

Konsep Mengarusperdanakan Gender: Kajian Wanita dalam Pekerjaan di Malaysia

Azizan Binti Zainuddin¹ & Kartini Khalid @ Aboo Talib²

¹Faculty of Administrative Science & Policy Studies, Universiti Teknologi MARA (UiTM) Shah Alam, Selangor

²Universiti Kebangsaan Malaysia

azizan_zainuddin@salam.uitm.edu.my & k_khalid@ukm.edu.my

Abstrak

Kajian ini memfokuskan perbincangan terhadap faktor-faktor yang menyumbang terhadap penglibatan wanita dalam pekerjaan dengan mengambilkira pelaksanaan strategi mengarusperdanakan gender yang diaplikasikan dalam Dasar Wanita Negara serta kesannya terhadap wanita dalam sektor pekerjaan. Konsep yang diperkenalkan berdasarkan perspektif feminisme ini bertujuan untuk meningkatkan penglibatan wanita khususnya dalam pekerjaan. Sebelum ini wanita dalam sektor pekerjaan dilihat agak terpinggir daripada arus pembangunan negara. Walau bagaimanapun pengadaptasian konsep ke dalam dasar negara dilihat kurang memberi impak positif kepada wanita dalam sektor pekerjaan. Tren penglibatan wanita dalam sektor ini khususnya di peringkat pembuatan keputusan sektor awam dilihat masih lemah. Justeru itu bagi menjawab persoalan kajian, kaedah berbentuk kualitatif dengan teknik temubual secara mendalam telah diaplikasikan dalam kajian ini. Seramai 28 orang informan telah dipilih berdasarkan persampelan purposive. Informan adalah di kalangan wanita yang mempunyai pengalaman serta pengetahuan khusus mengenai isu yang dibincangkan. Hasil kajian mendapati terdapat dua faktor utama yang menghambat penglibatan wanita dalam pekerjaan di Malaysia iaitu diskriminasi secara halus terhadap wanita serta fasiliti penjagaan anak yang tidak praktikal. Kajian turut mendapati faktor-faktor halangan terhadap penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan di sektor awam khususnya di peringkat pembuatan keputusan sangat signifikan dengan paradigma masalah yang berstruktur khususnya daripada aspek patriarkal. Perbincangan terperinci mengenai kajian dilanjutkan dalam artikel ini.

Kata kunci: Mengarusperdanakan gender, Wanita, Pekerjaan, Dasar Wanita Negara, Patriarkal

PENGENALAN

Sumbangan wanita dalam sektor ekonomi, khususnya pekerjaan tidak dapat dinafikan telah memberi impak yang besar terhadap perkembangan ekonomi negara. Adalah diandaikan bahawa dengan peningkatan tenaga kerja wanita di Malaysia ianya akan dapat meningkatkan KDNK negara sebanyak 0.4 peratus setiap tahun (Su Lyn 2014). Maka, dalam situasi ini dilihat peranan wanita dalam sektor pekerjaan adalah sangat signifikan. Dalam usaha memperkasakan wanita dalam sektor pekerjaan pelbagai usaha telah ditunjukkan oleh kerajaan antaranya inisiatif-inisiatif dalam membuka ruang yang lebih fleksibel kepada wanita supaya sumbangan mereka turut dapat disalurkan

bagi tujuan pembangunan negara (Zilman 2016; United Nations Development Programme 2014; Duflo 2012; Zhu, Khan dan Muhammad Iiyas 2012; Kartini 2009). Komitmen antarabangsa yang menuntut penglibatan Kerajaan Malaysia antaranya Pelan Tindakan Beijing 1995, Konvensyen Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW) serta beberapa siri Konvesyen Wanita Antarabangsa yang bermula pada tahun 1970an telah membantu meningkatkan kesedaran masyarakat secara umum bahawa peranan wanita dalam sektor pekerjaan tidak lagi boleh dipandang sepi (United Nations 2016). Kesedaran ini sangat penting kerana wanita dilihat sangat statik kedudukan mereka, malah sering dipandang rendah atas alasan aktiviti reproduktif serta pekerjaan domestik yang menyekat peluang wanita untuk maju dalam pelbagai sektor.

