

## **Fenomena Kekurangan Tenaga Kerja Wanita Berpendidikan dan Berkemahiran di Malaysia**

Suhaida Mohd Amin  
Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran  
Universiti Malaya  
E-mel: suhaida\_mohdamin@siswa.um.edu.my

Mohd Faizal bin P. Rameli  
Fakulti Ekonomi dan Muamalat  
Universiti Sains Islam Malaysia  
E-mel: faizal061@bdrmelaka.uitm.edu.my

### **ABSTRAK**

Dalam usaha menjadikan Malaysia sebuah negara berpendapatan tinggi, matlamat ekonomi untuk memastikan pencapaian ekonomi negara berdaya saing, tenaga buruh berpendidikan dan berkemahiran tinggi adalah antara faktor yang penting. Menyedari keperluan tersebut, pelaburan dalam modal manusia di Malaysia telah meningkat sejak merdeka. Statistik menunjukkan berlakunya peningkatan jumlah siswazah yang bakal menjadi tulang belakang negara dalam memperkasakan ekonomi. Selari dengan peningkatan enrolmen pelajar di peringkat pengajian tinggi, jumlah institusi pengajian tinggi juga turut meningkat. Artikel ini membincangkan jumlah pekerja di Malaysia berdasarkan pencapaian pendidikan dengan memberi tumpuan kepada mereka yang telah menamatkan pengajian di peringkat tertiar. Analisis mendapati bilangan tenaga kerja yang berpendidikan dan berkemahiran berada di tahap yang membimbangkan. Pertambahan jumlah graduan didapati tidak selari dengan jumlah mereka yang bekerja. Kekurangan mereka berpunca daripada beberapa faktor, antaranya ialah kerana penyertaan wanita yang rendah dalam penyertaan tenaga buruh. Statistik menunjukkan penglibatan wanita dalam tenaga buruh di Malaysia tidak melebihi 50 peratus dalam tempoh 30 tahun dan merupakan yang paling rendah dalam kalangan negara ASEAN. Dapatan awal kajian menunjukkan wanita bekerja akan berhenti kerja, dan mereka yang tidak bekerja memilih untuk tidak bekerja apabila berhadapan dengan masalah tiada keseimbangan antara kerjaya dan rumahtangga, serta masalah penjagaan anak. Justeru itu, dipercayai lebih ramai wanita mampu menyumbang kepada ekonomi negara jika kekangan dan masalah yang mereka hadapi dapat diatasi.

Kata kunci : kekurangan, tenaga kerja wanita, berpendidikan, berkemahiran

### **ABSTRACT**

*In order to make Malaysia a high-income country, where economic objectives to ensure the achievement of a competitive economy, the availability of educated and skilled labor become essential factor. Recognizing this need, the investment in human capital in Malaysia has increased since independence. In line with the number of higher education institutions has increased, the enrollment of students in higher education has also increased. The statistics show an increase in the number of graduates who will become the backbone of the country in economic empowerment This article discusses a number of workers in Malaysia based on educational attainment by focusing on those who have completed their studies at tertiary level. Analysis shows that the number of educated and skilled is in the level of concern. The increased in the number of graduates is not parallel with the number of those employed. The absences are due to several factors, among which are because of low female participation in the labor force. Statistics show that the participation of women in the labor force in Malaysia not exceed 50 percent in 30 years and it is the lowest among ASEAN countries. Preliminary findings showed that working women will stop working, and nonworking women have chosen not to work when faced unbalanced situation between work and family life, and problems of child care. Thus, it is believed that more women are able to contribute to the economy if their constraints can be overcome.*

*Keywords : shortage, women labour, educated, skilled, labor*

## PENGENALAN

Pendidikan dan latihan yang diterima oleh seorang pekerja di sesebuah negara merupakan faktor utama dalam menentukan tahap ekonomi negara tersebut. Perbezaan dalam tahap pendidikan dan latihan ini sering menimbulkan perbezaan pencapaian faktor pengeluaran antara negara maju, negara membangun dan negara kurang maju. Ekonomi sesebuah negara akan menjadi lebih produktif kerana pekerja yang berpendidikan merupakan aset dan dianggap akan bekerja dengan lebih cekap dalam menjalankan tugas-tugas yang memerlukan literasi dan pemikiran kritikal. Oleh itu, setiap negara akan cuba memaksimumkan penggunaan tenaga buruh tempatan, terutamanya dari kalangan mereka yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi.

Takrifan umum bagi orang yang berpendidikan adalah mereka yang telah menjalani proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan keupayaan mental agar dapat berfungsi dengan lebih berkesan (Mohanan, 2013). Pengajian tinggi secara meluas merujuk kepada semua pendidikan selepas menengah seperti politeknik, institusi latihan dan universiti (World Bank, 2013). Di Malaysia, mereka yang berpendidikan tertiar ini merujuk kepada mereka yang telah menamatkan tempoh lima tahun di peringkat menengah, mengambil peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia dan tamat pengajian di institusi pengajian tinggi (DOSM, 2012). Manakala kemahiran pula sering dikaitkan dengan kelayakan yang diperolehi melalui pendidikan dan latihan formal. Walau bagaimanapun, seorang individu itu boleh juga memperoleh kemahiran dalam cara lain, termasuk pelbagai bentuk pembelajaran formal dan pengalaman di dalam kerja (Shah & Burke, 2005). Pekerja berpendidikan dan berkemahiran dalam kajian ini merujuk kepada mereka yang telah mendapat kelayakan akademik atau profesional di peringkat pengajian tinggi seperti sijil, diploma, ijazah sarjana muda dan seumpamanya.

