



Laporan Inisiatif Meningkatkan Tenaga Buruh Wanita 2025

Agensi Pelaksana

WBS
WANITA BERDAYA SELANGOR

Penghargaan

Wanita Berdaya Selangor (WBS) merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Rakan Kerjasama Strategik Utama dalam pelaksanaan inisiatif meningkatkan tenaga buruh wanita, TalentCorp dan MYFutureJobs oleh PERKESO atas komitmen berterusan dalam memperkasa wanita melalui peluang pekerjaan dan pembangunan kerjaya wanita yang inklusif. WBS turut mengucapkan setulus terima kasih kepada syarikat-syarikat yang telah memainkan peranan penting dalam menjayakan inisiatif pembangunan kapasiti wanita, khususnya dalam bidang keusahawanan, teknologi digital, ekonomi penjagaan, pertanian dan sosial serta kemasyarakatan. Antara rakan pelaksana yang dihargai ialah:



Sokongan padu daripada semua pihak menjadi pemangkin kepada ekosistem pembangunan wanita yang lebih mampan, progresif dan berdaya saing di Selangor.

Tentang Wanita Berdaya Selangor (WBS)

Wanita Berdaya Selangor (WBS), telah ditubuhkan pada tahun 2021 bagi merealisasikan Dasar Wanita Selangor menerusi tiga (3) teras utama iaitu Pembangunan Dasar dan Polisi, Pemberdayaan Wanita dan Pembinaan Kepimpinan.

WBS juga merupakan anak syarikat Menteri Besar Selangor (Pemerbadanan) dan bertindak sebagai badan pelaksana inisiatif dan program pemberdayaan wanita di bawah Jawatankuasa Tetap Pemberdayaan Wanita dan Keluarga, Kebajikan Masyarakat dan Ekonomi Penjagaan (*Care Economy*) Negeri Selangor.

Dengan komitmen yang berterusan, WBS terus menjadi peneraju dalam usaha memastikan kesaksamaan gender dan memperkasa wanita di Negeri Selangor, selaras dengan matlamat pembangunan lestari.

Untuk maklumat lanjut, sila layari: www.wbselangor.org.my

BAHAGIAN 1:
KONVENSYEN
KERJAYA WANITA



Isi Kandungan

Pengenalan 01

Majlis Perasmian 02

Ucapan Aluan oleh YBrs. Puan Siti Faridah binti Abdul Samad, Ketua Pegawai Eksekutif Wanita Berdaya Selangor (WBS)

Ucapan Pembukaan oleh YB Puan Anfaal Saari, EXCO Pembangunan Wanita dan Kebajikan Masyarakat Negeri Selangor

Penyampaian Lafaz Perasmian oleh D.Y.M.M Tengku Permaisuri Hajah Norashikin

Sesi Perbincangan Panel 1 06

Mengekalkan WANITA dalam Permainan – Mencipta Persekitaran untuk Mengekalkan Bakat Terbaik

Sesi Perkongsian 26

Amalan Waktu Kerja Anjal

Sesi Bengkel 1 31

Mencipta CV Kalis Masa Hadapan – Memanfaatkan AI Untuk Kemajuan Kerjaya Wanita

Sesi Perkongsian 34

Pengenalan Dasar dan Pelan Tindakan Wanita Selangor 2024–2026

Sesi Perbincangan Panel 2 37

Melangkaui Stereotaip – Memupuk Bakat WANITA dalam Teknologi dan Bidang Berteraskan Manusia

Sesi Bengkel 2 52

Memulakan dan Mengembangkan Perniagaan Dalam Talian

Dari Enjin ke Pemeriksaan – Meneroka Industri Automotif

Membangunkan Perkhidmatan Penjagaan Berkualiti

Teknik Asas Robotik

Memulakan Perniagaan Penjagaan / Pengasuhan Kanak-Kanak di Rumah

Pemanfaatan Data untuk Perniagaan 101: Asas Penggunaan Alat Data & AI bagi Produktiviti Operasi Perniagaan

Karnival Kerjaya MYFutureJobs 62

Ucapan Penutup 65

YBrs. Puan Siti Faridah Binti Abdul Samad, Ketua Pegawai Eksekutif, Wanita Berdaya Selangor

Pengenalan

Laporan ini merupakan dokumentasi terperinci bagi Konvensyen Kerjaya Wanita (*HerCareer Convention*) yang telah berlangsung bersempena Konvensyen Wanita Selangor (KWS) 2025 pada 28 Jun 2025 (Sabtu) bertempat di Pusat Konvensyen Shah Alam (SACC). Konvensyen ini dilaksanakan dengan kerjasama MYFutureJobs, sebuah portal yang menyediakan Perkhidmatan Pekerjaan Nasional di bawah Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) melalui Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). Konvensyen ini turut menampilkan tujuh rakan strategik utama iaitu TalentCorp, Hayat Technologies, Shopee, Carsome Academy, RoboThink Malaysia dan TASKA, TADIKA & Pusat Jagaan Negeri Selangor.

Laporan ini menghimpunkan pelbagai segmen penting yang merangkumi Sesi Perbincangan Panel, Sesi Perkongsian, Sesi Bengkel, yang turut disepadukan dengan Karnival Kerjaya MyFutureJobs, dalam usaha memberdaya wanita Selangor melalui pendedahan, pendidikan dan peluang kerjaya. Melalui tema "Meneroka Keupayaan, Mencipta Kejayaan", objektif utama konvensyen ini diadakan adalah untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam tenaga kerja.

Selain itu, objektif lain adalah:

Mengenal pasti dan menangani halangan sistemik yang menyukarkan kemasukan dan pengkalan wanita dalam tenaga kerja, seperti akses kepada penjagaan kanak-kanak, waktu kerja yang anjal, dan diskriminasi berasaskan gender

Memperjuangkan dasar dan inisiatif yang menyokong kemajuan kerjaya wanita, termasuk latihan kemahiran, program bimbingan, dan akses kepada peranan kepimpinan

Menggalakkan budaya keseimbangan kerja-hidup serta mendorong majikan untuk mengadaptasi dasar yang mesra keluarga.

Statistik Konvensyen Kerjaya Wanita

818

Orang
Menyertai
KWS 2025

245

Jumlah
Permohonan
Diterima

64

Berjaya
Mendapat
Pekerjaan

68

Lulus
Temuduga
Pertama
(Menunggu
Pusingan
Kedua)

77

Tidak
Mendapat
Tawaran

Majlis Perasmian



Majlis Perasmian Konvensyen Wanita Selangor 2025 telah dimulakan dengan ketibaan para tetamu kehormat dan dif-dif jemputan. Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih dirakamkan kepada Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor, Tengku Permaisuri Hajah Norashikin, yang berkenan berangkat mencemar duli ke majlis ini. Keberangkatan baginda menyerlahkan sokongan padu terhadap usaha-usaha berterusan dalam memperkasa wanita di Negeri Selangor. Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor, Tengku Permaisuri Hajah Norashikin telah berkenan mencemar duli melawat reruai Ekspo Hasil Suri Selangor (HaSSel) yang mempamerkan produk usahawan wanita di bawah inisiatif Wanita Berdaya Selangor. Lawatan ini mencerminkan sokongan baginda terhadap ekonomi wanita dan pembangunan usahawan suri rumah di negeri Selangor.

Penghargaan turut diberikan kepada YBrs. Puan Siti Faridah binti Abdul Samad, Ketua Pegawai Eksekutif Wanita Berdaya Selangor, atas kepimpinan dan komitmen tinggi dalam menjayakan penganjuran konvensyen ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada YB Puan Anfaal binti Saari, EXCO Pembangunan Wanita dan Kebajikan Masyarakat Negeri Selangor, atas peranan aktif dan berterusan dalam memperkukuh agenda pembangunan wanita di peringkat dasar dan pelaksanaan negeri Selangor.

Majlis perasmian kemudian dimulakan dengan Lagu Negeri Selangor, diikuti dengan bacaan doa yang dipimpin oleh Dato' Muhammad Farhan Wijaya, Imam Besar Masjid Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (MSSAAS), memohon keberkatan dan kelancaran sepanjang berlangsungnya konvensyen ini.

Ucapan Aluan oleh

YBrs. Puan Siti Faridah binti Abdul Samad,
Ketua Pegawai Eksekutif Wanita Berdaya Selangor (WBS)

YBrs. Puan Siti Faridah merakamkan setinggi-tinggi penghargaan atas kehadiran dan sokongan padu daripada Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor, Tengku Permaisuri Hajah Norashikin, yang berkenan mencemar duli ke Konvensyen Wanita Selangor 2025. Keberangkatan baginda merupakan satu penghormatan besar yang menyuntik semangat kepada seluruh usaha memperkasa wanita di negeri ini. Beliau turut merakamkan ucapan terima kasih kepada YB Puan Anfaal binti Saari, EXCO Pembangunan Wanita dan Kebajikan Masyarakat Negeri Selangor; ahli-ahli Majlis Mesyuarat Kerajaan Negeri; wakil-wakil agensi kerajaan dan swasta; serta seluruh warga Selangor yang hadir.

YBrs. Puan Siti Faridah turut menekankan bahawa Konvensyen Wanita Selangor (KWS) yang julung kali diadakan ini merupakan sebuah platform strategik yang menghimpunkan wanita daripada pelbagai latar belakang untuk membincangkan isu-isu semasa yang memberi kesan langsung terhadap pembangunan wanita di Selangor. Melalui KWS, Wanita Berdaya Selangor (WBS) berperanan bukan hanya sebagai penganjur, tetapi sebagai pemacu dasar dan pelaksana inisiatif yang menyasarkan peningkatan daya saing dan kesejahteraan wanita secara berstruktur dan berimpak tinggi, terutamanya dalam tenaga buruh.

Selain itu, YBrs. Puan Siti Faridah turut menekankan bahawa keberangkatan Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor ke Konvensyen Wanita Selangor 2025 bukan sekadar menyemarakkan semangat dalam kalangan peserta, tetapi juga menjadi manifestasi sokongan tertinggi kepada usaha pemerkasaan wanita di negeri ini. Keberangkatan Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor memperkukuh iltizam Wanita Berdaya Selangor (WBS) untuk terus menerajui agenda pembangunan wanita yang inklusif dan mampan.

YBrs. Puan Siti Faridah menutup ucapannya dengan harapan agar inisiatif yang digerakkan ini dapat menjadi titik tolak kepada gelombang perubahan yang lebih besar. Beliau menyifatkan usaha ini bukan sahaja sebagai simbol kesetiaan warga wanita Selangor terhadap institusi diraja, tetapi juga sebagai komitmen berterusan dalam membina negeri Selangor yang makmur, progresif dan berpaksikan keadilan sosial.



Ucapan Pembukaan oleh

YB Puan Anfaal Saari,

**EXCO Pembangunan Wanita dan Kebajikan
Masyarakat Negeri Selangor**

YB Puan Anfaal memulakan ucapannya dengan merafak sembah dan menjunjung kasih atas perkenan Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor, Tengku Permaisuri Hajah Norashikin, yang berkenan mencemar duli merasmikan Konvensyen Wanita Selangor 2025 pada hari yang penuh keberkatan ini. Menurut beliau, keberangkatan baginda mencerminkan keprihatinan dan perhatian mendalam institusi diraja terhadap usaha-usaha berterusan memperkasa wanita, yang selaras dengan visi Selangor sebagai sebuah negeri pintar, berdaya dan makmur. Kehadiran Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor turut menjadi inspirasi besar kepada semua wanita Selangor untuk terus melangkah ke hadapan, mengejar impian, dan menyumbang secara signifikan dalam pembangunan negeri.

Dalam ucapannya, YB Puan Anfaal menegaskan bahawa pemerkasaan wanita di Selangor merupakan agenda penting yang ditumpukan kepada pembangunan modal insan wanita, memandangkan peranan mereka adalah tunjang kepada pengukuhan institusi keluarga, komuniti, dan masyarakat secara keseluruhan. Beliau turut merafak syukur ke hadrat Allah SWT atas peluang untuk berhimpun dalam satu majlis yang mulia, yang menghimpunkan pelbagai pihak bagi menyatakan komitmen dan solidariti dalam memperkukuh kedudukan wanita dalam ekonomi dan sosial negeri.

YB Puan Anfaal turut merujuk kepada beberapa dapatan penyelidikan yang menunjukkan bahawa lebih 60 peratus wanita di Selangor terlibat dalam pasaran tenaga kerja,¹ namun hanya satu daripada lima perniagaan di negeri ini dimiliki oleh wanita. Menurut beliau, jurang ini bukan sahaja membuktikan wujudnya ketidakseimbangan dalam akses ekonomi, tetapi juga menzhahirkan realiti bebanan berganda yang dihadapi oleh wanita. Antara cabaran utama yang dikenal pasti termasuklah beban tanggungjawab menjaga anak, pengorbanan kerjaya demi keluarga, serta diskriminasi di tempat kerja seperti tekanan untuk meletak jawatan ketika hamil atau selepas bersalin.

“

Lebih 60 peratus wanita di Selangor terlibat dalam pasaran tenaga kerja, namun hanya satu daripada lima perniagaan di negeri ini dimiliki oleh wanita.

”



Justeru itu, Kerajaan Negeri Selangor telah merangka pelbagai inisiatif bersasar bagi menyokong wanita kembali ke alam pekerjaan, dengan memberi tumpuan kepada pelaksanaan ekonomi dan penciptaan ruang kerjaya yang lebih inklusif. Antara langkah yang diambil termasuk memperluas peluang dalam bidang keusahawanan digital, memperkenalkan insentif khusus kepada ibu bekerja melalui program seperti Insentif MamaKerja, serta menggalakkan pelaksanaan waktu kerja anjal di peringkat majikan.

YB Puan Anfaal turut menyifatkan Konvensyen Wanita Selangor 2025 sebagai satu medan penting untuk mendapatkan partisipasi wanita akar umbi, serta membuka ruang kepada mereka untuk bersuara dalam dasar dan pelaksanaan yang menyentuh kehidupan seharian mereka. Konvensyen ini turut berperanan dalam menarik minat wanita untuk menyertai bidang penyelidikan, inovasi dan pembangunan sendiri, khususnya dalam aspek ekonomi dan keusahawanan. Beliau juga mengambil kesempatan untuk merakamkan penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dalam penganjuran konvensyen, khususnya kepada Wanita Berdaya Selangor (WBS), yang telah memainkan peranan besar dalam memperkukuh agenda pembangunan wanita negeri ini.

Sebelum berakhir, beliau mengajak para hadirin meneladani Saidatina Khadijah R.A., tokoh wanita usahawan yang menyumbang secara langsung dalam menyokong perjuangan Rasulullah SAW, bukan sahaja dari segi spiritual dan emosi, malah dari segi kekuatan ekonomi. YB Puan Anfaal menegaskan bahawa orang beriman harus menjadi pemangkin perubahan dan saling membantu dalam mengangkat kebaikan.

Penyampaian Lafaz Perasmian oleh D.Y.M.M Tengku Permaisuri Hajah Norashikin

Majlis diteruskan dengan penyampaian lafaz perasmian oleh Duli Yang Maha Mulia Tengku Permaisuri Selangor, Tengku Permaisuri Hajah Norashikin, yang telah berkenan mencemar duli bagi merasmikan Konvensyen Wanita Selangor (KWS) 2025. Lafaz perasmian tersebut menandakan permulaan rasmi kepada seluruh rangkaian program dan aktiviti KWS 2025, yang bertujuan memperkukuh peranan wanita dalam pembangunan sosial dan ekonomi Selangor. Keberangkatan dan kesudian baginda untuk merasmikan konvensyen ini memberi makna yang amat besar kepada seluruh warga wanita Selangor dan menjadi simbol sokongan berterusan institusi diraja terhadap usaha membina masyarakat yang inklusif, berdaya dan progresif.



Konvensyen
WANITA
SELANGOR 2025



3

**Sesi Perbincangan Panel 1:
Mengekalkan WANITA dalam Permainan
– Mencipta Persekitaran untuk
Mengekalkan Bakat Terbaik**



Sesi perbincangan panel pertama bertemakan “Mengekalkan WANITA dalam Permainan: Mencipta Persekitaran untuk Mengekalkan Bakat Terbaik” menampilkan empat tokoh penting dari pelbagai sektor berkaitan pembangunan tenaga kerja wanita. Moderator bagi sesi ini adalah Puan Natasha Alias, Ketua Unit Wanita MyWira, TalentCorp, sebagai wakil agensi di bawah Kementerian Sumber Manusia (KESUMA).

Puan Natasha menekankan bahawa perbincangan ini amat bertepatan dengan objektif Konvensyen Wanita Selangor 2025, iaitu sebagai platform untuk memacu kemajuan ke arah kesaksamaan gender dalam sektor pekerjaan, sejajar dengan hasrat kerajaan untuk mendukung Ekonomi MADANI. Beliau turut merujuk kepada sasaran nasional untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam tenaga buruh kepada 60 peratus menjelang tahun 2030. Sehubungan itu, sesi ini bertujuan mengenal pasti cabaran budaya yang menghalang kelangsungan kerjaya wanita, mengupas amalan terbaik daripada sektor awam dan swasta, serta mencadangkan intervensi dalam membina ekosistem yang menyokong bakat wanita di negeri Selangor.

Antara ahli panel yang berkongsi pandangan ialah Dr. Jasmine Begum, Pengarah Serantau Undang-Undang, Korporat dan Hal Ehwal Kerajaan di Microsoft Malaysia. Beliau menekankan kepentingan dasar kerja anjal, sokongan terhadap ibu bekerja, dan budaya organisasi yang inklusif sebagai kunci kepada pengekalan wanita berkemahiran tinggi dalam sektor teknologi dan inovasi.

Puan Jukhee Hong, Pengarah Eksekutif ASEAN-BAC Malaysia dan Pengerusi ASEAN Inclusivity Collective, berkongsi pengalaman berkaitan pendekatan dasar serantau dan kepimpinan wanita di peringkat ASEAN. Beliau menyeru kepada perubahan sistemik yang menjamin penyertaan wanita secara adil dalam pengurusan dan pembuatan keputusan korporat.