Tindakan kerajaan untuk menyemak semula Dasar Wanita Negara (DWN) pada tahun 2009 telah memperlihatkan kesungguhan kerajaan bagi mengubah posisi wanita dalam sektor ekonomi menjadi lebih baik. Dalam usaha tersebut satu strategi telah diadaptasikan ke dalam dasar yang disemak iaitu strategi mengarusperdanakan gender. Ianya merupakan satu konsep yang diperkenalkan di peringkat antarabangsa bertujuan untuk mengambil kira keperluan wanita dan lelaki dalam setiap dasar yang dibentuk. Rentetan itu pelbagai usaha telah digiatkan untuk merealisasikan strategi tersebut supaya kepentingan wanita dan lelaki diletakkan secara seimbang dalam setiap dasar yang dilaksanakan. Walau bagaimanapun berdasarkan laporan guna tenaga 2015, jumlah penduduk wanita yang bekerja adalah seramai 5,514,000 manakala bilangan lelaki adalah 8,772,000 (Jabatan Perangkaan 2016). Dalam laporan yang sama bilangan wanita yang memegang jawatan sebagai pengurus adalah 163,000 orang berbanding lelaki 597,000. Manakala pekerja sokongan dan perkeranian, wanita adalah seramai 900,800 orang dan lelaki hanya 337,4000. Perbezaan yang ketara ini jelas menunjukkan bahawa penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan khususnya di peringkat pembuatan keputusan masih lemah.

Jadual 1: *Guna Tenaga Mengikut Gender (2010-2020)*

Gender	Tahun		
	2010	2015	2020
Wanita	46.8	54.5	59.0
Lelaki	79.3	80.3	80.8

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia 2016

Berdasarkan Jadual 1, terdapat peningkatan terhadap penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan pada tahun 2015, manakala tahun 2020, Jabatan Perangkaan Malaysia mengandaikan penglibatan wanita akan semakin meningkat. Namun kedudukan wanita di peringkat pembuatan keputusan belum lagi dapat diterjemahkan mengikut bilangan yang dinyatakan kerana kebanyakan wanita lebih ramai berada di posisi sokongan. Kelemahan ini menyukarkan wanita untuk menyuarakan keperluan serta kehendak mereka ke peringkat yang lebih tinggi. Persoalannya apakah faktor-faktor yang

menyumbang kepada keadaan ini dan sejauhmana konsep mengarusperdanakan gender yang diaplikasikan dalam Dasar Wanita Negara dilaksanakan. Justeru itu, kajian ini membincangkan faktor-faktor yang menyumbang kepada penglibatan wanita yang lemah dalam sektor pekerjaan dan adakah strategi mengarusperdanakan gender berjaya dilaksanakan di Malaysia.

METODOLOGI

Kaedah yang digunakan dalam kajian ini adalah kualitatif, berbentuk deskriptif dan *explanatory*. Ini adalah kerana kajian kualitatif menyediakan satu deskripsi dan analisis berkualiti yang melibatkan pengalaman langsung individu (Marvasti 2004). Kajian ini menggunakan kaedah temubual secara intensif serta analisa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kajian bagi mengkaji pelaksanaan mengarusperdanakan gender dalam dasar wanita negara khususnya sektor pekerjaan. Kajian ini menggunakan kaedah persampelan *purposive* dalam memilih informan. Seramai 28 orang informan telah dipilih dan terdiri di kalangan mereka yang mempunyai pengalaman serta pengetahuan khusus mengenai isu yang dibincangkan. Teknik persampelan ini dipilih kerana ia melibatkan populasi daripada kumpulan yang terhad dan setiap sampel yang dipilih adalah unik. Informan yang ditemubual terdiri daripada mereka yang terlibat dalam isu-isu yang berkaitan dengan wanita.

