasa untuk menentukan syarat-syarat pekerjaan dalam organisasi kerja, pekerjaan yang tidak berkehendakan latihan dan tidak mempunyai peluang untuk naik pangkat. Tambahan pula, pekerjaan wanita mampu menghasilkan pendapatan yang membolehkan mereka berdikari dan menentukan nasib mereka sendiri (Heyzer 1988, 3). Peluang pekerjaan dalam industri bagi wanita sekarang walaupun bertaraf rendah tetapi ia adalah lebih baik daripada pekerjaan lain yang sedia ada seperti buruh dalam sektor pertanian dan pembinaan, pembantu rumah dan peniaga-peniaga kecil-kecilan.

Menurut kajian Peter A. Reilly (1998) yang mengenai fleksibiliti untuk individu, organisasi dan masyarakat, beliau berpandangan bahawa cara dan konteks penggunaan istilah “fleksibiliti” yang berbeza kadang-kala akan membawa kepada kesalahfahaman. Pertimbangan atas implikasi pasaran kerja fleksibel telah membawa kepada perbincangan topik terhadap tekanan, motivasi, ketidaktenteraman individu melawan dimensi kolektif di alam pekerjaan yang berpanjangan, dan juga hubungan antara majikan dengan pekerja, serta budaya korporat. Sekiranya bekerja merupakan suatu siri tugas sementara dan upah yang ditawarkan adalah secara fleksibel berdasarkan jam bekerja, maka majikan di pasaran akan menghadapi masalah kewangan yang tidak menentu. Namun begitu, tidak semualah bentuk pekerjaan fleksibel akan membawa kepada kesan negatif terhadap majikan. Guna tenaga yang terpaksa bekerja sambil di Perancis dapat dibandingkan dengan sifat *supply-driven* di Eropah. Bentuk kerja fleksibel ini telah membolehkan kaum wanita di seluruh Eropah dapat masuk dan menyertai pasaran guna tenaga. Fleksibiliti dibuktikan bahawa dapat meningkatkan penggunaan tenaga buruh.

Begitu juga, menurut kata Peter A. Reilly (1998) lagi, keseimbangan fleksibiliti dapat dicapai dengan pertembungan minat yang sama antara majikan dengan pekerja. Sebenarnya, konsep fleksibiliti adalah agak sukar dilakukan kerana pada kebiasaannya, hal ini dianjurkan oleh pemimpin politik, guru perniagaan, dan pengusaha untuk menggerakkan ekonomi pasaran tempatan dan dunia supaya persaingan global akan bertumbuh dengan lebih cepat. Selain itu, bentuk kerja berfleksibel juga dilaksanakan oleh keadaan perniagaan yang berjenis tidak stabil atau bergelojak. Bagi para pekerja, mereka menganggap bahawa konsep fleksibiliti ini adalah keputusan daripada pemotongan upah dan hal ini akan menimbulkan ketidaktenteraman hati pekerja. Sungguhpun begitu, pasaran kerja fleksibel masih dapat dilaksanakan sekiranya majikan di pasaran memahami segala keperluan yang berbeza antara pekerja, terutamanya apabila majikan memahami kebaikan mengambil fleksibiliti pekerja dari golongan wanita. Majikan juga perlulah mengetahui bahawa kepentingan perubahan bentuk tenaga kerja di belakang sesebuah perniagaan. Dengan ini, majikan dapat mengambil pekerja fleksibel kehendaknya berdasarkan konsep-konsep fleksibiliti kerja yang berlainan supaya dapat meningkatkan daya saing perniagaannya di pasaran.

Alan Jenkins (1998) pula menggambarkan bahawa terdapat dua kecenderungan dalam beberapa tahun terakhir yang mendominasi penyebaran fleksibiliti dalam amalan kerja di Perancis. Peningkatan penggunaan kontrak yang tidak selaras dan tatacara waktu kerja (kerja sambil, kerja tetap, kerja sementara, dan jam kerja yang tidak selaras) serta penyebaran penggunaan dan pengurusan sumber manusia dalam bentuk individualisasi (terutama mengaitkan penilaian dan ganjaran) yang disertai dengan fleksibiliti berfungsi di bawah tahap pengurusan.

Sumber dalaman, sumber luaran dan pertumbuhan kumpulan tenaga kerja sebagai suatu strategi kerja yang fleksibel. Dengan bukti data kajian tenaga kerja, wawancara dari senior pengurus sumber manusia dan hasil kajian kes awal daripada wakil tenaga kerja kontrak fleksibel, didapati bahawa pertumbuhan tersebut dalam kontrak tenaga kerja mencerminkan strategi sumber daya manusia semakin berkaitan dengan strategi perniagaan. Senario penggunaan tenaga kerja secara fleksibel di UK semakin meningkat dan pengecilan saiz pekerja bagi organisasi disebabkan masih terdapat banyak penggantian guna tenaga yang berkemahiran di pasaran. Seiring dengan perubahan ini, terdapat peningkatan sebanyak 38 peratus guna tenaga wanita berbanding 25 peratus peningkatan guna tenaga lelaki dalam pekerjaan sementara. Hal ini disimpulkan bahawa, walaupun gambaran yang jauh dari seragam, tren dan kes sokongan membuktikan strategi penggunaan strategik tenaga kerja tersegmentasi antara pengusaha besar telah berkembang kuat pada tahun 1990 dan cenderung terus meningkat pada masa depan (Kate Purcell dan John Purcell, 1998).

Bagi pekerjaan fleksibel di Eropah pula, mereka lebih memberi fokus dalam pembangunan organisasi dengan pola waktu pekerjaan yang berbeza dan kontrak yang pelbagai jenis. Keadaan ini menunjukkan Eropah mempunyai penawaran yang tinggi dalam pekerjaan fleksibel dan jumlahnya akan meningkat dari semasa ke semasa. Pekerjaan sambil yang dilihatkan oleh pengurus sebagai sebuah pekerjaan yang fleksibel, membenarkan individu mempunyai bentuk bekerja yang berlainan berbanding dengan pekerjaan yang tetap, iaitu biasanya mudah disesuaikan oleh individu yang bekerja sambil bagi waktu masa kerja atau waktu hari kerja yang tidak menentu. Keadaan ini muncul apabila seorang pekerja wanita yang sebagai ibu kepada beberapa orang anak yang bersekolah, komitmen untuk masa bekerja hanyalah setelah menghantar anaknya bersekolah dan sebelum menjemput anaknya pulang dari sekolah. Hal ini bermakna tempoh masa untuk pekerja fleksibel ini amat terhad (Olga Tregaskis, Chris Brewster, Lesley Mayne and Ariane Hegewisch, 1998).

Paul Sparrow (1998) dalam kajiannya di Eropah menyatakan bahawa organisasi mengejar fleksibiliti berganda selari dengan pembinaan semula pekerjaan. Pertimbangan bahawa perubahan untuk memandu langkah ke arah fleksibiliti memaksa pihak yang berkenaan untuk memperluaskan konsep tentang hal sebenar yang membawa makna fleksibiliti. Dua pemacu tersebut bergeser dari

pekerjaan berdasarkan struktur kerja dan pembinaan semula daripada proses perniagaan sebagai bayaran lebih kepada kualiti, kos perkhidmatan dan masa. Sebagai akibatnya, pekerja sekarang diharapkan bekerja dengan lebih cerdas dalam bidang yang berpengetahuan operasi, berkolaborasi lebih berkesan dengan orang lain, lebih banyak berurusan dengan pelanggan, dan menyelesaikan lebih masalah. Implikasinya adalah fleksibiliti kontrak harus disertai dengan pelbagai fleksibiliti lain jika keperluan perniagaan harus dipenuhi.