## LATAR BELAKANG KAJIAN

Kerajaan telah melakukan pelbagai usaha untuk menyediakan peluang pendidikan untuk rakyat, dan usaha ini masih berterusan hingga ke hari ini. Dengan peningkatan bilangan institusi pendidikan tinggi dalam kedua-dua sektor awam dan swasta, pelajar lepasan sekolah mempunyai lebih banyak peluang untuk meningkatkan tahap akademik atau kemahiran mereka. Pada masa ini, kedua-dua Institusi Pengajian Tinggi Awam dan Institusi Pengajian Tinggi Swasta begitu cepat berkembang dengan peningkatan dalam bilangan pelajar dan pelbagai program pengajian (MOHE, 2013).

Selari dengan perkembangan tersebut, jumlah pelajar yang memasuki institusi pengajian tinggi turut meningkat. Walau bagaimanapun, menganalisis jumlah enrolmen dirasakan kurang sesuai kerana tidak seratus peratus pelajar berjaya menamatkan pengajian. Oleh itu, untuk melihat trend dalam bekalan tenaga kerja berpendidikan, adalah lebih sesuai merujuk kepada bilangan mereka yang bergraduasi daripada pengajian masing-masing. Berdasarkan Jadual 1, statistik menunjukkan terdapat peningkatan jumlah graduan di Malaysia dari tahun 2002 hingga tahun 2010. (Walaupun bagaimanapun, pada tahun 2004 dan 2005 terdapat perubahan negatif dalam jumlah graduan). Daripada trend tersebut, wajar dikatakan bahawa bekalan buruh berpendidikan dalam pasaran negara telah bertambah setiap tahun.

Pendidikan formal di Malaysia terdiri daripada tiga peringkat persekolahan iaitu sekolah rendah, menengah dan pengajian tinggi. Mereka yang tidak pernah menghadiri mana-mana institusi pendidikan formal dikategorikan sebagai tidak mempunyai pendidikan formal. Peringkat sekolah rendah terdiri daripada darjah 1 hingga 6, manakala peringkat menengah adalah mereka yang berada daripada tingkatan 1 hingga tingkatan 5 atau 6. Peringkat tertiar pula adalah mereka yang belajar di mana-mana institusi pengajian tinggi selepas tamat peringkat menengah (DOSM, 2012).

Rajah 1 pula menunjukkan bilangan penduduk bekerja mengikut pencapaian pendidikan di Malaysia bagi tahun 1982, 1992, 2002 dan 2012. Daripada rajah tersebut, didapati bilangan pekerja yang tidak mempunyai pendidikan formal telah berkurangan (melebihi 20 peratus dalam setiap 10 tahun). Bilangan pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan rendah pula hampir stagnan (berubah hanya kira-kira 5 peratus dalam tempoh 10 tahun). Seterusnya, jumlah pekerja dengan latar belakang pendidikan menengah meningkat dengan kadar yang berkurangan (meningkat 87 peratus pada 1992 berbanding tahun 1982, tetapi meningkat hanya 25 peratus antara 2002 dan 2012). Selain itu, jumlah pekerja dengan latar belakang pendidikan peringkat tertiar telah meningkat dengan kadar yang meningkat tetapi kemudian meningkat dengan kadar berkurangan (lebih 100 peratus kenaikan dalam tempoh 1982-2002, tetapi peningkatan hanya 72 peratus pada tahun 2012).

Daripada rajah tersebut, beberapa cadangan berhubung pasaran buruh di Malaysia dapat diutarakan. Pertama, pasaran buruh di Malaysia didominasi oleh mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan menengah (DOSM, 2012). Kedua, tenaga buruh dalam kalangan mereka yang

mempunyai latar belakang pendidikan tertiar menunjukkan peningkatan ketara tetapi tidak melebihi 25 peratus daripada jumlah tenaga buruh pada tahun 2012. Ini berbeza dengan kebanyakan negara maju yang menunjukkan pasaran buruh mereka dikuasai oleh buruh yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi.

Salah satu faktor yang menyumbang kepada ketidakcukupan jumlah tenaga buruh berpendidikan dan berkemahiran di Malaysia ialah kerana penyertaan yang rendah dalam kalangan wanita berpendidikan (Suhaida, 2013). Sehubungan itu, kertas kerja ini memberi fokus kepada dapatan awal kajian yang berkaitan dengan sebab untuk berhenti kerja dan tidak bekerja oleh wanita berpendidikan. Mengetahui bagaimana pilihan dibuat oleh wanita berpendidikan ini (sama ada yang masih bekerja dan sudah tidak bekerja) dijangka membantu memberi maklumat dan saranan untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga buruh berpendidikan dan berkemahiran di Malaysia khususnya.