KONSEP MENGARUSPERDANAKAN GENDER DI MALAYSIA

Definisi

Konsep mengarusperdanakan gender adalah satu konsep yang dipopularkan di peringkat antarabangsa yang bertujuan untuk menilai implikasi perancangan terhadap wanita dan lelaki di setiap peringkat. Ia dilihat sebagai satu strategi yang mengambilkira perspektif wanita dan lelaki di dalam semua peringkat pelaksanaan, pemantauan dan penilaian sesebuah dasar dan program di setiap aspek politik, ekonomi dan masyarakat dengan harapan supaya wanita dan lelaki menerima faedah yang sama (United Nations 2003). Kajian-kajian yang telah dijalankan oleh sarjana-sarjana di barat memperlihatkan bahawa konsep mengarusperdanakan gender ini adalah satu pendekatan yang dibentuk untuk mengubah status quo serta membantu memperkasakan wanita (Tiessen 2007; Jahan 1996; Krizsán dan Zentai 2006)

Konsep ini terhasil daripada pengenalan pendekatan-pendekatan serta strategi terdahulu yang bertujuan untuk meningkatkan kemajuan wanita dalam sektor pembangunan (United Nations 2001). Usaha pertama yang diperkenalkan bagi tujuan tersebut telah mengasingkan wanita sebagai sasaran dalam aktiviti pembangunan.

Malah usaha lain yang dilaksanakan menunjukkan hasil yang positif tetapi hanya memberi faedah kepada segelintir wanita sahaja. Pendekatan ini dilihat tidak dapat menangani halangan struktural bagi mencapai kesaksamaan gender. Pada tahun 1970an berlaku perubahan dalam pendekatan, wanita diintegrasikan dalam aktiviti yang dijalankan berbanding sebelum ini mereka dilabelkan sebagai *sidelines* atau dipinggirkan daripada pembangunan. Dalam usaha ini objektif utama adalah untuk melibatkan wanita tanpa mengambil kira sumbangan, pengetahuan, keutamaan serta keperluan mereka. Kelemahan yang ada pada inisiatif integrasi ini telah membawa kepada pengenalan satu lagi pendekatan baru pada tahun 1980an iaitu strategi mengarusperdanakan yang bermatlamat untuk meletakkan kesaksamaan gender sebagai keutamaan dalam semua aktiviti pembangunan dengan membawa perubahan kepada dasar, program dan lain-lain aktiviti yang berkaitan (United Nations 2001).

Mandat untuk strategi mengarusperdanakan gender yang berasal daripada Pelan Tindakan Beijing 1995 telah diperkukuhkan sebagai strategi global yang utama bagi menggalakkan kesaksamaan gender dalam dua belas bidang kritikal yang dinyatakan dalam pelan tersebut. Mengarusperdanakan gender menurut definisi Majlis Ekonomi dan Sosial Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu (ECOSOC) adalah:

“...The process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women’s as well as men’s concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality...”
(United Nations 2001).

Berdasarkan definisi di atas, strategi ini mengambil kira perspektif kesaksamaan gender dalam analisa, pengumpulan data dan lain-lain aktiviti bagi memastikan proses strategi mengambil kira sumbangan, keutamaan dan keperluan wanita dan lelaki. Usaha untuk melaksanakan strategi mengarusperdanakan gender perlu digalas oleh peringkat atasan kerajaan dan lain-lain organisasi iaitu pendekatan *top down* (United Nations 2011; Mehra & Gupta 2006; Moser & Moser 2005; Krizsán & Zentai 2006).

Mengarusperdanakan Gender Dalam Dasar Wanita Negara

Semakan kandungan DWN 2009 yang meletakkan strategi mengarusperdanakan gender sebagai asas pelaksanaan menunjukkan terdapat beberapa perubahan telah dibuat untuk penambahbaikan kepada dasar yang sedia ada. Malah ia merupakan salah satu inisiatif yang ditunjukkan oleh Malaysia dalam menyokong perjuangan wanita peringkat nasional dan antarabangsa. Walau bagaimanapun, semakan semula DWN

2009 ini telah mendapat reaksi dari beberapa aktivis wanita di antaranya, Ivy Josiah Pengarah Eksekutif Pertubuhan Pertolongan Wanita (WOA) berpendapat (anon. 2009):

“Dasar ini dibuat berdasarkan input yang diperolehi dari cadangan jawatankuasa CEDAW serta penglibatan NGO dan golongan akademik yang memperjuangkan hak-hak wanita. Ia harus dibentangkan secara umum supaya lebih mudah difahami oleh semua peringkat wanita di dalam atau luar bandar” (anon. 2009).

