



Model Deep: Pemeraksanaan 30 Peratus Penyertaan Wanita Sabah Gred 41 dan ke atas dalam Bidang Kepimpinan dan Pembuatan Keputusan

ROZITA@UJI MOHAMMED^{1, a}, JACQUELINE KOH^{2, b}, AGNES PAULUS JIDWIN@PAUL^{3, c}, DEWI TAJUDDIN^{4, d}, dan JASMINE DAVID^{5, e}

^{1,2&4} Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

^{3&5} Fakulti Perakaunan, Universiti Teknologi MARA, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

^arozlim97@uitm.edu.my, ^bjacqu807@uitm.edu.my, ^cagnes@uitm.edu.my,

^ddewi400@uitm.edu.my, dan ^ejuspi330@uitm.edu.my

Abstrak

Dasar Wanita Negara (DWN) 1989 mengaspirasikan secara umumnya kesaksamaan gender di Malaysia dalam pelbagai bidang. Salah satunya adalah mengangkat wanita dalam bidang kepimpinan. Wanita Sabah secara khususnya masih jauh ketinggalan dari aspek pembentukan kepimpinan di peringkat pembuatan keputusan. Tren menurun penglibatan wanita Sabah dalam kepimpinan dan pembuatan dasar dicatatkan pada tahun 2015 dan 2016 iaitu masing-masing 7.9 peratus dan 6.8 peratus. Tiada tren terkini dicatatkan oleh mana-mana pihak selepas itu. Model DEEP (*Develop, Enrich, Engage & Perform*) dikemukakan kepada pihak Jabatan Hal Ehwal Wanita (JHEWA) Negeri Sabah oleh SIG-GoWISes (*Special Interest Group-Group of Women Inclusion's Studies*) pada Oktober 2022 menerusi hasil dapatan penyelidikan geran SRP (Strategic Research Partnership) yang dilaksanakan ke atas 282 orang penjawat awam (kerajaan pusat dan negeri), swasta, badan berkanun kerajaan negeri dan anak syarikat kerajaan negeri bagi memperkasa penyertaan wanita Sabah Gred 41 dan ke atas dalam bidang kepimpinan dan pembuatan keputusan. Ia model berstruktur melalui beberapa peringkat autoriti dan fasa pelaksanaan iaitu Fasa 1 di Peringkat Jabatan, Fasa 2 di Peringkat Negeri, Fasa 3 di Peringkat Nasional dan Fasa 4 di Peringkat Global. Pendedahan dan penglibatan wanita Sabah khususnya penjawat awam melalui Model DEEP adalah bertunjangkan ilmu dalam pelbagai bentuk platform perlu diperkenalkan seperti latihan, *mentoring/coaching*, sesi perkongsian ilmu menerusi kolokium amalan terbaik (*best practice*), pembentangan kertas kerja di konferensi, penglibatan di dalam *industrial engagement* dan penyertaan mereka di dalam konvensyen wanita antarabangsa sebagai '*spokeperson*' atau delegasi pelawat bagi lawatan sambil belajar. Matlamat untuk menyaksikan penglibatan sekurang-kurangnya 30 peratus wanita Sabah di peringkat kepimpinan dan pembuatan dasar diharapkan dapat dicapai menerusi Model DEEP oleh pihak JHEWA dan Jabatan Pembangunan Wanita di bawah Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWK) selaku sekretariat untuk pelaksanaannya.

Kata kunci: Dasar Wanita Negara (DWN) 1989, Model DEEP, kepimpinan, pembuatan dasar dan wanita Sabah.

1. Pengenalan

Banyak hal yang memungkinkan kertas penyelidikan ini disediakan dalam usaha mencapai aspirasi Dasar Wanita Negara (DWN) 1989. Pada tahun 2020, semakan ke atas DWN ini telah dilakukan berserta Pelan Tindakan Pembangunan Wanita sebagai kesinambungan usaha mencapai matlamat dasar agar agenda untuk mencapai kesaksamaan terhadap golongan wanita adalah kekal relevan. Semakan mengambil kira isu, peluang, cabaran dan persekitaran masa kini dan yang akan datang. Semakan juga masih berteraskan Perlembagaan Persekutuan, prinsip Rukun Negara dan Dasar Sosial Negara, dasar ini mendukung cita-cita untuk mencapai kesaksamaan gender dan pembangunan negara yang seimbang dan lestari. DWN berhasrat menjamin pembangunan dan pemberdayaan wanita dengan mengarusperdanakan kepentingan wanita untuk mencapai potensi mereka sepenuhnya dalam perancangan dan pembangunan negara demi mencapai kesaksamaan gender. Oleh yang demikian, Jabatan Pembangunan Wanita (2021) telah memperincikan matlamat Dasar Wanita Negara seperti berikut:

- Membangunkan potensi dan mendayaupayakan wanita daripada pelbagai lapisan masyarakat dan dalam semua sektor sebagai agen perubahan kepada masyarakat serta penyumbang kepada pembangunan ekonomi dan sosial negara;
- Menyediakan persekitaran yang kondusif, termasuk penggubalan dasar dan perundangan mesra wanita, bagi meningkatkan martabat dan kesejahteraan hidup wanita dalam semua aspek termasuk fizikal, ekonomi, sosial, politik, kesihatan, psikologi dan kerohanian;
- Membudayakan kesaksamaan gender di kalangan semua lapisan masyarakat dalam semua sektor;
- Memastikan pandangan dan suara wanita diterima pakai dalam proses membuat keputusan di semua peringkat;



- e. Mencapai perkongsian saksama antara wanita dan lelaki dalam memperoleh dan mengawal sumber dan peluang penyertaan serta menikmati manfaat pembangunan; dan
- f. Meningkatkan dan mengukuhkan perkongsian adil dan saksama antara wanita dengan lelaki dalam semua aspek kehidupan bagi memantapkan institusi keluarga serta membangunkan komuniti dan masyarakat.

Malaysia berjaya mencapai pariti dari sudut penyertaan tenaga kerja dengan penglibatan tenaga kerja wanita meningkat daripada 47 peratus pada 2015 kepada 52 peratus pada 2016. Bagi sektor awam, Malaysia sebenarnya telah berjaya melepasi sasaran sekurang-kurangnya 30 peratus wanita di peringkat pembuat keputusan di sektor awam iaitu 35.8 peratus, manakala bagi sektor korporat pula, Malaysia hampir mencapai sasaran yang ditetapkan dengan pencapaian sebenar 29.9 peratus (Utusan Malaysia, 2021). Mantan Menteri Pembangunan Masyarakat Dan Hal Ehwal Pengguna Sabah pernah menyatakan bahawa bilangan wanita pembuat keputusan dalam sektor awam di negeri Sabah menunjukkan tren menurun pada awal tahun 2016 iaitu 6.8 peratus berbanding 2015, 7.9 peratus .

Berdasarkan perkara-perkara yang diperincikan di atas, jelas bahawasanya satu dasar berfokus iaitu Dasar Wanita Negeri Sabah (DWNS) 2025-2035 berserta Pelan Tindakan Pemberdayaan Wanita Sabah perlu diperkenalkan bagi tujuan pengaktifan, pembangunan, pemerkasaan dan kelestarian wanita dari aspek kepimpinan terancang dan bersepadu (holistik) di abad ke-21. Atas alasan itu, satu kerangka dalam bentuk Model DEEP adalah dicadangkan bagi menyaksikan lebih ramai pemimpin wanita Sabah berkualiti di negeri ini dilahirkan. Terkandung di dalamnya juga penguatkuasaan polisi dasar 30% wanita dalam pembuatan keputusan di peringkat kepimpinan di sektor awam dan swasta. DWNS dilihat mampu mengintegrasikan kesemua pertubuhan badan wanita di negeri ini dengan berkongsi hala tuju dan limpahan program yang memberi manfaatnya kepada wanita bandar, sub-bandar dan luar bandar.

2. Pernyataan Masalah

Pernyataan masalah atau ketirisan dalam pembentukan Model DEEP (*Develop, Enrich, Engage & Perform*) ini adalah berasaskan beberapa permasalahan yang telah dikenal pasti antaranya di peringkat global, penyertaan wanita dalam membuat keputusan masih rendah. Wanita masih kekurangan wakil dalam kedudukan membuat keputusan di seluruh dunia. Walaupun kesaksamaan gender diiktiraf untuk memberi manfaat kepada organisasi, institusi dan ekonomi keseluruhan namun ia belum terlaksana (Profeta, 2017). Kebanyakan literatur terdahulu lebih menumpu kepada penglibatan wanita dalam bidang politik. Rata-rata kajian menemukan faktor yang terarah kepada keterlibatan wanita di bidang politik dan mengeneipkan penglibatan wanita dalam proses pembuatan keputusan di sektor awam dan swasta yang tiada perkaitan politik sama sekali. Kredibiliti kepimpinan wanita yang bermula bakat kepimpinannya dari sektor awam mahupun swasta dilihat sangat signifikan untuk diangkat sebagai wakil rakyat bila tiba masanya. Pernyataan masalah terakhir berkaitan dasar 30 peratus wanita dalam pembuatan keputusan di sektor awam di Malaysia adalah tercapai tetapi tidak di sektor swasta. Pun begitu, bagi negeri Sabah, tiada angka terkini bagi mewakili keterlibatan wanita dalam pembuatan keputusan. Sehingga kini, difahamkan bahawa wanita baik di peringkat akar umbi, agensi kerajaan negeri termasuk syarikat berkaitan kerajaan adalah tidak konsisten dalam mencapai angka 30 peratus wanita di peringkat kepimpinan dan pembuatan keputusan (Sabah Media, 2021).