## KAJIAN LEPAS

Kekurangan tenaga buruh adalah satu keadaan ekonomi di mana terdapat calon yang layak bekerja tetapi tidak mencukupi untuk mengisi permintaan pekerja oleh majikan (McConnell, L.Brue, & Macpherson, 2010b). Dari segi teori, terdapat tiga punca utama kekurangan buruh yang berkait dengan perubahan dalam permintaan, iaitu kelambatan dalam pelarasan gaji, kelambatan dalam pelarasan penawaran dan maklumat tepat mengenai pasaran buruh tidak mencukupi (J.Borjas, 2010; McConnell et al., 2010b; Shah & Burke, 2005).

Teori pelaburan modal insan dibangunkan dalam tahun 1960-an, atas kesedaran bahawa pertumbuhan modal fizikal melibatkan hanya sebahagian kecil daripada pertumbuhan pendapatan (Becker, 1962). Perbincangan lanjut dari teori tersebut menjelaskan bahawa kadar pulangan pendidikan akan lebih tinggi apabila tahap pendidikan dan latihan meningkat. Sehubungan itu, Gary S. Becker mencadangkan bahawa pendidikan atau latihan akan meningkatkan produktiviti pekerja. Pengetahuan dan kemahiran ini akan meningkatkan pendapatan pekerja untuk jangka panjang (Becker, 1994). Teori ini juga menentengahkan idea bahawa "apabila enrolmen pelajar di dalam sistem pendidikan meningkat, kadar penyertaan dalam pasaran buruh di jangka tinggi".

Selari dengan itu, terdapat banyak kajian lepas membuktikan bahawa tahap pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keputusan dalam penyertaan tenaga buruh (Ackah, Ahiadeke, & Fenny, 2009; Ahmad & Hafeez, 2007; Becker, 1962, 1994; Bryant, J., Jacobsen, V., Bell, M., & Garrett, 2004; Cebula & Christopher, 2007; Chaudhry & Jabeen, 2010; Hotchkiss, Pitts, & Walker, 2010; Livanos, 2009; M. Blau, Behrman, & Wolfe, 1988; Olaniyan & Okemakinde, 2008; Sackey, 2005; Tansel, 2002; Yahya, 1994; Yamamura & Mano, 2010).

Walau bagaimanapun, statistik Malaysia menunjukkan terdapat kadar pengangguran yang tinggi dalam kalangan graduan di Malaysia (DOSM, 2011; MOHE, 2010). Keadaan ini memberi kesan kepada bilangan orang yang bekerja dalam pasaran buruh (Bremmer & Kesselring, 2011; Elmeskov & Pichelmann, 1993). Ada juga kajian yang menyatakan bahawa kekurangan pekerja berpendidikan dan mahir dalam ekonomi Malaysia adalah disebabkan oleh padanan yang tidak sesuai antara kekosongan jawatan dengan pencari kerja sedia ada (Yussof, 2008). Selain itu, berlaku juga peningkatan pekerja yang berhijrah ke luar Malaysia untuk mencari nafkah (EPU Malaysia, 2011; Talent Corp., 2013).

Di Malaysia, isu kadar penyertaan tenaga buruh yang rendah sering dikaitkan dengan golongan wanita (Suhaida, M.Faizal, & Dziauddin, 2011; Suhaida, Nurulhuda, & Yap, 2012, 2013; Suhaida & M.Faizal, 2010). Bilangan pekerja wanita di Malaysia masih kurang dalam pasaran dan kadar penyertaan kaum wanita dalam pasaran buruh antara yang terendah di rantau Asia Pasifik, iaitu sekitar 47.9 peratus pada tahun 2011 (DOSM, 2012). Ini adalah di bawah purata global sebanyak 53 peratus (UNDP, 2010) dan Asia Timur dan Pasifik pada kadar 66 peratus (World Bank, 2012).

Berdasarkan pencapaian Malaysia dalam Matlamat Pembangunan Milenium, lebih separuh daripada kaum wanita dalam kumpulan umur yang layak bekerja berada di luar tenaga buruh (UNDP, 2011). Sejumlah 70 peratus daripada mereka menyatakan bahawa urusan rumah tangga sebagai sebab utama untuk tidak bekerja. Kajian Pengesanan Graduan Siswazah pula menunjukkan terdapat peningkatan peratusan graduan memilih untuk tidak bekerja dan tidak berminat untuk bekerja selepas menamatkan pengajian (MOHE, 2010).