Manakala Sharifah Maslahah Abdul Hamid (anon. 2009) dari Pertubuhan Jamaah Islah Malaysia (JIM) berpendapat bahawa:

“Pindaan yang dibuat perlu sejajar dengan hak dan keperluan wanita Islam moden Malaysia masa kini. Langkah pelaksanaan dasar itu perlu dipantau agar tidak ada pihak yang menyalahgunakan dasar tersebut untuk kepentingan sendiri dan yang penting pelaksanaannya tidak bertentangan dengan hukum dan ajaran Islam” (anon. 2009)

Berdasarkan pendapat aktivis-aktivis di atas, terdapat tiga isu yang diberi perhatian iaitu pertama, bahawa dasar wanita ini perlu disampaikan kepada umum supaya ianya boleh dimanfaatkan oleh semua wanita tanpa terkecuali, isu kedua adalah isu pemantauan dasar iaitu satu mekanisme pengukuran perlu diwujudkan agar penyelewengan tidak berlaku dan usaha mencapai kesaksamaan dapat diperolehi. Isu terakhir adalah dari aspek pelaksanaan dasar yang dikaitkan dengan sensitiviti agama dan agama Islam merupakan agama rasmi negara dan segala pelaksanaan dasar perlu diteliti supaya tidak tersasar dari hukum Islam yang telah ditetapkan.

Walaupun isu-isu yang dikemukakan oleh aktivis-aktivis di atas adalah satu proses yang akan mengambil masa yang agak lama untuk direalisasikan, namun impak pelaksanaan strategi mengarusperdanakan gender yang dijadikan sebagai asas kepada dasar wanita negara di peringkat ini telah mendapat reaksi daripada informan-informan berikut yang merupakan aktivis-aktivis wanita yang lantang menyuarakan isu wanita di Malaysia:

I-20 *“gender mainstreaming means gender must be part of the policy part of the planning part of the thinking part of the doing nampak tak maknanya sekarang...” (ms2: b55-56)*

I-7 *“theory gender mainstreaming is beautiful but when we talk about gender mainstreaming don’t forget that the man has got to move consequently to into the private. Kalau gender mainstreaming women aje move to public where the man is not moving in..in terms of the mind set..in terms of the nilai or what not (sambil geleng kepala dan ketawa).” (ms3: b86-89)*

I-2 “when you talk about gender..in mainstreaming gender actually saya pun tak tahu to what extend we have met gender mainstreaming.” (ms1: b23-24)

Informan di atas turut terlibat di peringkat awal pembentukan DWN berpendapat, strategi mengarusperdanakan gender di Malaysia dilihat tidak dilaksanakan sepenuhnya. Malah kedudukan strategi ini sama ada dalam dasar ataupun pelaksanaannya seakan tidak pernah wujud. Informan berpendapat strategi ini hanya kekal sebagai teori yang menarik namun gagal mengubah minda masyarakat yang kekal dengan keutamaan pemikiran patriarkal yang tegar. Malah informan turut mendapati institusi yang diwujudkan untuk membantu pembangunan wanita tidak memainkan peranan yang sewajarnya khususnya dalam meningkatkan pembangunan mereka dalam sektor pekerjaan.

