



**INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW,
GOVERNMENT AND COMMUNICATION
(IJLGC)**
www.ijlgc.com



**ANALISA TERHADAP FAKTOR-FAKTOR ISU KESAKSAMAAN
GENDER DAN PEMERKASAAN WANITA DALAM SEKTOR
EKONOMI DI MALAYSIA**

*AN ANALYSIS OF THE FACTORS OF GENDER EQUALITY AND WOMEN'S
EMPOWERMENT ISSUES IN THE ECONOMIC SECTOR IN MALAYSIA: AN
ANALYSIS*

Rahmawati Mohd Yusoff¹, Nadzrah Ahmad^{2*}, Alizah Ali³, Noraini Ismail⁴, Ira Rozana Mohd Asri⁵

- ¹ Calon Pelajar Pascasiswazah, Dept. of Quran and Sunnah Studies, Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge and Human Sciences, Universiti Islam Antarbangsa Malaysia (UIAM), Malaysia
Email: rahmawatimohdyusoff@gmail.com
- ² Professor Madya Dr., Dept. of Quran and Sunnah Studies, Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge and Human Sciences, Universiti Islam Antarbangsa Malaysia (UIAM), Malaysia
Email: anadzrah@iium.edu.my
- ³ Pensyarah Kanan, Jabatan Undang-undang, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Cawangan Johor, Kampus Segamat, Johor, Malaysia
Email: aliza941@uitm.edu.my
- ⁴ Pensyarah Kanan, Jabatan Undang-undang, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Cawangan Johor, Kampus Segamat, Johor, Malaysia
Email: norai257@uitm.edu.my
- ⁵ Calon Pelajar Pascasiswazah, Ahmad Ibrahim Kulliyah of Laws, Universiti Islam Antarbangsa Malaysia (UIAM), Malaysia
Email: irarozana.asri@gmail.com
- * Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 14.02.2021
Revised date: 23.02.2021
Accepted date: 25.03.2021
Published date: 31.03.2021

Abstrak:

Statistik menunjukkan bahawa jumlah pelajar perempuan yang mendaftar di universiti awam adalah lebih tinggi daripada pelajar lelaki. Namun, senario ini amat berbeza dengan keterlibatan kaum wanita dalam sektor ekonomi kerana statistik penglibatan wanita dalam sektor ekonomi adalah rendah dan tidak tinggi seperti statistik pendaftaran pelajar perempuan ke universiti. Justeru itu, artikel ini akan membincangkan isu kesaksamaan gender dan pemeraksanaan wanita menurut perundangan Islam serta situasi di Malaysia. Artikel ini juga akan mengupas faktor-faktor yang mengakibatkan kurangnya penglibatan wanita dalam sektor ekonomi di Malaysia. Perbincangan dalam artikel ini menggunakan kaedah penyelidikan kualitatif di mana isu masalah ini akan diteliti menurut perspektif undang-undang Islam serta perspektif undang-

To cite this document:

Yusoff, R. M., Ahmad, N., Ali, A., Ismail, N., & Asri, I. R. M. (2021). Analisa Terhadap Faktor-Faktor Isu Kesaksamaan Gender Dan Pemerksaan Wanita Dalam Sektor Ekonomi Di Malaysia. *International Journal of Law, Government and Communication*, 6 (22), 261-275.

DOI: 10.35631/IJLGC.6220025.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



undang serta situasi semasa di Malaysia. Hasil kajian melalui kaedah ini menunjukkan bahawa masih belum ada mekanisme jelas yang harus diterapkan dan dilaksanakan untuk mengatasi isu kesetaraan gender ini. Oleh itu, semua pihak termasuk kerajaan dan pihak majikan mestilah lebih progresif dalam membentuk sistem dasar yang dapat mengatasi isu kesaksamaan gender dan pemerksaan wanita. Dalam pada itu, kajian ini juga mencadangkan bahawa kerajaan harus mengikuti saranan yang disarankan oleh Konvensyen Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW) agar masalah isu kesetaraan gender ini dapat diatasi dengan segera.

Kata Kunci:

Kesaksamaan Gender, Permekasaan Wanita, Sektor Ekonomi, Faktor-Faktor

Abstract:

Statistics show that the number of female students enrolled in public universities is higher than male students. However, this scenario is very different from the involvement of women in the economic sector because the statistics of women's involvement in the economic sector are low and not as high as the statistics of female student enrollment to university. Therefore, this paper intends to examine the issue of gender equality and women's empowerment according to Islamic law and the situation in Malaysia. This paper will also analyse the factors that lead to the lack of women's involvement in the economic sector in Malaysia. The discussion adopts the qualitative research method by examining the issue according to the perspective of Islamic law as well as the perspective of law and the current situation in Malaysia. This paper finds that there is still no clear mechanism that should be implemented to address the issue of gender equality. Therefore, all parties including the government and employers must be more progressive in formulating a policy system that can address the issue of gender equality and women's empowerment. In the meantime, this study also suggests that the government should follow the recommendations by the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) so that the issue of gender equality can be addressed immediately.

Keywords:

Gender Equality, Women's Empowerment, Economic Sector, Factors

Pendahuluan

Pada tahun 2017, Statista telah melaporkan bahawa terdapat kira-kira 399,990 pelajar perempuan yang mendaftar di institusi pengajian tinggi awam di Malaysia, berbanding hanya sekitar 272,290 pelajar lelaki yang mendaftar pada tahun tersebut.¹ Jumlah pelajar perempuan yang mendaftar di universiti awam meningkat pada tahun 2018 di mana terdapat 339,048 pelajar perempuan berbanding dengan hanya 213,654 jumlah pelajar lelaki.² Walau bagaimanapun, senario yang dapat kita lihat sekarang berlawanan dengan fakta tersebut, kerana

¹ R. Hirschmann, "Number of students enrolled in public higher education institutions in Malaysia from 2012 to 2018, by gender," *Statista.com*, 15 Januari, 2020, akses pada 11 Julai, 2020, <https://www.statista.com/statistics/794845/students-in-public-higher-education-institutions-by-gender-malaysia/>.

² Kementerian Pendidikan Malaysia, Statistik Pendidikan Tinggi 2018: Universiti Awam Malaysia, akses pada 26 Februari, 2020, <https://www.mohe.gov.my/muat-turun/awam/statistik/2018-3/622-bab-2-runiversiti-awam/file>

statistik penglibatan wanita dalam sektor ekonomi adalah rendah dan tidak tinggi seperti statistik pendaftaran pelajar perempuan ke universiti.