Terdapat juga kajian yang menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang lemah antara pendidikan dengan kadar penyertaan tenaga buruh (Cebula & Christopher, 2007). Mereka menyatakan bahawa walaupun dengan pendidikan yang lebih tinggi, terdapat aspek-aspek lain yang juga penting dalam menentukan keputusan dalam penyertaan tenaga buruh. Antara faktor tersebut ialah tahap pendidikan wanita itu sendiri, tingkat pendapatan suami, jumlah pendapatan isi rumah, sebab melahirkan anak, bilangan anak dan saiz isi rumah. Faktor-faktor lain seperti status perkahwinan,

tingkat umur wanita, lokasi, penjagaan anak, nilai agama dan etnik turut menjadi penentu kepada penyertaan wanita dalam tenaga buruh (Ali Khan & Khan, 2009; Bryant, J., Jacobsen, V., Bell, M., & Garrett, 2004; Faridi, Chaudry, & Anwar, 2009; Grossbard-Shechtman & Neuman, 1988; Livanos, 2009; Widarti, 1998).

Kajian ini mencadangkan, isu penyertaan yang rendah dalam kalangan tenaga buruh wanita turut memberi kesan kepada masalah kekurangan tenaga buruh di Malaysia, pendapat ini selari dengan tulisan Shah & Burke (2005) dan Trendle (2008). Sekiranya lebih ramai golongan wanita bekerja (terutama mereka yang berpendidikan dan berkemahiran), pendapatan negara akan meningkat, bilangan penawaran buruh akan bertambah dan produktiviti juga dijangka akan lebih baik.

## METODOLOGI KAJIAN

Laporan Penyiasatan Tenaga Buruh Malaysia menunjukkan terdapat 9.65 juta wanita Malaysia dalam kumpulan umur layak bekerja. Statistik menunjukkan bahawa 48.0 peratus adalah daripada golongan wanita bekerja, 1.6 peratus pula mereka yang tidak bekerja dan 50.5 peratus adalah mereka yang berada di luar tenaga buruh. Dalam kalangan wanita berpendidikan peringkat tertiar pula, sebanyak 1.46 juta (31.6 peratus) berada dalam kategori bekerja, hampir 62 ribu (40.9 peratus) tidak bekerja dan 1.04 juta (21.3 peratus) berada di luar tenaga buruh (DOSM, 2012). Oleh kerana kadar penyertaan yang rendah dalam pasaran buruh turut memberi kesan kepada isu kekurangan buruh di Malaysia, fokus kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang wanita berpendidikan dan berkemahiran, sama ada memilih untuk bekerja atau tidak bekerja.

Set soal selidik yang dijalankan telah melalui dua kajian rintis dan telah disemak oleh enam pakar dalam bidang ini. Ia ditulis dalam dwibahasa untuk memudahkan responden memilih bahasa yang lebih disenangi dan difahami mereka. Pengumpulan data berasaskan internet ini mengambil masa selama tiga bulan untuk disiapkan. Melalui emel yang dihantar kepada responden, dinyatakan juga maklumat tentang tujuan kajian ini dibuat dan sedikit tentang latar belakang penyelidikan. Selain itu, *link* untuk ke web yang menyediakan pengkalan data soal selidik turut dinyatakan dalam emel tersebut.

## DAPATAN KAJIAN

Daripada 6,534 responden yang menerima e-mel yang dihantar, hanya 1,083 responden wanita telah menjawab soal selidik ini. Namun, hanya 943 daripada mereka wanita berpendidikan dan berkemahiran telah menjawab dengan lengkap. Daripada jumlah tersebut, 848 orang (89.9 peratus) adalah terdiri daripada mereka yang bekerja manakala 95 orang lagi (10.1 peratus) tidak bekerja.

Jadual 2 menunjukkan 88.5 peratus responden terdiri daripada wanita yang berada dalam kumpulan umur 25-34 tahun. Mereka yang berumur 35 – 44 tahun dan 45 – 54 tahun masing-masing mencatat nilai 9.8 dan 1.2 peratus. Selari dengan peringkat umur ini, majoriti mereka (60.0 peratus) telah berkahwin. Dari segi kelulusan akademik tertinggi pula, 60.7 peratus responden mempunyai ijazah sarjana muda, manakala 22.9 dan 13.6 peratus responden mempunyai ijazah sarjana dan kelulusan diploma. Hanya 1.8 peratus yang memiliki PhD dan 1.1 peratus berkelulusan sijil. Dari segi lokasi kediaman pula, 30.9 peratus tinggal di bandar, 50.5 peratus tinggal di pinggir bandar dan hanya 18.7 peratus tinggal di kawasan luar bandar. Dari maklumat asas ini, dapat dicadangkan bahawa maklumat demografi kajian ini adalah selari dan konsisten dengan maklumat demografi siswazah wanita di Malaysia yang didominasi oleh mereka yang bekerja, dalam lingkungan umur 25-34 tahun, mempunyai ijazah dan hanya sebilangan kecil tinggal di kawasan luar bandar (DOSM, 2011).

Dalam kalangan 848 wanita berpendidikan yang sedang bekerja, seramai 364 orang (42.9 peratus) wanita menyatakan bahawa mereka tiada masalah untuk terus bekerja. Namun, Jadual 3 menjelaskan terdapat sepuluh sebab yang memungkinkan mereka untuk berhenti kerja apabila berhadapan dengan masalah yang tidak dapat diatasi. Walaupun dapatan menunjukkan bahawa masalah kesihatan merupakan alasan utama, penyelidik menganggap masalah tersebut adalah sesuatu yang boleh berlaku kepada sesiapa sahaja tanpa mengira jantina ataupun status pekerjaan. Oleh itu, faktor ini tidak dibincangkan sebagai penyumbang kepada masalah kekurangan tenaga buruh berpendidikan dan berkemahiran di Malaysia.

