

CORPORATED MANAGEMENT / HUMAN RESOURCES

PAPER: BERITA HARIAN (BISNES)

DATE: 22 JULY 2013

PAGE: B2



**TRANSFORMASI
UNPLUGGED**

**Idris
Jala**

idrisjala@pemandu.
gov.my

Mendorong wanita kembali bekerja

» Cadangan
menyediakan
tempat kerja
mesra wanita
memang
munasabah

Kalangan tokoh korporat pasti setuju apabila saya katakan bahawa kita sering terlepas kumpulan bakat yang hebat bila kita tidak mampu menyediakan persekitaran yang sesuai untuk mereka ini membangun dan menyumbang.

Saya ingin menarik perhatian semua kepada suatu cabaran serius berhubung modal insan yang sedang melanda Malaysia hari ini, iaitu cabaran yang perlu ditangani oleh sebuah negara yang sedang menuju menjadi negara berpendapatan tinggi.

Baru-baru ini, saya berpeluang melancarkan flexWorkLife.my, sebuah portal baru yang dimulakan bersama oleh Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat dan TalentCorp. Portal ini memberi ruang kepada golongan majikan dan pekerja berkongsi maklumat mengenai pelaksanaan waktu kerja anjal dan kemudahan tempat kerja yang mesra keluarga. Portal ini juga mengetengahkan amalan terbaik, kajian kes, kisah kejayaan dan peluang kerja.

Konsep kerja anjal

Walaupun konsep mengenai waktu kerja anjal bukanlah perkara baru, ia belum diamalkan secara meluas di negara kita dan mungkin faktor inilah antara penyebab penyertaan wanita Malaysia dalam tenaga kerja berada di tahap paling rendah di rantau Asean. Pada 2012, pembabit wanita dalam lingkungan umur yang layak bekerja dan sedang bekerja hanyalah 47.9 peratus atau 4.58 juta daripada sejumlah 9.57 juta wanita. Hal ini sama sekali tidak boleh diterima.

Sebaliknya, Singapura mencatatkan 60 peratus pembabit wanita dalam tenaga kerja pada 2010. Angka di Laos mencecah 80 peratus, sementara di UK, Denmark dan Sweden pula, penyertaan wanita masing-masing pada 68 peratus, 75 peratus dan 74 peratus.

Apakah menarik adalah kemusnahan ke universiti awam bagi sesi 2013/2014 telah dikuasai pelajar wanita iaitu sebanyak 68 peratus. Walaupun peratusan wanita sebagai pelajar universiti begitu ketara

apatah lagi kebanyakan daripada mereka terus memasuki pasaran kerja setelah mendapatkan ijazah, ramai pula yang meninggalkan sektor pekerjaan sedang mereka menaiki tangga kejayaan.

Laporan 'Mengekalkan Tenaga Kerja Wanita' yang dikeluarkan TalentCorp-ACCA menunjukkan bahawa wanita cenderung meninggalkan pasaran kerja apabila peranan mereka bertambah mengikut norma masyarakat, mereka berkahwin, membesarkan anak-anak atau menjadi pengasuh kepada ayah ibu yang uzur.

Wanita yang tercicir daripada sumbu bakat ini mengakibatkan ketidakseimbangan dalam tenaga kerja sudahlah pula yang ada kini hanya beberapa wanita dalam pengurusan atasan dan lembaga pengarah, malah, hanya tujuh peratus jawatan pengarah dalam semua syarikat tersenarai di Bursa dipegang oleh wanita.

Bukan kayu pengukur

Sungguhpun kejayaan dalam bidang korporat bukanlah kayu ukur tunggal yang menentukan pencapaian wanita Malaysia, saya ingin mengajukan sebuah pertanyaan, mengapa kita tidak mempunyai lebih ramai pemimpin ikonik wanita yang berkualiti seperti Gabenor Bank Negara Malaysia, Tan Sri Zeti Akhtar Aziz? Mengapa terlalu sedikit wanita korporat yang kita ada setara dengan personaliti Astro Malaysia, Datuk Rohana Rozhan; Teh Lip Kim dari Selangor Dredging, Aireen Omar dari AirAsia atau Ketua Pegawai Kawal Selia Bursa Malaysia iaitu Selvarany Rasiyah, berbanding begitu banyak kisah kejayaan lelaki korporat?