Sementara itu, Puan Gayathri Vadivel, Ketua Bahagian Perkhidmatan Pekerjaan di PERKESO, menekankan pentingnya sistem perlindungan sosial yang menyeluruh, serta inisiatif kerajaan seperti program pemadanan pekerjaan, latihan semula dan insentif kepada majikan yang mesra gender.

Secara keseluruhan, sesi ini memperlihatkan pelbagai pendekatan strategik dan dasar inklusif yang mampu memperkukuh kehadiran wanita dalam tenaga kerja berkemahiran tinggi. Perbincangan ini juga menekankan kepentingan kerjasama antara sektor kerajaan, swasta, dan komuniti dalam membentuk ekosistem bakat wanita yang mampan dan responsif kepada keperluan semasa.

Pusingan 1

Pusingan pertama sesi perbincangan dimulakan dengan soalan yang dikemukakan oleh moderator, Puan Natasha Alias, kepada Dr. Jasmine Begum. Beliau mengajukan persoalan berhubung cabaran struktur dan cabaran budaya dalam alam pekerjaan yang sering kali mendorong wanita untuk meninggalkan kerjaya mereka, khususnya dalam kalangan wanita berkemahiran tinggi.

Dr. Jasmine Begum

Dr. Jasmine Begum menekankan bahawa isu yang membelenggu wanita dalam dunia kerjaya bukan semata-mata berpunca daripada kekurangan dasar atau peluang, tetapi lebih mendalam. Ini berpunca daripada masalah sistemik yang berakar dalam budaya patriarki dan struktur sosial yang tidak progresif. Menurut beliau, wanita masih dibebani peranan tradisional sebagai penjaga utama keluarga, satu peranan yang beliau gambarkan sebagai "Chief Medical Officer at home", iaitu individu yang dipertanggungjawabkan sepenuhnya terhadap kesejahteraan keluarga termasuk anak-anak dan suami. Peranan ini dilihat oleh beliau bukan sekadar satu pilihan, tetapi ia juga terbentuk dari suatu tuntutan budaya yang dianggap lazim dan diterima secara tidak langsung dalam struktur norma masyarakat.



Mengekalkan WANITA dalam Permalinan: Mencipta Persekitaran untuk Mengekalkan Bakat Terbaik



Dr. Jasmine menekankan bahawa meskipun dasar kerajaan kini semakin bersifat inklusif, pelaksanaannya masih kerap mengabaikan nuansa budaya yang menyebabkan ramai wanita terpaksa mengorbankan kerjaya mereka. Beliau turut berkongsi bahawa dirinya berasa bertuah kerana mampu mengekalkan kerjaya selama lebih 35 tahun, walaupun melalui perkahwinan yang diatur oleh keluarga. Menurut beliau, kejayaan mengekalkan kerjaya bukan semata-mata hasil kekuatan individu atau keberkesanan sistem yang tersedia, tetapi turut dipengaruhi oleh faktor sokongan peribadi yang kukuh. Sokongan suami yang memahami dan menghormati komitmen kerjaya menjadi antara elemen penting yang memungkinkan keseimbangan antara tanggungjawab profesional dan peribadi. Hal ini mencerminkan bagaimana struktur sokongan dalam keluarga serta budaya yang lebih progresif dapat membantu wanita kekal aktif dalam bidang pekerjaan untuk jangka masa panjang.

Dr. Jasmine turut membangkitkan isu penting berkaitan ketidakseimbangan persepsi terhadap peranan gender dalam kerjaya dan kehidupan keluarga. Beliau menekankan bahawa soalan mengenai bagaimana untuk mengimbangi kerjaya dan tanggungjawab keluarga lazimnya hanya ditujukan kepada wanita, sedangkan lelaki jarang sekali diasak dengan persoalan yang sama.

Fenomena ini mencerminkan struktur sosial yang tidak seimbang dan budaya yang terus-menerus menempatkan beban penjagaan dan tanggungjawab domestik di atas bahu wanita. Beliau menekankan bahawa norma ini tidak wujud secara kebetulan, sebaliknya diwarisi dan disuburkan oleh masyarakat termasuk oleh wanita sendiri. Ia bukan sahaja membatasi peranan wanita di tempat kerja, malah menjejaskan peluang mereka untuk maju dalam kerjaya profesional.

Dr. Jasmine turut menekankan bahawa sistem nilai yang diwariskan kepada generasi muda menjadi faktor penting dalam membentuk norma dan jangkaan masyarakat terhadap peranan wanita. Beliau menegaskan keperluan untuk menyemak kembali cara masyarakat melihat wanita bukan sekadar sebagai penyumbang dalam ruang domestik, tetapi juga sebagai individu yang berhak untuk berkembang dalam kerjaya dan berperanan aktif dalam pembangunan negara. Persepsi yang menempatkan wanita hanya sebagai penjaga keluarga perlu dicabar kerana ia menjadi antara halangan utama terhadap kemajuan dan pemeraksaan wanita dalam pelbagai sektor.

Sebagai kesimpulan, Dr. Jasmine menegaskan bahawa kejayaan sesebuah polisi progresif amat bergantung kepada keupayaan masyarakat menangani tekanan budaya yang membataskan wanita secara tuntas. Beliau menggariskan keperluan untuk membina kesedaran kolektif bahawa perubahan yang berkekalan tidak hanya bergantung kepada dasar semata-mata, tetapi juga menuntut transformasi budaya yang lebih mendalam dan sistemik. Usaha untuk memperkasa wanita, menurut beliau, harus disertai dengan komitmen seluruh masyarakat dalam merombak norma dan persepsi yang menghalang penyertaan penuh wanita dalam pembangunan negara.

Moderator, Puan Natasha Alias, meneruskan perbincangan dengan soalan kedua yang ditujukan kepada Puan Jukhee Hong, yang memberi tumpuan kepada reka bentuk sistem dan dasar yang bukan sahaja menyokong prinsip Diversity, Equity and Inclusion (DEI), tetapi juga membolehkan wanita kembali menyertai dunia pekerjaan secara berkesan.

“

Kejayaan sesebuah polisi progresif amat bergantung kepada keupayaan masyarakat menangani tekanan budaya yang membataskan wanita secara tuntas.

”

Puan Jukhee Hong

Puan Jukhee Hong memulakan responnya dengan menyambut baik keterbukaan perbincangan yang terus berlangsung dalam isu pemeraksanaan wanita. Beliau turut melahirkan keprihatinan bahawa walaupun telah memasuki tahun 2025, pelbagai cabaran asas yang membelenggu wanita masih belum ditangani secara menyeluruh dan berkesan. Beliau menekankan bahawa sepanjang penglibatannya dalam pembangunan dasar, keperluan terhadap dasar yang kukuh, menyeluruh dan berasaskan data kekal sebagai komponen teras yang tidak boleh dikompromi sekiranya negara ingin melihat perubahan sebenar berlaku.

Mengambil perspektif serantau, beliau turut menyorot kedudukan Malaysia berbanding negara-negara ASEAN yang lain, khususnya dalam aspek penyertaan wanita dalam sektor tenaga kerja. Walaupun secara umum kadar penyertaan wanita di Malaysia hampir menyamai purata global, hakikatnya masih terdapat jurang ketara apabila dilihat pada peringkat kepimpinan, termasuk dalam kalangan penggubal dasar dan pengurusan kanan. Cabaran ini, menurut beliau, mencerminkan keperluan mendesak untuk memikirkan semula bukan hanya bentuk dasar yang dirangka, tetapi juga bagaimana ia dilaksanakan, dipantau, dan dinilai secara berkala agar benar-benar memberi kesan terhadap realiti kehidupan wanita.

Merujuk kepada agenda serantau, beliau menerangkan bahawa isu wanita telah lama menjadi fokus dalam rangka kerja ASEAN dan termaktub secara rasmi dalam deklarasi budaya dan sosial serantau sejak tahun 1988. Menurut beliau, ASEAN Inclusivity Collective telah memperkenalkan enam tindakan perniagaan (*business actions*) yang menjadi komitmen bersama dalam memajukan kepimpinan dan kesejahteraan wanita. Antaranya termasuk sasaran 30 peratus wanita dalam kepimpinan syarikat, dasar anti-gangguan seksual, sokongan kepada penjaga keluarga (*caregivers*), serta dasar gaji setara.

Puan Jukhee turut membangkitkan isu ketidakseimbangan bayaran gaji antara lelaki dan wanita yang masih berterusan dalam pasaran kerja. Walaupun terdapat kes terpencil di mana wanita menerima bayaran lebih tinggi bagi tugas tertentu, gambaran menyeluruh masih menunjukkan wujudnya jurang ketara dalam struktur gaji berdasarkan jantina. Beliau menegaskan bahawa usaha untuk mencapai kesetaraan memerlukan dasar yang bersifat menyeluruh serta pelaksanaan yang memberi tumpuan kepada sektor-sektor berimpak tinggi, agar manfaatnya dapat dirasakan secara sistemik dan meluas.





“

ASEAN Inclusivity Collective telah memperkenalkan enam tindakan perniagaan (business actions) yang menjadi komitmen bersama dalam memajukan kepimpinan dan kesejahteraan wanita. Antaranya termasuk sasaran 30 peratus wanita dalam kepimpinan syarikat, dasar anti-gangguan seksual, sokongan kepada penjaga keluarga caregivers), serta dasar gaji setara.

”

Beliau turut menilai bahawa Malaysia telah merangka Dasar Wanita Negara yang baik dari segi prinsip dan kerangka dasar, namun kelemahan utama terletak pada aspek pelaksanaan. Sering kali, matlamat yang digariskan tidak disertai dengan pelan tindakan yang konkrit, sumber yang mencukupi, serta mekanisme pemantauan dan penilaian yang telus. Ini menyebabkan pencapaian dasar tidak dapat diukur secara tepat dan tidak memberikan gambaran sebenar terhadap impak kepada kumpulan sasar, khususnya wanita dalam sektor pekerjaan dan kepimpinan. Justeru, menurut beliau, tumpuan harus diberikan bukan sahaja kepada apa yang ingin dicapai, tetapi bagaimana ia dapat dicapai secara berkesan.

Sebagai contoh amalan terbaik serantau, beliau merujuk kepada Filipina yang telah melaksanakan Belanjawan Responsif Gender (GRB), iaitu pendekatan yang mewajibkan semua kementerian dan agensi mengintegrasikan peruntukan dan program berdasarkan keperluan gender. Beliau mencadangkan agar sektor swasta Malaysia turut menyokong dasar serupa melalui insentif fiskal seperti pengecualian cukai dan keutamaan dalam perolehan awam kepada syarikat yang memiliki sasaran dan pelaporan yang jelas berhubung program pembangunan gender.

Dalam perbincangan mengenai pembangunan bakat wanita, perhatian telah diberikan terhadap isu kekurangan sistem sokongan yang kukuh untuk membantu wanita mara ke peringkat kepimpinan tertinggi. Meskipun bilangan wanita berkecayaan dan berbakat di

Malaysia adalah besar, mereka masih kurang diwakili dalam ruang membuat keputusan, termasuk dalam peringkat dasar dan majlis rasmi negara. Kehadiran wanita dalam struktur kepimpinan sering kali bersifat simbolik dan minoriti, mencerminkan jurang keterlibatan yang masih ketara. Situasi ini dapat dilihat dalam acara rasmi di mana komposisi gender seringkali tidak seimbang. Contohnya, dalam sesi bergambar berkumpulan, bilangan wanita lazimnya amat kecil berbanding lelaki. Pemerhatian ini menunjukkan bahawa kehadiran wanita dalam ruang berprofil tinggi masih belum dianggap sebagai norma, sebaliknya kekal sebagai pengecualian. Selagi fenomena ini tidak menimbulkan rasa janggal atau keperluan untuk diperbetulkan, isu kepekaan gender dalam institusi dan acara rasmi akan terus terabai.

Menurut Puan Jukhee juga, persoalan representasi wanita dalam ruang awam turut diketengahkan sebagai isu penting. Kehadiran tokoh wanita profesional, termasuk saintis, penyelidik, usahawan dan teknokrat, perlu dipertingkatkan dalam media dan naratif pembangunan negara. Ketiadaan mereka daripada radar perhatian umum boleh menjejaskan aspirasi generasi muda, terutamanya wanita, untuk meneladani laluan kerjaya yang berimpak tinggi. Oleh itu, dasar pemerksaan wanita perlu disertakan dengan strategi komunikasi yang berkesan dan bersifat inspirasi. Ini termasuk penonjolan tokoh wanita yang berjaya sebagai sumber motivasi dan rujukan kepada golongan muda, khususnya dalam bidang-bidang yang secara tradisinya didominasi lelaki. Pendekatan ini bukan sahaja dapat memecahkan stereotaip, malah membina ekosistem yang lebih inklusif dan adil untuk pembangunan bakat wanita secara menyeluruh.

Moderator, Puan Natasha Alias, meneruskan sesi dengan mengemukakan soalan lanjutan kepada Puan Jukhee Hong, merujuk kepada dapatan terkini daripada LinkedIn Research Institute yang menunjukkan trend membimbangkan di mana sebahagian besar graduan wanita dalam bidang Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM) memilih untuk meninggalkan kerjaya mereka dalam tempoh setahun selepas memasuki pasaran kerja. Soalan yang diketengahkan ialah apakah faktor utama yang mendorong kepada kadar pengkekal yang rendah dalam kalangan wanita dalam bidang ini, serta bentuk intervensi sistemik dan dasar yang perlu digerakkan untuk memastikan wanita bukan sahaja dapat memasuki sektor berimpak tinggi seperti STEM, tetapi juga kekal, berkembang dan diiktiraf dalam laluan kerjaya jangka panjang mereka.

Puan Jukhee Hong

Puan Jukhee menegaskan bahawa cabaran utama dalam bidang STEM bukan semata-mata berkaitan kadar penyertaan wanita, tetapi lebih tertumpu kepada cara wanita menilai impak serta makna pekerjaan yang mereka lakukan. Beliau menjelaskan bahawa apabila wanita merasakan sumbangan mereka tidak diiktiraf atau tidak membawa kesan yang signifikan, motivasi untuk terus kekal dalam bidang tersebut akan menurun. Dalam konteks budaya kerja konvensional, wanita sering berdepan dengan kesukaran untuk menaiki tangga kerjaya disebabkan ketidakseimbangan struktur organisasi dan kekurangan penghargaan terhadap prestasi serta peranan mereka. Justeru, beliau menekankan bahawa intervensi harus merangkumi aspek yang kerap dipinggirkan. Ini termasuk dasar dalaman organisasi, suasana kerja yang kondusif, serta struktur ganjaran yang lebih progresif bagi menyokong pertumbuhan dan kesinambungan kerjaya wanita, khususnya dalam sektor teknikal dan saintifik yang berimpak tinggi.

Dr. Jasmine Begum

Dr. Jasmine Begum menegaskan bahawa trajektori kerjaya dalam bidang STEM mempunyai keunikan yang memerlukan pemahaman berdasarkan data dan tahap perkembangan profesional seseorang. Beliau menjelaskan bahawa kadar wanita meninggalkan sektor ini dalam tempoh tiga tahun pertama adalah tinggi, dan berpunca daripada dua kelompok risiko utama. Pertama, wanita pada peringkat permulaan kerjaya (*entry level*) sering menghadapi cabaran menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, di samping membuat keputusan besar dalam kehidupan peribadi seperti perkahwinan dan membina keluarga menjadi faktor lazim yang mendorong mereka untuk berundur daripada kerjaya. Kedua, bagi kelompok yang lebih berpengalaman, risiko pula datang daripada perkembangan teknologi, khususnya kecerdasan buatan (AI), yang berpotensi menggantikan peranan mereka sekiranya mereka tidak diberikan peluang atau akses untuk meningkatkan kemahiran melalui proses upskilling dan reskilling. Oleh itu, beliau menekankan bahawa dasar dan intervensi yang bersesuaian perlu mengambil kira fasa kerjaya yang berbeza serta menyediakan sokongan yang bersifat jangka panjang dan berterusan.

Dr. Jasmine turut memberi perspektif jangka panjang, merujuk kepada bagaimana bidang STEM sentiasa berubah dan memerlukan penyesuaian berterusan. Katanya, pekerjaan seperti *stenographer* suatu ketika dahulu dianggap penting, tetapi hari ini telah tiada akibat kemajuan teknologi. Beliau mengingatkan bahawa perkara yang sama sedang berlaku kepada banyak pekerjaan hari ini, dan generatif AI (GenAI) sedang mengubah peranan pembangun sistem, penganalisis data dan banyak lagi. Tanpa pemahaman mendalam dan pelaburan dalam pembangunan kemahiran baharu, wanita akan terus terpinggir daripada peluang ekonomi masa hadapan. Justeru, beliau menekankan keperluan untuk melihat cabaran ini bukan semata-mata sebagai isu gender, tetapi sebagai isu pembangunan negara yang memerlukan campur tangan dasar secara menyeluruh.

Moderator, Puan Natasha Alias, kemudian mengalihkan perbincangan kepada Puan Gayathri Vadivel dengan memberi tumpuan kepada peranan Labor Market Exchange (LMX) yang dibangunkan di bawah PERKESO. Soalan yang dikemukakan menyentuh tentang dapatan data semasa yang membimbangkan, khususnya kadar penyertaan wanita yang masih kekal rendah dalam pasaran buruh formal.

Puan Gayathri Vadivel

Puan Gayathri menjelaskan bahawa LMX merupakan alat strategik di bawah MyFutureJobs yang membolehkan pelbagai pihak berkepentingan termasuk pembuat dasar, majikan dan pencari kerja memahami dengan lebih tepat tentang keadaan semasa pasaran buruh, serta jenis pekerjaan yang wujud kini dan yang akan wujud dalam masa terdekat. Sistem ini disokong dengan data triangulasi daripada PERKESO, Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) dan input pentadbiran berkaitan pasaran pekerjaan.



Walau bagaimanapun, menurut beliau, data semasa PERKESO menunjukkan bahawa kadar penyertaan tenaga buruh wanita masih membimbangkan. Dalam tempoh sedekad yang lalu, kadar penyertaan wanita kekal sekitar 50 peratus, manakala lelaki kekal di paras sekitar 80 peratus. Trend ini menunjukkan ketidakseimbangan yang ketara, sekaligus menandakan wujudnya cabaran struktur dan budaya yang belum dapat diatasi sepenuhnya. Namun begitu, beliau turut menyatakan rasa bangga terhadap satu aspek positif dalam data PERKESO iaitu peningkatan ketara penyertaan wanita dalam sektor pekerjaan formal. Hal ini mencerminkan bahawa dasar-dasar yang diperkenalkan kerajaan negeri dan pelbagai DUN, serta pelaksanaan insentif dan program oleh agensi seperti PERKESO, telah mula membuahkan hasil yang nyata.

