

Bagan Minggu Ini: Malaysia Memerlukan Lebih Banyak Perempuan dalam Angkatan Kerja

Oleh [IMFBlog](#)

2 April 2018



Empat mahasiswi berjalan melewati bank di Kuala Lumpur, Malaysia: Kebijakan—meningkatkan kualitas pendidikan—dapat membantu negara ini meningkatkan jumlah perempuan dalam angkatan kerja (foto: John Mulligan/iStock by Getty Images).

Malaysia, negara yang sudah melangkah cukup jauh menuju status negara berpendapatan tinggi, dapat meningkatkan jumlah perempuan dalam angkatan kerjanya dengan menerapkan beberapa reformasi utama pasar tenaga kerja. Dan hal ini memang sudah seharusnya dilakukan, karena [penelitian](#) kami menunjukkan bahwa dengan semakin banyak perempuan dalam angkatan kerja akan semakin memberikan keuntungan bagi perekonomian.

Antara tahun 2010 dan 2016, lebih banyak perempuan masuk ke angkatan kerja daripada laki-laki di Malaysia—dengan tingkat pertumbuhan tahunan sebesar 4½ persen untuk perempuan dibandingkan 2 persen untuk laki-laki. Pertumbuhan ini

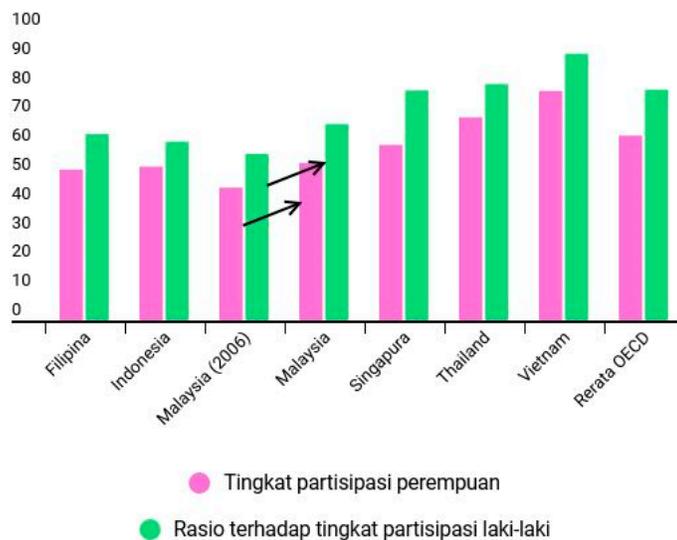
sebagian besar terjadi pada layanan kesehatan dan jasa perhotelan, serta pada sektor publik.

Namun, Malaysia memiliki potensi untuk berbuat lebih banyak lagi. Seperti pada *Chart of the Week* (Bagan Minggu Ini) kami menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan Malaysia jika dibandingkan dengan rerata dari negara-negara di kawasan serta dengan negara-negara Organisasi untuk Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (*Organization for Economic Co-operation and Development* – [OECD](#)), masih berada di atas 54 persen. Angka ini terhitung rendah, baik secara absolut maupun relatif. Sebagai perbandingan, tingkat partisipasi laki-laki adalah sekitar 80 persen.

Perlakuan yang setara

Lebih banyak perempuan dalam angkatan kerja dapat semakin mendorong prospek pertumbuhan Malaysia.

(dalam persen, 2016)



Sumber: Departemen Statistik, Malaysia; OECD Stat; World Economic Forum; Global Gender Gap Report, 2016; CEIC Data Co. Ltd; dan perhitungan staf IMF.



Perempuan memiliki peranan penting. Menurut analisis IMF, kontribusi angkatan kerja perempuan terhadap pertumbuhan ekonomi Malaysia telah meningkat dengan laju yang lebih cepat dalam beberapa tahun terakhir—secara rerata dari 4 persen sejak tahun 2001 hingga 2008, dari pertumbuhan PDB riil, menjadi 14 persen sejak tahun 2011 hingga 2016.

Sementara itu, kontribusi pekerja laki-laki meningkat dari sekitar 7 persen dari PDB menjadi sekitar 13 persen dari PDB.

Jika tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan tidak berubah sejak tahun 2012, PDB riil akan menjadi sekitar 1 persen lebih rendah pada tahun 2016 dibandingkan angka realisasi pada tahun tersebut.

Jadi, apa yang bisa Malaysia lakukan untuk menjaga momentum ini?

Salah satu prioritas utama dari Rencana Malaysia ke-11 ([11th Malaysia Plan](#)), adalah meningkatkan angka partisipasi pekerja perempuan sebesar 5 poin persentase menjadi 59 persen pada tahun 2020.

Agar ini dapat terwujud, pendidikan adalah kuncinya. Tingkat partisipasi (*enrollment rates*) pada sekolah menengah dan universitas sekarang lebih tinggi untuk perempuan daripada untuk laki-laki, dan hal ini dapat membantu menjelaskan lebih tingginya proporsi jenis pekerjaan terampil pada angkatan kerja perempuan.

Namun bagi perempuan dengan pendidikan lebih rendah, tingkat partisipasi angkatan kerja relatif lebih rendah dibandingkan laki-laki. Dan kasus pengangguran lebih tinggi bagi perempuan, terutama bagi mereka yang tinggal di perdesaan, berusia di bawah 29 tahun, atau berpendidikan sekolah dasar.

Meskipun belanja publik untuk pendidikan, sebagai proporsi dari PDB, jauh lebih tinggi di Malaysia daripada di negara-negara setara, Malaysia masih perlu meningkatkan kualitas pendidikan.

Kabar baiknya adalah bahwa pemerintah memberikan perhatian. Sebagai contoh, [Rencana](#) Cetak Biru Pendidikan Malaysia bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengembangkan keterampilan yang dapat diterapkan di pasar global.

Anggaran 2018 pemerintah mencakup kebijakan yang berpotensi untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan, seperti:

- Meningkatkan durasi cuti melahirkan untuk sektor swasta hingga 90 hari untuk menyamai durasi di sektor publik;
- Menetapkan minimal 30 persen partisipasi perempuan pada direksi di perusahaan-perusahaan dan perusahaan investasi yang terkait dengan pemerintah sebelum akhir tahun 2018;

- Menerapkan pengecualian pajak penghasilan pribadi pada maksimum 12-bulan gaji berturut-turut untuk perempuan, dengan jeda karir minimal dua tahun bagi mereka yang berniat untuk kembali ke angkatan kerja antara tahun 2018 dan 2020.

Kebijakan lainnya, seperti meningkatkan akses terhadap fasilitas penitipan anak dan undang-undang ketenagakerjaan yang ramah keluarga, juga dapat membantu karena sebagian besar perempuan melaporkan bahwa tanggung jawab pekerjaan rumah tangga atau tanggung jawab keluarga sebagai alasan utama mengapa mereka berada di luar angkatan kerja.