Menurut Nik Safiah Karim (1990), perubahan dalam corak penglibatan wanita dapat dilihat dengan jelas bermula selepas merdeka. Pada awal kemerdekaan tahun 1957 sebahagian besar wanita tertumpu dalam sektor pertanian. Pada awal peringkat pembangunan jumlah wanita yang bertugas sepenuh masa sebagai suri rumah tangga adalah tinggi disebabkan faktor-faktor pertambahan saiz keluarga, kurang pengetahuan untuk melakukan kerja-kerja dalam sektor bukan pertanian. Selain itu, kekurangan pembantu untuk melaksanakan urusan rumah tangga dan penjagaan anak dan juga disebabkan kekurangan peluang pekerjaan dalam sektor tradisional. Apabila sektor perindustrian mula berkembang, tumpuan wanita mula berubah. Pelaksanaan Dasar Ekonomi Baru (DEB) dan perubahan strategi ekonomi daripada industri berbentuk penggantian import kepada industri yang berorientasi eksport telah membuka banyak peluang pekerjaan kepada kaum wanita. Keperluan untuk mencapai objektif menghapuskan kemiskinan dan menyusun semula masyarakat telah menyediakan peluang kepada wanita berpindah ke sektor moden. Industri-industri yang banyak mengambil wanita sebagai pekerja ialah tekstil, elektronik dan pakaian.

Daripada beberapa kajian yang lepas, dapat dibuktikan bahawa pencapaian pendidikan boleh mempengaruhi penglibatan wanita bekerja secara langsung dan tidak langsung. Banyak kajian yang menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang negatif dan signifikan di antara kerjaya dengan pendidikan. Menurut Jordan (1976) pendidikan boleh mengubah perlakuan dan pemikiran wanita seperti meningkatkan umur perkahwinan, menggalakkan sikap positif terhadap perancangan keluarga, mendedahkan wanita kepada suasana bandar dan hidup mewah dan meningkatkan prospek kaum wanita untuk bekerja di luar rumah. Menurut Nor Aini (1996) lagi, guna tenaga wanita semakin penting dalam perkhidmatan kerajaan terutamanya pentadbiran awam, pendidikan dan pertahanan. Walaupun penglibatan wanita dalam sektor perkhidmatan menunjukkan arah yang semakin meningkat, tetapi jenis pekerjaan yang diceburi masih lagi di peringkat rendah. Perkembangan teknologi dalam sektor industri yang lebih menggunakan teknik intensif modal, sedikit sebanyak mempengaruhi sektor perkhidmatan baru. Pekerja wanita juga akan menjadi mangsa pembuang kerja sekiranya sektor ini turut menggunakan teknik penjimatan buruh.

Di Amerika Latin, LMF berada dalam satu bentuk reformasi ekonomi berorientasi pasar yang kemudian diikuti oleh reformasi hukum perburuhan. Dalam kondisi semacam ini, Heckman dan Pages (2000) dalam kajiannya menemukan sama ada kaitan di sebalik kebijakan pasar kerja fleksibel yang mengurangi peluang kerja dan meningkatkan kesenjangan antara buruh. Keuntungan atas keberadaan kebijakan ini lebih dinikmati oleh buruh yang masih bekerja, namun keadaan ini juga merugikan kumpulan pekerja baru yang belum bekerja dan kelompok-kelompok marginal (perempuan dan buruh tidak terampil).

Di Spanyol, terdapat 27 kebijakan liberalisasi yang memperkenalkan fleksibiliti pasar tenaga kerja melalui deregulasi dan pengurangan sumbangan pengusaha pada jaminan sosial. Sebagai salah satu akibat dari fleksibiliti ini, pertumbuhan buruh kontrak meningkat pesat. Pada kurun waktu 1985-1997 populasi buruh kontrak di Spanyol meningkat sekitar tiga kali ganda, dari 11 peratus menjadi 34 peratus (Francesconi & Garcia-Serrano, 2002). Selanjutnya, Frenkel dan Ros (2003) dalam kajiannya di Mexico dan Argentina menemukan bahawa meskipun di kedua-dua negara tingkat fleksibiliti pasar kerjanya relatif sama, tetapi selama tempoh 1999-2001 tahun, pengangguran di Argentina bertambah sebanyak 4.7 peratus, dari 2.6 peratus menjadi 7.3 peratus, sementara di Mexico ketegangan pada tingkat 0.9 peratus dalam kurun waktu tersebut.

Fleksibiliti pasar kerja tidak hanya menuju pada strategi yang digunakan oleh pengusaha dalam menyesuaikan pengeluarannya, tetapi juga berguna sebagai suatu cara yang memungkinkan pekerja menyesuaikan masa kerja dan waktu kerja sesuai dengan kesenangannya (Jepsen & Klammer, 2004). Maka, pekerja memerlukan fleksibiliti pasar kerja agar dapat menyeimbangkan dan menyesuaikan dirinya antara aktiviti kerja dan urusan persendirian (*work-life balance*) Dapatan ini turut dipersetujui oleh kajian Geetha Subramaniam & Doris Padmini Selvaratnam (2010).

PENDEKATAN TEORI

Melalui proses pembangunan ekonomi, wanita mula memasuki pasaran buruh dan terpaksa berhadapan dengan masalah pengasingan pekerjaan, perbezaan upah dengan pekerja lelaki dan sebagainya.

Pelbagai teori telah dikemukakan untuk menjelaskan keadaan pengasingan pekerjaan yang menyebabkan pendapatan yang rendah. Apabila wanita memasuki pasaran buruh, mereka sebagai satu kumpulan jantina terpaksa bersaing dengan golongan lelaki (Nor Aini Haji Idris, 1996). Pasaran kerja di Malaysia telah berubah untuk mendorong wanita bekerja dari rumah dan membantu mengatur kerja harian mereka, namun demikian, para majikan pula berpendapat bahawa dengan adanya family friendly policy, ia mungkin mendorong pekerja mengelak bekerja dan menipu jumlah jam kerja mereka (Geetha Subramaniam & Doris Padmini Selvaratnam, 2010). Ahli ekonomi dan sosiologi bersetuju bahawa pasaran buruh yang mempunyai ciri-ciri seperti kemahiran dan upah yang rendah, keluar masuk pekerja yang tinggi dan status yang rendah sebagai pasaran buruh sekunder dan pasaran buruh sebeginilah menjadi tumpuan pekerja wanita. Umumnya, terdapat tiga pendekatan yang menerangkan kewujudan fenomena ini, iaitu neoklasik, Marxist, dan institusi.

Dalam pendekatan neoklasik, isu geografi ditimbulkan kesan daripada perbincangan isu perbezaan pendapatan antara lelaki, dan wanita. Dengan menggunakan model *overcrowding* dan teori modal manusia, perbezaan ini dianalisis berdasarkan model persaingan sempurna yang menyamakan upah dengan nilai keluaran sut pekerja. Dalam model *overcrowding*, keadaan kesesakan dikatakan berlaku apabila terdapat lebihan individu yang terlatih dalam sesuatu pekerjaan. Faktor permintaan yang terhad untuk wanita menyebabkan mereka tertumpu kepada jenis pekerjaan tertentu sahaja (Fawcett 1981; Edgeworth 1922; Bergmann 1971). Dalam teori modal manusia pula, pengasingan diandaikan berlaku disebabkan oleh perbezaan latar belakang pendidikan, kemahiran dan latihan antara pekerja lelaki dan wanita. Perbezaan latar belakang menyebabkan berlakunya perbezaan daya pengeluaran di antara kedua-dua jantina sehingga mewujudkan perbezaan pendapatan. Malahan, wanita dianggap sebagai pekerja yang berkualiti rendah kerana latar belakang latihan dan pendidikan mereka yang kurang berbanding dengan kaum lelaki.