Menurut beliau, antara contoh keberhasilan intervensi dasar yang dilaksanakan ialah insentif kepada majikan yang menggaji wanita, termasuk individu daripada kelompok Orang Kurang Upaya (OKU). Langkah ini telah membuktikan keberkesanan dalam menggalakkan penyertaan wanita ke dalam sektor pekerjaan formal. Walaupun statistik menunjukkan peningkatan penglibatan wanita dalam pasaran buruh serta sumbangan mereka yang semakin signifikan terhadap pendapatan isi rumah, kemajuan ke arah kesamarataan gender masih terbantut oleh kekangan budaya. Beban tanggungjawab penjagaan keluarga dan kerja domestik seperti penjagaan anak, pengurusan rumah tangga dan penyediaan keperluan harian masih ditanggung secara tidak seimbang oleh wanita, tanpa adanya pembahagian peranan yang adil antara gender. Keadaan ini terus menyekat potensi sebenar wanita untuk berkembang dalam kerjaya secara mampan.

“

Data semasa PERKESO menunjukkan bahawa kadar penyertaan tenaga buruh wanita masih membimbangkan. Dalam tempoh sedekad yang lalu, kadar penyertaan wanita kekal sekitar 50 peratus, manakala lelaki kekal di paras sekitar 80 peratus.

”

Fenomena ini mencerminkan realiti jangkaan sosial yang masih berat sebelah, di mana peranan tradisional wanita sebagai penjaga utama keluarga terus mendominasi, walaupun mereka turut memainkan peranan penting dalam sektor ekonomi. Dalam situasi di mana kedua-dua pasangan bekerja dan menyumbang kepada kewangan isi rumah, tanggungjawab domestik seperti penjagaan anak dan pengurusan rumah tangga masih secara automatik dianggap sebagai kewajipan wanita. Ketidakeimbangan ini bukan sahaja menjejaskan keupayaan wanita untuk mencapai keseimbangan antara kerjaya dan kehidupan peribadi, tetapi turut membawa implikasi terhadap kesihatan mental, tahap keletihan, dan peluang kemajuan kerjaya mereka. Keadaan ini menegaskan bahawa pembaharuan dasar atau peningkatan penyertaan wanita dalam ekonomi tidak akan memberi kesan sepenuhnya tanpa disertai perubahan struktur sosial dan norma budaya yang lebih adil, progresif, dan setara.

Puan Gayathri turut menambah bahawa di pihak PERKESO, pelbagai inisiatif telah digerakkan bagi menyokong dan meningkatkan penyertaan ekonomi wanita. Walau bagaimanapun, beberapa cabaran utama masih menjadi halangan yang signifikan. Antaranya:

Pelaksanaan dasar kerja anjal masih terlalu perlahan. Meskipun kerajaan telah menggalakkan pengaturan kerja anjal, ramai majikan masih enggan memperkenalkannya secara sistematik.

Isu masa dan struktur kerja, termasuk waktu bekerja yang tidak mesra ibu, menjadi sebab wanita memilih untuk tidak kembali bekerja.

Kekurangan infrastruktur penjagaan anak seperti pusat asuhan kanak-kanak yang mudah diakses terus menjejaskan kebolehan wanita untuk kembali ke alam pekerjaan.

Struktur gaji yang tidak kompetitif juga menyebabkan ramai wanita menangguk keputusan untuk bekerja. Berdasarkan data semasa, jurang gaji antara lelaki dan wanita berada sekitar 8 peratus, dan bagi sektor profesional, jurangnya boleh mencecah sehingga 23 peratus. Ini mengurangkan insentif bagi wanita untuk memasuki semula pasaran buruh, terutamanya apabila pertimbangan kos penjagaan anak dan kos logistik melebihi pendapatan bersih yang diterima.



Fenomena ini mencerminkan realiti jangkaan sosial yang masih berat sebelah, di mana peranan tradisional wanita sebagai penjaga utama keluarga terus mendominasi, walaupun mereka turut memainkan peranan penting dalam sektor ekonomi. Dalam situasi di mana kedua-dua pasangan bekerja dan menyumbang kepada kewangan isi rumah, tanggungjawab domestik seperti penjagaan anak dan pengurusan rumah tangga masih secara automatik dianggap sebagai kewajipan wanita. Ketidakeimbangan ini bukan sahaja menjejaskan keupayaan wanita untuk mencapai keseimbangan antara kerjaya dan kehidupan peribadi, tetapi turut membawa implikasi terhadap kesihatan mental, tahap keletihan, dan peluang kemajuan kerjaya mereka. Keadaan ini menegaskan bahawa pembaharuan dasar atau peningkatan penyertaan wanita dalam ekonomi tidak akan memberi kesan sepenuhnya tanpa disertai perubahan struktur sosial dan norma budaya yang lebih adil, progresif, dan setara.

Puan Gayathri turut menambah bahawa di pihak PERKESO, pelbagai inisiatif telah digerakkan bagi menyokong dan meningkatkan penyertaan ekonomi wanita. Walau bagaimanapun, beberapa cabaran utama masih menjadi halangan yang signifikan. Antaranya:

Puan Gayathri turut menyatakan bahawa trend semasa memperlihatkan semakin ramai wanita cenderung memilih laluan pekerjaan alternatif seperti kerja bebas freelancing) dan platform digital, yang menawarkan fleksibiliti masa dan lokasi. Namun begitu, pilihan ini sering disertai dengan cabaran besar, termasuk ketidakpastian pendapatan, ketiadaan perlindungan sosial, dan keterbatasan akses kepada peluang pembangunan kerjaya jangka panjang. Sehubungan itu, beliau menekankan keperluan untuk memperkenalkan pendekatan yang lebih menyeluruh dalam tempoh dua tahun akan datang, khususnya bagi menangani halangan struktur dan membina ekosistem pekerjaan yang lebih inklusif, selamat dan mesra wanita.

Sebelum sesi perbincangan panel 1 berakhir, moderator Puan Natasha Alias menyimpulkan refleksi terhadap isu-isu utama yang telah dibincangkan. Beliau turut mengemukakan data jangka panjang yang menunjukkan perkembangan positif dalam penyertaan wanita dalam tenaga buruh di mana merujuk kepada statistik daripada

Khazanah Research Institute, kadar penyertaan tenaga buruh wanita di Malaysia telah meningkat daripada 37 peratus pada tahun 1970 kepada 56 peratus pada tahun 2024. Walaupun peningkatan ini mencerminkan kemajuan ketara dalam tempoh lima dekad, beliau menegaskan bahawa angka tersebut turut mencerminkan masih wujud jurang besar yang perlu ditangani secara strategik untuk mencapai kesaksamaan sebenar dalam pasaran kerja.

Sesi Soal Jawab

Sesi perbincangan panel diakhiri dengan sesi soal jawab yang telah membuka ruang interaksi antara peserta dan panelis. Salah satu soalan yang dibangkitkan oleh peserta menyentuh tentang peluang pekerjaan bagi dua kategori kumpulan rentan iaitu (1) golongan Orang Kelainan Upaya (OKU) dan (2) warga emas. Soalan ini khususnya merujuk kepada keberadaan agensi atau sistem yang dapat menyokong keperluan golongan ini untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai melalui platform seperti MyFutureJobs.



Puan Gayathri Vadivel

Puan Gayathri Vadivel menjelaskan bahawa platform MyFutureJobs kini telah memasukkan secara aktif kedua-dua kategori ini sebagai kumpulan sasaran, dan bertanggungjawab untuk memastikan penyertaan mereka dalam pasaran kerja adalah sebahagian daripada mandat PERKESO. Di samping fungsi utama portal sebagai matching tool antara pencari kerja dan majikan, PERKESO turut menggerakkan pelbagai inisiatif bersama kementerian berkaitan termasuk Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat untuk menjayakan program padanan pekerjaan secara fizikal dan menyeluruh.

Menurut beliau, MyFutureJobs bukan hanya tertumpu kepada sektor pekerjaan formal, tetapi turut melibatkan inisiatif penciptaan pekerjaan (job creation) yang memberi peluang kepada OKU dan warga emas untuk menyertai sektor ekonomi mengikut kapasiti mereka. PERKESO juga proaktif dalam mengadakan insentif kepada majikan untuk mengambil pekerja daripada kumpulan ini. Sebagai contoh, pada tahun 2025, terdapat insentif khas seperti RM600 sebulan bagi majikan yang menggaji individu dalam kalangan bekas banduan, dan inisiatif serupa turut diwujudkan untuk OKU sebagai langkah galakan.

Namun demikian, Puan Gayathri menekankan bahawa insentif semata-mata tidak mencukupi. Sistem sokongan menyeluruh perlu diwujudkan, termasuk memberikan kefahaman kepada majikan tentang keperluan dan keupayaan OKU serta memastikan penyediaan alat sokongan bagi memudahkan pekerja OKU menjalankan tugas mereka. Dalam konteks warga emas pula, beliau menekankan kepentingan fleksibiliti dalam

penjadualan kerja serta penyesuaian persekitaran kerja yang sesuai dengan keupayaan fizikal mereka. Menurut beliau, MyFutureJobs hanya titik permulaan, dan usaha lebih menyeluruh diperlukan untuk menjamin keterangkuman sebenar.

Dr. Jasmine Begum

Dr. Jasmine Begum turut memberikan respon terhadap soalan ini dari perspektif sektor korporat dan dasar. Beliau berkongsi bahawa Microsoft adalah antara syarikat yang aktif mengambil pekerja OKU, termasuk individu autistik yang telah menghasilkan produk-produk teknologi inovatif. Menurutnya, cabaran sebenar bukanlah dari segi kebolehan OKU, tetapi bagaimana masyarakat dan sistem kerja melihat mereka. Beliau menegaskan bahawa pengurusan isu OKU tidak seharusnya diletakkan di bawah kerangka kebajikan semata-mata, tetapi juga digerakkan sebagai isu ekonomi nasional. Menurutnya, selagi OKU dilihat sebagai 'beban' yang perlu dibantu semata-mata, selagi itulah mereka akan terus dipinggirkan dari peluang ekonomi arus perdana. Beliau juga secara peribadi menyatakan komitmennya untuk terus memperjuangkan perubahan ini pada peringkat dasar dan sektor korporat, agar lebih banyak syarikat dapat melihat keupayaan sebenar OKU dan menyediakan ruang pekerjaan yang bermakna untuk mereka.

Pusingan 2

Moderator, Puan Natasha Alias, meneruskan Pusingan Kedua dengan membangkitkan dapatan terkini daripada Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), yang menunjukkan bahawa

Dr. Jasmine Begum

Dr. Jasmine Begum memberikan respons yang mendalam terhadap isu wanita yang meninggalkan pasaran tenaga kerja, dengan menegaskan bahawa walaupun pelbagai dasar telah digubal bagi menyokong wanita bekerja, cabaran sebenar terletak pada pelaksanaan serta budaya kerja yang masih berakar dalam sistem. Beliau menekankan bahawa apabila wanita terpaksa meninggalkan pekerjaan, mereka bukan sahaja kehilangan pendapatan, tetapi turut kehilangan kebebasan dan kemandirian ekonomi; dua komponen penting dalam membina jati diri dan daya tahan individu.

Menurut beliau, perubahan yang lebih berani dan menyeluruh diperlukan. Tiga cadangan utama dikemukakan sebagai langkah ke hadapan. Pertama, sistem kerja perlu benar-benar beralih kepada pendekatan digital yang tulen. Meskipun dunia kerja hari ini bertunjangan teknologi, banyak organisasi masih mengekalkan amalan lapuk seperti keperluan kehadiran fizikal atau sistem kehadiran berasaskan kawalan, yang tidak sejajar dengan realiti tenaga kerja moden. Berdasarkan pengalamannya memimpin pasukan undang-undang serantau dari Malaysia dalam syarikat teknologi global, beliau menekankan bahawa kepercayaan institusi terhadap keberkesanan kerja jarak jauh amat penting. Apabila organisasi memberikan sokongan terhadap fleksibiliti kerja, wanita dapat terus menyumbang tanpa perlu mengorbankan peranan lain dalam kehidupan mereka.

Kedua, beliau mencadangkan agar peranan kerja ditakrif semula dengan lebih anjal. Banyak organisasi masih berpegang kepada struktur tugas yang kaku dan tidak memberi ruang kepada penyusunan semula tanggungjawab mengikut keperluan individu, khususnya wanita yang menjadi penjaga utama kepada anak-anak atau ahli keluarga

yang memerlukan perhatian khas. Rangka pekerjaan yang mesra penjaga (*caregiver-friendly*), bukan sahaja dapat mengekalkan penyertaan wanita dalam pasaran kerja, tetapi juga memberi makna baru bagi 'produktiviti' yang dapat diperluaskan dengan cara yang lebih inklusif.

Ketiga, organisasi perlu bersedia mengiktiraf kepelbagaian generasi dalam tenaga kerja. Dalam konteks hari ini, pelbagai gaya kerja wujud mengikut generasi dan latar belakang pekerja—ada yang selesa di pejabat, ada yang memilih mod hibrid, dan ada yang menekankan komunikasi efisien tanpa banyak mesyuarat. Justeru, pendekatan satu-saiz-sesuai-untuk-semua tidak lagi relevan. Sistem kerja yang adaptif dan responsif kepada keperluan pelbagai generasi adalah penting untuk memastikan semua kumpulan pekerja, termasuk wanita, mempunyai ruang untuk berkembang dan menyumbang secara berkesan.



Sebagai penutup, Dr. Jasmine menekankan bahawa dasar dan budaya organisasi mesti diselaraskan dengan tiga realiti utama iaitu (1) realiti digital, (2) realiti penjagaan, dan (3) realiti generasi bagi memastikan wanita tidak lagi dipaksa membuat pilihan antara kerjaya dan keluarga. Sebaliknya, mereka harus diberikan peluang untuk berkembang serentak dalam kedua-dua peranan tersebut secara berdaya saing dan bermakna.

Moderator seterusnya mengemukakan soalan kepada Puan Jukhee Hong berkaitan peranan sektor perniagaan dalam memperkukuh penyertaan wanita dalam ekonomi secara mampan, dengan mengambil kira perspektif serantau di peringkat ASEAN.

Puan Jukhee Hong

Puan Jukhee menyatakan sokongan terhadap pandangan dan isu-isu yang telah dibangkitkan oleh Dr. Jasmine

Begum, khususnya tentang keperluan sistem kerja yang lebih anjal dan responsif terhadap keperluan wanita. Menurut beliau, salah satu perkara paling penting yang diinginkan wanita dalam dunia kerja hari ini ialah kejelasan dalam laluan kerjaya dan pengiktirafan yang adil. Sering kali, wanita tidak mendapat peluang yang sama rata kerana tiadanya pelan pembangunan bakat (roadmap) yang jelas dalam sebuah organisasi. Oleh itu, syarikat perlu menstruktur semula sistem penilaian dan kenaikan pangkat dengan lebih telus dan saksama, agar wanita dapat melihat dengan jelas haluan masa depan mereka.

Dalam konteks ASEAN, beliau turut mencabar pemikiran tradisional bahawa seseorang hanya perlu "mengikut laluan yang sedia ada". Sebaliknya, dalam era digital ini, wanita kini mempunyai pelbagai pilihan untuk mencipta ruang mereka sendiri. Konsep 'digital house' membuka ruang kepada wanita untuk memiliki pekerjaan utama sambil menjalankan perniagaan sampingan. Menurutnya, jika ruang kerja sedia ada tidak lagi adil atau memberi pengiktirafan sewajarnya terhadap bakat dan usaha wanita, maka wanita wajar diberi ruang untuk membina pentas mereka sendiri.

Beliau turut mengimbas kembali pengalamannya sebagai seorang wanita muda dalam sektor korporat dahulu, di mana beliau mengambil pelbagai peranan secara serentak (multitasking) demi membuktikan keupayaannya dan menyesuaikan diri dengan struktur sedia ada. Tetapi dalam konteks hari ini, terutamanya bagi generasi muda seperti Generasi Z dan Alpha, keperluan mereka sangat berbeza. Generasi ini, menurut beliau, tidak semestinya mencari pekerjaan tetap sepanjang hayat, tetapi lebih mendambakan kepastian terhadap nilai pekerjaan mereka dan bentuk ganjaran yang jelas dari segi pengiktirafan, peluang pembangunan, serta impak sosial yang boleh dicapai melalui kerjaya mereka.



Sebagai penutup, Dr. Jasmine menekankan bahawa dasar dan budaya organisasi mesti diselaraskan dengan tiga realiti utama iaitu (1) realiti digital, (2) realiti penjagaan, dan (3) realiti generasi bagi memastikan wanita tidak lagi dipaksa membuat pilihan antara kerjaya dan keluarga. Sebaliknya, mereka harus diberikan peluang untuk berkembang serentak dalam kedua-dua peranan tersebut secara berdaya saing dan bermakna.

Moderator seterusnya mengemukakan soalan kepada Puan Jukhee Hong berkaitan peranan sektor perniagaan dalam memperkukuh penyertaan wanita dalam ekonomi secara mampan, dengan mengambil kira perspektif serantau di peringkat ASEAN.

Puan Jukhee Hong

Puan Jukhee menyatakan sokongan terhadap pandangan dan isu-isu yang telah dibangkitkan oleh Dr. Jasmine Begum, khususnya tentang keperluan sistem kerja yang lebih anjal dan responsif terhadap keperluan wanita. Menurut beliau, salah satu perkara paling penting yang diinginkan wanita dalam dunia kerja hari ini ialah kejelasan dalam laluan kerjaya dan pengiktirafan yang adil. Sering kali, wanita tidak mendapat peluang yang sama rata kerana tiadanya pelan pembangunan bakat (roadmap) yang jelas dalam sebuah organisasi. Oleh itu, syarikat perlu menstruktur semula sistem penilaian dan kenaikan pangkat dengan lebih telus dan saksama, agar wanita dapat melihat dengan jelas haluan masa depan mereka.