3. Tinjauan Literatur dan Pendekatan Teori

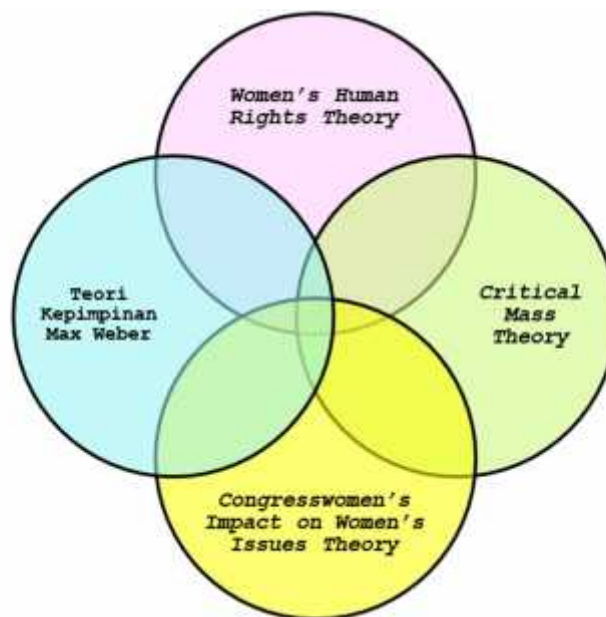
Untuk menyokong wanita sebagai pemacu kemajuan negara, YAB Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi selaku mantan perdana menteri yang kelima sebelum ini telah mengumumkan penubuhan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Kesaksamaan Gender dan pelaksanaan Dasar 30 Peratus Wanita di Peringkat Pembuatan Keputusan (Berita Harian, 2004). Ianya bertujuan untuk mengiktiraf kedudukan wanita dengan meletakkan mereka setara dengan kaum lelaki sebagai pembuat keputusan. Pada masa yang sama bertujuan untuk memenuhi matlamat penubuhan Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) yang telah lama memperjuangkan hak wanita Malaysia. Dasar ini menjadi titik perubahan landskap sosioekonomi dan politik Malaysia yang memberikan wanita peranan, tanggungjawab dan hak yang saksama di dalam pembangunan negara. Keputusan kerajaan ini adalah sebagai satu sumber inspirasi kepada wanita untuk terus berjuang bersama-sama kaum lelaki dalam pelbagai arena. Ironinya, setelah hampir 20 tahun gagasan diumumkan, jumlah penglibatan wanita dalam pembuatan keputusan masih berada di tahap yang kurang memuaskan jika diukur dari aspek usaha ke arah mencapai dan mengekalkan kuota minima 30 peratus penglibatan wanita di peringkat kepimpinan dan pembuatan keputusan. Kecenderungan untuk menyerahkan jawatan ketua kepada staf wanita yang sudah berusia dan ke arah pencen dilihat agak kurang signifikan. Justeru, fokus dan produktiviti mereka boleh dipertikaikan.



Terdapat pelbagai teori yang menunjukkan kedudukan wanita telah bertambah baik hasil daripada modenisasi dan industrialisasi. Shorter (1976) mengatakan kedua-dua proses ini telah membebaskan wanita daripada stigma lapok, stereotaip, persepsi dan sistem patriaki (Bradley 1992). Ini berbeza dengan pandangan daripada Ehrenrich dan English (1979) yang mengatakan bahawa modenisasi membebaskan wanita daripada sistem patriaki tetapi pada masa yang sama menjadikan kedudukan wanita semakin rendah terperangkap menjadi subordinat kepada kaum lelaki (Hanapiah 1995). Oleh yang demikian, sering kali kepimpinan dinilai melalui gaya kepimpinan lelaki. Wanita juga sering dianggap lemah dan kurang sesuai untuk menjadi seorang pemimpin. Walhal kepimpinan adalah tidak dipengaruhi oleh gender, sebaliknya hanya gaya dan atitud kepimpinan yang dipengaruhi oleh gender.