Kemudian, pendekatan institusi lebih melihat pengasingan dari segi analisis pasaran buruh. Pasaran buruh dianggap mempunyai sifat dualisme, iaitu pasaran buruh dalaman dan pasaran buruh luaran yang dikaitkan dengan dua kumpulan struktur pekerjaan. Dalam analisis pasaran buruh yang berbentuk dualisme, pekerja asas dikatakan berkait dengan pasaran buruh dalaman yang mempunyai ciri-ciri seperti kemasukan yang terhad pada peringkat pekerjaan rendah, peluang kenaikan pangkat yang banyak, kestabilan pekerjaan kerana upah yang tinggi, jaminan keselamatan pekerja dan peluang pekerjaan berasaskan ekuiti. Sebaliknya, pekerjaan sekunder dikaitkan dengan pasaran buruh luaran yang bercirikan peluang kemasukan pekerja tidak terhad, peluang kenaikan pangkat yang sedikit, ketidakstabilan pekerjaan dan persekitaran kerja yang kurang memuaskan. Sebahagian besar pekerja dalam kategori pekerjaan sekunder ini terdiri daripada kaum wanita.

Namun begitu, ahli ekonomi radikal atau Marxist lebih mengaitkan analisis mereka dengan hubungan kuasa dan cuba mencari faktor yang mendorong tindakan manusia untuk melakukan eksploitasi dan perjuangan kelas. Bagi mereka, upah adalah fungsi adat, tingkat latihan, kos mendapat latihan dan kesan perjuangan masa lalu. Kawalan ke atas buruh dianggap sebagai asas pembangunan kapitalisme dan analisis Marxist digunakan untuk meneliti cara kapitalisme berkembang melalui kawalan ke atas buruh wanita. Oleh itu, tumpuan ahli ekonomi Marxist ialah peningkatan penyertaan wanita dalam guna tenaga dalam konteks peranan mereka mempercepatkan pengeluaran kapitalis. Kemasukan kapitalis menyebabkan peranan wanita berubah daripada bekerja untuk kaum lelaki kepada bekerja untuk kumpulan kapitalis. Oleh sebab wanita mempunyai dua peranan utama, iaitu sebagai suri rumah dan pekerja, maka transformasi ekonomi membolehkan kaum kapitalis meningkatkan jumlah jam bekerja tanpa melibatkan peningkatan kos pengeluaran. Pada masa yang sama, pihak kapitalis sentiasa berusaha untuk mewujudkan sekatan tiruan antara lelaki dengan wanita dalam kelas pekerjaan supaya mereka tidak dapat bergabung untuk menentang kapitalis. Ini menunjukkan sistem *patriarchy* dan kapitalisme telah memperkukuhkan pembahagian kerja di rumah dan upah dalam pasaran buruh (Cecilia & Maznah, 1988).

METODOLOGI KAJIAN

Data primer kajian ini diperolehi melalui kaedah soal-selidik. Hal ini demikian kerana kos bagi soal selidik ini adalah rendah dan kerangka sampelnya mudah dibentuk. Tambahan pula, yang pentingnya ialah responden mempunyai privasi untuk menjawab soalan secara peribadi. Instrumen soal selidik disesuaikan daripada soal selidik yang telah digunakan oleh kajian Geetha Subramaniam & Doris Padmini Selvaratnam pada tahun 2010 terhadap 175 sample di Lembah Kelang. Sampel kajian ini adalah terdiri daripada tenaga buruh wanita yang bekerja secara fleksibel tanpa mengira keturunan, agama, status perkahwinan dan tahap pendidikan. Responden yang berkaitan diminta untuk mengisi 1 set borang soal selidik yang terdiri daripada lima bahagian dengan keseluruhannya mengandungi

soalan-soalan berkaitan dengan isu kajian yang dijalankan. Jadi, data-data soal selidik yang telah dipungut ini akan dimasukkan dalam perisian komputer, iaitu melalui sistem "Statistical Package For Social Science" (SPSS) dan dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Segala keputusan kajian kemudian diterjemahkan dalam bentuk jadual bagi memudahkan penganalisan dilaksanakan. Data primer daripada soal selidik yang dibuat terbahagi kepada lima bahagian. Antara isi kandungan soal selidik ini meliputi Bahagian A: Maklumat peribadi responden, Bahagian B: Latar Belakang Pekerjaan Fleksibel, Bahagian C: Faktor pendorong wanita dalam pekerjaan fleksibel, Bahagian D: Cabaran pembahagian masa oleh golongan wanita dalam pekerjaan fleksibel dan Bahagian E: Masalah yang dihadapi oleh golongan wanita dalam pekerjaan fleksibel.

DAPATAN KAJIAN

Demografi responden

Daripada 100 orang responden wanita, sebanyak 56% responden adalah dalam lingkungan umur kurang daripada 25 tahun, diikuti dengan 18% responden yang di antara lingkungan 26 hingga 34 tahun dan juga 26% responden yang berumur lebih daripada 35 tahun. Majoriti responden adalah beretnik Cina, iaitu sebanyak 55%, kemudiannya India yang sebanyak 25% dan juga 20% Melayu. Begitu juga, responden yang beragama Buddha adalah paling ramai, iaitu sebanyak 48%, diikuti dengan responden yang beragama Hindu sebanyak 22%, responden yang beragama Islam 20% dan juga Kristian adalah paling kurang, iaitu sebanyak 10%. Dari segi status perkahwinan pula, kebanyakan responden adalah terdiri daripada bujang, iaitu seramai 65% manakala kumpulan responden yang sudah berkahwin adalah seramai 35%. Pekerjaan tetap bagi responden kajian ini adalah meliputi pelajar, surirumah tangga dan bekerja di sektor swasta yang masing-masingnya sebanyak 59%, 25% dan 16%. Namun, bilangan responden terbanyak mengikut tahap pendidikan tertinggi adalah pada tahap sarjana muda dan SPM (Sijil Pelajaran Malaysia), iaitu sama-sama sebanyak 27% sementara bilangan responden yang paling sedikit adalah bertahap pendidikan PMR (Penilaian Menengah Rendah), iaitu sebanyak 2%. Statistik juga menunjukkan bahawa majoriti responden yang terlibat dalam pasaran kerja fleksibel adalah berasal daripada keluarga yang berpendapatan sederhana, iaitu terdapat 46% responden yang mempunyai sejumlah RM 2001-3000 bagi pendapatan bulanan sekeluarga. Sila rujuk Jadual 1.

Analisis Hubungan Antara Status Responden Dengan Latar Belakang Pekerjaan Fleksibel

Majoriti responden terdiri daripada pelajar dan penglibatan mereka sebagai pembantu jualan diikuti dengan teleworking. Ini diikuti dengan jualan langsung dan pekerjaan insurans. Kesemua pekerjaan ini mesra pekerja yang mencari fleksibiliti dalam alam pekerjaan dan membolehkan individu belajar atau memberikan fokus kepada pekerjaan harian menjaga keluarga mereka.

Analisis Hubungan Antara Umur Dengan Tempoh Lama Bekerja Di Pasaran Kerja Fleksibel

Boleh dikatakan bahawa permintaan buruh dalam pasaran kerja fleksibel di Malaysia telah berada di tahap yang agak stabil. Tambahan pula, peluang pekerjaan untuk kerja fleksibel juga agak luas di pasaran kini. Maka terdapat semakin banyak wanita yang mulai menyertai dalam bidang ini dan menjadi buruh fleksibel. Didapati bahawa ramai buruh wanita fleksibel mempunyai pengalaman pekerjaan fleksibel yang kurang daripada 1 tahun dan juga 1 hingga 5 tahun secara keseluruhannya. Akan tetapi, buruh wanita yang berumur lebih daripada 35 tahun kebanyakan mempunyai pengalaman selama 6 hingga 10 tahun dalam bidang kerja fleksibel. Keadaan ini juga secara tidak langsungnya menunjukkan bahawa Malaysia mempunyai pengurusan sumber manusia yang baik dalam pasaran guna tenaga. Sungguhpun begitu, bagi golongan yang mempunyai pengalaman kerja fleksibel lebih daripada 11 tahun, ia hanya terdiri daripada buruh wanita yang berumur lebih daripada 35 tahun yang sebanyak 23.1%.