Dalam konteks ASEAN, beliau turut mencabar pemikiran tradisional bahawa seseorang hanya perlu 'mengikut laluan yang sedia ada'. Sebaliknya, dalam era digital ini, wanita kini mempunyai pelbagai pilihan untuk mencipta ruang mereka sendiri. Konsep 'digital house' membuka ruang kepada wanita untuk memiliki pekerjaan utama sambil menjalankan perniagaan sampingan. Menurutnya, jika ruang kerja sedia ada tidak lagi adil atau memberi pengiktirafan sewajarnya terhadap bakat dan usaha wanita, maka wanita wajar diberi ruang untuk membina pentas mereka sendiri.

Beliau turut mengimbas kembali pengalamannya sebagai seorang wanita muda dalam sektor korporat dahulu, di mana beliau mengambil pelbagai peranan secara serentak (multitasking) demi membuktikan keupayaannya dan menyesuaikan diri dengan struktur sedia ada. Tetapi dalam konteks hari ini, terutamanya bagi generasi muda seperti Generasi Z dan Alpha, keperluan mereka sangat berbeza. Generasi ini, menurut beliau, tidak semestinya mencari pekerjaan tetap sepanjang hayat, tetapi lebih mendambakan kepastian terhadap nilai pekerjaan mereka dan bentuk ganjaran yang jelas dari segi pengiktirafan, peluang pembangunan, serta impak sosial yang boleh dicapai melalui kerjaya mereka.

Puan Jukhee menekankan bahawa generasi pekerja masa kini tidak semata-mata mencari 'pekerjaan', tetapi mencari tujuan dan impak. Dalam dunia yang serba kompleks ini, keinginan untuk menyumbang kepada sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri seperti matlamat pembangunan mampan, keadilan sosial, dan transformasi struktur masyarakat adalah dorongan yang kuat dalam pemilihan kerjaya.

Melalui peranan ASEAN sebagai sebuah institusi serantau yang kecil dari segi struktur, beliau menekankan bahawa ia tetap berpotensi besar dalam mencorakkan ekosistem yang menyokong agenda pemerkasaan wanita. Misalnya, kerangka agenda wanita ASEAN kini telah dirumuskan dalam dokumen sosial dan budaya serantau dan Malaysia dijangka memainkan peranan penting dalam menerajuiinya, terutamanya dalam memegang Pengerusi ASEAN 2025. Menurut beliau, momen ini perlu dimanfaatkan sebaiknya untuk membina dasar yang lebih mengikat dan menjamin hak wanita di seluruh rantau ini, termasuk dari segi sokongan terhadap pengusaha wanita, dasar mesra penjaga (caregivers), dan penguatkuasaan dasar tempat kerja bebas gangguan.



Sebagai kesimpulan, beliau menyeru agar sektor perniagaan terutamanya dalam kalangan negara ASEAN menyediakan ekosistem yang bukan sahaja mengupah wanita, tetapi benar-benar membina ruang yang membolehkan wanita berkembang, dihargai, dan memberi impak secara kolektif kepada masyarakat.

Moderator turut menyentuh perubahan trend penyertaan wanita dalam ekonomi, yang kini semakin menunjukkan kecenderungan ke arah fleksibiliti melalui pekerjaan alternatif atau sampingan. Trend ini turut mencerminkan kepelbagaian motivasi dalam kalangan wanita hari ini di mana ramai antara mereka yang terlibat secara aktif dalam peranan seperti mentor, penaja, atau penggerak komuniti. Ini sekaligus memperlihatkan bahawa penyertaan ekonomi wanita kini lebih pelbagai dan tidak terhad kepada kerjaya arus perdana. Justeru, seiring dengan perubahan landskap pekerjaan yang turut dipengaruhi oleh automasi dan ketidakstabilan ekonomi global, moderator mengajukan soalan kepada Puan Gayathri Vadivel berkaitan peranan strategik PERKESO dalam memastikan perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan responsif kepada keperluan wanita.

Puan Gayathri Vadivel

Puan Gayathri menjelaskan bahawa PERKESO sentiasa mendekati isu ini melalui dua lensa utama iaitu (1) kestabilan pasaran buruh, dan (2) perlindungan keselamatan sosial secara menyeluruh. Menurut beliau, cabaran dunia kerja masa kini memerlukan pendekatan yang tidak bersifat satu dimensi. PERKESO tidak melihat satu bentuk produk atau skim yang sesuai untuk semua, sebaliknya membangunkan pelbagai program yang bersifat terarah dan tersuai. Sebagai contoh, PERKESO telah memperkenalkan Skim Keselamatan Sosial Suri Rumah, satu inisiatif khas yang menyediakan perlindungan kepada wanita tidak mengira status perkahwinan. Skim ini memberikan jaminan sekiranya berlaku kemalangan atau kehilangan upaya, termasuk akses kepada rawatan pemulihan fizikal (rehabilitasi) serta pampasan kewangan, membolehkan wanita bangkit semula dan kembali menyumbang kepada ekonomi.

Di samping itu, PERKESO turut mengiktiraf peranan besar wanita dalam sektor tidak formal. Oleh itu, mereka memperluas perlindungan kepada kategori ini melalui skim khas bagi pekerja tidak formal, membolehkan wanita yang bekerja secara bebas atau menjalankan gig work turut menerima perlindungan keselamatan sosial yang komprehensif. Ini termasuklah sokongan semasa tempoh tidak bekerja, serta galakan untuk menyertai sektor formal semula selepas menjalani proses pemulihan.

Puan Gayathri turut menekankan bahawa PERKESO mengamalkan pendekatan padanan profil secara tersuai (*tailored profiling approach*) dalam membimbing wanita yang kehilangan pekerjaan agar dapat kembali menyertai pasaran buruh dengan lebih berkesan. Melalui sesi penilaian dan pengenalanpastian kekuatan individu, pendekatan ini bertujuan membantu wanita memahami potensi diri serta mengenal pasti kemahiran yang dimiliki termasuk kemahiran yang diperolehi daripada pengalaman hidup harian seperti peranan sebagai penjaga, pengurus keluarga dan pemimpin komuniti. Salah satu cabaran utama, menurut beliau, ialah hakikat bahawa ramai wanita tidak menyedari bahawa mereka memiliki kemahiran yang boleh dipindah dan digunakan semula (*transferable skills*) dalam konteks pekerjaan masa kini.

Justeru, PERKESO menyediakan intervensi latihan dan kemahiran yang disesuaikan dengan keperluan sebenar, selari dengan keupayaan dan aspirasi individu. Melalui pelbagai inisiatif yang bersifat inklusif, PERKESO berperanan sebagai pemudah cara dalam proses peralihan wanita untuk kembali ke dalam tenaga kerja sama ada dalam sektor formal mahupun tidak formal yang kembali menyumbang kepada keterangkuman sosial dan ketahanan ekonomi negara secara menyeluruh.

Pusingan 3

Moderator menutup sesi perbincangan pusingan ketiga dengan memberikan ruang kepada setiap panelis untuk menyampaikan kata-kata akhir. Ucapan penutup ini bertujuan memberi dorongan semangat kepada para peserta, terutamanya golongan wanita yang sedang berusaha membina atau mempertahankan kedudukan mereka dalam bidang kerjaya dan ekonomi masa kini.

Dr. Jasmine Begum

Dr. Jasmine Begum mengajak semua peserta untuk sentiasa terbuka terhadap peluang, walaupun ia hadir dalam bentuk yang tidak dijangka. Beliau berkongsi pengalamannya sendiri apabila ditugaskan untuk menyemak kontrak berkaitan undang-undang angkasa lepas (*space law*) beberapa tahun yang lalu di mana bidang itu masih asing dan didominasi lelaki. Tanpa berlengah, beliau mengambil inisiatif menyertai kelas berkaitan meskipun menjadi salah seorang daripada hanya dua wanita dalam kelas tersebut. Kini, pengalaman itulah yang membina nilai tambah dalam kerjayanya. Justeru, beliau menyeru agar wanita tidak membataskan diri berdasarkan umur atau status, sebaliknya sentiasa bersedia menjadi pembelajar sepanjang hayat yang berani meneroka bidang baharu.



Puan Jukhee Hong

Puan Jukhee menegaskan keperluan untuk melaksanakan dasar yang berasaskan pengukuran impak yang jelas dan bermakna. Beliau menyatakan kebimbangan terhadap kewujudan terlalu banyak program pemerkasaan wanita yang tidak disusuli dengan mekanisme penilaian yang konkrit. Justeru, beliau menggesa agar pihak berkepentingan menetapkan sasaran yang realistik dan substantif, yang mampu mencerminkan kemajuan sebenar, bukan sekadar angka yang bersifat simbolik. Dalam konteks ini, beliau turut mengkritik amalan tokenisme yang meletakkan wanita di posisi tertentu hanya untuk memenuhi kuota gender, tanpa mengambil kira kelayakan atau sumbangan sebenar mereka. Beliau menekankan bahawa tempat wanita dalam ruang kepimpinan harus dibina berdasarkan merit dan kemampuan, bukan semata-mata kerana gender. Sebagai refleksi terhadap representasi wanita dalam struktur pembuatan keputusan, beliau mencadangkan agar setiap individu melatih diri untuk lebih peka terhadap kehadiran wanita dalam ruang rasmi, antaranya dengan meneliti jumlah sebenar wanita dalam gambar-gambar mesyuarat, forum, atau majlis rasmi. Ini dianggap sebagai petunjuk mudah tetapi penting terhadap tahap keterangkuman gender dalam proses membuat keputusan.

Puan Gayathri Vadivel

Puan Gayathri menekankan keperluan agar wanita lebih proaktif dalam mengenal pasti potensi serta jurang kemahiran yang wujud dalam diri mereka. Beliau menyatakan bahawa ramai wanita cenderung untuk meremehkan keupayaan sendiri dan gagal membina naratif atau penjenamaan diri yang strategik dalam konteks kerjaya. Sikap ini, menurut beliau, sering kali menyebabkan peluang pertumbuhan dan perkembangan profesional terlepas begitu sahaja. Justeru, beliau menggesa wanita agar lebih sedar akan nilai yang dimiliki serta berani mengambil ruang yang tersedia, sama ada dalam sektor formal mahupun informal. Pendekatan ini dilihat penting dalam memperkukuh keupayaan diri dan membina daya saing yang mampan dalam pasaran kerja yang kian mencabar.

Moderator, Puan Natasha Alias, menutup sesi panel dengan merumuskan tiga prinsip utama yang wajar dijadikan pegangan oleh para peserta sebagai panduan dalam meneroka dan memperkukuh peranan wanita dalam dunia kerjaya dan pembangunan ekonomi. Pertama, beliau menekankan kepentingan menjadi pembelajar yang serius dan berterusan. Minda yang terbuka serta kesediaan untuk menerima dan mempelajari perkara baharu akan memudahkan wanita menyesuaikan diri dengan perubahan serta berkembang dalam landskap pekerjaan yang semakin dinamik. Kedua, beliau menyeru agar penolakan terhadap tokenisme disertai dengan keberanian untuk merebut peluang. Wanita perlu mempercayai bahawa kedudukan mereka dalam ruang kepimpinan dan struktur ekonomi tidak seharusnya bersifat simbolik, tetapi harus diperjuangkan atas dasar kelayakan, kecekapan, dan sumbangan sebenar. Ketiga, para wanita digalakkan untuk mempakejkan diri secara strategik dan berkesan. Ini merangkumi keupayaan mengenal pasti kekuatan dalaman, membina keyakinan diri, serta menyampaikan potensi tersebut dengan jelas agar dapat dilihat, dihargai dan diberi ruang yang sewajarnya dalam mana-mana ekosistem pekerjaan dan kepimpinan.

Konvensyen

WANITA SELANGOR 2025

MENEROKA KEUPAYAAN, MENCIPTA KEJAYAAN

SABTU
28
JUN 2025

8:00 PAGI - 5:30 PETANG
PUSAT KONVENSYEN
SHAH ALAM (SACC)



KONVENSYEN KERJAYA WANITA

KERJAYA MYFUTURE

SELANGOR (HNS)

DIGITAL

WBS
WANITA BERDAYA SELANGOR

Mengungguli usaha
emberdayaan wanita
am sektor kepimpinan,
onomi dan sosial

ar & Penyelidikan

mbinaan Kepimpinan

emberdayaan Wanita

wbselangor.org.my



4

Sesi Perkongsian: Amalan Waktu Kerja Anjal

Pembentang: Puan Mayamin Haini Musa, TalentCorp

Sesi perkongsian selama 15 minit yang dikendalikan oleh Puan Mayamin Haini Musa, telah membuka ruang wacana penting berhubung kepentingan dan keberkesanan amalan waktu kerja anjal dalam mengekalkan serta meningkatkan penyertaan wanita dalam sektor pekerjaan. TalentCorp merupakan agensi di bawah Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) yang memainkan peranan strategik dalam pembangunan dan pemerksaan bakat tempatan serta memperkukuh ekosistem pekerjaan bagi menjadikan Malaysia sebagai sebuah global talent hub yang diiktiraf di peringkat antarabangsa.

Puan Mayamin memulakan sesi dengan memperkenalkan mandat utama TalentCorp yang bukan sahaja membantu dalam pengurusan bakat untuk memenuhi keperluan ekonomi semasa, tetapi juga menyokong majikan melalui advokasi dasar dan perkongsian amalan terbaik. Sebagai contoh, terdapat negara-negara seperti United Kingdom dan Jepun yang telah melaksanakan sistem kerja empat hari seminggu secara efektif. Di Malaysia, TalentCorp mengambil langkah progresif melalui intervensi program yang dijalankan bersama Wanita Berdaya Selangor (WBS), Pihak Berkuasa Tempatan (PBT), dan pelbagai entiti swasta bagi membangunkan program latihan seperti pembangunan CV, pendedahan kerjaya, serta advokasi polisi kerja anjal.

Dalam konteks negara yang sedang menuju ke arah status negara tua, pelaksanaan amalan tempat kerja yang anjal dan mesra wanita adalah amat penting. Statistik menunjukkan bahawa ramai wanita memilih untuk meninggalkan kerjaya mereka untuk memenuhi tanggungjawab sebagai penjaga anak kecil atau ibu bapa warga emas. TalentCorp melihat fenomena ini bukan sekadar satu kerugian kepada individu, tetapi juga kehilangan modal insan berharga kepada ekonomi negara. Oleh itu, dasar dan program yang membolehkan wanita terus kekal dalam sektor pekerjaan tanpa mengabaikan peranan penjagaan amat diperlukan.

Antara bentuk insentif yang ditawarkan kepada majikan termasuk pengiktirafan melalui *Life at Work Awards*, serta insentif pemotongan cukai kepada syarikat yang melaksanakan amalan kerja anjal seperti *Work-From-Anywhere (WFA)*.



Sehingga Jun 2025, data TalentCorp menunjukkan sebanyak 806, 190 individu telah menerima manfaat secara langsung, melalui pelaksanaan 129 sesi konsultasi, 78 sesi perkongsian maklumat, dan 47 bengkel berkaitan waktu kerja anjal. Tambahan pula, 126 syarikat telah diluluskan untuk menerima insentif cukai khas ini, yang boleh dinikmati sehingga tahun 2027.

Puan Mayamin turut menjelaskan bahawa aturan kerja anjal bukan terhad kepada bekerja dari rumah sahaja. Ia merangkumi pelbagai bentuk seperti:

Waktu masuk dan keluar berperingkat (*staggered hours*);

Pilihan waktu kerja sendiri (*flexible hours*);

Gabungan kerja dari rumah dan pejabat (*hybrid working*)

Pelan peralihan bersara secara berperingkat (*phased retirement*)

Menurut beliau, sebagai contoh, Johor Bahru paling aktif mengamalkan waktu kerja *staggered hours*, manakala Lembah Klang lebih cenderung kepada model kerja hibrid. Beliau menekankan bahawa sesetengah pekerja masih memilih untuk hadir ke pejabat atas faktor sosial dan keseimbangan kehidupan, justeru fleksibiliti harus diberikan agar semua kategori pekerja dapat menyesuaikan diri mengikut keperluan masing-masing.

Dalam menyokong dasar ini, kerajaan telah meminda undang-undang buruh bagi membolehkan pekerja memohon secara rasmi kepada majikan untuk melaksanakan waktu kerja anjal. Majikan pula kini diwajibkan untuk memberi maklum balas bertulis kepada permohonan tersebut, selaras dengan garis panduan yang telah dikeluarkan oleh kerajaan. Tambahan lagi, sekiranya syarikat menawarkan cuti bergaji kepada pekerja wanita untuk menjaga ibu bapa, mereka layak untuk tuntutan insentif cukai khas, dengan syarat cuti tersebut tidak melebihi 12 bulan.

Sesi ini juga menyentuh dua kajian penting yang menjadi rujukan utama TalentCorp, iaitu: (1) *Global Workplace Report 2024*, dan (2) *People at Work 2024*, yang masing-masing menunjukkan bahawa 31% pekerja di bawah umur 55 tahun meletakkan fleksibiliti sebagai faktor utama dalam pemilihan pekerjaan. Kajian ini membuktikan bahawa model kerja tradisional sudah tidak lagi relevan secara menyeluruh, dan transformasi sistem kerja perlu digerakkan secara menyeluruh dan inklusif.

TalentCorp kini juga sedang menjalankan kajian impak untuk meneliti kesan pelaksanaan waktu kerja anjal terhadap kadar pemberhentian kerja, trafik penyertaan pekerja wanita, serta keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) secara menyeluruh. Di samping itu, TalentCorp telah menyediakan satu proses empat langkah untuk membantu majikan yang berminat melaksanakan polisi kerja anjal:

Penilaian kesiediaan organisasi

Bengkel kelestarian kerja dan kehidupan

Sesi konsultasi polisi

Rujukan ke Buku Garis Panduan, Akta berkaitan dan saluran tuntutan insentif cukai melalui LHDN.

Puan Mayamin menutup sesi dengan menekankan bahawa tahun 2025 bukan lagi masa untuk mempertikai perlunya waktu kerja anjal, sebaliknya ia perlu dianggap sebagai satu keperluan dalam ekosistem pekerjaan masa kini. TalentCorp kekal komited untuk menjadi rakan strategik kepada kerajaan dan sektor korporat dalam memastikan transformasi ini dapat dilaksanakan secara menyeluruh dan menyumbang kepada kesejahteraan ekonomi negara, terutama bagi golongan wanita.