Umumnya, responden bekerja menyatakan bahawa masalah penjagaan anak (18.8 peratus), masalah berkaitan pengurusan keluarga dan masalah persekitaran kerja yang tidak menyenangkan (masing-masing 11.4 peratus) menjadi sebab yang memungkinkan mereka untuk berhenti dan menamatkan kerjaya masing-masing. Masalah untuk menyeimbangkan kerjaya dan rumahtangga juga kadangkala menimbulkan konflik, yang menyebabkan responden yang belum berkahwin sekalipun

menyatakan bahawa masalah pengurusan keluarga dan penjagaan anak-anak adalah faktor yang akan menyebabkan mereka berhenti kerja. Dapatan ini menyokong kajian terdahulu bahawa lebih ramai dalam kalangan wanita yang telah berkahwin berhenti kerja kerana masalah penjagaan anak-anak dan pengurusan rumahtangga (A.Anaman & M.Kassim, 2006; Abdullah, Ismail, Mohd Noor, & Ahmad, 2012; Cohany & Sok, 2007; Hafeez & Ahmad, 2002; Hotchkiss, Pitts, & Walker, 2008; Suhaida et al., 2012).

Walaupun terdapat kemungkinan wanita berpendidikan dan berkemahiran akan berhenti kerja kerana masalah persekitaran kerja yang tidak menyenangkan (11.4 peratus), namun penyelesaian bagi masalah ini mungkin boleh di atasi dengan wujudnya kemudahan untuk bertukar tempat kerja. Tidak kurang juga (10.5 peratus) yang menyatakan bahawa mereka mungkin akan berhenti kerja apabila mempunyai kewangan yang kukuh pada masa hadapan, sama ada melalui pendapatan suami ataupun apabila mempunyai sumber-sumber pendapatan yang lain.

Daripada Jadual 4, seramai 31.9 peratus wanita adalah tidak bekerja kerana sedang menunggu peluang pekerjaan dan 25.5 peratus tidak bekerja kerana menyambung pengajian. Oleh itu, faktor-faktor ini tidak dikaitkan dengan masalah kekurangan buruh yang dibincangkan dalam kajian ini. Berhenti kerja kerana masalah penjagaan anak (18.1 peratus) dan melahirkan anak (12.8 peratus) masih menjadi faktor utama yang menyebabkan golongan wanita tidak dapat berada dalam pasaran buruh dan seterusnya menyumbang tenaga untuk meningkatkan pendapatan negara.

## KESIMPULAN

Dalam usaha menjadi sebuah negara maju menjelang tahun 2020, kerajaan mengharapkan agar penyertaan golongan wanita yang berpendidikan dan berkemahiran dalam menjawat jawatan-jawatan utama dalam aktiviti ekonomi di Malaysia. Namun, peningkatan dalam jumlah tenaga buruh wanita berpendidikan adalah tidak memberangsangkan berbanding peningkatan jumlah enrolmen dan jumlah graduasi dari institusi pendidikan tinggi. Keadaan ini menunjukkan bahawa wujud kemungkinan pelaburan dalam modal insan tidak dapat memaksimumkan nilai yang positif (J.Borjas, 2010; McConnell, L.Brue, & Macpherson, 2010a).

Isu pengangguran dalam kalangan graduan menjadi satu isu global yang memerlukan penglibatan semua pihak agar tidak terus menular (Bremmer & Kesselring, 2011; Elmeskov & Pichelmann, 1993). Kerajaan juga perlu meneruskan usaha untuk menarik perhatian lebih ramai rakyat Malaysia yang berhijrah untuk kembali bekerja di Malaysia (Talent Corp, 2013).

Mengenai isu penyertaan tenaga buruh yang rendah dalam kalangan wanita, kajian-kajian terdahulu telah membincangkan tentang faktor mengapa golongan wanita keluar daripada pasaran buruh. Sebabnya adalah apabila wanita tidak dapat menyeimbangkan antara keperluan kerjaya dan pengurusan rumahtangga. Keadaan ini membawa kepada cadangan untuk memberi ruang kepada golongan wanita supaya mempunyai waktu kerja yang lebih fleksibel (Subramaniam, 2011) dan memastikan adanya pusat penjagaan kanak-kanak yang lebih dipercayai (Abdullah et al., 2012; Connolly, 1992; Hashim, 1979; Hotchkiss et al., 2008). Dengan adanya sokongan institusi ini, adalah diyakini bahawa golongan wanita boleh terus kekal dalam pasaran buruh dan masalah kekurangan buruh berpendidikan dan berkemahiran, khususnya kaum wanita dapat dikurangkan.

