

Lima kriteria bentuk pemimpin wanita

Statistik dikeluarkan Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia pada 2017 menunjukkan, pemimpin wanita dalam sektor awam adalah 35.5 peratus, manakala di sektor swasta yang dikeluarkan oleh Suruhanjaya Syarikat Malaysia pula menunjukkan, pemimpin wanita pada peringkat membuat keputusan baharu mencapai 29.9 peratus.

Sementara itu, statistik pemimpin wanita dalam Parlimen, hanya 10.6 peratus. Sehubungan itu, semua agensi dan institusi, termasuk sektor kerajaan serta swasta perlu membuat perancangan dan strategi dalam mencapai sasaran 30 peratus ditetapkan kerajaan.

Seorang pemimpin tidak dapat dilahirkan dalam sekelip mata. Mereka perlu dilatih dan disiapkan seperti mutiara yang perlu digilap bagi mendapatkan kilauannya. Begitu juga untuk melahirkan pemimpin wanita masa depan, mereka perlu menepati kriteria yang dirangkumkan sebagai 5K; karisma, konflik, kompeten, kompetitif dan keterampilan.

Pemimpin wanita perlu ada karisma, cekal dalam menghadapi tuntutan kerja dan bermotivasi tinggi. Mereka dapat memberi inspirasi dan motivasi kepada pekerja ataupun pengikut di bawah mereka untuk mencapai prestasi kerja tahap yang tinggi. Perlu komited dengan tanggungjawab organisasi dan membawa perubahan (transformational leaders).

Pemimpin wanita juga mesti bersedia untuk mengelak konflik di tempat kerja, organisasi dan komuniti. Cabaran dihadapi pemimpin wanita mungkin berlainan dengan lelaki. Wanita masih lagi minoriti sebagai pemimpin. Jadi, ketokohan dan keupayaannya sebagai pemimpin masih perlu dibuktikan. Konfliknya nanti adalah besar apa lagi dengan penggunaan teknologi dan automasi yang dibawa oleh Revolusi Industri 4.0.

Mempunyai kompetensi tinggi dalam bidang diterajui juga penting. Justeru, ilmu yang melampaui zamannya, iaitu kompetensi mentadbir, memahami penggunaan automasi dan data besar di

tempat kerja perlu dikuasai kerana penggunaan teknologi ada kala memerlukan kompetensi di luar jangkaan.

Begitu juga dengan kompetitif yang boleh berdiri sama tinggi dan duduk sama rendah dengan pemimpin lelaki yang lain.

Mampu bersaing

Wanita diterima sebagai seorang pemimpin bukan sebagai memenuhi kuota tetapi kerana boleh bersaing dan mempunyai nilai tinggi, ilmu serta keupayaannya sebagai pemimpin. Justeru, wanita juga perlu bersaing dengan kepimpinan organisasi yang diterajui oleh teknologi.

Untuk memenuhi kelima-lima kriteria berkenaan bukannya mudah. Jika kita menginginkan barisan kepimpinan tahun 2050 nanti ada pemimpin wanita yang berkaliber, maka perlu ada sekarang dalam kalangan pemimpin muda, pelajar di peringkat sekolah dan institusi pengajian tinggi.

Kini, masa terbaik dan tepat untuk melatih pemimpin sedia ada

untuk mentadbir serta berpotensi menjadi ketua di peringkat lebih tinggi dan juga mengenalpasti pemimpin muda yang akan menjadi pewaris kepada kepimpinan sedia ada. Pemimpin muda berpotensi adalah seperti Majlis Perwakilan Pelajar di Institusi Pengajian Tinggi, pemimpin muda yang mewakili peratuan dari sekolah tinggi dan kolej.

Mereka ini perlu digilap dan diberi kemahiran komunikasi yang baik dalam kedua-dua bahasa, iaitu bahasa Melayu dan Inggeris serta perlu memiliki penampilan sesuai mengikut keadaan dan suasana kerja. Beri peluang kepada pemimpin muda untuk berdamping dengan pemimpin yang berjaya dan berkaliber melalui proses coaching serta mentoring.

Proses coaching dan mentoring ini boleh dijalankan dengan kerjasama pemimpin supaya dapat berdamping bahu dengan pelajar serta pemimpin muda. Ini memastikan kepimpinan masa depan dapat mewarisi sentimen perjuangan, jati diri pemimpin yang sedia ada pada masa ini.

Komentari



Prof Dr Norizan Abdul Razak

Pengarah Pusat Kepimpinan Wanita Tun Fatimah Hashim Universiti Kebangsaan Malaysia