Analisis Hubungan Antara Umur Dengan Bidang Yang Sesuai Dipegang Oleh Wanita

Dalam menimbang kriteria keperluan menjaga anak, sebanyak 61.5% buruh wanita fleksibel yang berada dalam kategori umur lebih daripada 35 tahun mempunyai tanggungjawab tersebut. Mereka juga 100% bersetuju bahawa pekerjaan fleksibel yang dilakukan olehnya sekarang adalah amat sesuai dipegang oleh semua golongan wanita. Tambahan pula, wanita yang berada dalam kategori umur ini biasanya telah berkahwin dan merupakan surirumah tangga. Bagi kategori umur yang kurang daripada

25 tahun, sebanyak 94.6% buruh wanita bersetuju bahawa pekerjaan fleksibel dilakukan oleh mereka sekarang adalah sesuai diduduki oleh golongan wanita. Sementara bagi buruh wanita yang di antara 26 hingga 34 tahun pula, walaupun mereka bukan merupakan golongan tertinggi peratusan dalam perlu menjaga anak, tetapi mereka merupakan golongan yang tertinggi peratusan dalam perlunya menjaga warga lebih tua, dewasa yang kurang berupaya atau sakit. Diketahui bahawa kebanyakan warga tersebut merupakanlah ibu bapa atau datuk nenek mereka. Berbeza dengan kategori umur yang lain, buruh wanita golongan ini adalah kurang berpuas hati dengan bidang pekerjaan yang diceburi sekarang walaupun terdapat 88.9% daripada mereka bersetuju bahawa kerja fleksibel yang dilakukan sekarang adalah sesuai bagi golongan wanita lain. Ujian khi menunjukkan signifikan pada aras keertian 5% bagi kriteria keperluan menjaga anak.

Analisis Faktor Pendorong Wanita Dalam Pasaran Kerja Fleksibel

Kajian ini turut mengkaji sebab kaum wanita terlibat dalam pasaran kerja fleksibel. Hasil menunjukkan faktor pendorong penglibatan wanita dalam pasaran kerja fleksibel yang utama ialah wanita memerlukan pendapatan tambahan dan diikuti dengan pendapat bahawa mereka ingin mempelajari sesuatu pengalaman yang baru. Sebaliknya, majoriti daripada responden mengatakan sangat tidak bersetuju bahawa tujuan bekerja adalah disebabkan oleh permintaan pekerja ganti dan juga permintaan bantuan daripada kawan-kawan.

Analisis Hubungan Antara Umur Dengan Faktor Pendorong Wanita Dalam Pasaran Kerja Fleksibel

Dari segi perspektif umur, wanita yang kurang daripada 25 tahun lebih bersetuju bahawa faktor mempelajari sesuatu pengalaman yang baru merupakan sebab utama untuk menggalakkannya melibatkan diri dalam pasaran kerja. Namun begitu, wanita yang berkategori umur ini hanya memilih untuk terlibat dalam pekerjaan fleksibel kerana kebanyakan wanita dalam golongan memainkan lebih daripada satu peranan dalam kehidupan harian, iaitu sebagai pelajar dan juga buruh di pasaran kerja. Bagi wanita yang berumur di antara 26 hingga 34 tahun, golongan ini lebih bersetuju bahawa mereka bekerja fleksibel disebabkan faktor memerlukan pendapatan tambahan. Tambahan pula, kos kehidupan yang semakin meningkat kian hari ini, golongan wanita ini bekerja secara fleksibel untuk menampung perbelanjaan hari dan mengekalkan kualiti hidup sendiri mahupun bagi keluarga. Kemudian, wanita yang berumur lebih daripada 35 tahun pula berasa galakan daripada keluarga merupakan faktor terpenting untuk mendorong mereka terlibat dalam pasaran kerja fleksibel. Sungguhpun begitu, ketiga-tiga golongan wanita ini sebulat suara berpendapat bahawa faktor bekerja fleksibel yang disebabkan oleh permintaan agen pekerjaan memerlukan pekerja ganti adalah tidak betul.

Analisis Hubungan Antara Etnik Dengan Faktor Pendorong Wanita Terlibat Dalam Pasaran Kerja Fleksibel

Dari segi perspektif etnik pula, jadual menunjukkan wanita Melayu dan Cina sama-sama bersetuju bahawa faktor dorongan utama mereka untuk bekerja fleksibel adalah kerana dapat mempelajari sesuatu pengalaman yang baru, manakala wanita India pula mempunyai pandangan yang lain dengan kedua-dua etnik berikut. Wanita India berpendapat bahawa mereka bekerja fleksibel adalah kerana memerlukan pendapatan tambahan selain terdapatnya sumber pendapatan daripada ahli keluarga yang lain.

Analisis Hubungan Antara Status Perkahwinan Dengan Faktor Pendorong Wanita Dalam Pasaran Kerja Fleksibel

Bagi buruh wanita fleksibel yang masih bujang, kebanyakannya terdiri daripada pelajar yang sedang menuntut pelajaran sama ada di kolej atau di universiti. Dalam keadaan ini, faktor yang menggalakkan golongan wanita bujang ini bekerja fleksibel adalah kerana mereka percaya bahawa bekerja dapat mempelajari sesuatu pengalaman yang baru. Sementara itu, bagi wanita yang sudah berkahwin, golongan ini perlu membahagikan sebahagian besar masanya untuk keluarga supaya mengurus hal ehwal rumah, seperti memasak, menjaga anak dan sebagainya. Galakan daripada keluarga telah menjadi faktor utama untuk menggalakkan mereka terlibat dalam pasaran kerja fleksibel. Walau bagaimanapun, kedua-dua golongan sama ada wanita bujang ataupun wanita sudah berkahwin pun berpendapat bahawa penglibatan diri dalam pasaran kerja fleksibel bukan disebabkan agen pekerjaan memerlukan seseorang pekerja ganti.

Analisis Hubungan Antara Pendapatan Bulanan Dengan Faktor Pendorong Wanita Dalam Pasaran Kerja Fleksibel

Sebahagian besar golongan wanita yang terlibat dalam pasaran kerja fleksibel adalah berasal daripada keluarga yang berpendapatan rendah atau sederhana. Pendapatan bulanan sekeluarga yang semakin rendah akan lebih menggalakkan wanita untuk melibatkan diri dalam pasaran kerja fleksibel. Merujuk kepada statistik, didapati bahawa keluarga yang berpendapatan rendah di antara RM1001 hingga 2000 amat bersetuju bahawa memerlukan pendapatan tambahan, peluang mempelajari pengalaman baru, mengisi masa lapang dan galakan daripada keluarga merupakan antara faktor terpenting untuk mendorong wanita bekerja fleksibel. Walau bagaimanapun, terdapat juga golongan yang terlibat dalam pasaran kerja fleksibel berasal daripada keluarga yang berpendapatan tinggi. Mereka masih aktif memberi sumbangan dalam pasaran kerja fleksibel disebabkan faktor dapat mempelajari sesuatu pengalaman yang baru.