## REFERENCES

- A.Anaman, K., & M.Kassim, H. (2006). Marriage and female labour supply in Brunei Darussalam : A case study of urban women in Bandar Seri Begawan. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 797–812.
- Abdullah, N., Ismail, R., Mohd Noor, Z., & Ahmad, F. (2012). Kebarangkalian Bekerja Wanita Berkahwin di Malaysia (Probability of Working among Married Woman in Malaysia). *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 46(1), 107–117.
- Ackah, C., Ahiadeke, C., & Fenny, A. P. (2009). *Determinants of Female Labour Force Participation in Ghana*.
- Ahmad, E., & Hafeez, A. (2007). Labour Supply and Earning Functions of Educated Married Women : A Case Study of Northern Punjab. *The Pakistan Development Review*, 1(46), 45–62.
- Ali Khan, R. E., & Khan, T. (2009). Labor force participation of married women in Punjab (Pakistan). *Journal of Economic and Social Research*, 11(2), 77–106.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(Issue 5, Part 2 : Investment in Human Being (Oct., 1962), 9–49.

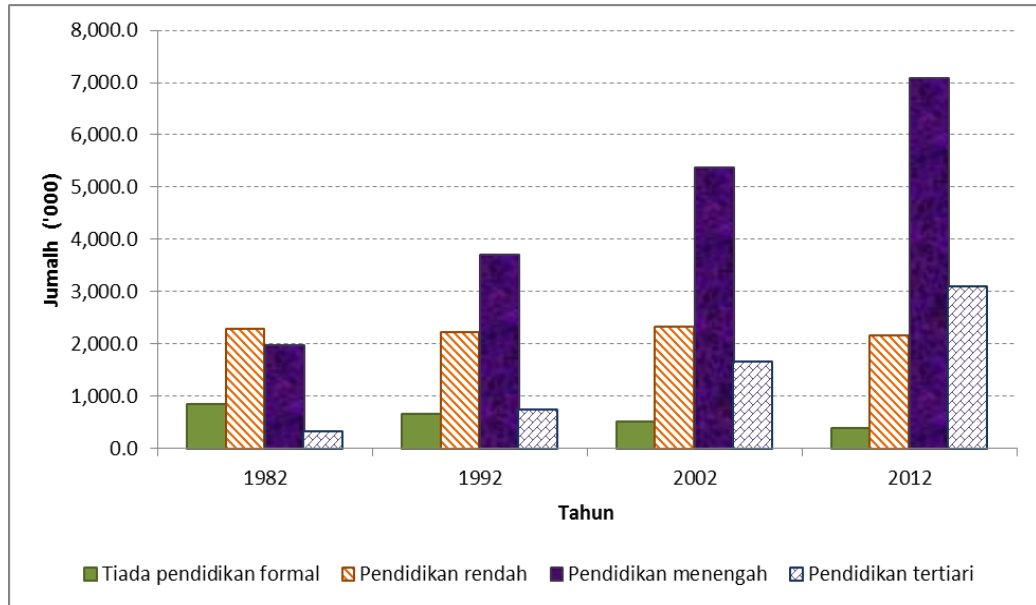
- Becker, G. S. (1994). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). National Bureau of Economic Research.
- Bremmer, D., & Kesselring, R. (2011). 53rd Annual Conference of the Western Social Science Association. In *The Relationship between Aggregate Unemployment and the Labor Force Participation Rate : New Evidence on Divorced Women And the Discouraged Worker Effect*.
- Bryant, J., Jacobsen, V., Bell, M., & Garrett, D. (2004). *Labour Force Participation and GDP in New Zealand*.
- Cebula, R. J., & Christopher, K. C. (2007). Recent Evidence on Factors Influencing the Female Labor Force Participation Rate. *Journal of Labor Research*, 29(3), 272–284. doi:10.1007/s12122-007-9023-0
- Chaudhry, I. S., & Jabeen, T. (2010). Factors and Constraints Affecting Labour Force Participation of Postgraduate Women : The Case of Bahauddin Zakariya University Multan, Pakistan. *Oeconomica*, 55(3), 18–42.
- Cohany, S. R., & Sok, E. (2007). Trends in labor force participation of married mothers of infants. *Monthly Labor Review*, 9–16.
- Connelly, R. (1992). The Effect of child care costs on Married Women's Labor Force Participation. *The Review of Economics and Statistics*, 74(1), 83–90.
- DOSM. (2011). *Statistics of Graduates in the Labor Force Malaysia* (p. 54).
- DOSM. (2012). *Labour Force Survey Report, Malaysia 2012*.
- Elmeskov, J., & Pichelmann, K. (1993). *Interpreting Unemployment : The Role of Labour Force Participation* (No. OECD Economics Studies, No.21, Winter 1993) (pp. 139–160).
- EPU Malaysia. (2011). *Malaysia Economic Monitor : Brain Drain* (p. 90).
- Faridi, M. Z., Chaudry, I. S., & Anwar, M. (2009). The Socio-Economic and Demographic Determinants of Women Work Participation in Pakistan : Evidence from Bahawalpur District. *Journal of South Asian Studies*, 24(2), 353–369.
- Grossbard-Shechtman, S. A., & Neuman, S. (1988). Women ' s Labor Supply and Marital Choice. *The Journal of Political Economy*, 96(6), 1294–1302.
- Hafeez, A., & Ahmad, E. (2002). Factors determining the Labour Force Participation Decision of Educated Married Women in a District of Punjab. *Pakistan Economic and Social Review*, XL(1), 75–88.
- Hashim, R. (1979). Child Care Needs of Low Income Women in Urban Malaysia.
- Hotchkiss, J. L., Pitts, M. M., & Walker, M. B. (2008). *Working With Children? The Probability of Mothers Exiting the Workforce at Time of Birth* (pp. 1–44).
- Hotchkiss, J. L., Pitts, M. M., & Walker, M. B. (2010). *Assessing the Impact of Education and Marriage on Labor Market exit Decision of Women* (No. 2010-2).
- J.Borjas, G. (2010). Human Capital. In *Labor Economics* (Fifth., p. 236). McGraw-Hill, Irwin.
- Livanos, I. (2009). *The Relationship between Higher Education and Labour Market in Greece : the Weakest Link?*
- M. Blau, D., Behrman, J. R., & Wolfe, B. L. (1988). Schooling and Earnings Distributions with Endogenous Labor Force participation, Marital Status and Family Size. *Economica* 55, *The London School of Economics and Political Science*, 297–316.
- McConnell, C. R., L.Brue, S., & Macpherson, D. A. (2010a). Labor Quality : Investing in Human Capital. In *Contemporary Labor Economics* (Ninth., p. 86). McGraw-Hill, Irwin.
- McConnell, C. R., L.Brue, S., & Macpherson, D. A. (2010b). Wage Determination and The Allocation of Labor. In *Contemporary Labor Economics* (9th ed., p. 175). McGraw-Hill, Irwin.
- Mohanan, K. (2013). Who is Educated person? Ingredients of Educatedness. *Centre for Development of Teaching & Learning, National University of Singapore*. Retrieved February 20, 2013, from www.cdttl.nus.edu.sg
- MOHE. (2010). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan Susulan (SKPG II) 2008/2009*.
- MOHE. (2013). The Development Of Higher Education Institutions. *MOHE*. Retrieved September 20, 2013, from <http://jpt.mohe.gov.my/eng/index.php>
- Olaniyan, D. A., & Okemakinde, T. (2008). Human Capital Theory : Implication for Educational Development. *European Journal of Scientific Research*, 24(2), 157–162.
- Sackey, H. A. (2005). *Female labour force participation in Ghana : The effects of education*. Nairobi.
- Shah, C., & Burke, G. (2005). Skills Shortages: Concepts, Measurement and Policy Responses. *Australian Bulletin of Labour*, 31(1), 44–71.
- Subramaniam, G. (2011). *Flexible working arrangements in Malaysia and the participation of women in the labour force*. Victoria University of Wellington.
- Suhaida, M. A. (2013). 1st International Conference On Human Capital and Knowledge Management. In *Shortage phenomenon among educated and skilled labor in Malaysia*.