Sebagai contoh, Laporan Pembangunan Penduduk Malaysia pada tahun 2013 (Malaysia Human Development Report 2013) melaporkan bahawa penyertaan wanita dalam sektor ekonomi masih rendah pada tahun 2011 dan 2012 di mana angka tersebut masing-masing berada pada 47.9% dan 49.5% (berbanding dengan kadar penyertaan lelaki dalam sektor ekonomi sehingga 80%).³ Manakala, statistik terbaru daripada Jabatan Perangkaan Malaysia pada suku kedua tahun 2019 pula melaporkan bahawa hanya terdapat 6.11 juta tenaga buruh wanita yang hanya mewakili 39.1% berbanding 9.49 juta tenaga buruh lelaki di Malaysia pada tahun tersebut.⁴

Isu Kesaksamaan Gender Dan Pemerksaan Wanita

Penyelidikan terdahulu telah menunjukkan beberapa faktor yang mendorong kepada pengurangan bilangan siswazah wanita yang menceburi sektor ekonomi, terutamanya bagi wanita yang sudah berkahwin ialah berpunca daripada faktor keluarga, anak-anak serta pengurusan penjagaan anak ketika ibu-ibu keluar bekerja.⁵

Isu kesaksamaan gender dan pemerksaan wanita telah menjadi topik global dan menarik minat seluruh dunia. Sebilangan besar negara-negara di dunia menghadapi masalah ini terutamanya dari segi penglibatan wanita dalam pembangunan sektor ekonomi. Walaupun begitu, amat menyedihkan sekali kerana statistik menunjukkan majoriti negara yang mendapat tempat sebagai negara terburuk dalam isu ini adalah terdiri dari negara-negara Islam.⁶ Namun begitu, walaupun isu diskriminasi wanita ini amat besar dan sensitif, kerajaan Malaysia masih teguh memperakui kepentingan wanita dalam pembangunan nasional dan memberikan sokongan kepada wanita dengan menitikberatkan dan memasukkan hak mereka sebagai salah satu agenda dalam pembangunan lestari (sustainable development (SDG)) iaitu bagi mencapai kesaksamaan gender dan memperkasakan hak dan peranan wanita.⁷

Walaupun terdapat banyak statistik dan laporan yang melaporkan mengenai isu kesaksamaan gender ini, namun masih belum ada mekanisme yang jelas, yang dapat diterapkan serta dilaksanakan bagi mengatasi masalah ini. Dalam pada itu, boleh juga dikatakan bahawa oleh kerana tanggungjawab dan bebanan ibu-ibu bekerja pada masa sekarang telah menyebabkan statistik wanita yang belum berkahwin dan wanita bujang meningkat pada saban tahun.⁸

³ United Nations Development Programme, "Malaysia Human Development Report 2013 Redesigning an Inclusive Future," Januari 2014, akses pada 26 Februari, 2020, http://hdr.undp.org/sites/default/files/mhdr_2013.pdf.

⁴ Jabatan Statistik Malaysia, "Principal Statistics of Labour Force Malaysia: Second Quarter 2019," 9, Ogos 2019, akses pada 11 Julai, 2020, https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat&cat=149&bul_id=ekx5ZDVkVFAYWGg3WHNLUnJWL3RwUT09&menu_id=U3VPMldoYUxzVzFaYmNkWXZteGduZz09

⁵ Roslilee Ab Halim, Nurul Nadia Abd Aziz, Mawarti Ashik Samsudin, "Malaysian female graduates: Marriage, motherhood and labour force participation," *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, vol. 3, Issue 1, (Januari, 2016), ms. 109-114.

⁶ Sintia Radu, "The 10 Worst Countries for Gender Equality, Ranked by Perception," *U.S. News*, 10 Februari, 2020, akses pada 11 Julai, 2020, <https://www.usnews.com/news/best-countries/slideshows/10-worst-countries-for-gender-equality-ranked-by-perception?slide=11> (1. United Arab Emirates; 2. Qatar; 3. Saudi Arabia; 4. India; 5. Oman; 6. Egypt; 7. Morocco; 8. South Korea; 9. Sri Lanka; 10. Jordan).

⁷ United Nations, "The 17 Goals," akses pada 15 Januari, 2020, <https://sdgs.un.org/goals>.

⁸ Jabatan Statistik Malaysia, "Marriage and Divorce Statistics, Malaysia, 2018," 28 Disember, 2018, akses pada 26 Februari, 2020, <https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat>

Justeru itu, artikel ini akan mengupas isu kesaksamaan gender dan pemerksaan wanita menurut perundangan Islam serta situasi di Malaysia. Artikel ini juga akan mengupas faktor-faktor yang mengakibatkan kurangnya penglibatan wanita dalam sektor ekonomi di Malaysia.

Isu Kesaksamaan Gender Dan Pemerksaan Wanita Menurut Perundangan Islam

Islam telah memberikan penghormatan tertinggi bagi wanita yang telah dijelaskan dalam banyak ayat di dalam Al-Quran. Islam telah menghapuskan amalan pada zaman jahiliyyah yang merendahkan martabat wanita dengan menurunkan garis panduan yang lengkap berkaitan dengan hak-hak wanita. Wanita telah disebutkan dalam Al-Quran sebagaimana firman Allah:

“Kaum lelaki itu adalah pemimpin dan pengawal yang bertanggungjawab terhadap kaum perempuan, oleh kerana Allah telah melebihkan orang-orang lelaki (dengan beberapa keistimewaan) atas orang-orang perempuan, dan juga kerana orang-orang lelaki telah membelanjakan (memberi nafkah) sebahagian dari harta mereka. Maka perempuan-perempuan yang soleh itu ialah yang taat (kepada Allah dan suaminya), dan yang memelihara (kehormatan dirinya dan apa jua yang wajib dipelihara) ketika suami tidak hadir bersama, dengan pemuliharaan Allah dan pertolonganNya. Dan perempuan-perempuan yang kamu bimbang melakukan perbuatan derhaka (nusyuz) hendaklah kamu menasihati mereka, dan (jika mereka berdegil) pulaukanlah mereka di tempat tidur, dan (kalau juga mereka masih degil) pukulah mereka (dengan pukulan ringan yang bertujuan mengajarnya). Kemudian jika mereka taat kepada kamu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkan mereka. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi, lagi Maha Besar.”⁹

Islam memandang kesetaraan lelaki dan wanita seperti yang dinyatakan dalam Al-Quran iaitu dengan cara memberi perlindungan terhadap wanita. Islam menegaskan mengenai hubungan antara lelaki dan wanita yang diatur oleh prinsip kesetaraan, di mana lelaki dijadikan sebagai pelindung wanita dan bukan sebagai penindas mereka. Allah berfirman:

“Dan isteri-isteri yang diceraikan itu hendaklah menunggu dengan menahan diri mereka (dari berkahwin) selama tiga kali suci (dari haid). Dan tidaklah halal bagi mereka menyembunyikan (tidak memberitahu tentang) anak yang dijadikan oleh Allah dalam kandungan rahim mereka, jika betul mereka beriman kepada Allah dan hari akhirat. Dan suami-suami mereka berhak mengambil kembali (rujuk akan) isteri-isteri itu dalam masa idah mereka jika suami-suami bertujuan hendak berdamai. Dan isteri-isteri itu mempunyai hak yang sama seperti kewajipan yang ditanggung oleh mereka (terhadap suami) dengan cara yang sepatutnya (dan tidak dilarang oleh syarak); dalam pada itu orang-orang lelaki (suami-suami itu) mempunyai satu darjat kelebihan atas orang-orang perempuan (isterinya). Dan (ingatlah), Allah Maha Kuasa, lagi Maha Bijaksana.”¹⁰

Sememangnya, dari perspektif al-Quran dan sunnah, semua wanita mempunyai hak asasi sebagai seorang individu di atas muka bumi ini. Secara umumnya, Islam adalah sebuah agama yang lengkap serta telah membincangkan mengenai kesetaraan gender. Islam mengakui dan

&cat=453&bul_id=ZFAzVjE1Ny93VIZXenloWXJBQmYyUT09&menu_id=L0pheU43NWJwRWVVSZklWdzQ4TlhUUT09.