Pelaksanaan strategi ini menuntut kepada pemahaman, perubahan serta komitmen yang tinggi daripada pelbagai pihak dalam memastikan kejayaannya. Ia merangkumi kesediaan masyarakat untuk menambah nilai kepada budaya yang sedia ada dengan melihat bahawa wanita juga mempunyai kepentingan yang sama dalam membangunkan negara dan sumbangan mereka bukan untuk dipertikaikan. pelaksanaan strategi mengarusperdanakan gender perlu di dasari oleh aspek *political will*. Ini adalah kerana strategi yang diadaptasi hasil perbincangan di peringkat antarabangsa ini memerlukan sokongan sepenuhnya di peringkat kepimpinan atasan untuk direalisasikan. Tanpa sokongan yang kuat strategi pendekatan *top down* ini tidak akan berjaya dalam pelaksanaannya. Impak pelaksanaan strategi mengarusperdanakan gender yang lemah, turut memberi kesan kepada penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan. Sub topik berikut ini memfokuskan perbincangan terhadap faktor-faktor utama yang mencetuskan kekangan kepada wanita untuk melibatkan diri dalam sektor pekerjaan.

PERBINCANGAN

Diskriminasi terhadap wanita secara halus

Isu diskriminasi dalam sektor pekerjaan bukanlah satu isu baru malah perbincangan mengenai diskriminasi telah mencetuskan fenomena terhadap kemunculan kajian feminis yang merasakan bahawa mereka ditindas dalam pelbagai sektor kerana dominasi kaum lelaki. Berikut adalah pandangan informan yang terdiri daripada wanita-wanita yang bekerja dalam sektor awam tetapi mempunyai tafsiran yang hampir sama mengenai peluang mereka yang terhad untuk ke peringkat yang lebih tinggi:

I-27 “macam ni la apa yang saya nampak kan kalau kata interview tu di jabatan lelaki dan perempuan i rasa lelaki akan dapat kemungkinan besar la kalau

- takde lelaki yang layak perempuan akan dapat tapi kriteria pertama yang they all tengok i rasa lelaki dulu berbanding perempuan” (ms3: b66-68).*
- I-15 *“cuma masa early perkhidmatan dulu saya cuak sikit because orang atas boss banyak lelaki. Banyak lelaki saya rasa because dia lelaki dia naik pangkat dulu waktu tu perempuan tak ramai pun jadi adapun yang atas bos ramai lelaki...” (ms15: b484-486).*
- I-3 *“but bila..bila dia interview they will asked you question yang very bias la kalau i transfer you ke sabah macamana dengan family you?. And then satu lagi traditionally the women will always be asked questions like how do you balance your career? But man don't get that kind of question” (ms17: b486-499).*
- I-24 *“naik memang slow phase la lepas tu saya nampak pun perempuan macam tak de yang di bagi macam fast track ahh orang lelaki ada dia bagi fast track kan ahh macam tu...” (ms6: b169-171).*

Berdasarkan kenyataan dan pengalaman informan wanita di atas ia jelas membuktikan bahawa wanita masih berhadapan dengan situasi *glass ceiling* yang mengekang kemajuan kerjaya wanita secara halus. Walaupun tindakan diskriminasi tidak dimaktubkan dalam bentuk peraturan mahupun undang-undang namun daripada aspek pelaksanaan untuk memberi ruang kepada wanita maju dalam kerjaya mereka dilihat sangat sukar. Melalui kenyataan informan-informan, keutamaan kenaikan pangkat selalunya akan diberi keutamaan kepada kaum lelaki, dan wanita hanya mempunyai peluang sekiranya tiada calon lelaki yang layak. Ini adalah kerana kebanyakan ketua jabatan didominasi oleh lelaki yang cenderung untuk bekerja di kalangan mereka.

Keadaan ini memperlihatkan wujudnya satu bentuk struktur dalam memberikan peluang kepada wanita untuk maju dalam kerjaya apabila lelaki didahulukan dalam setiap keputusan yang melibatkan kemajuan kerjaya wanita. Sikap penemuduga yang mengajukan soalan berstruktur dan berbeza antara calon wanita dan lelaki menunjukkan wujudnya diskriminasi. Malah penemuduga turut mempersoalkan peranan reproduktif wanita sebagai ibu dalam membuat keputusan kenaikan pangkat yang memperlihatkan sokongan yang lemah terhadap kemajuan wanita. Kesannya wanita dalam sektor pekerjaan mengambil keputusan untuk keluar daripada sistem pekerjaan bagi mengelakkan diskriminasi terus dipraktikkan.