Analisis Hubungan Antara Tahap Pendidikan Dengan Faktor Pendorong Wanita Dalam Pasaran Kerja Fleksibel

Wanita yang mempunyai tahap pendidikan semakin tinggi, mereka semakin mempunyai kecenderungan untuk melibatkan diri dalam pasaran kerja. Kajian ini menunjukkan bahawa tahap pendidikan adalah faktor yang penting dalam mempengaruhi individu melibatkan diri terhadap pasaran kerja fleksibel. Bagi individu yang masih bujang, mereka bertahap tinggi dalam pendidikan, seperti golongan yang telah memperoleh ijazah diploma, sarjana muda mahupun master, tetapi mereka masih sanggup melibatkan diri dalam bidang perkerjaan yang bertahap rendah pada permulaannya. Mereka ingin mengumpul pengalaman ketika masih muda. Sementara itu, golongan yang telah berkahwin lebih mementingkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, maka golongan ini masih berada di pasaran kerja supaya dapat memanfaatkan kesemua ilmunya di bidang kerja walaupun sudah berkahwin.

Melalui analisa yang dibuat dalam kajian ini, didapati bahawa beberapa rumusan kajian boleh dibuat. Pertama, guna tenaga wanita merupakan satu per tiga daripada penduduk negara dan ia banyak memberi sumbangan penting terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara. Penyertaan wanita dalam pasaran buruh telah meningkat sejak tahun 1970 hingga tahun 2000. Penyertaan guna tenaga wanita ini telah berubah dari sektor pertanian sekitar tahun 1960-an kepada perindustrian dan perkhidmatan sektor tahun 1990-an.

Kedua, iaitu mengenai cabaran atau masalah yang wujud dalam kehidupan buruh wanita fleksibel. Terdapat pelbagai cabaran dan masalah yang dihadapi oleh buruh wanita fleksibel seperti masalah pembahagian masa, masalah penjagaan anak-anak, masalah upah, masalah pengangkutan, masalah rakan sejawat dan masyarakat dan sebagainya. Masalah-masalah ini boleh menyebabkan produktiviti guna tenaga wanita terjejas pada masa akan datang.

Disebabkan oleh masalah ini, maka pihak-pihak terbabit perlu berusaha untuk keluar dari belenggu masalah tersebut yang boleh mempengaruhi kualiti mereka pada masa depan. Antara pihak lain yang boleh memainkan peranan ialah kerajaan, pertubuhan bukan kerajaan (NGO), pihak pengurusan dan sebagainya. Dasar-dasar tertentu juga perlu disusun dengan teliti agar perancangan yang dibuat dapat membantu buruh wanita fleksibel ini dengan lebih berkesan.

CADANGAN

Pelbagai langkah dicadangkan bagi mengurangkan batasan dan halangan yang ada bagi membolehkan kaum wanita melibatkan diri secara lebih berkesan dalam proses pembangunan. Proses industrialisasi di negara telah membuka lebih banyak peluang pekerjaan kepada kaum wanita dalam mengubah peranan tradisinya untuk menjadi seorang pekerja fleksibel. Peluang ini menjadi sebahagian daripada kehidupan wanita kerana kos melepasi tidak bekerja adalah semakin tinggi. Dengan ini, berikut merupakan antara cadangan bagi mengatasi cabaran-cabaran dan masalah-masalah yang dihadapi oleh guna tenaga wanita dalam pasaran kerja fleksibel berserta dengan cadangan untuk menggalakkan penglibatan wanita dalam pasaran kerja fleksibel.

Cadangan untuk menyelesaikan cabaran dan masalah yang dihadapi oleh wanita dalam pasaran kerja fleksibel

Dengan ini, langkah-langkah dan cadangan yang sesuai perlulah difikirkan untuk mengatasi cabaran pembahagian masa dan masalah yang dihadapi oleh buruh wanita fleksibel ini. Pelbagai pihak boleh

memainkan peranan dan sama-sama memberi bantuan dalam mengatasi masalah ini. Antara pihak yang boleh memainkan peranan adalah seperti berikut.

Pihak Kerajaan

Dalam pertumbuhan dan pelaksanaan perancangan ekonomi, disedari bahawa terdapat pelbagai peranan wanita di dalam negara. Secara rasionalnya kerajaan telah menubuhkan beberapa organisasi pentadbiran sama ada di bawah pentadbiran kerajaan atau swasta bagi menggalakkan pertumbuhan persatuan sukarela yang membabitkan wanita. Hal ini berdemikian adalah untuk melicinkan jentera pentadbiran kerajaan lagi, sekiranya kerajaan mewujudkan satu-satu badan atau organisasi khas bagi mentadbir urusan yang berkaitan dengan wanita. Tindakan kerajaan ini secara langsungnya telah menunjukkan kesungguhannya dalam meningkatkan taraf dan kualiti kaum wanita.

i) Penggubalan Dasar Wanita Negara (DWN)

Tujuan utama dasar ini adalah untuk memberikan panduan dan tuju hala dalam segala usaha perancangan dan pelaksanaan program-program pembangunan negara supaya kepentingan dan penyertaan wanita tidak terabai, tidak kira sebagai sasaran mahupun sebagai agen-agen pembangunan masyarakat moden. Dengan ini, pembangunan guna tenaga wanita dalam pasaran kerja fleksibel akan dapat berkembang dengan lancar di pasaran seiring dengan pelaksanaan perancangan.

ii) Penubuhan Unit Hal Ehwal Wanita (HAWA)

Sebagai Jentera Pembangunan Negara bagi kemajuan wanita yang kini diletakkan di bawah Kementerian Perpaduan Negara dan Pembangunan Sosial. HAWA dipertingkatkan kuasa dan tarafnya untuk mewujudkan hubungan dengan setiap kementerian bagi mengadakan penyelarasan di setiap negeri supaya dapat bertindak dengan lebih berkesan dalam hal ehwal wanita. Dengan ini, pengagihan bekalan kewangan atau bajet daripada kementerian kewangan untuk program-program pembangunan wanita dapatlah berfungsi dengan baik bersama HAWA.

iii) The National Advisory Council on the Integration of Women in Development (NACIWID)

Selain itu, kerajaan juga telah menubuhkan satu badan untuk wanita, iaitu "The National Advisory Council on the Integration of Women in Development" (NACIWID) di bawah Jabatan Perdana Menteri. Badan ini menjadi penasihat hal-hal wanita dalam pembangunan. Badan ini akan menentukan penyertaan wanita sepenuhnya dalam pembangunan negara khususnya di luar bandar. Dengan ini, wanita yang menghadapi masalah dalam mencapai keseimbangan hidup dan kerjaya bolehlah merujuk bantuan dan nasihat daripada pertubuhan ini.

Media

Media merupakan suatu saluran yang neutral dan bebas yang dapat mencerminkan realiti. Melalui media, semua aspek perkembangan yang melibatkan wanita, seperti dasar, perancangan program dan perkhidmatan, serta pengendalian projek-projek pembangunan dapat diketahui oleh semua pihak pada waktu yang sama. Begitu juga, pihak yang berkaitan boleh menjalankan kajian mengenai penyertaan wanita sebagai penerbit, pengguna media massa dan penerima kesan media, di sampingnya mengikis penonjolan imej wanita yang negatif, berpura-pura, membazir dan sebagai sumber ghairah dalam program dan iklan-iklan, serta menggunakan media untuk memupuk sikap dan nilai yang positif terhadap wanita dan sumbangannya.

Perundangan

Kebajikan pekerja wanita tidak seharusnya diabaikan memandangkan mereka merupakan individu penting yang banyak berkorban dan memberi sumbangan kepada ekonomi dan pembangunan negara. Pekerja wanita wajar diberi penghargaan dengan pemberian perlindungan yang melibatkan kepentingan ketika bekerja. Oleh itu, undang-undang yang kurang berkesan perlulah disemak dan dikemaskinikan. Seterusnya, suatu biro pengaduan dan nasihat yang mudah boleh diadakan. Program literasi undang-undang juga boleh dilaksanakan supaya wanita mengetahui hak-hak mereka di sisi undang-undang. Tidak kurang juga, undang-undang perlindungan daripada keganasan rumah tangga, pemberhentian

dan eksploitasi dalam pekerjaan dan bagi mangsa rogol dan keganasan perlu digubal untuk menjamin keselamatan guna tenaga wanita.