⁹ An-Nisa' (4: 34).

¹⁰ Al-Baqarah (2:228).

memelihara peranan dan kedudukan wanita melebihi daripada agama-agama lain di dunia ini. Ajaran Islam yang sebenar-benarnya adalah Islam memelihara hak-hak wanita berdasarkan kesaksamaan manusia di mana kedua-dua jantina iaitu lelaki dan wanita memainkan peranan masing-masing dan pelengkap dalam mewujudkan masyarakat yang adil, harmoni dan saksama.

Islam menggambarkan kesamarataan hak bagi lelaki dan wanita dalam aspek kerohanian, peluang yang sama dalam pendidikan, hak sosial dan kedudukan bagi wanita, hak dalam perkahwinan, serta hak dalam kegiatan ekonomi dan politik. Ini jelas menunjukkan bahawa agama Islam mengiktiraf kedudukan wanita dalam masyarakat serta memberi keistimewaan kepada kaum wanita. Allah berfirman:

“Sesungguhnya, lelaki Muslim dan wanita Muslim, lelaki yang beriman dan wanita yang beriman, lelaki yang taat dan wanita yang taat, lelaki yang benar dan wanita yang benar, lelaki yang sabar dan wanita yang sabar, lelaki yang rendah hati dan wanita yang rendah hati, lelaki yang amal dan wanita yang beriman, lelaki yang berpuasa dan wanita yang berpuasa, lelaki yang menjaga bahagian sulitnya dan wanita yang melakukannya, dan lelaki yang sering mengingat Allah dan wanita yang melakukannya - bagi mereka Allah telah menyediakan pengampunan dan pahala yang besar.”¹¹

“Dan demikian pula di antara manusia dan binatang-binatang yang melata serta binatang-binatang ternak, ada yang berlainan jenis dan warnanya? Sebenarnya yang menaruh bimbang dan takut (melanggar perintah) Allah dari kalangan hamba-hambaNya hanyalah orang-orang yang berilmu. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa, lagi Maha Pengampun.”¹²

“Dan bagi tiap-tiap (lelaki dan perempuan yang telah mati), kami telah tetapkan orang-orang yang berhak mewarisi peninggalannya iaitu ibu bapa dan kerabat yang dekat. Dan mana-mana orang yang kamu telah membuat ikatan setia dengan mereka (untuk bantu-membantu dalam masa kecemasan dan kesusahan) maka berikanlah kepada mereka bahagiannya. Sesungguhnya Allah sentiasa Menyaksikan tiap-tiap sesuatu.”¹³

Senario Dan Situasi Kesaksamaan Gender Dan Pemerksaan Wanita Di Malaysia

Di Malaysia, pembangunan sosio-ekonomi pada ketika ini amat pesat dan wanita Malaysia pada umumnya juga telah mencapai kemajuan yang signifikan dalam pelbagai bidang yang mereka ceburi.¹⁴ Namun, senario siswazah wanita yang memilih untuk menjadi suri rumah setelah berkahwin ataupun setelah mempunyai anak menyebabkan jumlah penglibatan wanita dalam sektor pembangunan ekonomi di Malaysia semakin merosot.¹⁵

¹¹ Al-Ahzab (33:35).

¹² Fatir (35:28).

¹³ An-Nisa', (4:33).

¹⁴ Azman Azwan Azmawati, Intan Hashimah Mohd Hashim, Noraida Endut, “Don't Marry, Be Happy!” – How Single Women in Malaysia View Marriage,” *SHS Web of Conferences* 18, 03001 (2015).

¹⁵ Roslilee Ab Halim, Nurul Nadia Abd Aziz, Mawarti Ashik Samsudin, “Malaysian female graduates: Marriage, motherhood and labour force participation,” *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, vol. 3, Issue 1, (Januari, 2016), ms. 109-114.

Menurut Amdadullah Baloch Lasbela et al., isu diskriminasi daripada segi jumlah pendapatan yang diterima menjadi salah satu faktor kepada pengurangan penglibatan wanita dalam sektor ekonomi. Walaupun begitu, transformasi sosio-ekonomi yang berlaku di peringkat global mengakibatkan wanita dapat memegang pelbagai jawatan di agensi awam dan swasta. Namun, laporan dalam penyelidikan sebelum ini melaporkan ekoran penglibatan pekerja dalam sektor ekonomi dipelopori oleh kaum lelaki, wanita diperlakukan dan dilayan dengan tidak adil terutamanya dalam memegang beberapa jawatan pengurusan di peringkat tertinggi.¹⁶

Menurut Zaiton Othman dan Nooraini Othman, penyertaan pekerja wanita kurang hampir di semua peringkat pengurusan kerana wanita didiskriminasi bagi tujuan kenaikan pangkat ke peringkat yang lebih tinggi walaupun prestasi pekerja wanita jauh lebih baik daripada kaum lelaki. Oleh itu, ramai kaum wanita merasakan peluang yang bakal mereka perolehi tidak setara dengan kemajuan yang telah mereka capai setelah mereka direkrut bekerja. Pekerja wanita harus bekerja dengan lebih keras dan lebih lama lagi untuk membuktikan kredibiliti mereka bagi mencapai kemajuan dan ganjaran yang sama sebagaimana yang diperolehi oleh kaum lelaki. Ini menunjukkan bahawa wanita telah didiskriminasi dalam peluang kenaikan pangkat.¹⁷ Walaupun begitu, bagi isu diskriminasi gender dalam penglibatan ekonomi, Priscilla Shasha Devi, CJ Jacobs et al mengesyorkan agar Malaysia perlu lebih maju dan agresif dalam mengeluarkan idea untuk lebih meningkatkan lagi hak-hak wanita di tempat kerja.¹⁸

Dalam pada itu, Alexandra Bernasek dan Julie Hasen Gallaway mengatakan bahawa memperkenalkan sistem dasar sahaja masih tidak cukup untuk memastikan ianya berkesan. Ini adalah kerana cabaran yang perlu dihadapi bagi melaksananya, telah menjadikan sistem tersebut tidak efektif dan mungkin akan timbul fenomena di mana hanya segelintir wanita sahaja yang mungkin mendapat manfaat sementara yang lainnya tidak mendapat apa-apa kebaikan daripadanya.¹⁹

Selain itu, Najibah Mohd Zin berpendapat bahawa sebuah sistem dasar yang kuat diperlukan di mana semua majikan diberi mandat untuk menyediakan tempat penjagaan anak bagi ibu yang bekerja kerana kemudahan tempat penjagaan anak adalah sangat penting untuk perkembangan anak-anak.²⁰ Selain itu, menurut Norehan Abdullah, peranan wanita dalam

¹⁶ Kalthum Hassan and Rohana Yusof ed., *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*, (UUM Press, 2015). Lihat juga Kalthum Hassan, "Economic Opportunities for Women at Growth Centres: Why Some Poor Stay Poor?," dalam *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*, diedit oleh Kalthum Hassan dan Rohana Yusof, (UUM Press, 2015), ms. 120-148. Lihat juga Nur Syakiran Akmal Ismail, "Gender Mainstreaming in Malaysia," dalam *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*, diedit oleh Kalthum Hassan dan Rohana Yusof, (UUM Press, 2015), ms. 38-57.