Pada Rajah 1, sebagaimana yang dikaji oleh Ilesanmi (2018) dan Nor Rafidah Saidon, Sity Daud & Mohd Samsudin (2017) menyatakan terdapat beberapa pendekatan teori yang menjadi asas kepada kredibiliti wanita dalam proses pembuatan keputusan antaranya:

- a. *Women's Human Rights Theory* yang menuntut bahawa memandangkan wanita adalah hampir separuh daripada jumlah penduduk maka mereka berhak mempunyai wakil yang signifikan dalam membuat keputusan di pelbagai peringkat agar isu berkaitan wanita tidak terpinggir.
- b. Pendekatan teori kedua ialah *Critical Mass Theory* yang percaya bahawa wanita akan mencapai solidariti dalam perjuangannya terhadap minat dan kebajikan jika diberi peluang dalam membuat keputusan.
- c. Di peringkat membuat polisi, pakar teori wanita memperkasa *Theory of Congresswomen's Impact on Women's Issues* mencadangkan wanita sebagai sekumpulan homogen yang perlu diwakili dalam perbincangan yang boleh membawa kepada pembuatan dan pelaksanaan dasar. Ini kerana pengalaman wanita adalah unik berbanding lelaki. Jika memimpin, kepimpinan mereka berbeza daripada kaum Adam. Pakar teori wanita juga menyatakan bahawa kecenderungan wanita berbeza berbanding lelaki. Justeru, pembawaan, perwatakan dan keterlibatan wanita dalam sesebuah organisasi adalah keperluan bagi mengimbangi tuntutan wanita dalam segala hal.
- d. Teori kepimpinan penglibatan wanita bukan saja dalam tugas biasa seperti mengurus rumah tangga tetapi juga meliputi aspek pembangunan masyarakat dan negara. Teori Max Weber (1968) iaitu kepimpinan legal-rasional diterima pakai dalam kajian kepimpinan wanita. Autoriti perundangan atau legal-rasional sangat bergantung kepada aturan normatif dan hak mereka memperoleh autoriti bagi melaksanakan tugas.



Rajah 1: Teori Kepimpinan Antarabangsa

4. Metodologi Kajian

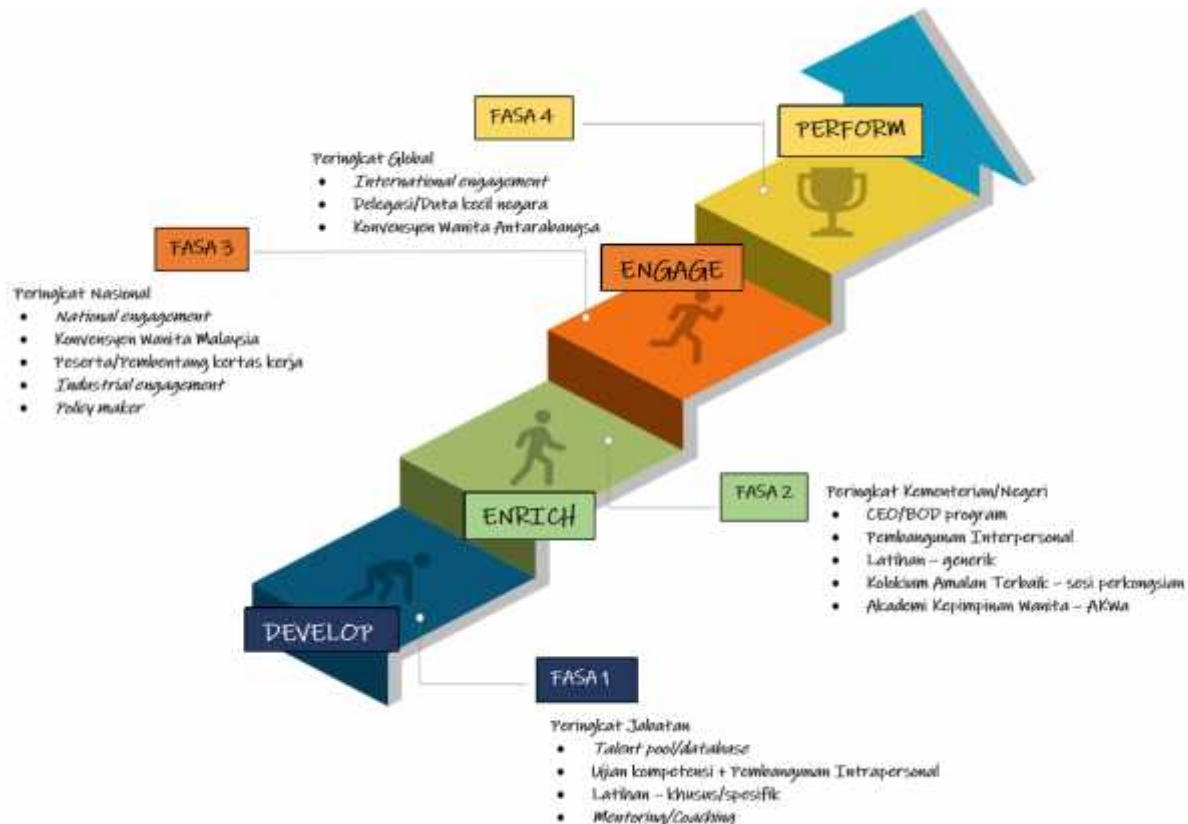
Keseluruhan proses kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif. Sebelum dapat membentuk sesebuah model yang terangkum meliputi pelbagai fasa pengimplementasian, penyelidikan telah mengambil kira hasil dapatan daripada kaedah kualitatif dan kuantitatif. Borang kaji selidik pada dasarnya mengandungi enam (6) bahagian soalan berstruktur berserta 5 skala-likert pilihan – 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Neutral), 4 (Setuju) dan 5