Pihak pengurusan

Majikan atau pihak pengurusan haruslah meningkatkan penyertaan wanita dengan meninggikan mutu kehidupan pekerja-pekerja khususnya pekerja-pekerja buruh, pekerja wanita di luar bandar dan pekerja kilang. Diskriminasi terhadap wanita dalam peluang-peluang kenaikan pangkat, latihan lanjutan dan pembuatan keputusan harus dihapuskan. Begitu juga, prinsip gaji sama untuk pekerjaan yang sama diamalkan. Wanita seharusnya mendapat nilai ekonomi sungguhpun hanya berkhidmat sebagai surirumah tangga dengan bekerja tidak bergaji. Akhir sekali, “*job description*” bagi semua jenis pekerjaan dan penentuan gaji yang sewajarnya perlu dijelaskan oleh pihak pengurusan tanpa perbezaan jantina.

Pertubuhan Bukan Kerajaan

Pertubuhan Bangsa-bangsa bersatu (PBB) telah mengistiharkan tahun 1975 sebagai Tahun Wanita Antarabangsa dan jangka masa 1975 hingga 1985 tahun dianggap sebagai Dekad Pembangunan. Wanita secara tidak langsung mencerminkan kesedaran yang mula timbul dalam kalangan pelbagai pihak tentang pentingnya peranan wanita terhadap pembangunan ekonomi. Matlamat utama PBB yang ingin mengintegrasikan wanita dalam pembangunan telah membantu wanita dapat mengambil bahagian yang sama dengan kaum lelaki dan yang lebih penting ialah mereka juga sama-sama mendapat faedah daripada pembangunan yang dilaksanakan oleh kerajaan. Di samping itu, semua organisasi bukan kerajaan (NGO) dan badan-badan sukarela dalam program dan tindakan pembangunan wanita bolehlah berusaha untuk melibatkan diri dengan lebih giat dan berkesan lagi. Dengan demikian, usaha negara bagi mengintegrasikan wanita dalam pembangunan dapat bertambah kuat lagi.

Aspek kesihatan

Dari aspek kesihatan, satu dasar kesihatan negara yang komprehensif merangkumi kesihatan mental, fizikal dan emosi boleh disediakan dengan perkhidmatan kesihatan yang sama rata di semua kawasan. Perkembangan kedua-dua ilmu dan amalan perubatan cara moden dan tradisional digalakkan. Selain itu, pemberian perlindungan kepada mangsa-mangsa rogol dan keganasan daripada publisiti yang meruntuhkan maruah dan keperibadian mereka dilaksanakan bagi mengelakkan pekerja-pekerja wanita menghadapi dengan bahaya yang berkaitan dengan pekerjaan. Akhir sekali, bantuan kewangan, teknikal, nasihat dan institusi hendaklah diperuntukkan berterusan kepada persatuan-persatuan wanita bagi menggalakkan dan mempertingkatkan perkhidmatan kesihatan mereka walaupun mereka hanya bekerja secara fleksibel.

Cadangan untuk menggalakkan penglibatan wanita dalam pasaran kerja fleksibel

Penyertaan wanita dilihat sebagai satu bahagian yang dapat menyempurnakan lagi usaha-usaha pembangunan negara. Dengan mengambil kira perubahan persekitaran yang berlaku di dunia dan keperluan untuk menyesuaikan semula perubahan ini, usaha-usaha perlu diambil bagi melengkapkan kaum wanita dengan kemahiran dan pengetahuan supaya memenuhi kedua-dua tanggungjawab asalnya pada masa yang sama, iaitu terhadap keluarga dan kerjaya. Bagi mencapai tujuan ini, teras strategik bagi kemajuan masa depan wanita boleh dilaksanakan dengan cadangan-cadangan berikut.

Mewujudkan peluang yang saksama kepada kaum wanita

Dalam konteks ini, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan penyertaan kaum wanita dalam pasaran buruh. Maka, masyarakat harus dididik supaya mewujudkan peluang yang saksama di antara kaum lelaki dan kaum wanita dengan menimbangkan kebolehan dan kemampuan mereka masing-masing semasa meningkatkan kerjaya ke peringkat tertinggi di organisasi awam mahupun swasta. Diskriminasi jantina harus diabaikan dalam pemikiran masyarakat kini.

Menyediakan lebih banyak peluang pendidikan terhadap kaum wanita

Inisiatif-inisiatif oleh pihak kerajaan dan badan-badan bukan kerajaan terhadap laluan kepada pendidikan pada tahap yang tinggi telah banyak membantu dan memberikan kekuatan kepada sejumlah

peratus wanita di negara, malahan lebih banyak lagi didapati bergerak menuju ke pekerjaan yang berpendapatan tinggi. Didapati bahawa semakin tinggi tahap pendidikan seseorang, semakin aktif seseorang tersebut berada dalam bidang pekerjaan. Hal ini disebabkan wanita yang mempunyai tahap pendidikan tinggi akan terus melibatkan diri dalam pasaran kerja supaya dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan, kemahiran, serta pengalaman yang ada pada dirinya. Hal ini telah dibuktikan seperti analisis yang ditunjukkan dalam bahagian analisis sebelum ini. Penyediaan peluang pendidikan yang lebih banyak kepada kaum wanita akan membantu negara dalam memenuhi keperluan ekonomi berasaskan pengetahuan dan seterusnya meningkatkan mobilitinya ke peringkat lebih tinggi dalam pasaran buruh.

Mengkaji semula undang-undang dan peraturan di Malaysia

Pihak kerajaan boleh mengkaji semula undang-undang dan peraturan di Malaysia yang menghalang kemajuan wanita. Pada masa yang sama, kerajaan juga perlulah memastikan majikan menguatkuasakan peruntukan-peruntukan dalam Akta Pekerjaan dari segi keselamatan dan kesihatan pekerja-pekerja, kemudahan perumahan, pengangkutan, riadah, kaunseling dan mencegah amalan diskriminasi dan gangguan seksual terhadap pekerja wanita fleksibel. Begitu juga, masalah diskriminasi dari segi upah bagi kerja yang sama nilai di antara lelaki dan wanita perlu dipastikan tidak wujud lagi dalam kalangan pasaran buruh.

Pengurusan dan pembangunan sumber manusia

Pengurusan dan pembangunan sumber manusia amatlah penting dalam mendorong penglibatan wanita fleksibel dalam pasaran kerja. Lebih banyak latihan dan rancangan pembangunan sumber manusia yang sistematik harus disediakan kepada wanita supaya membantu mereka menghasilkan buah fikiran sendiri yang lebih matang dan berupaya berdikari dalam pasaran kerja ini. Dalam keadaan ini juga, secara tidak langsungnya masalah pengangguran dan masalah kemiskinan dalam kalangan isi rumah wanita dapat dikurangkan dengan berkesan.

Memperbaiki taraf kesihatan wanita

Kesihatan kaum wanita adalah satu petanda yang penting tentang kedudukan dan taraf mereka. Untuk mewujudkan suatu senario alam pekerjaan yang baik di pasaran, tahap kesihatan kaum wanita juga tidak boleh diabaikan tetapi perlu diberi perhatian yang berat. Konsep kesihatan yang komprehensif hendaklah meliputi aspek kesihatan jasmani, mental dan emosi. Sehubungan itu, kerajaan haruslah melaksanakan pelbagai tindakan untuk memastikan penduduk mengetahui ilmu tentang menjaga kesihatan diri sendiri di samping memperbaiki tahap kesihatan penduduk dalam memastikan mereka berada dalam keadaan yang sihat dan stabil. Kerajaan juga bolehlah mengukuhkan alat penyelidikan bagi meningkatkan penyertaan wanita dalam pembangunan dan kesejahteraan mereka.