¹⁷ Zaiton Othman and Nooraini Othman, "A Literatural Review on Work Discrimination among Women Employees," *Asian Social Science*, 11, No. 4, Februari, 2015.

¹⁸ Priscilla Shasha Devi, CJ Jacobs et al., "Discrimination against Women in Workforce: The Need to Move Forward," *Malayan Law Journal*, vol. 3, no. xlvii (2017): 6, Lexis Nexis.

¹⁹ Alexandra Bernasek & Julie Hasen Gallaway, "Who Gets Maternity Leave?: The Case of Malaysia," *Western Economic Association International*, vol. XV, (1997): 101-102.

²⁰ Najibah Mohd Zin, "Protecting the Rights of Working Mothers; Are the Laws Adequate?" dalam *Women and Development in the 21st Century: The Way Forward*, diedit oleh Abdul Monir Yaacob & Nurul 'Uyun Haji Zainal, (Selangor: Universiti Islam Malaysia, 2017), 94.

menjaga anak-anak juga haruslah dialihkan kepada orang lain dan bukan hanya kepada para ibu semata-mata.²¹

Dalam pada itu, Priscilla Shasha Devi, CJ Jacobs et al bersetuju bahawa wanita adalah salah satu penyumbang penting dan kerajaan harus memberi pengiktirafan kepada wanita yang bekerja. Oleh itu, sistem perundangan yang melindungi hak mereka haruslah diluluskan. Justeru itu, kerajaan harus mengikuti saranan yang disaranankan oleh Konvensyen Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW).²²

Di Malaysia, hak-hak asasi manusia termaktub dalam Perlembagaan Persekutuan yang antara lain menjelaskan mengenai hak kebebasan seseorang itu, hak perlindungan terhadap undang-undang jenayah retrospektif, dan hak kesaksamaan. Perlembagaan Persekutuan juga telah menyatakan bahawa hak-hak asasi ini tidak boleh dilanggar kecuali menurut undang-undang yang sah.²³

Malaysia mengakui bahawa sumbangan wanita dalam semua aspek kehidupan sangat penting dalam menjamin keupayaan negara untuk meningkatkan daya saingnya di peringkat antarabangsa serta bagi merencanakan lagi pembangunan negara dengan lebih agresif.²⁴ Walaupun begitu, konsep persamaan hak ini lebih banyak dilanggar daripada diikuti. Persamaan hak untuk wanita tidak mutlak kerana masih tidak ada peruntukan untuk diskriminasi berdasarkan jantina seseorang. Perbezaan hak antara wanita dan lelaki adalah fenomena global yang perlu ditangani segera dengan rasa tanggungjawab yang tinggi.²⁵

Jurang pekerjaan antara jantina masih ketara bagi rakyat Malaysia kerana masih ramai wanita yang tidak bekerja berdasarkan laporan Global Gender Gap 2017 yang diterbitkan oleh World Economic Forum, yang mana Malaysia berada di kedudukan 87 daripada 144 negara berdasarkan Economic Participation and Opportunity. Walaupun terdapat laporan berterusan mengenai isu kesetaraan gender, namun, Kumpulan Tindakan Bersama untuk Kesetaraan Gender (JAG), Majlis Nasional Pertubuhan Wanita (NCWO), dan Pertubuhan Bantuan Wanita (WAO) telah melancarkan laporan, 'Status Manusia Manusia Hak: CEDAW 24 Tahun di Malaysia' (The Status of Women's Human Rights: 24 Years of CEDAW in Malaysia), yang mana masih belum ada mekanisme jelas yang harus diterapkan dan dilaksanakan untuk mengatasi isu kesetaraan gender ini.²⁶

Bekas Perdana Menteri Malaysia, Datuk Seri Najib Tun Razak di dalam ucapannya ketika berucap melancarkan sambutan Hari Wanita Kebangsaan 2013 di Dewan Merdeka, Pusat

²¹ Norehan Abdullah, "Working Women and Childcare Issues," dalam *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*, diedit oleh Kalthum Hassan dan Rohana Yusof, (UUM Press, 2015), ms. 58-78.

²² Priscilla Shasha Devi, CJ Jacobs et al., "Discrimination against Women in Workforce: The Need to Move Forward," *Malayan Law Journal*, vol. 3, no. xlvii (2017): 6, Lexis Nexis.

²³ Artikel 5, 7, & 8, Perlembagaan Persekutuan.

²⁴ Simon Moses Schleimer, "Education and Gender Equality: A case study of Muslim female students in Malaysia," (Kertas penyelidikan dibentangkan di 3rd KANITA Postgraduate International Conference on Gender Studies, pada 16 hingga 17 November 2016, bertempat di Universiti Sains Malaysia, Penang).

²⁵ Sakariyau, Rauf Tunde, and Ummu Atiyah Ahmad Zakuan, "Gender Inequality and the Challenges of Human Development: The Nigerian and Malaysian Experience," *JGD*, Vol. 13. Issue 1, Januari (2017), ms. 61-78.

²⁶ Heanglee, "Launch of 'The Status of Women's Human Rights: 24 Years of CEDAW in Malaysia'," Women's Aid Organisation, 23 Januari, 2020, akses pada 22 Februari, 2020, <https://wao.org.my/launch-of-the-status-of-womens-human-rights-24-years-of-cedaw-in-malaysia/>.

Dagangan Dunia Putra (PWTC) pada 25 Ogos 2013, telah menyatakan erajaan akan terus memberi peluang kepada wanita agar kedudukan golongan itu dalam pembangunan dan transformasi negara dapat dipertingkatkan. Ini kerana wanita berupaya menjalankan tugas dan menggalas amanah yang diberikan dengan baik, sama ada di dalam kerajaan mahupun dalam keluarga.²⁷ Justeru itu, pihak majikan di negara ini sama ada dalam sektor awam atau swasta, dinasihatkan agar lebih sensitif dan mengambil kira keperluan wanita yang terpaksa melakukan pelbagai tugas di tempat kerja, dan seterusnya meneruskan tugas sebagai seorang isteri dan ibu pula di rumah. Selain itu, majikan perlu mempertimbangkan inisiatif-inisiatif lain seperti waktu kerja anjal dan kelonggaran untuk bekerja dari rumah agar dapat menggalakkan wanita untuk kembali ke alam pekerjaan.²⁸

Faktor-Faktor Kurangnya Penglibatan Wanita Dalam Sektor Ekonomi

Artikel ini akan mengupas beberapa faktor yang mendorong kepada kurangnya penglibatan wanita dalam sektor ekonomi di Malaysia, seperti berikut:

Faktor pertama adalah kerana rasa tanggungjawab kepada anak-anak dan keluarga. Wanita dikatakan kurang terlibat dalam pasaran buruh kerana faktor menjaga anak yang masih kecil atau bersekolah. Rasa bertanggungjawab terhadap keluarga dan pengurusan rumahtangga membuatkan sebilangan wanita tidak menyertai pasaran buruh.²⁹ Kajian daripada Khazanah Research Institute menyatakan 2.6 juta wanita di Malaysia tidak bekerja kerana rasa tanggungjawab kepada keluarga.³⁰ Namun, kajian menunjukkan sekiranya wanita berkahwin mempunyai anak yang berusia 18 tahun ke atas, kebarangkalian untuk kembali berkerja adalah positif.³¹ Anak yang sudah dewasa boleh menggantikan tempat ibu mereka di rumah. Namun, faktor kesukaran untuk kembali memasuki pasaran buruh selepas tiada lagi keperluan menjaga anak-anak di rumah juga dilihat mempengaruhi jumlah wanita berkerja.³²