“

31% pekerja di bawah umur 55 tahun meletakkan fleksibiliti sebagai faktor utama dalam pemilihan pekerjaan.

”



Sesi Soal Jawab

Sesi soal jawab yang menyusuli pembentangan oleh TalentCorp memperlihatkan minat dan keprihatinan mendalam dalam kalangan peserta terhadap pelaksanaan amalan waktu kerja anjal dan pelbagai insentif berkaitan wanita dalam sektor pekerjaan. Sesi ini turut menjadi ruang dialog terbuka untuk memperjelas isu-isu pelaksanaan dasar di peringkat majikan dan agensi kerajaan.

Salah seorang peserta menyuarakan kekeliruan bahawa syarikat mereka telah pun melaksanakan amalan kerja anjal, namun tidak mengetahui bahawa ia perlu didaftarkan atau dimaklumkan kepada TalentCorp untuk menerima sebarang manfaat atau pengiktirafan. Menjawab hal ini, Puan Mayamin mengucapkan tahniah kepada organisasi berkenaan atas inisiatif awal yang telah diambil. Beliau menjelaskan bahawa TalentCorp bersedia membantu memberikan sokongan tambahan kepada syarikat tersebut agar mereka dapat turut serta dalam skim insentif dan pengiktirafan rasmi yang disediakan kerajaan.

Isu berkaitan kelayakan pelepasan cukai sebanyak 50% turut dibangkitkan, khususnya sama ada pelepasan itu terhad kepada pembangunan kapasiti dan latihan atau turut merangkumi infrastruktur sokongan digital seperti perisian. Puan Mayamin menjelaskan bahawa pelepasan tersebut bukan sahaja tertumpu kepada latihan pengurusan pekerja jarak jauh, malah turut meliputi pelaburan dalam perisian dan sistem sokongan kerja jarak jauh, selaras dengan matlamat untuk memodenkan sistem kerja dan memastikan keberkesanan pelaksanaan fleksibiliti kerja.

Seorang peserta mengutarakan kebimbangan mengenai jurang antara dasar dan pelaksanaan, khususnya dalam isu penyediaan kemudahan penjagaan kanak-kanak di pejabat kerajaan. Beliau merujuk situasi di mana sebuah kementerian di Putrajaya yang memiliki kira-kira 500 pekerja wanita, namun hanya menyediakan taska yang mampu menampung 200 kanak-kanak dengan hanya 10 penjaga. Menurut beliau, ketidakpadanan antara kapasiti taska dan keperluan penjagaan telah menyebabkan ibu bapa mencari alternatif lain, sekali gus menggagalkan objektif dasar yang ingin memudahkan wanita kekal dalam pekerjaan. Beliau menyeru agar dasar sedia ada dilaksanakan secara lebih serius dan praktikal serta menggesa supaya pelaksanaan tidak dilupakan dalam semangat melaksanakan dasar.

Menjawab isu ini, Puan Mayamin mengesahkan bahawa TalentCorp sememangnya terlibat dalam perbincangan rentas agensi termasuk mengenai penyediaan kemudahan penjagaan kanak-kanak. Beliau memaklumkan bahawa Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) sedang dalam proses akhir untuk menggubal Akta Kanak-Kanak yang akan memperkukuh garis panduan dan standard bagi kemudahan penjagaan yang dikendalikan di tempat kerja. Beliau menyatakan harapan agar isu-isu pelaksanaan seperti yang dibangkitkan dapat ditangani melalui perundangan yang lebih jelas dan pelaksanaan yang lebih selari di peringkat kementerian dan agensi berkaitan.



5

**Sesi Bengkel 1:
Mencipta CV Kalis Masa Hadapan
Memanfaatkan AI Untuk Kemajuan
Kerjaya Wanita**

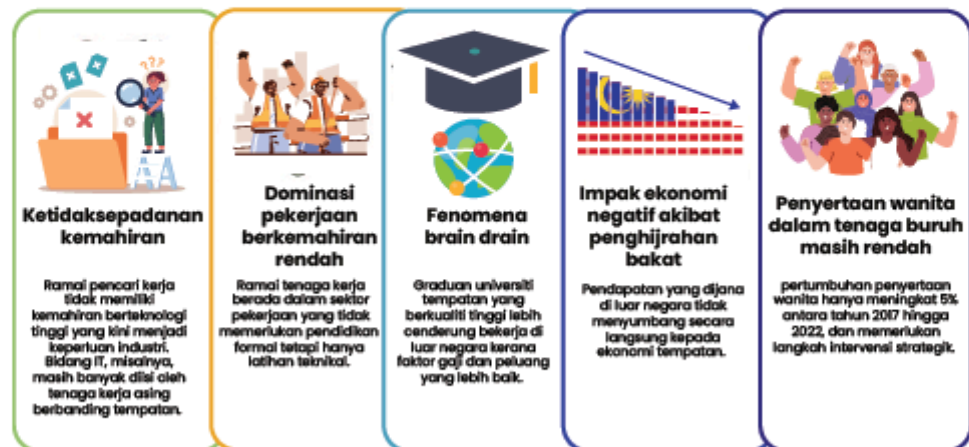


Pembentang: Cik Thurgadevi, MYFutureJobs, PERKESO

Sesi bengkel memperkenalkan kepentingan pembangunan CV yang relevan, kalis masa hadapan dan bersifat adaptif dalam era kepintaran buatan (AI) dan ekonomi digital. Cik Thurgadevi menekankan bahawa dalam pasaran buruh yang kompetitif, penyediaan CV sahaja tidak mencukupi. Sebaliknya, penyediaan CV perlu disokong dengan pengetahuan tentang trend pekerjaan, pemetaan kemahiran serta penggunaan teknologi pintar seperti AI untuk menjadikan pencari kerja lebih berdaya saing.

Beliau memulakan sesi dengan memperkenalkan peranan Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) yang kini bukan sahaja berfungsi dalam memberikan perlindungan keselamatan sosial, tetapi juga menjalankan perkhidmatan pekerjaan kebangsaan sejak penubuhan Akta Sistem Insurans Pekerjaan (SIP) pada tahun 2018. Dalam usaha tersebut, PERKESO melaksanakan pelbagai intervensi termasuk penawaran elaun kehilangan pekerjaan ketika pandemik serta membangunkan portal pekerjaan kebangsaan MyFutureJobs sebagai platform pencarian kerja yang inklusif dan responsif kepada keperluan pasaran.

Seterusnya, beliau menyampaikan data dan analisis yang membimbangkan mengenai situasi pasaran buruh di Malaysia pada tahun 2025. Beberapa cabaran utama yang dikenal pasti termasuk:



Dalam menghadapi cabaran ini, Cik Thurgadevi memperkenalkan pelbagai alat sokongan (employment tools) yang disediakan oleh PERKESO di bawah sistem Labour Market Exchange (LMX) bagi membolehkan pencari kerja membuat keputusan kerjaya yang lebih berinformasi. Antaranya:



Beliau menekankan kepentingan memahami trend jangka panjang kerana pencari kerja akan dapat berfikir lima ke sepuluh tahun ke hadapan, dan membuat keputusan yang boleh menjamin kelangsungan kerjaya dalam pasaran buruh yang dinamik dan tidak menentu.

Seterusnya, beliau menerangkan bagaimana MyFutureJobs memanfaatkan teknologi AI dan sistem pengkodan pekerjaan untuk memadankan pencari kerja dengan kekosongan jawatan yang bersesuaian. Tiga sistem utama yang digunakan ialah:



Semua sistem ini disatukan melalui MSOC (*Malaysia Standard Occupational Classification*) yang menjadi tulang belakang kepada padanan pekerjaan dalam sistem AI MyFutureJobs. Cik Thurgadevi menegaskan bahawa profil yang lengkap dan tepat dalam portal ini akan meningkatkan kebarangkalian padanan kerja yang berjaya. AI dalam MyFutureJobs akan menilai padanan profil pencari kerja dengan deskripsi pekerjaan yang diiklankan. Jika padanan berwarna merah atau oren, ini menunjukkan padanan yang lemah, kemungkinan disebabkan kekurangan kemahiran atau ketiadaan maklumat penting dalam profil. Pengguna disaran membaca semula deskripsi kerja, mengenal pasti jurang kemahiran, dan meningkatkan diri melalui latihan agar layak untuk peluang tersebut.

Sebelum berakhir, Cik Thurgadevi menyimpulkan bahawa portal MyFutureJobs boleh digunakan bukan sahaja sebagai tempat mencari kerja, tetapi juga sebagai alat strategik untuk pembangunan kerjaya jangka panjang. Dalam dunia yang semakin digital, penyediaan CV dan pemetaan kerjaya tidak lagi bergantung kepada format tradisional semata-mata, sebaliknya menuntut adaptasi terhadap pendekatan berasaskan data (data-driven) dan berasaskan AI agar wanita, khususnya, tidak tercicir dalam arus kemajuan.



6

**Sesi Perkongsian:
Pengenalan Dasar Dan Pelan
Tindakan Wanita Selangor
2024-2026**

shared responsibilities: Persepsi harus diubah berkenaan aktiviti bersama di antara lelaki dan wanita. Persepsi ini perlu diubah bagi wanita



Pembentang: Puan Rusni Tajari, Wanita Berdaya Selangor

Sesi perkongsian ini dimulakan dengan pengenalan ringkas oleh Puan Rusni Tajari berkenaan peranan Wanita Berdaya Selangor (WBS) sebagai entiti yang menerajui agenda pemerkasaan wanita di peringkat negeri Selangor. Sebagai sebuah anak syarikat di bawah Menteri Besar Selangor Pengerbadanan (MBI), WBS berperanan memperkukuh dasar-dasar mesra wanita dan melaksanakan program-program yang inklusif, sejajar dengan matlamat untuk menjadikan Selangor sebagai negeri yang progresif dan responsif terhadap keperluan gender.

Puan Rusni memperkenalkan Dasar dan Pelan Tindakan Wanita Selangor 2024-2026 yang dirangka melalui tiga teras utama - pembangunan dasar dan polisi, pembinaan kapasiti dan pemberdayaan wanita.

Melalui tiga teras ini, WBS komited untuk melaksanakan dasar kepimpinan, ekonomi, pendidikan, kesihatan, dan sosial yang mesra wanita. WBS juga terlibat dalam penerbitan bahan-bahan ilmiah yang memperkaya sumber rujukan pemberdayaan dan pembuatan dasar yang holistik.

Selain itu, WBS telah memainkan peranan penting dalam menggerakkan pelbagai inisiatif yang mencipta platform pemasaran hasil produk wanita secara kreatif dan inovatif, serta membangunkan modul pendidikan dan platform kepimpinan bagi memperkukuh kedudukan wanita di peringkat akar umbi dan dalam pelbagai bidang.

Dasar dan Pelan Tindakan Wanita Selangor 2024-2026



TERAS 1: Pembangunan Dasar dan Polisi



TERAS 2: Pembinaan Kapasiti



TERAS 3: Pemberdayaan Wanita

Statistik semasa negeri Selangor menunjukkan bahawa isu penyertaan wanita dalam tenaga buruh terus menjadi cabaran besar, bukan sahaja di Selangor malah di peringkat persekutuan. Isu ini bukan terhad kepada kadar penyertaan semata-mata, tetapi turut melibatkan jurang dari segi sokongan penjagaan yang menyebabkan ramai wanita sukar untuk kekal atau kembali ke sektor formal, khususnya dalam bidang korporat. Puan Rusni turut menekankan bahawa Selangor merupakan negeri pertama yang mengangkat isu ini secara komprehensif melalui Dasar Ekonomi Penjagaan Negeri Selangor (DEPNS), yang mengiktiraf nilai dan peranan ekonomi kerja-kerja penjagaan, termasuk penjagaan kanak-kanak, warga emas dan orang kurang upaya.

Dalam sesi ini, Puan Rusni turut memberi penekanan terhadap keperluan dasar mesra keluarga. Beliau menjelaskan bahawa isu penjagaan bukan semata-mata tanggungjawab wanita, sebaliknya memerlukan penyertaan kedua-dua pihak lelaki dan wanita, termasuk mereka yang belum atau tidak berkahwin. Dasar yang digariskan ini cuba merentas stereotaip gender dan memberi ruang kepada pendekatan yang lebih seimbang dan holistik, agar wanita tidak dibebani secara berganda dalam isu penjagaan keluarga dan tanggungjawab domestik.

Sebagai makluman kepada peserta, Puan Rusni menjemput semua yang berminat untuk mendapatkan versi penuh dasar ini secara digital di laman sesawang rasmi WBS, atau melalui bahan bercetak yang disediakan di ruai pameran. Beliau juga memaklumkan bahawa pelaksanaan dasar ini akan disokong dengan pelbagai program susulan seperti karnival kerjaya, bengkel pembangunan diri, dan latihan kemahiran insaniah (*soft skills*) yang dirancang khas untuk memastikan wanita Selangor juga dilengkapi dengan keupayaan untuk mendapat peluang pekerjaan.

Melalui perkongsian ini, jelas bahawa WBS komited bukan sahaja dalam membangunkan polisi dan plan tindakan di atas kertas, tetapi juga memastikan pelaksanaannya menyentuh realiti kehidupan wanita di pelbagai peringkat bermula dari akar umbi sehingga ke peringkat profesional, sekaligus menjadikan Selangor sebagai pelopor dalam pentadbiran negeri yang benar-benar mesra gender dan berpandangan jauh.



Konvensyen WANITA SELANGOR 2025



7

**Sesi Perbincangan Panel 2:
Melangkaui Stereotaip – Memupuk
Bakat Wanita Dalam Teknologi
Dan Bidang Berteraskan Manusia**

Sesi perbincangan panel kedua bertemakan “Melangkaui Stereotaip: Memupuk Bakat WANITA dalam Teknologi dan Bidang Berteraskan Manusia” telah menghimpunkan tiga tokoh daripada pelbagai latar belakang kepimpinan dasar, penjagaan ekonomi, dan sektor korporat. Moderator bagi sesi ini adalah YB Lim Yi Wei, Ahli Dewan Negeri Kampung Tunku.

YB Lim Yi Wei menjelaskan bahawa objektif utama sesi ini adalah untuk membincangkan cabaran serta peluang yang wujud bagi wanita dalam bidang teknologi dan pekerjaan berteraskan manusia. Beliau turut menggariskan empat fokus utama perbincangan: **(1) memahami cabaran struktural, (2) meneroka pendekatan strategik dalam sektor berasaskan teknologi, (3) menilai pandangan dasar serta peranan majikan dalam memperkasa wanita, dan (4) membina kefahaman tentang budaya kerja yang menyokong pertumbuhan kerjaya wanita dari pelbagai peringkat usia dan latar belakang.**

Antara ahli panel yang berkongsi pandangan ialah Dr. Ong Kian Ming, Ahli Lembaga Pengarah Lembaga Pembangunan Pelaburan Malaysia (MIDA) dan mantan Timbalan Menteri MITI. Beliau membuka perbincangan dengan menekankan bahawa dasar negara dan pelaburan perlu merangkumi elemen keterangkuman gender sebagai teras pembangunan teknologi dan inovasi.

Dr. Haniza Khalid, Ahli Majlis bagi Majlis Perundingan Ekonomi Penjagaan Negeri Selangor, pula menekankan kepentingan sektor ekonomi penjagaan dalam membina landskap pekerjaan yang lebih adil dan responsif terhadap realiti kehidupan wanita.





Pandangan dari sektor swasta turut disumbangkan oleh En. Mohd Affi Zahari, Ketua Pegawai Sumber Manusia di CARSOME. Beliau berkongsi pengalaman korporat dalam menghapuskan stereotaip dalaman yang menjadi halangan kepada kemajuan wanita, serta membina sistem kerja dan ganjaran yang adil, berasaskan prestasi dan kemahiran.

Secara keseluruhan, sesi ini merumuskan bahawa usaha memperkasa wanita dalam sektor teknologi dan bidang berteraskan manusia memerlukan pendekatan menyeluruh yang melibatkan kerjasama erat antara kerajaan, sektor swasta, dan masyarakat sivil. Kejayaan ke arah ini hanya dapat dicapai melalui tindakan bersepadu untuk memecahkan stereotaip gender, menyemak dan menambah baik dasar-dasar sedia ada, serta membudayakan tempat kerja yang menghargai kepelbagaian, kemahiran sebenar, dan potensi wanita dalam membina sebuah ekonomi yang benar-benar inklusif, adil dan mampan untuk semua.

Pusingan 1

Pusingan pertama sesi perbincangan panel kedua dimulakan dengan persoalan yang dikemukakan oleh moderator, YB Lim Yi Wei. Beliau mengangkat isu kritikal mengenai penyertaan wanita dalam bidang Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM) serta sektor berasaskan teknologi, baik di peringkat Malaysia mahupun ASEAN. Soalan yang dibangkitkan kepada Dr. Ong Kian Ming adalah tentang apakah cabaran sebenar yang menyebabkan sektor ini kekal didominasi oleh lelaki, dan strategi atau intervensi berkesan yang perlu dilaksanakan bagi memastikan lebih ramai wanita bukan sahaja memasuki bidang ini, tetapi juga kekal dan berkembang dalam jangka masa panjang?

Dr. Ong Kian Ming

Menjawab persoalan ini, Dr. Ong Kian Ming, menggunakan pendekatan naratif untuk menjelaskan potensi impak budaya popular dalam mendorong minat wanita terhadap bidang-bidang yang didominasi lelaki. Beliau memulakan dengan merujuk kepada fenomena yang berlaku semasa pandemik di mana satu siri Netflix yang sangat popular, *The Queen's Gambit*, yang mengisahkan seorang pemain catur wanita muda yang menewaskan grandmaster dari Rusia. Siri ini, menurut beliau, menjadi titik perubahan apabila lebih ramai wanita dan kanak-kanak perempuan mula menunjukkan minat dalam permainan catur; satu bidang yang selama ini dianggap sebagai ruang yang didominasi oleh lelaki.