- Suhaida, M. A., & M.Faizal, P. R. (2010). Participation Rate by Gender in Malaysia's Workforce. *Eubios Journal Of Asian and International Bioethics (EJAIB)*, 20(6), 226.
- Suhaida, M. A., M.Faizal, P. R., & Dziauddin, S. (2011). National Academic Conference. In *Level Of Education As Determinant Of Female Participation Rate In Malaysia*. UiTM Kelantan.
- Suhaida, M. A., Nurulhuda, M. S., & Yap, S.-F. (2012). KANITA Inaugural Postgraduate International Conference on Gender Studies. In *Working decision: a review of factors influencing educated married women's participation in the labour force*. KANITA, USM.
- Suhaida, M. A., Nurulhuda, M. S., & Yap, S.-F. (2013). Access to ICT as Moderating Factor to Women's Participation in the Labor Force: A Conceptual Framework. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(4), 197–201. doi:10.7763/IJTEF.2013.V4.285
- Talent Corp. (2013). *Retaining Women in the Workforce* (p. 29).
- Tansel, A. (2002). *Economic Development and Female Labor Force Participation In Turkey: Time-Series Evidence and Cross-Province Estimates* (pp. 1–36).
- Trendle, B. (2008). *Skilled Labour Shortages-definition, cause and implications* (No. 54). Australia.
- UNDP. (2010). *Power, Voice and Rights : A Turning Point for Gender Equality in Asia and the Pacific* (p. 60).
- UNDP. (2011). *Malaysia : The Millennium Development Goals at 2010* (p. 49).
- Widarti, D. (1998). Determinants of labour force participation by married women: the case of Jakarta. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol 34(2), 93–120.
- World Bank. (2012). *World Development Indicators : Regional Highlights. 2012* (p. 8). Retrieved from data.worldbank.org
- World Bank. (2013). Tertiary Education (Higher Education). *World Bank*.
- Yahya, S. R. (1994). The Development process and Women's Labor Force Participation - A Macro Level Analysis of Pattern and Trends 1957-1990. In *Readings On Women and Development in Malaysia* (pp. 23–54). MPH Group Printing, Kuala Lumpur (republish).
- Yamamura, E., & Mano, Y. (2010). *Effects of Husband's Education and Family Structure on Labor Force Participation and Married Japanese Women's Earnings* (pp. 1–29).
- Yussof, I. (2008). The 2nd International Conference on Educational Economics. In *Shortage of skilled workers in Malaysia's economy : A mismatch phenomenon*.