Kedua, adalah kerana kurangnya kepercayaan kepada orang lain untuk menjaga anak atau menguruskan rumahtangga. Apabila kaum wanita keluar bekerja, anak-anak akan dihantar ke rumah pengasuh, rumah ibu, mertua atau ke pusat jagaan anak-anak atau ditinggalkan bersama orang gaji.³³ Bagi menyokong penglibatan kaum wanita dalam sektor industri dan tenaga buruh, pihak kerajaan telah menyediakan pusat jagaan kanak-kanak dan menyokong penubuhannya. Akta Pusat Jagaan 1993 (Akta 506) dan Akta Taman Asuhan Kanak-Kanak 1984 (Akta 508) telah diwujudkan bagi menjamin perkembangan, kebajikan dan kesejahteraan anak-anak dibawah jagaan pusat ini. Walau bagaimanapun, sejauh manakah perkhidmatan

²⁷ Bernama, "Najib: Wanita mampu tunjuk kemampuan jika diberi peluang," *Astro Awani*, 25 Ogos 2013, akses pada 10 Januari 2021, <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/najib-wanita-mampu-tunjuk-kemampuan-jika-diberi-peluang-20998>.

²⁸ "Mengapa Wanita Sering Menjadi Mangsa Diskriminasi di Tempat Kerja," *Usahawan.com*, akses pada 10 Januari, 2021, <https://www.usahawan.com/uncategorized/diskriminasi-terhadap-wanita-dalam-kerjaya.html/>.

²⁹ Haryana Rozana Abdul Rahim, "The Dilemma Of Women With Tertiary Education: Factors Contributing To Women Leaving The Workforce," *SARJANA*, (Jun, 2015), Vol. 30, No. 1, ms. 99-117.

³⁰ Wan Syarafiz, "2.6 Juta Wanita Malaysia Tidak Bekerja – Khazanah Research Institute," *Kapital*, 15 Oktober 2018, akses pada 10 Januari, 2021, <https://kapital.my/2018/10/potensi-wanita-tingkatkan-ekonomi-negara/>.

³¹ Abdullah, Norehan and Ismail, Rahmah and Mohd Noor, Zulridah and Ahmad, Fariza, "Kebarangkalian bekerja wanita berkahwin di Malaysia," *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 46 (1), (2012), pp. 107-117.

³² Norsiah Uddin, "Faktor Penentu Penyertaan Wanita Dalam Pasaran Buruh The Determinants Of Women Participation In Labor Market," *Prosiding PERKEM V*, Jilid 1 (2010), 28 – 38.

³³ Noor Rahamah Hj Abu Bakar, "Faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender di Malaysia: Satu ilustrasi mikro dari Seremban, Negeri Sembilan," *GEOGRAFIA, Malaysian Journal of Society and Space*, 5 issue 2, (2009), 45 – 54.

yang disediakan ini mematuhi garis panduan dan piawaian yang ditetapkan? Kebelakangan ini, isu kematian bayi yang disebabkan oleh kecuaiannya pihak pengurusan pusat penjagaan kanak-kanak semakin banyak dilaporkan. Keadaan ini amat membimbangkan ibu bapa yang menggunakan perkhidmatan tersebut.

Anak-anak yang ditinggalkan bersama orang gaji juga tidak kurang risikonya. Banyak laporan yang dibuat menyatakan tentang penderaan kanak-kanak yang didera oleh pembantu rumah. Menurut kajian yang dijalankan oleh Norsaleha Mohd Salleh 2018,³⁴ sekurang-kurangnya 2,000 kanak-kanak di Malaysia dilaporkan menjadi mangsa penderaan dan pengabaian kanak-kanak setiap tahun. Berkemungkinan kes yang tidak dilaporkan adalah berganda banyaknya. Laporan ini termasuk penderaan yang dilakukan oleh ibubapa, saudara terdekat dan pembantu rumah kepada kanak-kanak tersebut.³⁵ Laporan yang dibuat oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat pula telah merekodkan sebanyak 3,875 kes penderaan fizikal kanak-kanak bagi tahun 2020 sehingga bulan September.³⁶ Situasi ini sangat membimbangkan bagi seseorang ibu khususnya yang mempunyai anak yang berusia enam tahun ke bawah. Ibu yang peka ini akan berasa tidak percaya untuk menyerahkan anak-anaknya kedalam penjagaan orang lain. Maka langkah terbaik yang dilakukan ialah berhenti kerja dan menjaga serta mengasuh anaknya sendiri. Bagi seorang ibu, kepuasan melihat anak-anak membesar didepan mata tidak dapat dibayar dengan wang ringgit.

Faktor keempat adalah kerana isu diskriminasi dan kurangnya motivasi. Kajian yang dibuat oleh Norhanim Awang @ Mohd Noh³⁷ mendapati ada beberapa faktor yang menjadi kecenderungan diskriminasi dalam tenaga buruh yang melibatkan gender lelaki dan wanita. Faktor-faktor tersebut ialah faktor situasi, faktor sosialisasi, faktor sikap dan faktor yang terpenting ialah faktor jumlah pendapatan. Semua faktor ini lebih bersifat fitrah dan ianya sukar hendak dikawal dengan minda dan kepandaian seseorang manusia.

Fenomena diskriminasi ini telah diperakui ke peringkat antarabangsa dan ianya merupakan isu yang ternyata bersifat global. Menurut satu kajian yang dijalankan oleh *United Nation Gevelopment Program* (UNDP) pada 5 Mac 2019, Bacaan Indeks Norma Sosial Jantina (*Gender Social Norms Index*) menyatakan hampir 90 peratus lelaki dan wanita memiliki diskriminasi terhadap kaum hawa. Indeks itu mengukur bagaimana kepercayaan sosial menghalang kesamarataan jantina atau berat sebelah dalam bidang politik, pekerjaan dan pendidikan di 75 negara atau 80 peratus penduduk dunia.³⁸ Ternyata situasi ini sedikit sebanyak memberi kesan kepada motivasi golongan wanita apabila majikannya memilih kasih atau lebih memerlukan kepada kewujudan golongan kaum lelaki berbanding kaum wanita. Secara tidak

³⁴ Norsaleha Mohd Salleh, Nabilah Huda Zaim, Zetty Nurzuliana Rashed, Noorhafizah Mohd Haridi, Kamal Azmi Abd Rahman, Norbahiah Misran, "Statistik Kes Penderaan Kanak-Kanak Di Malaysia : Satu Analisis", *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly And Disabled*, Vol. 5, (Oktober, 2018).

³⁵ FMT Reporters, "Kes dera kanak-kanak sepanjang 6 bulan pertama 2018," *Free Malaysia Today*, 5 Julai 2018, akses pada 10 Januari, 2021, <https://www.freemalaysiatoday.com/category/leisure/2018/07/05/kes-dera-kanak-kanak-sepanjang-6-bulan-pertama-2018/>

³⁶ Suraya Roslan, "3,875 Kes Penderaan Kanak-Kanak Sehingga September," *Harian Metro*, 14 Disember 2020, Akses Pada 10 Januari 2021, <https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2020/12/652985/3875-kes-penderaan-kanak-kanak-sehingga-september>.