FASILITI PENJAGAAN ANAK

Faktor kemudahan penjagaan anak adalah salah satu punca mengapa penglibatan wanita dalam sektor pekerjaan menjadi rendah. Malah kajian oleh lembaga penduduk dan pembangunan keluarga negara (2016) turut mendapati bahawa masalah penjagaan anak-anak adalah punca utama wanita menamatkan kerjaya mereka lebih awal. Walaupun isu ini telah dibincangkan sejak berpuluh dekad yang lalu namun kajian ini telah memperolehi beberapa respon menarik dan kekerapan corak jawapan yang hampir sama berdasarkan temubual intensif yang dijalankan ke atas informan:

I-2 *“Kita ni (senyap) support service for mothers you will find first of all why are so many women dropping out of professional everyone you find professional dropping out why? Now maid problem is a good excuse...(senyap)” (ms6-7: b169-180).*

I-1 *“Ahh tak cukup (hampir menjerit)..childcare tak cukup and then we talk about suruh suri rumah keluar bekerjakan basic facilities tak ada. Kementerian-kementerian ooh dia kata boleh bawak anak ke tempat kerja you ada tiga orang anak you naik bas..you takde pengangkutan low income group tu you tak akan boleh membawa 3 orang anak mata dia belum celik lagi naik bas nak pergi tempat kerja...”(ms10: b279-288).*

I-11 *“Child care in the work place tu dulu kita cakap dalam tahun 80an kenapa kita nak child care in the workplace sebab kita nak bantu ibu-ibu menyusu. Sekarang ni dah ada gadget macam-macam dah kan dah boleh pam susu, dah boleh tinggal susu apa semua sebagainya kita dah move kepada satu konsep community child care. Child care it must be in the community sebab budak tu takan terperangkap dalam traffic jam...”(ms6-7: b169-180).*

Melalui kenyataan di atas kebanyakan informan berpendapat bahawa inisiatif yang dilaksanakan agak ketinggalan dan tidak praktikal kerana keperluan yang disediakan pada masa kini mengambil kira keperluan 30 tahun yang lalu. Agensi kerajaan berkecenderungan untuk melaksanakan taska di tempat kerja yang dibincangkan pada tahun 1980an dan tidak mengikut keperluan semasa. Isu kelewatan ini turut dibincangkan oleh boneparth (1982) bahawa dasar penjagaan anak adalah dasar yang berasaskan kepada permintaan. Ia tidak pernah diiktiraf sebagai hak asas wanita yang bekerja tetapi lebih memberi kepada penyelesaian sementara kepada masalah yang ada khususnya dalam isu kebajikan. Dasar yang menghalang diskriminasi berdasarkan jantina dalam pekerjaan, pendidikan serta kredit dirujuk sebagai satu dasar yang *incremental*. Fasiliti penjagaan anak yang kurang praktikal telah menjadi halangan utama wanita yang berkeluarga untuk terus kekal dalam pekerjaan. Harapan kerajaan

untuk meningkatkan peranan wanita di peringkat pembuatan keputusan dengan ketiadaan sokongan fasiliti yang menyakinkan dilihat semakin jauh. Wanita dengan ciri mereka yang mengutamakan keluarga telah membuatkan mereka meninggalkan alam pekerjaan atau mencari pekerjaan yang lebih fleksibel dalam memastikan keselamatan anak mereka tidak terabai.

