



Ciri dan pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan dalam kalangan penjawat awam

Badariah Ab Rahman¹, Noratiqah Azura Salad², Jabil Mapjabil¹

¹Unit Penyelidikan Etnografi dan Pembangunan, Fakulti Kemanusiaan, Seni dan Warisan, Universiti Malaysia Sabah, ²Pusat Penyelidikan Kelestarian Sosial, Persekitaran dan Pembangunan, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Badariah Ab Rahman (email: badariah_abrahman@ums.edu.my)

Abstrak

Artikel ini meneliti tentang ciri dan pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan dalam kalangan penjawat awam wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif sebagai kaedah utama kajian dengan melibatkan temu bual semi-berstruktur, penyelidikan perpustakaan dan kajian kes. Seramai lima orang responden telah dipilih untuk mengenal pasti ciri dan pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan. Hasil kajian menunjukkan wujudnya ciri stereotaip feminin dalam kalangan penjawat awam wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah dan pengaruhnya terhadap pengurusan iaitu kerja dan kehidupan. Oleh itu, beberapa cadangan yang bersesuaian seperti memberi latihan dan pembangunan untuk mengatasi kelemahan, meningkatkan kemahiran dalam pengurusan dan kehidupan, memberi bimbingan dan kaunseling perlu dilakukan sebagai langkah untuk mengatasi masalah berkaitan dengan pengurusan dan kehidupan bagi mengubah stereotaip gender oleh masyarakat di Sabah, khususnya dan di Malaysia amnya.

Katakunci: feminin, kaedah kualitatif, pengurusan, penjawat awam, stereotaip, wanita

The features and implication of feminine stereotypes in public service management

Abstract

This article examines the features and implication of feminine stereotypes on the management of work and life of the public service women employees at the Education Office in the District of Keningau, Sabah. This study used qualitative method involving semi-structured interviews, library research and case study. A total of five (5) respondents were selected as participants in this case study. The results showed the existence of stereotypical feminine traits among women employees at Education Office in the District of Keningau, Sabah and its impact to the management of work and life. Therefore, recommendations have been put forward, and these include providing training and development, improvement of management skills and counselling, as guidance in resolving the women problems, particularly on the management of work and life in order to change the gender stereotyping on women of the community in Sabah especially and Malaysia generally.

Keywords: feminine, qualitative method, management, public service, stereotype, women

Pengenalan

Pengurusan yang melibatkan wanita adalah satu fenomena yang lazim dalam industri pekerjaan akibat daripada ledakan globalisasi. Dalam konteks Malaysia misalnya globalisasi adalah faktor utama yang menyebabkan landskap hubungan industri mengalami perubahan dari aspek kerja dan pekerjaan. Menurut Parasuraman (2004) dan Ab Rahman (2012), pengaruh globalisasi menyaksikan peningkatan

penyertaan wanita dalam dunia pekerjaan seperti bekerja dari rumah, berniaga atas talian dan masa kerja yang fleksibel diperkenalkan. Wanita pada masa ini juga adalah penyumbang terbesar ekonomi negara melalui penglibatan aktif mereka dalam kegiatan industri kecil dan sederhana.

Dalam hal ini, penglibatan wanita dalam dunia pekerjaan dalam industri di Malaysia membuktikan bahawa guna tenaga wanita dalam sektor perkhidmatan seperti kerajaan, politik, ekonomi dan sosial amat diperlukan oleh negara (Nor Aini, 1996). Sektor ini telah membuka banyak peluang kepada golongan wanita, antaranya adalah dalam bidang pengurusan dan kepimpinan dalam kalangan wanita. Namun, dalam menghadapi cabaran untuk terus maju ke hadapan, wanita sering dan masih dianggap kaum yang lemah dan tidak berupaya menjalankan tugas dengan cemerlang berbanding kaum lelaki. Di sini dapat dikesan wujudnya stereotaip feminin yang jelas berhubung dengan wanita dalam pekerjaan.

Konsep stereotaip feminin dalam pengurusan

Ramai pengkaji seperti Ferrario (1990), Sitterly & Duke (1994), Harimman (1996), Davidson & Burke (1994) serta Powell & Graves (2003) berpendapat feminin sinonim dengan ciri-ciri yang ada pada seorang wanita manakala maskulin ciri-ciri yang pada seorang lelaki. Menurut Powell & Graves, (2003), stereotaip feminin mempunyai pengaruh terhadap keefektifan pengurusan dan kepimpinan dalam sesebuah organisasi. Di samping itu, Powell & Graves (2003) berpendapat stereotaip pengurus adalah penting kerana ia menentukan sama ada pengurus tersebut baik atau tidak baik. Dalam dunia realiti, stereotaip pengurusan merupakan aspek yang penting. Antaranya aspek yang ditekankan adalah stereotaip pengurus atau pemimpin yang mana ia meletakkan pengurus atau pemimpin wanita yang bercita-cita dalam keadaan yang berbeza, memaksa mereka untuk menangani sesuatu kejanggalan yang dilihat antara peranan pengurus atau pemimpin dan peranan gender.