Walaupun kaum lelaki kini sudah bijak menguruskan tugas rumah, rata-rata wanita masih memikul beban tanggungan sebagai pengasuh dalam keluarga dan hal ini sering menjejaskan perkembangan mereka dalam kerjaya. Dalam kebanyakan kes, wanita meninggalkan kerjaya mereka semata-mata kerana terpaksa, bila sudah tiada jalan lain, bukan kerana pilihan mereka.

Mengikut Laporan Pembangunan Insan Asia Pasifik UNDP pada 2010, sekiranya kadar penyertaan

tenaga kerja wanita meningkat kepada 55 peratus, GDP kita juga akan bertambah sebanyak dua peratus setiap tahun. Namun, bagi saya secara peribadi, matlamat untuk mendorong wanita kembali ke tenaga kerja mempunyai sebab yang lebih penting.

ETP bertujuan melonjakkan Malaysia menjadi sebuah negara berpendapatan tinggi secara terangkum dan mapan, maka saya tidak mahu melihat kaum wanita kehilangan peluang kerja yang sudah tersedia bagi mereka dalam negara ini.

Perubahan positif

Lagi pula, berdasarkan pengalaman saya ketika mengemudi beberapa buah organisasi ketika mereka sedang dilanda kesukaran, saya telah menyaksikan perubahan positif yang terhasil daripada diversiti yang wujud dalam kumpulan kerja mereka dan juga bagaimana perbezaan jati diri wanita dan lelaki dimanfaatkan sepenuhnya hingga mampu membawa kejayaan yang cemerlang.

Syarikat di Malaysia boleh memainkan peranan yang begitu penting untuk menggalakkan pengkalan wanita dalam tenaga kerja. Kerajaan juga bersedia menyokong sektor swasta dalam inisiatif ini. Bagi menggalakkan dasar mesra wanita di tempat kerja, Kerajaan membenarkan syarikat yang mengambil semula lalu melatih pekerja wanita yang menangguhkan kerjaya mereka untuk memohon potongan cukai hingga dua kali ganda.

Inisiatif flexWorkLife.my ini menampilkan beberapa pengendalian waktu kerja yang fleksibel, antaranya minggu kerja mampat, waktu kerja fleksibel, perkongsian kerja, pulang awal daripada kerja

“**Inisiatif
flexWorkLife.my
ini menampilkan
beberapa
pengendalian
waktu kerja
yang fleksibel,
antaranya minggu
kerja mampat,
waktu kerja fleksibel,
perkongsian kerja,
pulang awal daripada
kerja serta kaedah
kerja berdasarkan
projek**”

serta kaedah kerja berdasarkan projek. Kajiilah cara-cara yang dicadangkan ini dan mulakanlah pelaksanaan kaedah yang paling sesuai dengan anda.

Sewaktu pengalaman saya bertugas di Shell Retail International, London sebagai Timbalan Presiden, kami mengamalkan waktu kerja fleksibel, perkongsian kerja dan kerja dari rumah. Hasilnya, syarikat itu bukan saja berjaya mengekalkan bakat kaum wanita malah berjaya mengekalkan tahap motivasi seluruh tenaga kerja yang ada, termasuklah diri saya sendiri.

Saya suka mengumumkan di sini bahawa 49 pengarah wanita sudah pun dilantik ke lembaga pengarah untuk syarikat tersenarai pada separuh tahun pertama 2013. Saya sering diberitahu ramai Ketua Pegawai Eksekutif bagi syarikat tersenarai yang mereka menyaksikan sendiri betapa pencapaian korporat akan lebih tinggi bila wujudnya diversiti dalam lembaga pengarah. Namun, mereka haruslah berusaha mencari calon yang sesuai tanpa mengira jantina serta mempunyai kemahiran dan pengalaman yang selayaknya.

Perkenal Program Pengarah Wanita

Bagi menangani isu 'permintaan' dan memastikan kebolehlantikan dalam bakat yang sedia ada, Institut Pengupayaan Wanita bagi Anggota Pergerakan Negara-negara Berkecuali (NIEW) di bawah Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat telah memperkenalkan Program Pengarah Wanita bagi mana-mana wanita yang berkebolehan dan sesuai memegang peranan pengarah.