(Sangat Setuju) dan 4 soalan di bawah soalan terbuka. Kaedah kualitatif menggunakan kaedah temu bual secara individu, kumpulan berfokus dan panggilan di atas talian. Responden adalah pegawai wanita yang memegang jawatan ketua organisasi atau ketua jabatan pelbagai gred (profesional & pengurusan) dalam kerajaan negeri mahupun swasta berstatus aktif dan/atau sedang cuti belajar. Kaedah kuantitatif menggunakan borang kaji selidik berstruktur dan terbuka. Soal selidik telah diedarkan kepada pegawai wanita di kerajaan negeri bermula dari Gred 41 dan ke atas begitu juga bagi sektor swasta yang dianggap sebagai pengurusan dan mempunyai autoriti sebagai pembuat keputusan. Manakala, kaedah kualitatif digunakan untuk mendapatkan pandangan para penjawat awam wanita Sabah mengenai faktor kemenjadian dan kemandirian mereka ke arah menjadi seorang pemimpin. Antara inti pati soalan – Pemboleh Ubah Tak Bersandar iaitu Bahagian 1: Latar Belakang Responden, Bahagian 2: Personaliti Responden ke Arah Kepimpinan, Bahagian 3: Stereotaip/Persepsi Umum/Patriaki, Bahagian 4: Governan (Polisi, Dasar dan Undang-undang), Bahagian 5: Sistem Sokongan (Dalaman & Luaran) dan soalan-soalan berkaitan Pemboleh Ubah Bersandar iaitu Wanita 30% Membuat Keputusan. Kaedah persampelan lebih kepada *Purposive Sampling* iaitu pengkelasan staf wanita yang menepati definisi kriteria sahaja – gred 41 dan ke atas, bukan pesara dan wanita tempatan dan yang bermastautin di Sabah, yang ditemu bual baik atas talian mahupun bersemuka bagi mendapatkan maklum balas berkaitan penglibatan 30 peratus wanita di peringkat pembuat keputusan. Secara keseluruhannya, 350 borang soal selidik telah diedarkan secara fizikal dan atas talian, hanya 282 borang berjaya dinilai dan diklasifikasi sebagai lengkap dan boleh proses/guna bagi tujuan analisis yang mencakupi 282/350 responden iaitu bersamaan 80.57% jumlah yang menjawab soal selidik berbanding jumlah sasaran.

5. Model DEEP

Melihat kepada keputusan dan jawapan daripada para responden, masing-masing jabatan/unit/agensi kerajaan/agensi swasta yang ditemu bual memberi jawapan tiada kerangka model yang bersepadu dan holistik dalam memastikan agenda kepimpinan wanita Sabah diangkat dari peringkat jabatan sehinggalah ke peringkat global. Mereka menjalani rutin latihan kepimpinan atau latihan berkaitan kepimpinan di peringkat jabatan dan kementerian seperti ‘senior’ sebelum mereka dan paten kursus yang sama berulang saban tahun. Malangnya, ada yang mengikuti kursus hanya sekadar memenuhi tuntutan jam latihan di organisasi masing-masing sedangkan bakat kepimpinan mereka langsung tidak teruji dan menyierlah.