Dr. Ong mengaitkan fenomena tersebut dengan keperluan untuk membuka akses dan pendedahan yang lebih luas kepada pelajar perempuan dalam aktiviti luar bilik darjah, terutamanya aktiviti yang berkaitan STEM seperti robotik dan sains komputer. Beliau menegaskan bahawa kita tidak boleh terus menghadkan pelajar perempuan kepada aktiviti yang diklasifikasikan sebagai "aktiviti perempuan" semata-mata, kerana minat dan potensi mereka boleh berkembang lebih jauh sekiranya diberi peluang untuk mencuba dalam bidang-bidang tersebut.

Selain itu, Dr. Ong turut memberikan contoh kejayaan India dalam bidang catur, di mana pada awal 1990-an, negara itu tidak mempunyai ramai pemain bertaraf dunia. Namun, setelah kemunculan Vishy Anand, seorang grandmaster catur tersohor dari India, tercetus satu gelombang baharu yang memberi inspirasi kepada generasi muda bukan sahaja lelaki, tetapi juga wanita untuk menceburi dunia percaturan secara serius. Hasil usaha berterusan ini, India berjaya melahirkan pasukan catur lelaki dan wanita yang muncul sebagai juara Olimpik pada tahun 2024. Menurut Dr. Ong, ini adalah bukti nyata bahawa dengan usaha jangka panjang yang bersifat strategik dan inklusif, penyertaan wanita dalam bidang yang sebelum ini kurang mesra gender seperti STEM bukan sahaja boleh dipertingkatkan, tetapi juga boleh mencapai tahap kecemerlangan di peringkat global.



Seterusnya, YB Lim Yi Wei, mengajukan soalan kepada Dr. Haniza berkenaan kedudukan wanita dalam sektor informal dan ekonomi penjagaan. Beliau bertanya sama ada sumbangan wanita sebagai pengasuh tidak formal, penjaga warga emas dan pekerja domestik diiktiraf secara adil dari sudut ekonomi dan sosial, serta apakah cabaran utama dalam mengarusperdanakan pekerjaan ini ke dalam dasar dan perlindungan sosial negara.

Dr. Haniza Khalid

Dr. Haniza menyatakan bahawa banyak perbincangan tentang pasaran buruh sering tertumpu kepada statistik rasmi seperti kadar pengangguran dan bilangan pekerja dalam sektor formal. Namun begitu, beliau menegaskan bahawa terdapat segmen wanita yang tidak diambil kira secara menyeluruh dalam perangkaan ini seperti wanita yang tidak bekerja secara formal dan sekaligus tidak memiliki perlindungan sosial yang sepatutnya. Menurut beliau, keadaan ini memerlukan perhatian dan reformasi sistemik.

Dr. Haniza menyorot satu statistik penting iaitu dalam kalangan populasi wanita, bilangan pemegang ijazah adalah dua kali ganda berbanding lelaki. Namun begitu, pada tahun lalu, satu daripada tiga pemegang ijazah wanita tidak berada dalam pasaran buruh. Ini menunjukkan bahawa meskipun mereka mempunyai kelayakan akademik dan kemahiran yang sepatutnya memberi kelebihan dalam mendapatkan pekerjaan, ramai yang memilih untuk tidak bekerja. Hal ini menimbulkan persoalan adakah ini satu bentuk peminggiran yang disengajakan secara sistemik, atau adakah wanita-wanita ini terpaksa memilih pekerjaan informal kerana tiada pilihan lain yang menyokong keperluan kehidupan mereka, terutamanya berkaitan tanggungjawab penjagaan?

Isu penjagaan, menurut beliau, merupakan akar kepada banyak ketidaksetaraan dalam penyertaan wanita dalam tenaga buruh. Malaysia telah pun memasuki fasa “negara tua” sejak tahun 2020, dan bakal menjadi negara “super aging” menjelang tahun 2040-an hingga 2060-an. Ini bermakna keperluan terhadap penjagaan warga emas dan kanak-kanak akan meningkat secara mendadak. Namun pada masa kini, keperluan penjagaan masih belum dipenuhi dengan berkesan di mana institusi penjagaan terlalu mahal, akses terhad, dan kualiti tidak konsisten. Akibatnya, ramai wanita tidak dapat keluar bekerja dengan ketenangan fikiran kerana tiada jaminan bahawa orang yang mereka jaga berada dalam keadaan selamat dan sejahtera.

“Malaysia telah pun memasuki fasa “negara tua” sejak tahun 2020, dan bakal menjadi negara “super aging” menjelang tahun 2040-an hingga 2060-an.

Dr. Haniza juga mengingatkan bahawa ketiadaan ekosistem penjagaan yang menyeluruh bukan hanya menjejaskan wanita, tetapi seluruh ekonomi negara. Sekiranya ibu tidak dapat bekerja kerana perlu menjaga anak, dan ayah pula perlu menggantikan peranan itu, keseluruhan produktiviti isi rumah akan terjejas. Ini bukanlah isu “wanita sahaja”, tetapi isu ekonomi yang memberi kesan makro terhadap pertumbuhan negara.

Beliau turut menolak pandangan yang melihat peranan penjagaan sebagai “bukan teknikal” dan kurang bernilai ekonomi. Menurut beliau, semakin tinggi kadar penggunaan teknologi dalam kehidupan seharian, semakin penting nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, penjagaan, dan sokongan sosial. Beliau memetik ungkapan dari laporan The Future of Jobs Report 2025, “The more tech we become, the more human we can become,” untuk menekankan bahawa pekerjaan penjagaan adalah masa depan, bukan halangan kepada kemajuan, tetapi sebahagian daripada penyelesaiannya.

Akhirnya, Dr. Haniza menyeru agar masyarakat dan pembuat dasar berhenti melihat pekerjaan dalam bentuk dikotomi “bernilai” dan “tidak bernilai” berdasarkan formaliti dan teknikal semata-mata. Sebaliknya, satu transformasi sistemik diperlukan untuk mengiktiraf, menstruktur dan memberi perlindungan kepada pekerjaan penjagaan sebagai tulang belakang kepada ekonomi yang berfungsi secara adil dan mampan.

YB Lim Yi Wei, kemudian beralih kepada En. Mohd Afifi tentang apakah cabaran terbesar untuk mengekalkan wanita dalam industri, khususnya dalam sektor yang secara tradisional didominasi oleh lelaki? Beliau turut menyentuh soal sistem sokongan yang diperlukan agar wanita bukan sahaja dapat memasuki sektor-sektor seperti automotif dan teknologi, tetapi juga bertahan dan berkembang maju di dalamnya.

En. Mohd Afifi Zahari

En. Mohd Afifi berkongsi cabaran realiti yang dihadapi oleh industri automotif dalam menarik dan mengekalkan penyertaan wanita. Menurut beliau, industri ini sering dikaitkan dengan stereotaip sebagai “dunia lelaki” . Misalnya, apabila memikirkan tentang pemeriksa kenderaan, mekanik, atau pengurus cawangan, imej yang timbul biasanya ialah “pakcik” atau “abang-abang,” dan bukan “kakak-kakak.” Namun begitu, kenyataan ini sedang berubah.

CARSOME, sedang menggerakkan inisiatif untuk merapatkan jurang gender dalam industri automotif dengan memberi penekanan kepada pembangunan kerjaya wanita



“ 27 peratus daripada pengurus cawangan dan tenaga jualan CARSOME adalah wanita. ”

melalui Carsome Academy. Akademi ini bukan sahaja menyediakan latihan teknikal tetapi turut membuka ruang kepada wanita untuk menceburi bidang yang dianggap tidak konvensional, seperti pemeriksa kenderaan. En. Afifi menyatakan bahawa terdapat wanita yang bukan sahaja menjadi pemeriksa, tetapi kini juga menyelia pasukan pemeriksa lelaki. Ini membuktikan bahawa apabila diberi peluang dan latihan, wanita mampu memikul tanggungjawab teknikal setara dengan lelaki, sekali gus menangkis persepsi usang bahawa wanita tiada tempat dalam sektor automotif. Beliau turut berkongsi statistik dalaman CARSOME, di mana 27 peratus daripada pengurus cawangan dan tenaga jualan CARSOME adalah wanita. Angka ini menunjukkan satu kemajuan yang signifikan dan menjadi petunjuk bahawa minat dan kebolehan wanita dalam industri automotif memang wujud, cuma perlu diberi laluan yang sistematik dan sokongan dasar yang kukuh.

Dari sudut dasar sumber manusia pula, CARSOME mengambil pendekatan yang inklusif dan progresif. Antara usaha mereka termasuk pelaksanaan proses pengambilan kerja yang neutral gender melalui satu eksperimen “blind hiring” yang menyembunyikan maklumat calon seperti nama, umur, dan jantina daripada panel temuduga. Melalui kaedah ini, pemilihan calon dibuat berdasarkan kemahiran dan kesesuaian tanpa dipengaruhi stereotaip atau bias bawah sedar yang lazim berlaku, contohnya kecenderungan untuk memilih calon yang “mirip diri sendiri”. Kaedah ini bukan sahaja meningkatkan keadilan dalam proses pengambilan pekerja, tetapi juga mendorong pembentukan persekitaran kerja yang lebih meritokratik.

Dr. Ong Kian Ming

Menambah kepada perbincangan tersebut, Dr. Ong Kian Ming memetik pengalamannya dalam sektor pendidikan tinggi. Beliau berkongsi bahawa dalam proses kenaikan pangkat atau pelantikan ke jawatan kanan seperti Ketua Jabatan, terdapat persepsi bahawa wanita yang sedang hamil atau mempunyai komitmen keluarga tidak sesuai untuk memegang jawatan tersebut. Persepsi ini tidak hanya muncul dalam sektor swasta, tetapi turut wujud dalam kalangan akademik sendiri termasuk pensyarah-pensyarah yang sepatutnya menjadi lebih terbuka dan progresif. Namun begitu, menurut beliau, perubahan positif sedang berlaku. Universiti-universiti kini semakin menumpukan kepada kebolehlaksanaan kerja dan prestasi sebenar, bukan status keluarga atau gender. Perubahan ini perlu diperkukuh dengan dasar institusi yang menyokong pekerja wanita, serta budaya kerja yang menghargai kebolehan berbanding kehadiran fizikal atau komitmen domestik.

“

Antara usaha mereka termasuk pelaksanaan proses pengambilan kerja yang neutral gender melalui satu eksperimen “blind hiring” yang menyembunyikan maklumat calon seperti nama, umur, dan jantina daripada panel temuduga.



Pusingan 2

Pusingan kedua perbincangan meneliti topik yang lebih luas iaitu berkaitan modul serantau dan antarabangsa yang boleh dijadikan penanda aras dalam membangunkan ekosistem kerjaya wanita, khususnya dalam bidang STEM dan teknologi. Moderator, YB Lim Yi Wei, membuka pusingan ini dengan persoalan berkaitan dasar atau kerangka modul yang wujud di peringkat antarabangsa dan serantau, serta bagaimana ia boleh disesuaikan dengan konteks Malaysia bagi memperkukuh penyertaan wanita dalam bidang yang sering didominasi lelaki.

Dr. Ong Kian Ming

Dr. Ong Kian Ming, dalam menjawab soalan tersebut, menekankan pentingnya memahami konsep brain circulation berbanding brain drain sebagai pendekatan yang lebih progresif dalam konteks global masa kini. Beliau menjelaskan bahawa dalam ekonomi berasaskan bakat, kemampuan Malaysia menarik pelaburan asing, khususnya dari negara maju di rantau ASEAN, bukan sahaja membuka peluang pekerjaan dalam negara, tetapi juga memperkukuh jaringan dengan bakat profesional Malaysia di luar negara. Melalui pendekatan brain circulation, terdapat potensi besar untuk menghubungkan semula diaspora profesional dengan pembangunan domestik, khususnya dalam bidang STEM, teknologi dan inovasi. Justeru, Malaysia perlu membina ekosistem kerjaya yang menarik dan menyokong kemajuan profesional termasuk untuk wanita yang kembali bekerja selepas tempoh rehat atau mereka yang berkhidmat di luar negara agar mereka dapat mengambil peranan kepimpinan seperti COO atau CEO dalam sektor tempatan dan serantau.

YB Lim Yi Wei kemudian mengajukan soalan susulan tentang apakah cabaran unik yang dihadapi oleh wanita berbanding lelaki dalam konteks brain circulation?



Melalui pendekatan brain circulation, terdapat potensi besar untuk menghubungkan semula diaspora profesional dengan pembangunan domestik, khususnya dalam bidang STEM, teknologi dan inovasi.

Dr. Ong Kian Ming

Dr. Ong Kian Ming mengakui bahawa terdapat dimensi gender yang signifikan dalam proses pemulangan bakat dari luar negara. Berdasarkan pengalaman beliau mengendalikan program-program seperti TalentCorp Returning Expert Programme, sebahagian besar pakar Malaysia yang pulang ke tanah air berbuat demikian bersama keluarga yang bukan warganegara Malaysia. Dalam konteks ini, beliau menjelaskan bahawa sekiranya individu yang pulang adalah lelaki, sering kali isteri mereka bersedia untuk tidak bekerja dan memainkan peranan sebagai penjaga keluarga. Namun begitu, apabila situasi ini diterbalikkan, halangan birokrasi dan dasar imigresen menjadi lebih mencabar. Lelaki sebagai pasangan bukan warganegara sering berdepan dengan kesukaran mendapatkan status Penduduk Tetap (PR) atau permit kerja di Malaysia. Ketiadaan penyelesaian menyeluruh terhadap isu ini boleh menyumbang kepada tekanan sosial dan kekangan bagi wanita untuk meneruskan kerjaya mereka di tanah air, lantas melemahkan kesan positif brain circulation secara keseluruhan.

Seterusnya, YB Lim Yi Wei selaku moderator mengajukan soalan tentang bentuk sokongan institusi yang diperlukan bagi memastikan wanita dapat terus berkembang dan menyumbang secara bermakna dalam bidang STEM dan sektor berteraskan manusia, termasuk peranan dasar, pendidikan dan komuniti profesional dalam memperkukuh keyakinan dan kebersandaran mereka.

Dr. Haniza Khalid

Dr. Haniza Khalid memulakan dengan memberi pengiktirafan terhadap struktur sokongan institusi yang telah wujud di Malaysia, terutamanya dalam sektor pendidikan. Beliau menjelaskan bahawa negara ini telah lama menyediakan asas pendidikan yang kukuh untuk semua, termasuk wanita. Dr. Haniza turut menggariskan bahawa terdapat pelbagai sekolah yang menyediakan persekitaran sokongan, termasuk sekolah khusus untuk perempuan seperti MRSM dan institusi lain yang memberi ruang kepada wanita untuk menonjol. Polisi seperti dasar 60:40 (60% Sains, 40% Sastera) dalam sistem pendidikan juga mencerminkan usaha kerajaan untuk melahirkan lebih ramai tenaga kerja dalam bidang sains dan teknologi. Namun, beliau mengakui bahawa trend ini masih sukar dicapai sepenuhnya.

Lebih membimbangkan, berdasarkan kajian antarabangsa seperti Trends in Mathematics and Science Study (TIMSS), pelajar Malaysia (lelaki dan perempuan) dilihat kurang yakin terhadap keupayaan mereka dalam subjek berkaitan STEM. Keyakinan rendah ini bukan sahaja mempengaruhi pilihan subjek, malah turut memberi kesan kepada aspirasi kerjaya mereka dalam bidang teknikal dan saintifik. Menurut Dr. Haniza, ini menunjukkan keperluan untuk kajian khusus bagi memahami mengapa minat dan keyakinan terhadap STEM masih rendah, khususnya dalam kalangan pelajar, walaupun akses pendidikan telah diperluaskan.

Selain pendidikan formal, Dr. Haniza menegaskan kepentingan sokongan berterusan daripada masyarakat, pertubuhan bukan kerajaan (NGO), dan institusi profesional dalam memperkasa wanita. Beliau memfokuskan kepada peranan teladan atau role model sebagai unsur penting dalam membina keyakinan dan aspirasi dalam kalangan wanita, khususnya generasi muda. Kehadiran tokoh-tokoh wanita yang berjaya dalam pelbagai bidang bukan sahaja memperkukuh naratif kejayaan wanita Malaysia di peringkat antarabangsa, malah turut memberi dorongan psikologi yang kuat bahawa

kejayaan tersebut boleh dicapai. Inisiatif yang mengangkat tokoh wanita serta menonjolkan pencapaian mereka dalam ruang awam dilihat sebagai strategi efektif dalam memecahkan stereotaip dan membuka laluan kepada lebih ramai wanita untuk menyumbang secara aktif dalam pembangunan negara.

Namun, beliau turut menekankan bahawa kejayaan dalam kerjaya sering menuntut pengorbanan besar, termasuk dalam aspek kehidupan peribadi dan kekeluargaan. Justeru, beliau mencadangkan agar wacana masyarakat tidak lagi tertumpu kepada persoalan sama ada wanita harus memilih antara kerjaya dan keluarga, tetapi lebih kepada mencari jalan untuk menyokong mereka agar mampu mengimbangi kedua-duanya secara berkesan. Pendekatan ini memerlukan perubahan struktur dan budaya yang menyokong peranan berganda wanita dalam dunia kerja dan kehidupan domestik.

Sebelum berakhir, Dr. Haniza turut menyeru agar saluran institusi seperti persatuan profesional digunakan secara aktif untuk menyokong wanita. Beliau menyebut contoh Persatuan Jurutera Malaysia yang kini giat menyerap prinsip pengarusperdanaan gender dalam program mereka. Ini termasuk program mentoring, rangkaian sokongan rakan sebaya, dan peluang latihan kepimpinan. Menurutnya, tidak semua pekerjaan dan cabaran adalah sama, maka pendekatan "peer support" menerusi komuniti profesional boleh menjadi sangat bermakna bagi wanita yang menghadapi cabaran unik di tempat kerja masing-masing.

Seterusnya, YB Lim Yi Wei mengemukakan soalan strategik tentang dasar dan amalan terbaik untuk mengekalkan bakat wanita dalam sektor yang didominasi lelaki seperti automotif, teknologi dan kemahiran. Beliau menekankan keperluan strategi menyeluruh bagi menangani fenomena "mid-career



fall-off" apabila wanita berkemahiran tinggi meninggalkan pekerjaan akibat tanggungjawab penjagaan, tempat kerja yang tidak sesuai, atau kekurangan sokongan sosial.