Walau bagaimanapun, bagi prospek yang lebih baik bagi guna tenaga pada masa depan, usaha yang berterusan perlu diteruskan bagi meningkatkan lagi peranan, kedudukan dan tanggungjawab wanita supaya dapat menambah penyertaan dan penglibatan mereka dalam aktiviti sosial dan ekonomi negara. Begitu juga dalam melaksanakan pelan tindakan bagi kemajuan wanita, pihak kerajaan perlu terus memastikan bahawa strategi dan program yang dilaksanakan adalah setaraf dengan nilai, kepercayaan agama dan norma kebudayaan Malaysia di samping memperkukuhkan jentera negara dan keupayaan institusi bagi kemajuan wanita.

KESIMPULAN

Walaupun wanita memang dikenali mempunyai pelbagai tugas pada satu masa (*multi-tasking*), hanya beberapa tahun kebelakangan itu, banyak pihak mula menyedari akan kepentingan penglibatan guna tenaga wanita dalam ekonomi. Sumbangan wanita mula diiktiraf dan wanita diberikan pendidikan formal malah wanita juga diberi kepercayaan untuk memegang jawatan lebih tinggi dalam sesuatu pekerjaan. Kini, wanita terus maju dalam kerjaya sehingga mampu menyaingi pekerja lelaki dalam apa-apa jua bidang, mahupun dalam bentuk pekerjaan yang berlainan daripada biasa seperti pekerjaan fleksibel. Namun begitu, penglibatan wanita dalam sektor ekonomi juga telah membawa kepada keregangan hubungan kekeluargaan serta kewujudan masalah-masalah lain dalam kehidupan mereka. Oleh itu, guna tenaga wanita harus lebih bijak mengatur langkah dalam kehidupan kerjaya supaya dapat menyeimbangkan kerjaya dan keluarga. Lantaran itu, pasaran kini banyak menerapkan pekerja

wanita fleksibel dalam menimbangkan tanggungjawab dan peranan yang dimainkan oleh wanita di samping dapat mengurangkan kos output. Sungguhpun fleksibiliti di tempat kerja tidak bererti individu yang bekerja boleh memilih keadaan pekerjaannya yang hanya sesuai dengan keperluan masing-masing, tetapi individu seharusnya mempunyai kebebasan untuk meninggal dari parameter kerja yang tradisional. Corak kerja alternatif ini mungkin akan mengurangkan produktiviti kerja tetapi fleksibiliti daripada peraturan kerja alternatif ini akan menghasilkan keluarga sihat dan keluarga penyayang selaras dengan Wawasan 2020. Oleh itu, pelbagai pihak perlu memainkan peranan penting bagi mengatasi cabaran dan masalah yang dihadapi di samping memantapkan kualiti pekerja wanita di Malaysia lagi. Didapati peranan pihak-pihak tersebut terutamanya pihak kerajaan boleh memberi kesan kepada peningkatan kualiti dan guna tenaga wanita di negara ini. Bagi memastikan langkah-langkah yang dijalankan lebih efektif, pihak-pihak berkenaan seharusnya saling berganding bahu untuk memajukan guna tenaga wanita fleksibel di Malaysia lagi. Semoga kaum wanita lebih mantap dan hebat dalam menghadapi persaingan dengan kaum lelaki di dalam semua bidang pekerjaan khususnya bidang pekerjaan fleksibel pada masa akan datang.

RUJUKAN

- Blake, M. (1980). *A Case Study on Women in Industry*. Bangkok: Asian and Pacific Centre For Women and Development (APWCD).
- Chia S. Y. (1987). Women's Participation in Malaysia. Dlm *Women's Economic Participation in Asia and the Pasific*. United Nation, Economic and Social Comision for Asia and Pasific.
- Elston, C & Orrell, S. (2005). *Flexible Working*. London : Bookpoint Ltd.
- Faizah D. (1999). *Wanita bekerja-keluarga terabai? Wanita*, Mac :54-55.
- Fatimah A. (1983). *Wanita Melayu dan pekerjaan: satu analisis konflik peranan*. Bangi: Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Geetha S. & Doris P. S. (2010). Family Friendly Policies In Malaysia: Where Are We? *Journal Of International Business Research*, 9(1): 43-55.
- Hall, D.T. (1975). *'Preassures from work, self and home in the life stages of married women'*. *Journal of Vocational Behavior* 6.
- Hepworth, M. E. (1990). *Geography of the Information Economy*. Intermedia, Jan./Feb. Vol. 18, no. 1
- Heyzer, N. (1988). *Work, Skills and Consciousness of Women Worker in Asia*. Kuala Lumpur: Asian and Pacific Development Center.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2008). <http://www.kpwkm.gov.my/BM/Upload/Jadual2.1.pdf> . Diakses 11 Ogos 2010
- Jabatan Perangkaan Malaysia. Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia 2000. Laporan Am.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. *Perangkaan Wanita, Keluarga dan Masyarakat 2009*.
- Jenkins, A. (1998). *Flexibility, "Individualization", and Employment Insecurity in France*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 7(1), 23-38
- Jordan, B.C. (1976). *The Status of Women and Fertility: some Implications for Social Work Practice*. University of Michigan.
- Khadijah H. M. (1969). *'Wanita Melayu dan Pekerjaan'*, Tesis M.A Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Maimunah A. (2008). *Human Resource Management*. Selangor: Vivar Printing Sdn. Bhd.
- Malaysia. (1976). *Rancangan Malaysia Ketiga 1976-1980*. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Nasional Berhad.
- Malaysia. (1981). *Rancangan Malaysia Keempat 1981-1986*. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Nasional Berhad.
- Murphy, E. (1996). *Flexible Work*. New York : Director Books.
- Nayah-Mukherjee, V. (1991). *Women in Economy*. Kuala Lumpur : Asian and Pasific Development Centre & Dawn.
- Ng, C. (1987). *Technology and Gender: Women's Work in Asia*. Women's Studies Unit. Kuala Lumpur: UPM & Malaysian Social Science Association.
- Nik Safiah Karim. (1990). *Wanita Malaysia, harapan dan cabaran*. Kuala Lumpur: K Publishing & Distributors.
- Purcell, K. & Purcell, J. (1998). *In-sourcing, Outsourcing, and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 7(1), 39-59
- Rahmah I. & Zaini M. (1996). *Wanita dan Pekerjaan*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Reilly, P. A. (1998). *Balancing Flexibility – Meeting the Interest of Employer and Employee*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 7(1), 7-22
- Reilly, P. A. (1998). *Introduction : Flexibility for the Individual, Organization and Society*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 7(1), 1-6
- Roberta, R. (1998). *Time Management for Busy People*. New York: Mc Graw.
- Simmons, S. (1996). *Flexible Working : A Strategic Guide to Successful Implementation And Operation*. London : Kogan Page.
- Sparrow, P. (1998). *The Pursuit of Multiple and Parallel Organizational Flexibilities: Reconstituting Jobs*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 7(1), 79-95
- Swart, J. C. (1931). *A Flexible Approach to Working Hours*. New York : AMACOM.
- Tregaskis, O., Brewster, C., Mayne, L & Hegewisch, A. (1998). *Flexible Working in Europe : The Evidence and the Implications*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 7(1), 60-78

JADUAL 1: Maklumat Peribadi Responden

Latar Belakang Demografi Dan Sosio-ekonomi	Bilangan (N)	Peratus (%)
Umur		
< 25 tahun	56	56%
26 -34 tahun	18	18%
> 35 tahun	26	26%
Etnik		
Melayu	20	20%
Cina	55	55%
India	25	25%
Agama		
Islam	20	20%
Buddha	48	48%
Hindu	22	22%
Kristian	10	10%
Status Perkahwinan		
Bujang	65	65%
Berkahwin	35	35%
Pekerjaan		
Pelajar	59	59%
Surirumah Tangga	25	25%
Bekerja Sektor Swasta	16	16%
Tahap Pendidikan Tertinggi		
PMR	2	2%
SPM	27	27%
STPM	22	22%
Diploma / Matrikulasi	19	19%
Sarjana Muda	27	27%
Sarjana	3	3%
Jumlah Pendapatan Bulanan Sekeluarga		
RM1001-2000	1	1%
RM2001-3000	46	46%
RM3001-4000	31	31%
>RM4001	22	22%