Manakala Harriman (1996), mengemukakan pendapatnya berkenaan stereotaip yang mempunyai beberapa asas dalam realiti. Kewujudannya adalah berguna untuk tujuan membantu kita memahami dunia sosial atau fenomena sosial yang berlaku pada hari ini. Melalui stereotaip pemimpin, kita dapat menilai sendiri ciri-ciri yang diperlukan dalam memilih pemimpin atau pengurus khususnya di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh kebaikan dan fungsi pemilihan akan menentukan hala tuju dan keberkesanan organisasi itu sendiri.

Menurut Sitterly & Duke (1994), adalah normal seorang lelaki diberikan tugas sebagai pemimpin dalam pekerjaan untuk mencapai matlamat organisasi. Adalah lumrah dalam dunia sebenar, lelaki merupakan golongan yang selalu memimpin dan mengurus suatu bidang pekerjaan dalam sebuah organisasi. Walhal, kewujudan pengurus wanita dalam sebuah pengurusan bukanlah suatu perkara yang sebagai baharu dalam dunia pekerjaan. Davidson & Burke (1994) mendefinisikan pengurus golongan yang diberikan amanah untuk memikul tanggungjawab pengurusan. Pengurus memainkan peranan yang penting dalam sesebuah organisasi dan selaku individu yang mempunyai kuasa dalam pembuatan keputusan. Pada masa ini, jawatan sebagai pengurus bukan sahaja didominasi oleh kaum lelaki. Berlaku perubahan besar dalam profesion seorang pengurus golongan wanita dilihat menjawat jawatan sebagai pengurus dalam organisasi. Perubahan yang berlaku adalah disebabkan faktor stereotaip pemimpin sesebuah negara.

Kajian Roslina (2003) telah meneliti tentang sejauh manakah kecenderungan sikap stereotaip lelaki Islam terhadap penyertaan wanita dalam politik di Terengganu. Beliau merumuskan sikap stereotaip tersebut sebenarnya telah sebatu dalam diri wanita itu sendiri yang menyekang mereka untuk bergerak aktif dalam semua bidang pekerjaan.

Di samping itu, kajian yang dijalankan oleh Ab Rahman et al. (2016) terhadap penyertaan wanita dalam persatuan akademik di sebuah universiti awam di Malaysia mendapati punca wanita tidak begitu aktif dalam persatuan adalah kerana (i) terlalu sibuk dengan aktiviti mengajar, penyelidikan dan penerbitan, (ii) kerja wanita tidak tamat di tempat kerja kerana mempunyai komitmen terhadap keluarga di rumah, (iii) menyandang jawatan tinggi akan menambahkan tekanan kerja dan menuntut masa yang lebih, dan (iv) wanita yang berjawatan tinggi, kehidupannya masih dikongkong oleh seorang suami. Oleh itu, wanita sering dianggap '*species*' yang sentiasa dikawal oleh kehidupannya sendiri dan menjadi faktor kepada keengganan mereka untuk bergiat cergas dalam persatuan.

Berdasarkan kepada sorotan literatur tadi, kajian ini dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam berkenaan pengaruh stereotaip wanita terhadap pengurusan dan kepimpinan di tempat kerja di Malaysia terutamanya di Sabah. Kajian ini adalah penting untuk mengetahui dengan lebih jelas tentang ciri dan kesan stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja dengan mengambil staf wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau Sabah sebagai kajian kes.

Sorotan literatur: Stereotaip feminin

Kajian yang dijalankan oleh para sarjana mendapati wujud ciri-ciri stereotaip feminin terhadap golongan wanita. Menurut Sitterly et al. (1995), lelaki sering memandang rendah akan keupayaan wanita di tempat kerja. Seterusnya Skelly & White (1996) pula mendapati lelaki dan masyarakat tidak memberi sokongan atau keflexibelan yang perlu diberikan kepada wanita. Pada umumnya wanita memerlukan sokongan daripada suami, ibu bapa dan keluarga untuk membina keyakinan untuk bekerja. Oleh kerana tidak mendapat sokongan, ramai wanita yang memilih untuk berhenti kerja. Situasi ini berkait rapat dengan kewujudan sentimen stereotaip masyarakat terhadap wanita berkerjaya.