Rajah 2: Model DEEP



Rajah 2 di atas merupakan cetusan idea penyelidik dan model terbabit telah dibentangkan di hadapan Pengarah JHEWA pada Oktober 2022 iaitu Puan Hajah Haslina Ismail dengan harapan ianya dapat diimplementasikan bagi memberdaya pegawai-pegawai wanita yang berpotensi di jabatan/unit/agensi kerajaan/agensi swasta yang ada di negeri Sabah agar sasaran 30 peratus wanita Sabah Gred 41 dan ke atas dalam bidang kepimpinan dan pembuatan keputusan dapat dicapai. Model DEEP atau *Develop, Enrich, Engage, and Perform Model* diperincikan kepada 4 fasa seperti berikut:

a. Fasa 1 (Pembangunan Intrapersonal) – *Development*

Tahap implementasi ialah di peringkat jabatan/unit masing-masing. Keperluan bagi memastikan tahap permulaan atau *DEVELOP* ini berjaya adalah perlunya pangkalan data yang menyenaraikan ke semua sumber manusia yang berpotensi dengan Gred 41 dan ke atas untuk persediaan menjadi pemimpin atau ketua. Kelompok wanita diberi keutamaan di dalam Model DEEP ini kerana ia mempunyai acuan latihan dan proses yang berterusan bermula dengan pengambilan ujian kompetensi bagi melihat keupayaan intrapersonal (dalaman) sebelum bersedia untuk ditempatkan di dalam latihan khusus atau spesifik yang menjadi asas kepada pembentukan personaliti pemimpin/ketua. Bagi membimbing ‘*talent pool*’ yang telah disenaraikan, maka sesi *coaching/mentoring* dengan pegawai yang lebih kanan baik lelaki mahupun wanita yang akan diadakan bagi tempoh 4 bulan pertama bertujuan untuk melihat karisma kepimpinan terlahir dalam kalangan ‘*talent pool*’ yang terpilih bagi *cohort* pertama.

b. Fasa 2 (Pemberdayaan Interpersonal) – *Enrichment*

Tahap 2 iaitu *ENRICHMENT* menyaksikan pemberdayaan interpersonal yakni memperkasa kemahiran berkomunikasi, berfikir, membuat keputusan, memiliki kebitaraan (*niche*), membina jaringan, membuat presentasi, negosiasi dan pelbagai lagi keupayaan interpersonal yang perlu dipelajari bagi melahirkan pemimpin yang berkualiti – bersifat generik dan meluas. Calon bakat yang berkecakupan perlu dipersiapkan di dalam program ‘*succession planning*’ atau *CEO/BOD program*. Latihan berbentuk ‘*knowledge transfer*’ perlu berlaku di antara kementerian yang berlainan bagi mengaplikasikan amalan terbaik dari aspek meningkatkan keterlibatan wanita dalam kepimpinan dan pembuatan keputusan. Beberapa siri kolokium di mana calon berpotensi boleh berkongsi amalan kepimpinan yang dilaksanakan di antara beberapa jabatan/agensi kerajaan/swasta sebagai pembentang kertas kerja yang berkisar kepada keterlibatan wanita dalam kepimpinan dan pembuatan keputusan.

Satu akademi dikenali sebagai Akademi Kepimpinan Wanita (AKWa) Negeri Sabah yang dicadangkan sebelum ini di dalam Resolusi #BalanceforBetter Sempena Konvensyen Hari Wanita Antarabangsa Peringkat Negeri Sabah 2019, agar AKWa menjadi pusat bimbingan kepimpinan wanita di pelbagai peringkat gred perjawatan dan tumpuan diberi kepada gred 41 ke atas bagi persediaan untuk menjadi pemimpin dan pembuat keputusan. Akademi ini dilihat mampu menawarkan kursus-kursus jangka pendek dan program-program kepimpinan di peringkat jabatan, kementerian, negeri, nasional dan antarabangsa bagi memperkukuh jati diri dalam memperjuang hak kesaksamaan wanita dalam dunia pekerjaan di peringkat pengurusan. AKWa mungkin disangkutkan kepada JHEWA/projek khas di bawah Pejabat Ketua Menteri dengan peruntukan khas disalurkan oleh kerajaan negeri bagi tujuan pemerkasaan kepimpinan wanita di negeri ini khususnya. Walau bagaimanapun, Majlis Penasihat Wanita Sabah (MPWS) ada mencadangkan penubuhan AKWan sebelum ini yang memiliki tujuan penubuhan yang lebih kurang sama dengan cadangan AKWa. Apapun tujuan baik AKWa atau AKWan, ia perlu direalisasikan dan diterajui oleh wanita-wanita hebat Sabah seperti alumni program Women of Substance (WOS) anjuran JHEWA bagi melahirkan pemimpin-pemimpin wanita pelapis di masa hadapan. Tempoh masa yang diperlukan ialah di antara 6 hingga ke 9 bulan bagi menilai keupayaan calon bakat terbabit.