Hingga kini, 358 wanita sudah pun menamatkan program itu dan menjelang akhir tahun, kita akan mempunyai sejumlah 700 wanita yang sudah bersedia dalam sumbu bakat ini. Saya sendiri telah menghubungi lebih kurang 900 syarikat awam tersenarai dan meminta mereka mencadangkan nama-nama calon wanita yang layak bagi menyertai sumbu bakat ini. Saya juga telah menghantar surat secara peribadi kepada semua Pengerusi dan Ketua Pegawai Eksekutif dari Syarikat Pelaburan Berkaitan Kerajaan dan Syarikat Berkaitan Kerajaan memohon sokongan mereka. Bagi memastikan yang hala tuju kita adalah tepat, sebuah kajian dasar juga sedang dijalankan bagi menentukan bilangan wanita yang memegang peranan pengarah serta mengenal pasti faktor apakah yang menghalang wanita dilantik ke lembaga pengarah.

Syabas kepada syarikat seper-

ti MAHB, Plus Expressway Bhd, Telekom Malaysia, TNB dan KWSP kerana sudah melantik tiga pengarah wanita. Syarikat Pelaburan Berkaitan Kerajaan dan Syarikat Berkaitan Kerajaan seperti ini telah mengorak langkah bagi yang lainnya untuk mengambil jalan yang sama. Syarikat awam tersenarai seperti MK Land Holdings Berhad, MISC Berhad, Malaysia Airport Holdings Bhd dan Jaya Tiasa Holdings Bhd juga harus dipuji kerana memastikan bahawa sekurang-kurangnya 30 peratus ahli lembaga-pengarah mereka terdiri daripada wanita.

Pemantapan modal insan

Antara usaha tambahan Kerajaan terhadap pemantapan modal insan ini adalah memperkenalkan beberapa inisiatif yang dapat menyokong wanita seperti bantuan yuran penjagaan anak, pelancaran geran bagi pusat jagaan anak yang baru, pengecualian cukai bagi pusat jagaan anak dan potongan cukai dua kali ganda bagi majikan yang menyediakan pekerja mereka dengan kemudahan jagaan anak.

Citibank ialah bank pertama di Malaysia yang menyediakan kemudahan jagaan anak untuk pekerja-pekerja mereka (CitiKids). Kedua-dua Bank Negara dan Suruhanjaya Sekuriti Malaysia juga adalah peneraju dalam sokongan jagaan anak yang mana mereka telah menyediakan kemudahan jagaan anak yang besar dan amat mengagumkan untuk pekerja mereka. Menyedari hakikat betapa pentingnya wanita dalam ETP, kami telah membuat dua pengumuman berani dan penuh aspirasi, kami berhasrat untuk menambahkan pembabit wanita dalam pasaran tenaga hingga 55 peratus dan meningkatkan penyertaan wanita sebagai pembuat keputusan kepada 30 peratus menjelang 2016.

Wanita aset masyarakat

Dalam abad ke-21 ini, wanita adalah aset dalam setiap lapisan masyarakat dan hal yang demikian ini dapat dilihat daripada kesungguhan kerajaan Belanda dan Norway yang memastikan bahawa keselamatan dan kebajikan wanita di tempat kerja mereka begitu terjaga. Malaysia mesti mencontohi mereka jika kita ingin menjadi sebuah negara yang berpendapatan tinggi dan berbakat besar, kita mesti memanfaatkan tenaga dan potensi wanita Malaysia sepenuhnya. Jika usaha ini pun tidak mampu kita lakukan, alangkah mendukacitakan sedangkan negara kita ini telah diberkati dengan begitu ramai wanita yang bijak, berbakat besar dan begitu berkebolehan!

Datuk Seri Idris Jala adalah Ketua Pegawai Eksekutif bagi Unit Pengurusan Prestasi dan Pelaksanaan (PEMANDU) dan juga Menteri di Jabatan Perdana Menteri. Sebarang komen yang adil dan telus amat dialukan di idrisjala@pemandu.gov.my