Kajian yang dilakukan oleh Davidson et al. (1994) mendapati terdapat peningkatan yang dramatik berkenaan penyertaan wanita dalam bidang pengurusan dan profesional. Dalam kes ini, wanita mempunyai kesediaan yang tinggi sebagai pemimpin dan menjawat jawatan penting. Powell & Graves (2003) pula mendapati stereotaip feminin mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengurusan dan kepimpinan dalam sesebuah organisasi. Menurut mereka, prinsip feminin adalah seseorang yang penyayang dan pembuat keputusan yang berhati-hati. Dalam konteks Malaysia, kajian oleh Abd Rahim (2006) mendapati stereotaip feminin dalam bidang pengurusan memberikan impak yang besar iaitu dari segi corak dan budaya organisasi. Zaharah (2004) dalam kajian beliau mendapati kepada situasi sebenar stereotaip feminin adalah berbeza-beza dalam organisasi pengajian tinggi. Berikutnya kajian Mohd Isa et al. (2002) menunjukkan adanya pengiktirafan kepada kedua-dua gender dalam kepimpinan akademik wanita di universiti. Dalam kajian Ab Rahman et al. (2016) pula mendapati akademik wanita di universiti awam lebih gemar kepada situasi “tunggu dan lihat” daripada melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti persatuan yang menurut pendapat mereka isu “memperjuangkan hak pekerja” adalah permainan kaum lelaki.

Berdasarkan kajian empirikal tadi, dapat disimpulkan bahawa terdapat ciri-ciri stereotaip feminin berlaku terhadap wanita yang menjadi asas kepada keengganan mereka untuk menyandang jawatan yang lebih tinggi dalam pengurusan. Ciri-ciri stereotaip feminin boleh dikenalpasti seperti berikut:

1. Mempunyai kelebihan dalam mengurus tahap kesihatan dan kecantikan diri
2. Bijak berkomunikasi
3. Mudah meluahkan perasaan
4. Sukar untuk membuat keputusan
5. Emosional
6. Kurang keyakinan diri

Seterusnya pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan akan dianalisis melalui:

1. Kesukaran menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja
2. Menghapuskan sikap prejudis dan stereotaip terhadap wanita
3. Kemampuan mengenal pasti, menganalisis dan menyelesaikan masalah
4. Kegagalan mengurus kewangan
5. Ketidakecakapan dalam pembuatan keputusan
6. Ketidakmampuan mengurus tekanan

Oleh itu, tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti sentimen stereotaip feminin di lokasi kajian dengan mengaplikasikan ciri-ciri tersebut. Kajian ini turut meneliti implikasi positif dan negatif stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja dalam kalangan penjawat awam di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah.

Metodologi kajian

Penyelidikan tentang stereotaip feminin ini dijalankan melalui kaedah kualitatif dengan menggunakan teknik temu bual semi-berstruktur, kajian perpustakaan dan kajian kes. Seramai lima (5) orang telah dipilih sebagai responden kajian untuk mengenal pasti ciri dan pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan.

Hasil kajian dan perbincangan

Profil demografi responden

Jadual 1 menunjukkan profil demografi responden di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah. Seramai 5 orang responden telah dipilih untuk di temu bual.

Jadual 1. Profil responden di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah

Responden	Jawatan	Umur	Etnik	Status perkahwinan	Tempoh perkhidmatan	Taraf pendidikan
1	Penyelia	46	Jawa	Berkahwin	19 tahun	STPM
2	Pembantu Akauntan	30	Bajau	Berkahwin	10 tahun	Diploma
3	Pembantu Akauntan	35	Jawa	Bujang	8 tahun	Diploma
4	Pembantu Tadbir	32	Dusun	Berkahwin	11 tahun	SPM
5	Pembantu Tadbir	58	Jawa	Berkahwin	10 tahun	SPM

Faktor stereotaip feminin di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah

Dapatan kajian di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau mendapati wanita amat terdedah kepada ciri-ciri stereotaip feminin. Sifat yang ada pada diri wanita ini memang mempengaruhi sebarang pengurusan yang dilakukan di tempat kerja kerana begitu menjaga kesihatan dan tempat kerja. Jadual 1 menyimpulkan pendapat responden terhadap kepekaan menjaga kesihatan dan kecantikan di tempat kerja.

