

Persekitaran digital cabar kepemimpinan wanita



Mentor untuk Asia Pacific Women in Leadership (APWIL) Mentoring Program, Association of Pacific Rim Universities (APRU)

Oleh Prof Dr Noor Ismawati Jaafar
bhrencana@bh.com.my

Persekitaran digital menagih amalan baharu yang semua kegiatan mendukung kehidupan dipermudah dengan adanya kemajuan teknologi. Persekitaran digital wujud dengan mengenalkan beberapa teknologi masa lalu agar lebih canggih, praktikal dan terkini.

Perkembangan teknologi pesat disebabkan proses globalisasi tidak dapat dielak. Kebanyakan aktiviti manusia dijalankan secara maya. Ini disokong perkembangan kemajuan teknologi membenarkan maklumat berada di hujung jari dapat dicapai dari mana sahaja.

Persekitaran digital juga menyaksikan persaingan sihat antara lelaki dengan wanita dalam konteks penggunaan aplikasi

teknologi dan komputer dalam menjalankan aktiviti seharian.

Peranan wanita dalam persekitaran digital sudah banyak berubah berbanding peranan tradisional. Wanita tidak hanya memikul tanggungjawab sebagai pengurus rumah tangga, malah turut menyumbang kepada kedudukan ekonomi keluarga dengan bekerja mencari sumber pendapatan.

Dengan keluar bekerja, wanita kini dipertanggungjawabkan sebagai ketua memimpin sekumpulan individu pekerja dalam organisasi awam mahupun swasta.

Dalam kebanyakan situasi, wanita perlu mengetuai projek mahupun inisiatif kerajaan serta industri yang semestinya mempunyai cabaran tersendiri.

Justeru, ciri kepemimpinan wanita perlu mampu untuk menyiapiagakan mereka dengan cabaran kepemimpinan dalam dunia pekerjaan selari perkembangan teknologi digital.

Ciri kepemimpinan ini juga perlu memastikan wanita mampu mengekalkan sikap ketahanan dalam mengharungi cabaran zaman digital.

Ada pelbagai cara mendefinisikan istilah kepemimpinan menghasilkan kepelbagaian maksudnya. Secara dasarnya, kepemimpinan merujuk kepada keupayaan seseorang itu memimpin dengan dapat menumpukan sumber ke arah matlamat bermanfaat.

Dari segi gaya kepemimpinan secara amnya ada empat gaya, iaitu autokratik, humanis, demokrasi dan laissez-faire.

Gaya kepemimpinan diamalkan pemimpin banyak dipengaruhi pengalaman bekerja, latar belakang keluarga dan pendidikan diterima mereka.

Di negara ini, masih ada jurang gender agak ketara dalam kepemimpinan dilihat kurangnya peratus pembabitan wanita dalam kerjaya bukan tradisional dan pembuatan keputusan.

Menyedari hakikat ini, kerajaan mengambil ikhtiar dengan menggubal dasar pembabitan sekurang-kurangnya 30 peratus wanita pada peringkat pembuatan keputusan.

Dasar ini meletakkan sasaran pembabitan 30 peratus wanita dalam kedudukan kepemimpinan dan pembuatan keputusan menjelang 2016 yang hakikatnya belum tercapai, walaupun kita sudah melangkaui tempoh lima tahun daripada sasaran sebenar program.

Beberapa soalan timbul daripada fenomena di atas menarik perhatian pihak memandangkan berat isu pembabitan wanita dalam kepemimpinan.

Antaranya apakah punca sebenar wanita masih belum berupaya menyandang jawatan tinggi pada peringkat pembuatan keputusan ini? Begitu juga apakah faktor persekitaran diperlukan wanita supaya mampu bersaing dengan lelaki dari segi kepemimpinan hingga membolehkan mereka berdiri setanding?

Selain itu, apakah cabaran perlu ditempuh wanita untuk berjaya menjadi pemimpin pada zaman digital seperti sekarang?

Bagi menjawab persoalan itu, kita perlu mengupas beberapa faktor boleh dikaitkan isu kepemimpinan wanita dalam persekitaran digital ini.