³⁷ Norhanim Awang @ Mohd Noh, "Diskriminasi Ke Atas Wanita Di Tempat Kerja: Kajian Terhadap Pegawai Kerajaan Negeri Di Daerah Kota Bharu, Kelantan," (2012).

³⁸ Agensi Berita, "90% orang diskriminasi terhadap wanita: analisis ketidaksamarataan PBB," *MediaCorp*, 8 Mac 2020, akses pada 10 Januari, 2021, <https://berita.mediacorp.sg/mobilem/gayahidup/90-orang-diskriminasi-terhadap-wanita-analisis-ketidaksamarataan/4413726.html>.

langsung diskriminasi ini juga akan memberi kesan kepada pendapatan gaji, perhatian, latihan yang akan diberikan termasuklah layanan pihak majikan terhadap pekerjaanya.

Diskriminasi pekerja wanita boleh berlaku dalam banyak keadaan yang lain. Alasan wanita yang bertudung dikatakan mengganggu produktiviti.³⁹ Memandangkan kebarangkalian berlaku diskriminasi gender di tempat kerja, golongan wanita berpendapat adalah lebih selamat, selesa dan berbaloi bagi mereka untuk tidak terjebak dengan alam pekerjaan.

Faktor yang kelima ialah, jumlah gaji yang diterima tidak berbaloi serta persekitaran tempat yang tidak sesuai. Dapatan kajian menunjukkan bahawa wanita akan menyertai pasaran buruh seandainya gaji yang ditawarkan oleh bakal majikan adalah cukup tinggi dan bergantung pula kepada tahap pendidikan yang diperolehi mereka.⁴⁰ Kajian yang dilakukan oleh Rahmah Ismail et. al⁴¹ pula mendapati pendidikan, latihan, tempat belajar dan kaum adalah signifikan dalam mempengaruhi upah lelaki dan upah wanita.

Gaji juga dibayar bergantung kepada bentuk pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang mempunyai tahap kemahiran yang tinggi, risiko, beban kerja dan kerencaman masalah yang minimum. Maka, gaji yang diterima oleh golongan wanita ini tidak tinggi bersesuaian dengan tahapnya.⁴² Wang gaji ini diperlukan untuk membayar yuran pengajian anak, membeli barang keperluan dapur dan kelengkapan isi rumah. Gaji yang sedikit ini dirasakan tidak berbaloi berbanding masa dan tenaga yang telah dikorbankan. Kos bayaran upah kepada pusat jagaan anak-anak atau pengasuh tidak berdaftar semakin meningkat saban tahun. Kos pengangkutan awam juga tidak terkecuali. Harga makanan di tempat kerja pula tidak kurang RM15 setiap hari. Sekiranya gaji yang ditawarkan adalah tidak setimpal dengan kos yang terpaksa dikeluarkan, adalah lebih berbaloi untuk tidak berkerja. Selain daripada itu ruang kerja yang terhad, panas dan sempit seperti di dapur, tidak ada tempat rehat yang selesa atau tiada kemudahan untuk ke tempat kerja menjadi faktor tambahan golongan wanita berasa lebih selesa untuk menjadi suri rumah.

Faktor yang keenam adalah kerana keperluan kemahiran yang terhad. Lelaki dan wanita berbeza secara fitrahnya. Kekuatan dan kemampuan mereka juga berlainan. Dasar perbezaan ini telah membentuk kelompok pengasingan kerja bagi kedua golongan ini. Secara firtahnya, golongan wanita lebih sesuai bekerja di sektor yang memerlukan ketelitian dan kesabaran sesuai dengan fitah semulajadi yang ada pada seorang wanita. Contoh pekerjaan yang sesuai untuk golongan wanita ialah guru, tukang masak, tukang jahit, jururawat dan kerani. Pekerjaan yang sebegini mempunyai risiko, beban kerja dan kerencaman masalah yang minimum.

Berbeza dengan golongan lelaki, fitrah semulajadinya menjadikan kekuatan dan kemampuan mereka melebihi kaum wanita. Ini membenarkan mereka terlibat dengan pekerjaan yang lebih kasar, berkemahiran tinggi dan berisiko. Pekerjaan seperti jurutera, pemandu, tukang bersesuaian dengan golongan ini. Sesuai dengan kemampuan mereka, gaji mereka dibayar dengan lumayan berbanding pekerja wanita. Keperluan tenaga kerja ini bersifat subjektif dan

³⁹ Fahmy Azril Rosli, "13 Hotel Larang Pekerja Bertudung", *Berita Harian*, 28 Januari 2018, akses pada 10 Januari, 2021, <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2018/01/381582/13-hotel-larang-pekerja-bertudung>.

⁴⁰ Abdullah, Norehan and Ismail, Rahmah and Mohd Noor, Zulridah and Ahmad, Fariza, "Kebarangkalian bekerja wanita berkahwin di Malaysia," *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 46 (1), (2012), pp. 107-117.

⁴¹ Rahmah Ismaila, Zulkifly Osmanb, Syazwani A. Malek, "Perbezaan Upah Mengikut Jantina dan Diskriminasi Majikan dalam Sektor Teknologi Maklumat dan Komunikasi", *Jurnal Teknologi*, 2013.

⁴² Noorazeela Zainol Abidin, Rahmah Ismail, Noorasiah Sulaiman, "Pengasingan Pekerjaan dan Perbezaan Upah Jantina di Malaysia" (Occupational Segregation and Gender Wage Differentials in Malaysia), *Jurnal Ekonomi Malaysia* 50(1), (2016): 53 – 66.

ianya mungkin tidak diperlukan di sesuatu lokasi pada sesuatu masa. Sebagai contoh, tiada keperluan untuk pekerjaan tukang masak di sesuatu lokasi. Maka, tenaga buruh dan kepakaran wanita yang mahir memasak tidak diperlukan di kawasan tersebut.

Faktor yang ketujuh adalah kerana budaya dan kepercayaan masyarakat melayu tempatan. Perkataan budaya adalah merujuk kepada norma atau kepercayaan sesuatu masyarakat. Didalam konteks ini ianya merujuk kepada amalan kepercayaan bagi masyarakat melayu yang memandang keperluan wanita untuk menguruskan rumah tangga.⁴³

Terdapat peribahasa yang menyatakan ‘sepandai mana seseorang perempuan itu, di dapur juga tempat dia’. Peribahasa ini tidak sesuai bagi wanita sekiranya dia memilih untuk terus meninggalkan pekerjaan dan menumpukan sepenuh perhatian kepada dapur dan rumahtangganya. Sebaiknya peribahasa tersebut boleh diinterpretasikan sebagai peringatan tentang tanggungjawab seorang wanita, ibu dan kakak untuk menyediakan makanan untuk ahli keluarganya dan dalam pada masa yang sama menggunakan kepandaian dan tenaga kerjanya secara maksimum di tempat kerja.