c. Fasa 3 (Keterlibatan Nasional) – *Engagement*

Fasa 3 berteraskan *ENGAGEMENT* melibatkan calon bakat di peringkat nasional. Selain JHEWA, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) juga dilihat menjadi nadi kepada kemenjadian Model DEEP di mana jabatan hal ehwal wanita di negeri-negeri dilibatkan bersama-sama untuk membentuk platform keterlibatan wanita seluruh Malaysia. Konvensyen Kepimpinan Wanita Malaysia sepatutnya diusahakan demi mencapai 30 peratus wanita dalam kepimpinan dan pembuatan keputusan. Aktiviti seperti keterlibatan wanita



bersama industri, pembentangan kertas kerja perkongsian ‘*best practice*’, pembuat kertas dasar/polisi/rang undang-undang kecil dan lain-lain yang memerlukan pemikiran kritis dan pembuatan keputusan bagi membawa resolusi isu wanita dalam kepimpinan dan pembuat dasar ke peringkat kepimpinan tinggi kerajaan yang memiliki autoriti menggubal sesuatu dasar yang akhirnya membawa kepada kesaksamaan gender dalam dunia kepimpinan dan pembuatan keputusan. Ia boleh dilaksanakan pada sukuan terakhir selepas penglibatan calon bakat pemimpin wanita didedahkan di peringkat negeri yang kemudiannya diangkat ke peringkat nasional.

d. Fasa 4 (Prestasi Global) – *Performance*

Setelah pendedahan calon-calon bakat di peringkat nasional, maka perlu ada keseriusan dari pihak kerajaan Malaysia menerusi KPWKM bagi mengangkat calon-calon bakat yang telah dibawa ke peringkat nasional untuk diangkat ke peringkat global pula. Fasa 4 atau fasa *PERFORMANCE* berteraskan keterlibatan calon-calon bakat yang terpilih yang kemudiannya dilonjakkan prestasi mereka di dalam Konvensyen Kepimpinan Wanita Antarabangsa. Apa yang dipelajari, dialami dan dipraktikkan sangat menguji prestasi mereka sama ada mampu menjadi seorang ketua/pemimpin atau tidak. Selain sebagai delegasi mahupun duta kecil negara, mereka juga boleh didedahkan untuk menjadi pembentang kertas kerja, panel atau pengerusi sesi.

6. Kesimpulan

Dalam usaha mncapai Dasar 30 peratus wanita dalam membuat keputusan dan bagi memperkasakan wanita serta meningkatkan jumlah penyertaan wanita tempatan khususnya di dalam organisasi sebanyak 30 peratus seperti yang disarankan oleh kerajaan, cadangan-cadangan bernas telah dikemukakan oleh para responden di dalam soal selidik yang diedarkan. Cadangan-cadangan ini amat penting dan perlu diberi perhatian dalam merangka polisi dan memastikan matlamat negara mahupun kerajaan negeri mengenai penglibatan wanita sebagai pembuatan keputusan adalah tercapai. Kebanyakan mereka menyatakan wanita harus diberi peluang dan latihan yang lebih relevan sebagai persediaan untuk menjadi pemimpin yang berwibawa dalam sesebuah organisasi. Isu diskriminasi dan prejudis terhadap wanita berbanding lelaki perlu diambil serius dan wajar ditambah baik melalui beberapa inisiatif di peringkat organisasi mahupun di peringkat negeri/nasional serta global berdasarkan Model DEEP.

Keterlibatan wanita dalam agenda kepimpinan harus menyeluruh. Justeru, jangan pernah dilupa potensi bakat kepimpinan wanita di peringkat akar umbi terutamanya yang berada di kawasan luar bandar/sub-bandar. Selama ini program-program advokasi yang diadakan di kawasan luar bandar menjurus kepada permasalahan/isu keganasan rumah tangga, kahwin awal/muda, hak-hak perundangan wanita dan isu kepekaan gender. Mengapa tidak ada penegasan program kepimpinan yang mengangkat wanita di akar umbi untuk menjadi pembela kepada nasib wanita di kawasan mereka masing-masing? Justeru, perlunya program kepimpinan yang dimodifikasi mengikut kesesuaian wanita terutama di kawasan pedalaman Sabah. Wujudkan modul kepimpinan khusus untuk wanita di kawasan bandar dan pedalaman Sabah bagi menangani isu keciciran wanita dalam arena kepimpinan di negeri ini. Ketiadaan modul yang disesuaikan dengan latar belakang wanita Sabah dilihat satu peluang bagi mewujudkan modul berkaitan.