JADUAL 1: Bilangan pelajar siswazah dari Institusi Pengajian Tinggi, Malaysia (2002 - 2010)

Tahun	Jumlah graduan	% perubahan
2002	196,585	-
2003	212,860	8.3
2004	206,911	(2.8)
2005	137,887	(33.4)
2006	164,281	19.1
2007	168,879	2.8
2008	173,183	2.5
2009	202,203	16.8
2010	239,303	18

Sumber: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2011)



Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia (2013)

RAJAH 1: Bilangan penduduk bekerja mengikut pencapaian pendidikan, Malaysia

JADUAL 2 : Maklumat demografi responden

	Kekerapan	Peratusan
<u>Taraf pekerjaan</u>		
Bekerja	848	89.9
Tidak bekerja	95	10.1
<u>Kumpulan umur</u>		
15 – 24 tahun	4	0.4
25 – 34 tahun	835	88.5
35 – 44 tahun	92	9.8
45 – 54 tahun	11	1.2
55 – 64 tahun	1	0.1
<u>Lokasi kediaman</u>		
Bandar	291	30.9
Sub-bandar	476	50.5
Luar bandar	176	18.7
<u>Kelulusan akademik tertinggi</u>		
Sijil	10	1.1
Diploma	128	13.6
Sarjana Muda	572	60.7
Sarjana	216	22.9
PhD	17	1.8
<u>Status perkahwinan</u>		
Belum pernah berkahwin	363	38.5
Berkahwin	566	60.0
Balu	2	0.2
Bercerai	12	1.3



JADUAL 3 : Keadaan-keadaan yang memungkinkan responden berhenti kerja

Keadaan-keadaan yang memungkinkan responden berhenti kerja	Status perkahwinan									
	Tidak pernah berkahwin		Berkahwin		Balu		Berceraai		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Bebanan tugas di pejabat	12	7.6	23	7.2	0	0.0	0	0.0	35	7.2
2. Pendapatan diterima tidak berbaloi	17	10.8	16	5.0	0	0.0	0	0.0	33	6.8
3. Masalah kesihatan (diri atau ahli keluarga)	40	25.3	67	21.0	0	0.0	3	42.9	110	22.7
4. Masalah berkaitan pengurusan keluarga	12	7.6	42	13.2	0	0.0	1	14.3	55	11.4
5. Masalah berkaitan penjagaan anak-anak	17	10.8	74	23.2	0	0.0	0	0.0	91	18.8
6. Sendiri atau suami berpindah tempat kerja	5	3.2	13	4.1	0	0.0	0	0.0	18	3.7
7. Jika diminta suami untuk berhenti kerja	4	2.5	7	2.2	0	0.0	0	0.0	11	2.3
8. Persekitaran kerja tidak menyenangkan	30	19.0	24	7.5	0	0.0	1	14.3	55	11.4
9. Apabila kewangan keluarga telah kukuh	11	7.0	39	12.2	0	0.0	1	14.3	51	10.5
10. Lain-lain sebab	10	6.3	14	4.4	0	0.0	1	14.3	25	5.2
<b>Jumlah</b>	<b>158</b>	<b>100.0</b>	<b>319</b>	<b>100.0</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>7</b>	<b>100.0</b>	<b>484</b>	<b>100.0</b>
Tiada masalah untuk terus bekerja	171	-	186	-	2	-	5	-	364	-

JADUAL 4: Sebab utama responden tidak bekerja

Sebab utama responden tidak bekerja	Status perkahwinan					
	Tidak pernah berkahwin		Berkahwin		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%
Tiada keperluan untuk bekerja	1	2.9	1	1.7	2	2.1
Menunggu peluang pekerjaan	18	52.9	12	20.0	30	31.9
Melahirkan anak	0	-	12	20.0	12	12.8
Penjagaan anak	0	-	17	28.3	17	18.1
Penjagaan ibu bapa	1	2.9	0	-	1	1.1
Penjagaan keluarga yang lain	0	-	1	1.7	1	1.1
Menyambung pengajian	12	35.3	12	20.0	24	25.5
Tiada pekerjaan yang sesuai	1	2.9	0	-	1	1.1
Tawaran kerja tidak setaraf dengan kelulusan	0	-	1	1.7	1	1.1
Suami tidak mengizinkan	0	-	1	1.7	1	1.1
Persekitaran kerja tidak menyenangkan	1	2.9	2	3.3	3	3.2
Lokasi tempat kerja yang jauh dari keluarga	0	-	1	1.7	1	1.1
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100.0</b>	<b>60</b>	<b>100.0</b>	<b>94</b>	<b>100.0</b>