Masyarakat melayu juga memandang serong kepada pekerja wanita melayu yang selalu berinteraksi dengan pekerja lelaki yang tidak mempunyai hubungan kekeluargaan.⁴⁴ Ianya dianggap tidak manis dan bersalahan dengan etika budaya masyarakat melayu. Limitasi ini akan melambatkan dan merencatkan produktiviti didalam sesebuah industri. Apa yang penting, seseorang wanita melayu pandai menjaga maruahnya dan hanya berinteraksi dengan lelaki yang bukan mahram hanya untuk urusan kerja sahaja.

Faktor yang kelapan ialah kerana ekonomi suami yang stabil. Kajian mendapati faktor pendapatan suami yang stabil mendorong wanita untuk tidak berkerja. Apabila keperluan rumahtangga dapat disediakan secukupnya oleh ketua keluarga, maka tiada kepentingan untuk wanita keluar berkerja. Kajian juga mendapati faktor pendapatan suami yang stabil mendorong wanita untuk tidak berkerja.⁴⁵ Apabila keperluan rumahtangga dapat disediakan secukupnya oleh ketua keluarga, maka tiada kepentingan untuk wanita keluar berkerja. Isteri boleh memberi tumpuan sepenuhnya kepada pengurusan anak-anak dan rumahtangga.

Rumusan Dan Cadangan

Oleh itu, berdasarkan faktor-faktor kurangnya penglibatan wanita dalam sektor ekonomi yang menjadi isu kesaksamaan gender dan pemerksaan wanita di Malaysia, artikel ini mencadangkan beberapa cadangan yang boleh dipertimbangan oleh pihak-pihak autoriti yang bertanggungjawab, sebagaimana berikut:

1. Fleksibiliti dalam masa bekerja dan tempat bekerja;
2. Kemudahan tempat penjagaan kanak-kanak yang berkualiti dan dipercayai di pejabat;

⁴³ Huzili Hussin, Shuhairimi Abdullah, dan Nor Salwani Hussin, “Polemik Antara Hasrat dan Realiti Wanita Bekerja Terhadap Keberkesanan Pengurusan Keluarga.” Dalam *Women Dilema Wanita Berpendidikan Tinggi 117 At Work: Perspective on Workplace and Family*, oleh Rosmah Ismail et al. (Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah, 2007).

⁴⁴ Noor Rahamah Hj Abu Bakar, “Faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender di Malaysia: Satu ilustrasi mikro dari Seremban, Negeri Sembilan,” *GEOGRAFIA, Malaysian Journal of Society and Space*, 5 issue 2, (2009), 45 – 54.

⁴⁵ Abdullah, Norehan and Ismail, Rahmah and Mohd Noor, Zulridah and Ahmad, Fariza, “Kebarangkalian bekerja wanita berkahwin di Malaysia,” *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 46 (1), (2012), pp. 107-117.

3. Pelaksanaan taska komuniti perlu diperluaskan;
4. Pembahagian kerja pengurusan anak-anak dan rumah dibahagikan sama rata antara lelaki dan wanita;
5. Meningkatkan penyediaan peluang pekerjaan yang berhampiran dengan kawasan tempat tinggal wanita melalui pembinaan kawasan perindustrian;
6. Mengiktiraf sektor pertanian sebagai aktiviti ekonomi serta mempertingkatkan industri berasaskan pertanian;
7. Meningkatkan bilangan wanita dalam jawatan perngurusan tertinggi di sektor awam dan swasta;
8. Menyediakan peluang melanjutkan pelajaran dan kemahiran ke peringkat yang lebih tinggi kepada pekerja wanita;
9. Mempertingkatkan pelaksanaan tele-working dengan memperkemas peraturan dan akta pekerjaan berkaitan (bekerja dari rumah);
10. Pelaksanaan *'flexible working arrangement'* selagi lebih berstruktur dengan membenarkan wanita datang bekerja mengikut kesesuaian masa.

Artikel ini juga ingin menegaskan, sekiranya faktor wanita kurang terlibat dalam sektor ekonomi dapat diatasi, maka ianya akan dapat mengurangkan kebergantungan negara kepada buruh asing khususnya PATI serta dapat membantu penjimatan pertukaran wang asing. Selain itu, ia juga dapat mengurangkan masalah jenayah berkaitan buruh asing serta mengurangkan masalah jangkitan penyakit dikalangan pekerja asing yang tidak menerima suntikan imunisasi di negara asalnya.

Penghargaan

Penyelidikan ini ditaja oleh Kementerian Pengajian Tinggi di bawah Skim Geran Penyelidikan Fundamental Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (FRGS) yang bertajuk: A Framework of Women Empowerment and Inclusive Development to Enhance Economic Involvement and Social Rights Towards Preventing Domestic Violence (FRGS19- 192-0801).

Rujukan

- Abdullah, Norehan and Ismail, Rahmah and Mohd Noor, Zulridah and Ahmad, Fariza. (2012). "Kebarangkalian bekerja wanita berkahwin di Malaysia." *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 46 (1), pp. 107-117. Al-Quran.
- Agensi Berita. (8 Mac 2020). "90% orang diskriminasi terhadap wanita: analisis ketidaksamarataan PBB." *MediaCorp*. Akses pada 10 Januari, 2021, <https://berita.mediacorp.sg/mobilem/gayahidup/90-orang-diskriminasi-terhadap-wanita-analisis-ketidaksamarataan/4413726.html>.
- Alexandra Bernasek & Julie Hasen Gallaway. (1997). "Who Gets Maternity Leave?: The Case of Malaysia." *Western Economic Association International*, vol. XV, 101-102.
- Azman Azwan Azmawati, Intan Hashimah Mohd Hashim, Noraida Endut. (2015). "Don't Marry, Be Happy!" – How Single Women in Malaysia View Marriage." *SHS Web of Conferences* 18, 03001.
- Bernamea. (25 Ogos, 2013). "Najib: Wanita mampu tunjuk kemampuan jika diberi peluang." *Astro Awani*. Akses pada 10 Januari 2021, <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/najib-wanita-mampu-tunjuk-kemampuan-jika-diberi-peluang-20998>.
- Fahmy Azril Rosli. (28 Januari, 2018). "13 Hotel Larang Pekerja Bertudung." *Berita Harian*. Akses pada 10 Januari, 2021, <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2018/01/381582/13-hotel-larang-pekerja-bertudung>.