Talent Pool Database, ia bukan sahaja tertakluk kepada wanita bandar tetapi juga di luar bandar. Sistem yang sedia ada di JHEWA misalnya boleh ditambah baik dengan mengambil kira beberapa keperluan di peringkat negeri. Seandainya pelan strategik/dasar wanita negeri ini diwujudkan di bawah Dasar Wanita Negeri Sabah seperti yang disebut sebelum ini, maka ia harus selari dengan tuntutan hala tuju wanita negeri Sabah itu sendiri dalam merangka pangkalan data untuk wanita negeri ini yang merangkumi kepimpinan di bidang-bidang tujahan/niche yang mampu mengangkat reputasi wanita tempatan. Direktori di laman sesawang JHEWA mungkin boleh dimuat naik wanita-wanita Sabah yang memiliki bakat kepimpinan dari pelbagai bidang agar ketampakan (*visibility*) wanita-wanita berkaitan mampu dimanfaatkan dengan lebih optimum demi kemaslahatan wanita-wanita lain baik yang berada di bandar, sub bandar dan di pedalaman.

Penghargaan: Artikel ini adalah berdasarkan kertas penyelidikan bertajuk Kajian Sabah: Pemerkasaan Wanita Dalam Proses Pembuatan Keputusan yang ditaja oleh Geran *Strategic Research Partnership* (SRP) bersama Jabatan Hal Ehwal Wanita (JHEWA) Negeri Sabah.



Rujukan

- Berita Harian (Ogos 2004). *Kementerian anggap hadiah hari wanita*. <http://www.primanora.com/wp-content/uploads/2016/11/Apr201111bharian-26082004.pdf>
- Bradley, H. (1992). *Changing social structures: class & gender*. Dlm. *Formation of Modern Society*, disunting oleh Stuart Hall & Brem Gieben. Cambridge: Polity Press.
- Ehrenreich, B. & English, D. (1979). *For her own good: 150 years of the experts' advice to women*. United Kingdom: Pluto Press.
- Hanapiah, D. (1995). *Za'ba sebagai feminis: wanita Melayu dalam dunia lelakinya*. Dlm. 100 Tahun Za'ba: Za'ba Pejuang Bangsa, disunting oleh Wan Abdul Kadir. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Ilesanmi, O. O. (2018). Women's visibility in decision-making process in Africa: Progress, challenges, and way forward. *Frontiers in Sociology*, Vol. 3, 1-7.
- JHEWA (2022). *Kajian Sabah: Pemerkasaan wanita dalam proses pembuatan keputusan*. Buku Penyelidikan Jabatan Hal Ehwal Wanita Negeri Sabah dan Universiti Teknologi MARA.
- Jabatan Pembangunan Wanita (2021). *Dasar wanita: Dasar wanita negara dan pelan tindakan pembangunan wanita*. <https://www.jpw.gov.my/en/component/tags/tag/dasar-wanita>
- Nor Rafidah, S., Sity, D. & Mohd Samsudin (2017). Penglibatan politik: Pemerkasaan kepimpinan wanita di Malaysia (1980-2013). *Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 12(1): 137-150.
- Profeta, P. (2017). *Gender quotas and efficiency: women are under-represented in decision-making positions*. Ifo DICE Report 2/2017, Vol. 15.
- Sabah Media (Oktober 2021). *Kerajaan komited capai sasaran 30 peratus kuota pemimpin wanita*. <https://sabahmedia.com/2021/10/18/kerajaan-komited-capai-sasaran-30-peratus-kuota-pemimpin-wanita/>
- Shorter, E. 1976. *Making of the modern family*. London: Collins.
- Utusan Maysia (Mac 2021). *Sasaran 30 peratus wanita pembuat keputusan swasta belum dicapai*. <https://www.utusan.com.my/berita/2021/03/sasaran-30-peratus-wanita-pembuat-keputusan-swasta-belum-dicapai/>
- Weber, M. (1968). *On charisma and institution building*. Chicago: The University of Chicago Press.