Pertama, stereotaip gender. Wanita secara semula jadi adalah lemah lembut dan penyabar sering dikaitkan kelemahan memimpin modal insan dalam organisasi.

Bagaimanapun, sifat kelembutan ini dapat membantu membentuk sikap dan tingkah orang bawahannya supaya sejajar dengan objektif dan matlamat organisasi keseluruhan.

Wanita mampu menggunakan kaedah lebih lembut, tetapi tegas dalam menangani isu dan masalah dalam organisasi. Wanita juga mempunyai daya toleransi lebih tinggi yang tidak harus dicabar dalam apa jua keadaan.

Kedua, keadaan persekitaran wanita yang merujuk kepada sistem sokongan kekeluargaan diperlukan wanita berkerjaya.

Tanggungjawab wanita di tempat kerja sedikit sebanyak akan mengakibatkan tumpuan kepada keluarga berkurangan, terutama dari segi masa diluahkan di rumah.

Wanita berkeluarga berjaya memerlukan sokongan dari segi pengurusan rumah tangga dan isi rumah lain. Ini termasuk hal membabitkan urusan aktiviti domestik, persekolahan anak, pengurusan kewangan rumah tangga dan kegiatan kejranaan.

Justeru, adalah penting seorang wanita mahu berjaya dalam kerjaya bijak mengasingkan hal kekeluargaan dan tempat kerja.

Tanggapan klise masyarakat menjadi faktor ketiga mempengaruhi pembabitan wanita dalam kepemimpinan organisasi.

Wanita dianggap beremosi ketika membuat keputusan pengurusan. Oleh itu, keputusan dibuat kurang objektif hingga boleh memberi impak kepada organisasi.

Dari segi pilihan ramai, pekerja wanita juga lebih selesa bekerja dengan ketua lelaki yang dianggap lebih objektif.

Bagaimanapun, tanggapan ini tidak semestinya benar kerana pengalaman dan latar belakang peribadi wanita juga dapat membentuk ciri pemimpin lebih objektif dalam pembuatan keputusan.

Pembabitan wanita dalam kepemimpinan organisasi juga tidak lekang daripada cabaran disebabkan kemajuan teknologi.

Semakin banyak kemahiran perlu dipelajari wanita untuk tampil setanding dengan lelaki. Ini memerlukan wanita bersaing untuk melengkapkan diri dengan latihan berkaitan teknologi maklumat terkini.

Kemahiran ini dapat membantu wanita untuk mempromosikan diri dan merebut peluang menjadi

pemimpin dalam organisasi moden.

Pada masa sama, wanita juga harus bijak menangani cabaran disebabkan penggunaan media sosial yang berleluasa hingga mereka perlu menimbang sama ada maklumat disebar media sosial adalah sah.

Wanita juga perlu menilai sejauh mana pendedahan maklumat ke atas organisasi dapat membantu mereka untuk menjadi pemimpin lebih cekap dan berkesan.

Wanita juga perlu memimpin generasi pekerja lebih muda dan mahir digital di tempat kerja. Pandangan berbeza disebabkan jurang generasi boleh menimbulkan ketegangan jika tidak ditangani dengan baik akan mengganggu perjalanan organisasi.

Rumusannya, wanita seharusnya percaya mereka boleh menggalas tanggungjawab memimpin organisasi setanding lelaki.

Peluang dan latihan cukup harus ditawarkan kepada wanita supaya mereka boleh memperbaiki kelemahan dalam memimpin kumpulan mahupun menerajui kepemimpinan tertinggi organisasi.

Keupayaan wanita tidak seharusnya dikaitkan sifat semula jadi mahupun tanggapan tradisional masyarakat ke atas wanita.

Wanita harus diberikan pendedahan gaya kepemimpinan kontemporari dengan menyertai forum dan aktiviti kepemimpinan peringkat antarabangsa yang mereka memperoleh sokongan daripada rakan sebaya dalam memperbaiki kualiti memimpin.

“Wanita juga perlu menilai sejauh mana pendedahan maklumat ke atas organisasi dapat membantu mereka untuk menjadi pemimpin lebih cekap dan berkesan”