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 2: Jadual Silang Status Responden dengan Pekerjaan Sektor Perkhidmatan

Status	Pekerjaan						Jumlah
	Insurans	Pendidikan	Pembantu Jualan	Teleworking	Jualan Langsung	Lain-lain	
Pelajar	8	6	21	14	6	4	59
Suri rumah tangga	4	3	12	2	4	0	25

Bekerja Swasta	3	0	4	2	6	1	16
Jumlah	15	9	37	18	16	5	100

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 3: Analisis hubungan antara umur dengan tempoh lama bekerja di pasaran kerja fleksibel

	Umur			Jumlah
	< 25	26 – 34	> 35	
Tempoh Lama Bekerja				
< 1 tahun	57.1%	11.1%	15.4%	38.0%
1 – 5 tahun	41.1%	61.1%	15.4%	38.0%
6 – 10 tahun	1.8%	27.8%	46.2%	18.0%
> 11 tahun	0.0%	0.0%	23.1%	6.0%
Jumlah	100%	100%	100%	100%

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 4: Analisis hubungan antara umur dengan bidang yang sesuai dipegang oleh wanita

	Umur		
	< 25	26 – 34	> 35
Keperluan menjaga anak*	1.8%	27.8%	61.5%
Keperluan menjaga warga lebih tua, dewasa yang kurang berupaya atau sakit	10.7%	22.2%	11.5%
Kesesuaian pekerjaan bagi golongan wanita	94.6%	88.9%	100.0%
Kepuasan hati dalam bidang pekerjaan yang diceburi sekarang	70.9%	61.1%	88.5%

Sumber: Kajian Lapangan 2010

* signifikan pada aras keertian 5%

JADUAL 5: Analisis hubungan tentang faktor pendorong wanita dalam pasaran kerja fleksibel

	Peratusan (%)					Jumlah
	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Sederhana	Setuju	Sangat setuju	
Faktor Pendorong						
Sebagai pendapatan tambahan	1%	4%	10%	32%	53%	100%
Sumbangan pendapatan keluarga	19%	24%	25%	24%	8%	100%
Mempelajari pengalaman baru	0%	2%	12%	37%	49%	100%
Untuk mengisi masa lapang	1%	7%	23%	42%	27%	100%
Minat individu	3%	15%	25%	36%	21%	100%
Galakan daripada keluarga	0%	4%	19%	41%	36%	100%
Membantu kawan	47%	20%	9%	13%	11%	100%
Permintaan agen pekerjaan	63%	20%	7%	8%	2%	100%

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 6: Analisis hubungan antara umur dengan faktor pendorong wanita dalam pasaran kerja fleksibel

	Min			Keseluruhan (Min)
	<25 tahun	26–34tahun	> 35 tahun	
Faktor Pendorong				
Sebagai pendapatan tambahan	4.4643	4.1111	4.1538	4.3200
Sumbangan pendapatan keluarga	2.4107	3.0000	3.4231	2.7800
Mempelajari pengalaman baru	4.6786	4.0000	3.8077	4.3300
Untuk mengisi masa lapang	3.9107	3.4444	4.0769	3.8700
Minat individu	3.4107	3.3889	4.0385	3.5700

Galakan daripada keluarga	3.9821	4.0000	4.3846	4.0900
Membantu kawan	2.4286	2.3333	1.6538	2.2100
Permintaan agen pekerjaan	1.7143	2.1667	1.1923	1.6600

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 7: Analisis hubungan antara etnik dengan faktor pendorong wanita terlibat dalam pasaran kerja fleksibel

	Min			Keseluruhan (Min)
	Melayu	Cina	India	
Faktor Pendorong				
Sebagai pendapatan tambahan	4.1000	4.3455	4.4400	4.3200
Sumbangan pendapatan keluarga	2.7000	2.6909	3.0400	2.7800
Mempelajari pengalaman baru	4.1500	4.3818	4.3600	4.3300
Untuk mengisi masa lapang	3.4000	4.1818	3.5600	3.8700
Minat individu	3.3500	3.6000	3.6800	3.5700
Galakan daripada keluarga	3.7500	4.1273	4.2800	4.0900
Membantu kawan	2.0000	2.5273	1.6800	2.2100
Permintaan agen pekerjaan	1.4500	1.8727	1.3600	1.6600

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 7: Analisis hubungan antara status perkahwinan dengan faktor pendorong wanita dalam pasaran kerja fleksibel

	Min		Keseluruhan (Min)
	Bujang	Berkahwin	
Faktor Pendorong			
Sebagai pendapatan tambahan	4.4462	4.0857	4.3200
Sumbangan pendapatan keluarga	2.4615	3.3714	2.7800
Mempelajari pengalaman baru	4.6308	3.7714	4.3300
Untuk mengisi masa lapang	3.8769	3.8571	3.8700
Minat individu	3.3846	3.9143	3.5700
Galakan daripada keluarga	3.9846	4.2857	4.0900
Membantu kawan	2.4308	1.8000	2.2100
Permintaan agen pekerjaan	1.8154	1.3714	1.6600

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 8: Analisis hubungan antara pendapatan bulanan dengan faktor pendorong wanita dalam pasaran kerja fleksibel

	Min				Keseluruhan (Min)
	RM1001-2000	RM2001-3000	RM3001-4000	>RM 4001	
Faktor Pendorong					
Sebagai pendapatan tambahan	5.0000	4.3043	4.4194	4.1818	4.3200
Sumbangan pendapatan keluarga	2.0000	2.6304	2.8710	3.0000	2.7800
Mempelajari pengalaman baru	5.0000	4.4130	4.1935	4.3182	4.3300
Untuk mengisi masa lapang	5.0000	3.9348	3.8065	3.7727	3.8700
Minat individu	3.0000	3.4738	3.6452	3.6818	3.5700
Galakan daripada keluarga	5.0000	4.0652	4.0323	4.1818	4.0900
Membantu kawan	4.0000	2.6739	1.7742	1.7727	2.2100
Permintaan agen pekerjaan	4.0000	1.9348	1.3871	1.3636	1.6600

Sumber: Kajian Lapangan 2010

JADUAL 9: Analisis hubungan antara tahap pendidikan dengan faktor pendorong wanita dalam pasaran kerja fleksibel

	Min						Keseluruhan (Min)
	PMR	SPM	STPM	Diploma/ Matrikulasi	Sarjana Muda	Master	
Faktor Pendorong							
Sebagai pendapatan tambahan	4.0000	4.0370	4.5000	4.1579	4.5926	4.3333	4.3200
Sumbangan pendapatan keluarga	3.5000	2.5185	2.4091	2.9474	3.0741	3.6667	2.7800
Mempelajari pengalaman baru	3.5000	4.1111	4.6364	4.3684	4.3704	4.0000	4.3300
Mengisi masa lapang	4.5000	3.7037	4.0455	4.0526	3.7778	3.3333	3.8700
Minat individu	3.5000	3.6667	3.1818	3.5789	3.7407	4.0000	3.5700
Galakan keluarga	4.0000	4.2963	4.0455	3.7895	4.1852	3.6667	4.0900
Membantu kawan	4.5000	2.1481	2.3182	2.7368	1.7037	1.6667	2.2100
Permintaan agen pekerjaan	2.5000	1.4074	1.9545	1.8421	1.4815	1.6667	1.6600

Sumber: Kajian Lapangan 2010