En. Mohd Afifi Zahari

En. Mohd Afifi menegaskan bahawa pendekatan holistik adalah kunci dalam membina persekitaran kerja yang benar-benar menyokong dan mengekalkan wanita dalam industri. Menurut beliau, strategi perlu bermula seawal sistem pendidikan dan terus kepada sokongan kewangan dan institusi sepanjang kerjaya wanita. Beliau berkongsi bagaimana CARSOME secara aktif merujuk dan mengadaptasi Dasar Wanita Negara 2025-2030 serta Dasar Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional Negara (TVET) ke dalam pelaksanaan program pembangunan bakat mereka.



“ Melalui penubuhan CARSOME Academy, syarikat tersebut berjaya melatih wanita untuk memegang peranan teknikal seperti vehicle inspector; satu bidang yang sebelum ini dilihat eksklusif kepada lelaki. ”

Melalui penubuhan CARSOME Academy, syarikat tersebut berjaya melatih wanita untuk memegang peranan teknikal seperti vehicle inspector; satu bidang yang sebelum ini dilihat eksklusif kepada lelaki. Bagi CARSOME, pencapaian ini membuktikan bahawa wanita sebenarnya mampu menonjol dalam bidang teknikal jika diberikan ruang dan latihan bersesuaian. Malah, pendekatan ini bukan sahaja memecahkan stereotaip gender, tetapi juga membina keyakinan diri wanita sejak peringkat awal pendidikan lagi.

Namun begitu, beliau turut mengakui bahawa menarik wanita untuk menyertai sektor pekerjaan bukanlah cabaran sebenar. Sebaliknya, cabaran sebenar adalah untuk mengekalkan mereka. Merujuk kepada fenomena “mid-career fall-off”, En. Afifi menekankan bahawa ramai wanita yang sudah membina kerjaya mula berundur apabila berhadapan dengan fasa-fasa kehidupan tertentu seperti kelahiran anak, penjagaan keluarga, atau keperluan keseimbangan kerja dan kehidupan. Justeru itu, beliau menegaskan bahawa industri perlu lebih peka terhadap fasa kehidupan wanita dan membina strategi yang menyokong mereka dengan aktif, seperti dasar parental leave, program kembali bekerja (returning mothers), serta latihan semula.

En. Afifi menekankan bahawa usaha untuk meningkatkan penyertaan wanita dalam industri tidak akan berjaya sekiranya tiada sistem sokongan yang kukuh dan bersepadu. Beliau menggesa agar kerajaan, penyedia latihan dan sektor swasta bekerjasama secara strategik dalam membangunkan ekosistem sokongan yang inklusif dan mampan, terutamanya dalam menangani cabaran yang dihadapi wanita semasa dan selepas kemasukan ke dalam sektor pekerjaan. Menurutnya, iltizam dasar sahaja tidak mencukupi, yang lebih utama adalah kesedaran dalam proses membuat keputusan, keupayaan membentuk program yang responsif terhadap keperluan sebenar wanita, serta jaminan bahawa pelaksanaan inisiatif tersebut benar-benar membawa perubahan yang bermakna dalam kehidupan dan kerjaya mereka.

Dr. Ong Kian Ming

Dr. Ong Kian Ming menyarankan agar Kementerian dan agensi kerajaan memperkenalkan anugerah khusus untuk majikan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap dasar mesra keluarga dan keseimbangan kerja-kehidupan. Beliau mencadangkan anugerah seperti "Majikan Paling Mesra Keluarga" untuk mengiktiraf organisasi yang berjaya mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong keperluan wanita, termasuk dalam aspek penjagaan anak, fleksibiliti masa kerja, dan peluang kembali bekerja. Menurut beliau, pengiktirafan awam sedemikian bukan sahaja menjadi galakan kepada majikan, tetapi juga membina satu ekosistem persaingan sihat antara syarikat untuk menjadi lebih progresif dan inklusif. Tambah beliau, usaha ini juga wajar dilakukan secara menyeluruh oleh kerajaan dalam usaha memacu dasar tenaga kerja yang lebih adil dan responsif terhadap keperluan golongan wanita.

Pusingan 3

Moderator YB Lim Yi Wei mengemukakan soalan tentang peranan institusi pengajian tinggi dan insentif yang sesuai, termasuk kursus dalam talian, bagi membantu wanita kekal relevan dan berdaya saing dalam kerjaya.

Dr. Ong Kian Ming

Dr. Ong Kian Ming menekankan bahawa pembinaan kapasiti merupakan aspek penting yang perlu diberi perhatian, terutamanya dalam menyediakan ruang dan galakan kepada wanita untuk terus menaik taraf kemahiran mereka secara berterusan. Beliau memberi contoh bagaimana YB Lim sendiri telah mengikuti pengajian di University of Oxford melalui pendekatan pembelajaran yang anjal. Contoh ini menurut beliau harus dijadikan inspirasi di mana peluang pembelajaran seperti ini perlu dibuka lebih luas kepada wanita, agar mereka dapat membina semula trajektori kerjaya mereka walaupun setelah berehat atau keluar daripada pasaran kerja buat sementara waktu.

Tambah beliau, peranan institusi pengajian tinggi dan juga badan profesional amat penting dalam ekosistem ini. Jika persatuan industri mempunyai kapasiti yang mencukupi, mereka sewajarnya mewujudkan Women's Chapter atau cabang khusus bagi ahli wanita. Ini akan menjadi platform kritikal bagi membincangkan isu-isu yang melibatkan pekerja wanita secara lebih mendalam

“

Anugerah seperti "Majikan Paling Mesra Keluarga" untuk mengiktiraf organisasi yang berjaya mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong keperluan wanita, termasuk dalam aspek penjagaan anak, fleksibiliti masa kerja, dan peluang kembali bekerja.

dan menyeluruh. Ini termasuk keperluan latihan semula (*reskilling*), pemantapan kemahiran baharu (*upskilling*), serta penyediaan laluan kerjaya yang jelas untuk mendaki ke tahap pengurusan tertinggi seperti jawatan Ketua Pegawai Eksekutif (CEO).

Dr. Ong turut menyarankan agar sektor korporat, akademik, dan industri bekerjasama untuk menyediakan peta laluan kerjaya (*career roadmap*) yang lebih realistik dan inklusif untuk wanita. Ini termasuk menawarkan program bersijil, kursus dalam talian, dan skim pembelajaran anjal yang boleh disesuaikan dengan gaya hidup wanita terutamanya mereka yang perlu mengimbangi kerjaya dengan tanggungjawab penjagaan di rumah.

Seterusnya, Moderator YB Lim Yi Wei mengemukakan persoalan penting mengenai kaedah penilaian berterusan terhadap impak dasar kerajaan negeri. Beliau meminta pandangan Dr. Haniza mengenai saranan terbaik yang boleh dikemukakan kepada Kerajaan Negeri Selangor bagi memastikan dasar berkaitan wanita dan ekonomi penjagaan benar-benar memberi kesan jangka panjang yang mampan dan bermakna.

Dr. Haniza Khalid

Dr. Haniza Khalid menegaskan bahawa penilaian impak tidak boleh dilakukan secara terasing daripada pendekatan dasar yang bersifat holistik dan inklusif. Menurut beliau, dasar tidak wajar hanya menjadi dokumen di atas kertas, tetapi perlu diwujudkan sebagai instrumen untuk mengubah status quo yang sedia ada. Dalam konteks ini, Selangor dilihat sebagai negeri yang progresif dan mendahului negeri-negeri lain dalam menggubal dasar yang berpandangan jauh, termasuk Dasar dan Pelan Tindakan Wanita Negeri Selangor dan Dasar Ekonomi Penjagaan Negeri Selangor.

Dr. Haniza menyatakan bahawa dasar ekonomi penjagaan, contohnya, meletakkan kanak-kanak sebagai titik perubahan dan menekankan kepentingan menetapkan 'end game' atau matlamat jangka panjang yang jelas. Beliau memuji Negeri Selangor kerana sudah mempunyai dasar negeri yang bersifat menyeluruh dan berpaksikan data serta trend masa depan, khususnya dalam mendepani realiti penuaan penduduk (*aging society*), perkembangan AI dan automasi, serta keperluan menjaga kebajikan penduduk dan tenaga kerja di negeri ini.

Menurut beliau, jika Selangor mahu mengekalkan momentumnya sebagai negeri maju dan berdaya saing, tiada seorang pun boleh ditinggalkan. Oleh itu, dasar perlu benar-benar inklusif dan mampu menangani pelbagai lapisan cabaran dari segi gender, umur, kapasiti kerja hingga penjagaan. Beliau menekankan bahawa dasar yang bersifat menyeluruh ini bukan sekadar tanggungjawab kerajaan semata-mata, tetapi mesti digerakkan melalui rangkaian kerjasama yang melibatkan pelbagai aktor termasuk sektor swasta, badan profesional, institusi pendidikan dan pertubuhan masyarakat sivil.

Sebagai contoh, Dr. Haniza menyebut bagaimana Petronas menyediakan biasiswa dan program khas yang membolehkan lebih ramai wanita terlibat dalam bidang kejuruteraan, yang sebelum ini didominasi oleh lelaki. Begitu juga dengan program latihan guru oleh MARA yang bertujuan untuk meningkatkan pengajaran STEM di sekolah dan memberi inspirasi awal kepada pelajar perempuan. Malah, menurut kajian dan dapatan lapangan, ramai pelajar perempuan menyatakan bahawa mereka terdorong menyertai bidang STEM kerana pengaruh langsung daripada guru mereka.

Dr. Haniza turut mencadangkan agar semua dasar yang bertujuan untuk mengubah status quo dilaksanakan dengan strategi pelibatan menyeluruh, termasuk aktor bukan kerajaan (*non-state actors*), kerana perubahan sebenar tidak akan berlaku jika ia hanya datang daripada satu pihak sahaja. Beliau mengingatkan bahawa usaha untuk mencipta impak berterusan memerlukan keberanian untuk keluar dari kebiasaan, serta kerjasama pelbagai pihak dalam menjayakan visi bersama ke arah negeri yang benar-benar mesra wanita dan mesra penjagaan.

Seterusnya, Moderator YB Lim Yi Wei mengemukakan persoalan kritikal mengenai bentuk pelaburan strategik serta penetapan indikator prestasi utama (KPI) yang berkesan bagi mendorong penyertaan aktif dan berterusan wanita dalam sektor pekerjaan.

En. Mohd Afifi Zahari

En. Mohd Afifi menekankan bahawa pelaburan strategik untuk pemerkasaan wanita mesti disusun secara menyeluruh dalam kerangka ekosistem yang inklusif dan bersepadu, bukan sekadar intervensi dasar yang terpisah atau jangka pendek. Menurut beliau, pelaburan strategik harus memfokus kepada tiga komponen utama. Pertama, akses kepada bakat dan kemahiran perlu diperluas agar wanita berpeluang menguasai bidang-bidang baharu yang relevan dengan keperluan pasaran, terutamanya dalam sektor berteknologi dan teknikal. Kedua, elemen fleksibiliti kerja perlu diberi penekanan, termasuk fleksibiliti dari segi masa, lokasi dan tanggungjawab penjagaan agar wanita dapat menyesuaikan komitmen profesional dengan peranan mereka dalam keluarga. Ketiga, peluang pertumbuhan kerjaya yang adil dan saksama mesti disediakan bagi memastikan wanita mempunyai ruang untuk membina kerjaya dan mencapai kedudukan kepimpinan tanpa diskriminasi atau halangan struktural.

Beliau juga menekankan keperluan membangunkan sistem sokongan yang kukuh dalam organisasi, termasuk bimbingan kerjaya, program pembangunan kepimpinan, mentoring dan rangkaian sokongan rakan sekerja. Ini penting untuk memastikan wanita diberi galakan dan ruang yang secukupnya dalam setiap fasa kehidupan mereka dari awal kerjaya, menjadi ibu, hingga ke tahap kepimpinan. Isu wanita dalam pekerjaan tidak boleh dilihat sebagai masalah individu semata-mata, sebaliknya ia merupakan cabaran bersama yang perlu ditangani secara kolektif oleh semua pihak dalam ekosistem pekerjaan.

Dari segi pengukuran keberkesanan dasar dan intervensi, beliau menegaskan bahawa indikator konvensional seperti kadar penyertaan wanita dalam tenaga kerja adalah penting tetapi tidak mencukupi. KPI yang lebih menyeluruh perlu dirancang bagi menilai sejauh mana wanita dapat berkembang dalam kerjaya dan mengekalkan kedudukan mereka dalam pasaran kerja. Antara indikator yang dicadangkan ialah kadar pengekalan wanita dalam industri, kadar pertumbuhan kerjaya wanita, indeks kepuasan dan kesejahteraan pekerja wanita, serta tahap kehadiran suara dan pengaruh wanita dalam pembuatan keputusan. Pendekatan ini menekankan pentingnya impak sebenar terhadap kesejahteraan dan keberdayaan wanita, dan bukan sekadar mencapai angka atau kuota tertentu dalam statistik tenaga kerja.





8

**Sesi Bengkel 2:
Bersama 6 Syarikat Berasaskan
Teknologi Digital, TVET/STEM dan
Ekonomi Penjagaan**



Memulakan Dan Mengembangkan Perniagaan Dalam Talian Oleh Shopee

Sebagai sebahagian daripada agenda pemerkasaan ekonomi wanita dalam Konvensyen Wanita Selangor 2025, satu sesi bengkel bertajuk “Memulakan dan Mengembangkan Perniagaan Dalam Talian” telah dianjurkan dengan kerjasama Shopee Malaysia. Bengkel ini memberi fokus kepada peningkatan literasi digital serta keupayaan usahawan wanita dalam meneroka pasaran e-dagang secara lebih strategik dan berkesan.

Bengkel ini berperanan sebagai platform pendedahan langsung kepada peserta, khususnya usahawan wanita, mengenai strategi praktikal, penggunaan alatan digital, serta kaedah penyusunan dan penyenaian produk dalam talian. Sesi dimulakan dengan pengenalan kepada ekosistem Shopee dan langkah asas membina serta mengurus ‘kedai dalam talian’ menerusi Shopee Seller Centre. Penekanan diberikan kepada pengalaman pengguna (*user experience*) termasuk dari aspek visual dan susun atur kedai digital; unsur yang memainkan peranan penting dalam menarik perhatian dan kepercayaan pembeli.

Dalam aspek penyenaian produk, peserta didedahkan kepada amalan terbaik, termasuk keperluan menyertakan sekurang-kurangnya tiga gambar dan satu video untuk setiap produk. Nama produk disarankan agar ringkas, jelas, dan bebas daripada penggunaan emoji atau simbol yang boleh mengelirukan. Selain itu, penjual perlu memastikan kategori produk ditetapkan dengan betul, maklumat disampaikan secara padat dan tepat, serta harga dan inventori dikemaskini secara berkala.

Peserta turut diperkenalkan kepada Shopee Education Hub, sebuah pusat sumber pembelajaran atas talian yang menghimpunkan pelbagai panduan dan modul latihan bagi menyokong perkembangan penjual baharu mahupun yang berpengalaman. Bengkel ini turut menjelaskan kepentingan fungsi variasi produk, yang membolehkan susunan katalog lebih sistematik dan mesra pengguna. Penekanan turut diberikan kepada penggunaan video sebagai medium berkesan untuk memperincikan ciri dan saiz produk, sekali gus membantu mengurangkan kekeliruan dan ketidakpuasan pelanggan.

Sesi bengkel ini telah memberikan panduan komprehensif kepada peserta berkenaan strategi asas serta amalan terbaik untuk memulakan dan mengembangkan perniagaan dalam talian. Fokus utama tertumpu kepada peningkatan kualiti penyediaan produk, pemahaman struktur yuran dan logistik, serta pengoptimuman alatan pemasaran digital sedia ada di platform Shopee. Melalui sokongan berterusan menerusi Shopee Seller Education Hub dan pendekatan strategik seperti Shopee Live, para peserta, terutamanya wanita dapat meningkatkan kebolehpasaran produk serta memperluas capaian pengguna dalam landskap ekonomi digital yang semakin kompetitif. Bengkel ini selaras dengan usaha Kerajaan Negeri Selangor untuk memperkasakan penyertaan wanita dalam sektor ekonomi digital dan menyokong matlamat Dasar Wanita Selangor 2024–2026.



“ Melalui sokongan berterusan menerusi Shopee Seller Education Hub dan pendekatan strategik seperti Shopee Live, para peserta, terutamanya wanita dapat meningkatkan kebolehpasaran produk serta memperluas capaian pengguna dalam landskap ekonomi digital yang semakin kompetitif. ”



Dari Enjin ke Pemeriksaan – Meneroka Industri Automotif oleh Carsome Academy

Sesi bengkel anjuran Carsome Academy bertujuan memberikan pendedahan awal kepada peserta, khususnya wanita, mengenai peluang kerjaya dalam industri automotif, terutamanya dalam bidang pemeriksaan dan penilaian kenderaan terpakai. Disampaikan oleh wakil Carsome Academy, bengkel ini merangkumi pengenalan kepada struktur industri, peluang latihan TVET, serta kemahiran teknikal dan kefahaman kawal selia yang diperlukan. Inisiatif ini juga selari dengan usaha memperkasa penyertaan wanita dalam sektor berkemahiran tinggi yang sebelum ini didominasi oleh lelaki.

Sesi pembentangan oleh Carsome Academy dimulakan dengan pengenalan kepada peranan penting pemeriksa kenderaan dalam ekosistem automotif, khususnya dalam penilaian kenderaan terpakai. Nilai sesebuah kenderaan ditentukan berdasarkan tiga kegunaan utama: (1) tuntutan insurans, (2) jual beli pasaran terbuka (seperti platform Carsome), dan (3) lelongan kenderaan. Penilaian dilakukan berdasarkan keadaan fizikal, sejarah penyelenggaraan, dan spesifikasi teknikal kenderaan. Penekanan turut diberikan kepada aspek identifikasi kenderaan seperti nombor casis dan nombor enjin yang bersifat kekal dan kritikal dalam memastikan ketelusan urus niaga. Kegagalan mengesahkan maklumat ini boleh menyebabkan risiko undang-undang, termasuk isu kenderaan curi atau klon. Dalam kes sedemikian, proses pengesahan melibatkan siasatan lanjut oleh Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ), termasuk semakan ke atas Sijil Pemilikan Kenderaan (VOC) dan pemeriksaan kimia khas terhadap nombor casis.