- FMT Reporters. (5 Julai, 2018). "Kes dera kanak-kanak sepanjang 6 bulan pertama 2018." *Free Malaysia Today*. Akses pada 10 Januari, 2021, <https://www.freemalaysiatoday.com/category/leisure/2018/07/05/kes-dera-kanak-kanak-sepanjang-6-bulan-pertama-2018/>.
- Haryana Rozana Abdul Rahim. (Jun, 2015). "The Dilemma Of Women With Tertiary Education: Factors Contributing To Women Leaving The Workforce." *SARJANA*, Vol. 30, No. 1, ms. 99-117.
- Heanglee. (23 Januari, 2020). "Launch of 'The Status of Women's Human Rights: 24 Years of CEDAW in Malaysia'." *Women's Aid Organisation*. Akses pada 22 Februari, 2020, <https://wao.org.my/launch-of-the-status-of-womens-human-rights-24-years-of-cedaw-in-malaysia/>.
- Huzili Hussin, Shuhairimi Abdullah, dan Nor Salwani Hussin. (2007). "Polemik Antara Hasrat dan Realiti Wanita Bekerja Terhadap Keberkesanan Pengurusan Keluarga." Dalam *Women Dilema Wanita Berpendidikan Tinggi 117 At Work: Perspective on Workplace and Family*, oleh Rosmah Ismail et al. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Jabatan Statistik Malaysia. (28 Disember, 2018). "Marriage and Divorce Statistics, Malaysia, 2018." Akses pada 26 Februari, 2020, https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemeByCat&cat=453&bul_id=ZFAzVjE1Ny93VlZXenloWXJBQmYyUT09&menu_id=L0pheU43NWJwRWVVSZklWdzQ4TlhUUT09.
- Jabatan Statistik Malaysia. (9 Ogos, 2019). "Principal Statistics of Labour Force Malaysia: Second Quarter 2019." Akses pada 11 Julai, 2020, https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemeByCat&cat=149&bul_id=ekx5ZDVkVFAYWGg3WHNLUnJWL3RwUT09&menu_id=U3VPMldoYUxzVzFaYmNkWXZteGduZz09.
- Kalthum Hassan. (2015). "Economic Opportunities for Women at Growth Centres: Why Some Poor Stay Poor?," dalam *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*, diedit oleh Kalthum Hassan dan Rohana Yusof, UUM Press.
- Kalthum Hassan and Rohana Yusof (Ed.). (2015). *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*. UUM Press, 2015.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (t.t). "Statistik Pendidikan Tinggi 2018: Universiti Awam Malaysia." Akses pada 26 Februari, 2020, <https://www.mohe.gov.my/muat-turun/awam/statistik/2018-3/622-bab-2-runiversiti-awam/file>.
- "Mengapa Wanita Sering Menjadi Mangsa Diskriminasi di Tempat Kerja." *Usahawan.com*. Akses pada 10 Januari, 2021, <https://www.usahawan.com/uncategorized/diskriminasi-terhadap-wanita-dalam-kerjaya.html/>.
- Najibah Mohd Zin. (2017). "Protecting the Rights of Working Mothers; Are the Laws Adequate?" dalam *Women and Development in the 21st Century: The Way Forward*, diedit oleh Abdul Monir Yaacob & Nurul 'Uyun Haji Zainal. Selangor: Universiti Islam Malaysia.
- Noor Rahamah Hj Abu Bakar. (2009). "Faktor-faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan mengikut gender di Malaysia: Satu ilustrasi mikro dari Seremban, Negeri Sembilan." *GEOGRAFIA, Malaysian Journal of Society and Space*, 5 issue 2, 45 – 54.
- Noorazeela Zainol Abidin, Rahmah Ismail, Noorasiah Sulaiman. (2016). "Pengasingan Pekerjaan dan Perbezaan Upah Jantina di Malaysia" (Occupational Segregation and Gender Wage Differentials in Malaysia). *Jurnal Ekonomi Malaysia* 50(1), 53 – 66.

- Norehan Abdullah. (2015). "Working Women and Childcare Issues," dalam *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*, diedit oleh Kalthum Hassan dan Rohana Yusof. UUM Press.
- Norhanim Awang @ Mohd Noh. (2012). "Diskriminasi Ke Atas Wanita Di Tempat Kerja: Kajian Terhadap Pegawai Kerajaan Negeri Di Daerah Kota Bharu, Kelantan."
- Norsaleha Mohd Salleh, Nabilah Huda Zaim, Zetty Nurzuliana Rashed, Noorhafizah Mohd Haridi, Kamal Azmi Abd Rahman, Norbahiah Misran. (Oktober, 2018). "Statistik Kes Penderaan Kanak-Kanak Di Malaysia : Satu Analisis." *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly And Disabled*, Vol. 5.
- Norsiah Uddin. (2010). "Faktor Penentu Penyertaan Wanita Dalam Pasaran Buruh The Determinants Of Women Participation In Labor Market." *Prosiding PERKEM V*, Jilid 1, 28 – 38.
- Nur Syakiran Akmal Ismail. (2015). "Gender Mainstreaming in Malaysia," dalam *Women in Economic and Social Transformation era: Issues and Challenges*, diedit oleh Kalthum Hassan dan Rohana Yusof, UUM Press.
- Perlembagaan Persekutuan.
- Priscilla Shasha Devi, CJ Jacobs et al.. (2017). "Discrimination against Women in Workforce: The Need to Move Forward." *Malayan Law Journal*, vol. 3, no. Xlvii, 6, Lexis Nexis.
- R. Hirschmann. (15 Januari, 2020). "Number of students enrolled in public higher education institutions in Malaysia from 2012 to 2018, by gender." Statista.com. Akses pada 11 Julai, 2020, <https://www.statista.com/statistics/794845/students-in-public-higher-education-institutions-by-gender-malaysia/>.
- Rahmah Ismaila, Zulkifly Osmanb , Syazwani A. Malek. (2013). "Perbezaan Upah Mengikut Jantina dan Diskriminasi Majikan dalam Sektor Teknologi Maklumat dan Komunikasi." *Jurnal Teknologi*
- Roslilee Ab Halim, Nurul Nadia Abd Aziz, Mawarti Ashik Samsudin. (Januari, 2016). "Malaysian female graduates: Marriage, motherhood and labour force participation." *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, vol. 3, Issue 1, ms. 109-114.
- Sakariyau, Rauf Tunde, and Ummu Atiyah Ahmad Zakuan. (Januari, 2017). "Gender Inequality and the Challenges of Human Development: The Nigerian and Malaysian Experience." *JGD*, Vol. 13. Issue 1, ms. 61-78.
- Simon Moses Schleimer. (16-17 November, 2016). "Education and Gender Equality: A case study of Muslim female students in Malaysia." Kertas penyelidikan dibentangkan di 3rd KANITA Postgraduate International Conference on Gender Studies, bertempat di Universiti Sains Malaysia, Penang.
- Sintia Radu. (10 Februari, 2020). "The 10 Worst Countries for Gender Equality, Ranked by Perception." U.S.News. Akses pada 11 Julai, 2020, <https://www.usnews.com/news/best-countries/slideshows/10-worst-countries-for-gender-equality-ranked-by-perception?slide=11>.
- Suraya Roslan. (14 Disember, 2020). "3,875 kes penderaan kanak-kanak sehingga September." *Harian Metro*. Akses pada 10 Januari 2021, <https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2020/12/652985/3875-kes-penderaan-kanak-kanak-sehingga-september>.
- United Nations. (t.t). "The 17 Goals." Akses pada 15 Januari, 2020, <https://sdgs.un.org/goals>.
- United Nations Development Programme. (Januari, 2014). "Malaysia Human Development Report 2013 Redesigning an Inclusive Future." Akses pada 26 Februari, 2020, http://hdr.undp.org/sites/default/files/mhdr_2013.pdf.

Wan Syarafiz. (15 Oktober, 2018). "2.6 Juta Wanita Malaysia Tidak Bekerja – Khazanah Research Institute." *Kapital*. Akses pada 10 Januari, 2021, <https://kapital.my/2018/10/potensi-wanita-tingkatkan-ekonomi-negara/>.

Zaiton Othman and Nooraini Othman. (Februari, 2015). "A Literatural Review on Work Discrimination among Women Employees." *Asian Social Science*, 11, No. 4.