KESIMPULAN

Situasi ini menunjukkan bahawa usaha untuk mengarusperdanakan gender berdepan dengan kekangan nilai dan budaya patriarki yang terlalu menebal dalam masyarakat terutamanya tentang gender dan pekerjaan malah wujud sifat sinergi antara gender yang hanya melihat wanita sebagai golongan sokongan. Usaha untuk memajukan wanita dalam sektor ini dipandang sebagai satu beban dan wanita tidak diiktiraf sebagai rakan pembangunan yang boleh dibentuk untuk memantapkan pencapaian negara. Konsep mengarusperdanakan gender yang diletakkan sebagai strategi dalam Dasar Wanita Negara adalah konsep yang baik dan pengaplikasiannya pada asasnya dapat membantu memperkasakan wanita di Malaysia. Malah garis panduan pelaksanaannya yang dikemukakan oleh konvensyen antarabangsa CEDAW dan Pelan Tindakan Beijing telah membawa harapan baru kepada wanita Malaysia dalam meningkatkan pembangunan mereka di pelbagai sektor. Namun konsep mengarusperdanakan gender yang dilaksanakan di Malaysia dilihat belum dapat membantu meningkatkan pembangunan wanita dalam sektor pekerjaan kerana faktor penolakan yang menyumbang terhadap penglibatan wanita dalam pekerjaan perlu penyelesaian segera.

RUJUKAN-RUJUKAN

- Anon. (2009, Ogos 26). Dasar Wanita Negara disambut baik. *Utusan Malaysia*.
- Boneparth, E. (1982). *Women, power and policy*. New York: Pergamon.
- Duflo, E. (2012) . Women empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*. 50(4):1051-1079.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2016). *Statistik Pekerjaan dan Perburuhan Kementerian Sumber Manusia*. Siri 7 Bil 1/2016.
- Jahan R. (1996). The elusive agenda: mainstreaming women in development. *The Pakistan Development Review* 35(4): 825-834.
- Kartini Aboo Talib @ Khalid. (2009). Regimes for development: are asian women still dependent?. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences* 4(4): 193-207.
- Krizsán A. & Zentai V. (2006). Gender equality policy or gender mainstreaming? the case of Hungary on the road to an enlarged Europe. *Policy Studies* 27(2): 135-151.

- LPPKN. (2016). *Laporan Penemuan Utama: Kajian Penduduk dan Keluarga Malaysia Kelima (KPKM-5) 2014*. Putrajaya: Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Komuniti.
- Marvasti, A.B. (2004). *Qualitative Research in Sociology: An Introduction*. London: SAGE Publications Ltd.
- Mehra, R. & Gupta, G.R. (2006). *Gender Mainstreaming: Make It Happen*. International Center for Research on Women (ICRW). <http://www.icrw.org/sites/default/files/publications/Gender-Mainstreaming-Making-It-Happen.pdf>.
- Moser, C. & Moser, A. (2005). Gender mainstreaming since Beijing: A review of success and limitations in international institutions. *Gender and Development* 13(2):11-22.
- Su Lyn, B. (2014, July 1). Malaysia's Missing Women Workers. *Malaymail Online*. <http://www.themalaymailonline.com/malaysia/article/malaysias-missing-women-workers>.
- Tiessen, R. (2004). *Everywhere/Nowhere: Gender Mainstreaming in Development Agencies*. Bloomfield: Kumarian Press, Inc.
- United Nation Development Programme. (2014). *Study to support the development of national poliices and programmes to increase and retain the participation of women in the Malaysia labour force: key findings and recommendations*. Putrajaya: Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Komuniti.
- United Nations. (2016). *Economic empowerment*. www.unwomenorg/net/what-we-do/economicempowerment [1 Januari 2017].
- United Nations. (2001). *Office of the special adviser on gender issues and the advancement of women*. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet3.pdf> [1 Julai 2013].
- United Nations. (2003). *Putting Gender Mainstreaming into Practice*. New York: Economic and social Commission for Asia and The Pacific. http://www.books.google.com.my/books/about/Putting_Gender_Mainstreaming_Into.Practi.html. [7 Disember 2012].
- United Nations. (2011). *Malaysia: The Millenium Development Goals 2010*. Kuala Lumpur: United Nations Country Team Malaysia.
- Zhu, H., Khan, H.G.A & Muhammad Ilyas. (2012). Challenges and risks faced by the working women in government organizations: An insight from Asian Countries. *African Journal of Business Management*. 6 (45), 11368-11374.
- Zilman, C. (2016). For Women, The Future of Work is Looking Bleak. *The World Economic Forum*. <http://fortune.com/2016/01/19/world-economic-forum-women/> [11 Januari 2017].