Dari segi prospek kerjaya, peserta diperkenalkan kepada pelbagai laluan profesional dalam industri automotif, melangkaui kerja konvensional di bengkel. Laluan seperti pemeriksa kenderaan, panel penilai insurans, dan pensyarah teknikal menjadi pilihan realistik. Ini didorong oleh program latihan seperti yang ditawarkan oleh Carsome Academy yang mendapat pengiktirafan rasmi oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) melalui Sijil Kemahiran Malaysia (SKM). Program sembilan bulan tersebut melahirkan pemeriksa bertauliah yang bersedia untuk menyertai industri secara langsung atau meneruskan kerjaya dalam bidang berkaitan penilaian kenderaan.

Sesi ini turut memberi pendedahan tentang aspek dokumentasi dan perundangan seperti cukai jalan, insurans, serta penggunaan aplikasi JPJ untuk semakan digital. Penekanan turut diberikan kepada amalan keselamatan pengguna, terutamanya apabila memandu kenderaan bukan milik sendiri, di mana bukti pemilikan atau cetakan cukai jalan digital perlu disediakan bagi mengelakkan tindakan penyalahgunaan semasa sekatan jalan raya. Selain itu, peserta turut didedahkan kepada aspek logistik dan pengurusan pemeriksaan, termasuk pematuhan terhadap tempoh masa standard selama 45 minit untuk setiap kenderaan. Pemantauan masa dan ketepatan laporan adalah sebahagian daripada petunjuk prestasi utama (KPI) bagi menjamin kepercayaan pengguna dan kualiti perkhidmatan.

Secara keseluruhan, sesi ini menekankan bahawa industri automotif kini menawarkan peluang yang semakin inklusif, termasuk kepada wanita dan golongan muda, sejajar dengan pendekatan Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET). Carsome Academy menampilkan model latihan industri yang progresif dan berdaya saing, dengan kerjasama institusi pengajian tinggi dan padanan industri yang dapat menjamin peluang pekerjaan pada masa hadapan. Inisiatif ini selari dengan aspirasi Dasar Wanita Selangor dan Dasar Pendidikan TVET Negeri untuk membangunkan tenaga kerja mahir secara saksama, serta memacu industri automotif sebagai sektor pertumbuhan ekonomi baharu.





Membangunkan Perkhidmatan Penjagaan Berkualiti oleh Kiddocare

Bengkel ini memberi tumpuan kepada bidang ekonomi penjagaan sebagai satu sektor pekerjaan yang semakin penting dalam landskap sosial dan ekonomi negara. Sesi ini memberi pendedahan tentang strategi membangunkan perkhidmatan penjagaan berkualiti tinggi, merangkumi aspek pengurusan, latihan profesional penjagaan, dan kepuasan pelanggan.

Sesi interaktif bertajuk “Menilai Tanggapan Sosial terhadap Profesion Penjagaan” telah dilaksanakan dalam bentuk perbincangan dinamik yang menggabungkan pembentangan dan debat terbuka sesama peserta. Melalui pendekatan ini, para peserta diberi beberapa kenyataan untuk dibincangkan secara kritikal, serta memperluas kefahaman terhadap isu-isu berkaitan pekerjaan penjagaan dalam konteks moden.

Antara kenyataan yang dibincangkan adalah: “Menghantar ibu bapa ke rumah jagaan warga emas bermakna gagal sebagai anak.” 18% daripada peserta bersetuju dengan kenyataan tersebut, manakala 82% tidak bersetuju. Bagi yang bersetuju, tindakan tersebut dilihat sebagai kegagalan moral dalam membalas jasa ibu bapa. Namun, majoriti menolak pandangan tersebut dengan menegaskan bahawa rumah jagaan bukanlah lambang kealpaan, sebaliknya satu bentuk penjagaan alternatif yang sah dan wajar, terutamanya dalam situasi di mana anak-anak bekerja sepenuh masa atau menggalas tanggungjawab penjagaan lain. Kekurangan sistem sokongan sosial menjadi punca utama pilihan ini dibuat, bukan kerana kegagalan individu.

Kenyataan kedua: “Seorang ibu tidak akan meninggalkan anaknya kepada penjaga lain jika benar-benar menyayangnya,” turut mencetuskan perbincangan kritikal. Kesemua peserta yang terlibat menolak sepenuhnya kenyataan ini. Mereka menilai ia sebagai pandangan yang menghakimi, tidak selari dengan realiti kehidupan wanita masa kini. Memberi anak kepada penjaga merupakan satu bentuk tanggungjawab dan kepercayaan, bukan tanda pengabaian. Keputusan tersebut dibuat dengan penuh pertimbangan dan kasih sayang dalam konteks keperluan bekerja dan kestabilan keluarga.

Perbincangan seterusnya menyentuh kenyataan: "Hanya orang yang tidak mendapat pekerjaan yang layak akan menjadi pengasuh." Dalam hal ini, semua peserta sepakat menolak sepenuhnya anggapan tersebut. Mereka menegaskan bahawa bidang penjagaan memerlukan kemahiran khusus, latihan profesional, serta tahap empati yang tinggi. Profesi ini harus dilihat sebagai satu kerjaya yang sah dan penting dan bukan sebagai pilihan terakhir. Kenyataan ini turut membuka ruang refleksi tentang bagaimana masyarakat masih terikat dengan hierarki pekerjaan yang bersifat diskriminatif, di mana kerja-kerja penjagaan dianggap sebagai pekerjaan 'rendah' atau tidak bernilai tinggi.

Sebilangan peserta turut menyuarakan keperluan untuk menyusun semula naratif sosial terhadap profesion penjagaan. Mereka menyatakan bahawa dalam masyarakat moden yang berfungsi, semua bentuk pekerjaan mempunyai nilai tersendiri, dan penjaga profesional merupakan antara tunjang kepada kestabilan sosial khususnya dalam menghadapi populasi yang menua dan peningkatan keluarga berpendapatan dua hala (dual-income family).

Teknik Asas Robotik oleh RoboThink Malaysia

Sesi ini bertujuan untuk memperkenalkan teknik asas dalam bidang robotik melalui pendekatan praktikal, di mana peserta diberi peluang untuk membina dan memprogramkan robot menggunakan kit robotik khusus. Bengkel ini turut memberi pendedahan awal tentang perkembangan teknologi terkini yang berkait rapat dengan Kecerdasan Buatan (AI) dan aplikasinya dalam dunia robotik moden.

Sesi ini dimulakan dengan pengenalan kepada evolusi teknologi Kecerdasan Buatan (AI), merangkumi perkembangan dari era awal 1950-an hingga fasa terkini. Sepanjang tahun 1980 hingga 2010, AI berkembang melalui sistem berasaskan peraturan (rule-based systems) yang bergantung kepada arahan eksplisit. Seterusnya, antara 2010 hingga 2020, teknologi machine learning dan deep learning mula mengubah landskap AI dengan membolehkan sistem belajar secara autonomi daripada data yang besar dan kompleks. Sejak 2020, AI memasuki era Generative AI, di mana sistem bukan sahaja memahami maklumat tetapi juga boleh menjana kandungan baharu termasuk teks, imej, dan video di mana ia sekaligus mengubah cara kita bekerja, berkomunikasi dan mencipta kandungan.





Turut dibincangkan ialah konsep General AI, iaitu bentuk AI yang mampu belajar merentasi pelbagai domain yang menyerupai keupayaan kognitif manusia. Peserta diperkenalkan dengan Turing Test, sebagai penanda aras sejauh mana sebuah mesin dapat meniru kecerdasan manusia hingga sukar dibezakan dalam interaksi.

Pembentangan kemudian beralih kepada trend global dalam bidang robotik, dengan penekanan kepada aplikasi industri. Dalam sektor pertanian, penggunaan dron automatik untuk pemantauan tanaman dan penyebaran bahan kimia mempercepatkan serta meningkatkan ketepatan kerja ladang. Di sektor perkilangan, robot industri dan automasi mengubah operasi rantaian pengeluaran seperti yang dilihat dalam industri automotif. Dalam bidang kesihatan pula, robot pembantu pesakit dan robot penjaga warga emas semakin banyak digunakan, menambah baik kualiti penjagaan sambil mengurangkan beban tenaga kerja manusia.

Antara inovasi menarik yang diketengahkan ialah kemunculan cobots (*collaborative robots*) yang direka untuk bekerja bersama manusia secara selamat, seperti robot barista yang akan berhenti

apabila disentuh. Sesi turut mengenangkan robot humanoid seperti Tesla Optimus dan model dari Jepun, yang menyerupai pergerakan dan bentuk manusia. Ini adalah satu pencapaian penting hasil penyelidikan lebih dua dekad. Dalam konteks Malaysia, pembangunan pusat data berskala besar sedang giat dijalankan untuk menyokong keperluan pengiraan tinggi bagi AI dan robotik. Pelaburan dalam infrastruktur ini bukan sahaja menandakan kesiapsiagaan negara ke arah Revolusi Industri 4.0, tetapi juga berpotensi besar untuk meningkatkan produktiviti sektor ekonomi strategik.

Sesi ini telah memberikan pendedahan menyeluruh kepada peserta mengenai perkembangan AI dan robotik dari asas teknikal, aplikasi semasa hingga potensi masa hadapan. Perkongsian dalam sesi ini menyerlahkan bahawa bidang ini bukan sahaja bersifat teknikal, tetapi juga strategik untuk pembangunan negara. Penguasaan dalam teknologi robotik berpotensi melahirkan inovator tempatan dan membuka peluang kerjaya berkemahiran tinggi, selari dengan matlamat Pelan Induk TVET dan Dasar STEM Negeri Selangor.

Memulakan Perniagaan Penjagaan / Pengasuhan Kanak-Kanak di Rumah oleh Persatuan TASKA, TADIKA & Pusat Jagaan Negeri Selangor

Sesi bengkel ini memberi tumpuan kepada panduan menyeluruh bagi individu yang berminat memulakan perniagaan pengasuhan atau penjagaan kanak-kanak di rumah. Fokus utama adalah terhadap keperluan pelesenan, pemasaran, pengurusan kewangan serta penstrukturan profesional dalam bidang penjagaan awal kanak-kanak. Antara kelayakan asas yang ditekankan ialah keperluan memiliki Sijil Kursus Asuhan Permata (KAP), yang membolehkan seseorang individu mengendalikan sehingga sembilan orang kanak-kanak dalam satu masa. Selain itu, peserta turut didedahkan kepada keperluan memilih lokasi yang sesuai, perancangan bajet permulaan, serta sokongan keluarga, di samping penegasan bahawa bidang ini terbuka kepada semua jantina termasuk lelaki.

Bengkel ini turut menjelaskan tentang keperluan penyediaan ruang fizikal yang selamat dan mesra kanak-kanak, selari dengan keperluan child-proofing serta pematuhan terhadap peraturan di bawah Akta TASKA dan syarat PBT. Beberapa isu praktikal turut diketengahkan, termasuk kawasan-kawasan seperti Shah Alam dan Petaling Jaya yang tidak membenarkan operasi TASKA rumah. Justeru, peserta dinasihatkan agar sentiasa merujuk PBT bagi mengelakkan pelanggaran undang-undang, khususnya dari segi promosi terbuka dan penggunaan papan tanda yang boleh menimbulkan aduan.

Seterusnya, sesi ini membincangkan strategi perkembangan TASKA rumah melalui pembukaan cawangan kedua atau pengiktirafan kepada TASKA institusi. Penekanan diberikan kepada amalan profesional seperti penggunaan resit rasmi, pemakaian seragam, penetapan yuran secara telus, serta pematuhan kepada standard kualiti bagi meningkatkan kepercayaan ibu bapa. Dalam usaha memperkasakan bidang ini, peserta turut diperkenalkan kepada platform ASUH Plus yang menyokong pembangunan pengasuhan rumah yang bertaraf profesional.



Pemanfaatan Data untuk Perniagaan 101: Asas Penggunaan Alat Data & AI bagi Produktiviti Operasi Perniagaan oleh Hayat Technologies

Sesi bengkel ini memberi tumpuan kepada pendedahan asas pemanfaatan data dan penggunaan alat kecerdasan buatan (AI) bagi meningkatkan produktiviti operasi perniagaan. Fokus utama adalah untuk memahami kepentingan data, cara menterjemahkannya kepada bentuk komunikasi yang lebih berkesan, serta memperkenalkan pelbagai alat AI yang boleh dimanfaatkan dalam perniagaan.

Melalui bengkel ini, peserta diperkenalkan kepada tiga platform utama iaitu ChatGPT, Problem-Solving Tools, serta Canva/PowerPoint. Ketiga-tiga platform ini membantu usahawan menyelesaikan cabaran perniagaan, menghasilkan komunikasi yang kreatif, serta menguruskan maklumat dengan lebih efisien. Peserta turut didedahkan kepada pembangunan custom chatbot yang boleh disesuaikan mengikut keperluan operasi, menjadikan AI sebagai penyelesaian praktikal dalam urusan harian.

Di samping itu, bengkel ini menekankan kepentingan asas pengurusan data (data foundation) sebagai langkah awal ke arah pendigitalan perniagaan. Perkongsian yang dibawa juga memberikan gambaran jelas tentang bagaimana AI boleh dimanfaatkan secara praktikal untuk memperkasa perniagaan tempatan.

Hayat Technologies turut berkongsi pengalaman mereka dalam mengaplikasikan AI merentas pelbagai sektor, khususnya kesihatan, dengan pencapaian membangunkan sistem ramalan berasaskan data bagi pengurusan vaksin dan ujian COVID-19. Selari dengan visi "Intelligence for Life", Hayat beraspirasi untuk memperluas penggunaan AI agar lebih ramai usahawan dapat memahami potensinya dalam mempercepatkan proses perniagaan.





Bina Kerjaya Anda dengan
MYFutureJobs

eJobs



9

Karnival Kerjaya MyFutureJobs

Karnival Kerjaya MYFutureJobs merupakan salah satu segmen utama yang berlangsung bersempena Konvensyen Kerjaya Wanita (*HerCareer Convention*). Karnival ini terbuka kepada semua lapisan kaum wanita, khususnya pencari kerja dan individu yang berhasrat membina masa depan kerjaya dalam pelbagai sektor pesat membangun seperti Digital AI, TVET/STEM, Ekonomi Penjagaan serta bidang profesional lain.

Karnival ini menghimpunkan 28 syarikat ternama seperti Lotus's, Mydin, Columbia Hospital, GD Express, Perusahaan Otomobil Nasional Sdn Bhd, MyNews Retail Sdn Bhd, Guardian dan sebagainya. Karnival ini turut menawarkan sesi temuduga terus di lokasi (*walk-in interview*). Selain itu, peserta turut berpeluang mendapatkan bimbingan kerjaya serta khidmat pembangunan peribadi yang dilaksanakan melalui sesi pembedaan pekerjaan dan latihan kemahiran. Pendekatan ini bertujuan untuk membantu individu mengenal pasti hala tuju kerjaya yang sesuai dengan latar belakang serta aspirasi mereka, termasuk mereka yang sedang beralih kerjaya agar lebih yakin memasuki pasaran pekerjaan.

Inisiatif MyFutureJobs On The Go turut diperkenalkan dalam karnival ini melalui pelbagai aktiviti interaktif yang direka untuk menarik minat pengunjung. Usaha ini bukan sahaja berfungsi sebagai tarikan tambahan, malah memainkan peranan penting dalam mempromosikan MyFutureJobs sebagai portal pekerjaan negara, sekaligus meningkatkan kesedaran orang ramai terhadap perkhidmatan yang disediakan.

Secara keseluruhannya, karnival ini bukan sekadar platform pencarian kerja, tetapi juga medan rangkaian profesional yang menyatukan pencari kerja, majikan, serta agensi berkaitan dalam usaha memperkuat ekosistem pembangunan kerjaya negara.

Daripada statistik yang telah dikongsikan oleh PERKESO, terdapat 245 permohonan yang diterima bagi pencari kerja. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 64 peserta telah berjaya mendapat pekerjaan melalui sesi temuduga semasa konvensyen, manakala 68 peserta berjaya melepasi temuduga pertama dan akan melalui temuduga kedua selepas konvensyen. Sebanyak 77 peserta pula tidak mendapat tawaran pekerjaan. Secara keseluruhannya, lebih 50 peratus peserta telah mendapat tawaran pekerjaan dan melepasi temuduga pertama oleh majikan semasa Karnival Kerjaya MYFutureJobs berlangsung.

Statistik Karnival Kerjaya MYFutureJobs

245

Jumlah
Permohonan
Diterima

64

Berjaya
Mendapat
Pekerjaan

68

Lulus
Temuduga
Pertama
(Menunggu
Pusingan
Kedua)

77

Tidak
Mendapat
Tawaran





10

**Ucapan Penutup Oleh:
YBrs. Puan Siti Faridah,
Ketua Pegawai Eksekutif,
Wanita Berdaya Selangor**



Menentukan Masa Depan Wanita: Pelajaran Utama dan Laluan Masa Depan Wanita

Puan Siti Faridah Binti Abdul Samad selaku Ketua Pegawai Eksekutif Wanita Berdaya Selangor telah merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua rakan strategik yang telah bersama menjayakan konvensyen ini. Beliau menzahirkan harapan agar segala program dan kemudahan yang disediakan sepanjang konvensyen ini telah memberi impak positif kepada semua pihak yang terlibat.

Selaras dengan tema "Menentukan Masa Depan Wanita: Pelajaran Utama dan Laluan Masa Depan Wanita", beliau turut menekankan bahawa konvensyen ini bukan sekadar platform perkongsian ilmu, tetapi medan strategik untuk mengenal pasti pelajaran utama yang boleh membentuk dasar dan inisiatif pada masa hadapan. Melalui sesi dialog, bengkel dan jaringan rentas sektor, pelbagai pandangan telah dikumpul bagi memperkukuh ekosistem sokongan kepada wanita untuk terus bekerja di Selangor.





Imbas kod QR untuk maklumat lanjut



KITASELANGOR