Kewujudan ciri stereotaip feminin dalam kalangan penjawat awam wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah

Hasil kajian mendapati wanita cenderung dalam mengurus tahap kesihatan dan kecantikan diri, bijak berkomunikasi, mudah meluahkan perasaan, sukar membuat keputusan, emosional dan kurang keyakinan diri. Hal ini dapat diteliti melalui pandangan responden bagi ciri stereotaip feminin seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2. Ciri stereotaip feminin dalam kalangan penjawat awam di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah

Stereotaip feminin	Hasil kajian	Responden
Kecenderungan mengurus kesihatan dan kecantikan diri	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi keyakinan diri berhadapan dengan orang lain - Kekangan masa dan tugas yang banyak di tempat kerja menghalang waktu bersenam - Mengambil suplemen seperti vitamin dan sebagainya - Kesihatan mudah terganggu - Sukar fokus kepada kerja apabila sakit 	Responden 1: <i>“Walaupun saya sibuk bekerja, saya mengambil masa untuk bersenam sekali dalam seminggu. Kekangan masa dan tugas menghalang waktu bersenam. Tetapi untuk kekal sihat saya mengambil suplemen tambahan seperti Vitamin C dan B untuk</i>

		<p><i>membantu saya kelihatan sihat, segar dan mendapatkan kulit cerah dan berseri”.</i></p> <p>Responden 3: <i>“Saya tidak pernah mengambil cuti sakit kerana sekiranya saya sakit, saya tidak dapat fokus kerja”.</i></p>
Bijak berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Responden tidak mempunyai sifat pasif dalam diri di tempat kerja - Wujud komunikasi yang baik antara ahli organisasi - Melatih keyakinan diri berhadapan dengan orang lain - Mudah didekati oleh rakan sekerja - Mempunyai interaksi yang baik dalam kalangan pekerja dan pengurusan 	<p>Responden 2: <i>“..pihak jabatan kami mengamalkan budaya mesra pelanggan. Oleh itu, masalah dalam komunikasi antara rakan sepejabat dan orang awam memang tidak ada kerana jabatan kami sangat mementingkan ukhwh persahabatan”.</i></p> <p>Responden 3: <i>“Saya sendiri mengakui bahawa sifat pemalu itu wujud dalam diri tetapi, tugas saya yang harus berhadapan dengan staf jabatan dan orang awam memerlukan keberanian untuk berinteraksi dengan mereka.”.</i></p>
Mudah meluahkan perasaan	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat mengurangkan tekanan kerja - Kepercayaan yang tinggi dalam kalangan rakan-rakan - Lebih memahami antara satu sama lain - Mengelakkan kejanggalan dalam hubungan pekerjaan - Membantu mengenali seseorang di tempat kerja 	<p>Responden 4: <i>“...apabila kerja sudah terbeban, rakan-rakanlah tempat kami meluahkan perasaan, tetapi bukan kepada semua, hanya kepada rakan-rakan rapat”.</i></p>
Sukar membuat keputusan	<ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai masalah dalam membuat keputusan - Mengambil masa yang lama untuk membuat keputusan - Bergantung kepada tahap kerja - Keputusan akhir adalah memuaskan - Menganggap masa yang diberikan terlalu singkat 	<p>Responden 4: <i>“Saya akui menghadapi masalah dalam membuat keputusan”.</i></p> <p>Responden 5: <i>“Kadang-kadang saya mengambil masa 1 hingga 3 jam untuk berfikir untuk membuat keputusan, ada kalanya saya meminta pandangan rakan lain sebelum keputusan dibuat”.</i></p>
Emosional	<ul style="list-style-type: none"> - Mudah marah, sedih, menangis, kecewa, tekanan, simpati dan sensitif - Mempengaruhi dalam pembuatan keputusan - Sukar dikawal - Memberi kesan kepada kesihatan - Mempengaruhi emosi - Kesan langsung kepada pengurusan kerja - Emosi mempengaruhi pemikiran, sikap, keputusan, perasaan, tindak-tanduk, tingkah laku, komunikasi dan hubungan 	<p>Responden 2: <i>“..Saya seorang yang panas baran dan cepat terasa dengan teguran daripada orang lain”.</i></p> <p>Responden 3: <i>“..Saya merasa kurang stabil untuk tempoh yang agak lama. Ini mengganggu konsentrasi saya dalam kerja”.</i></p>
Kurang keyakinan diri	<ul style="list-style-type: none"> - Mudah risau dengan tugas - Tiada kekuatan mengurus program - Bimbang dengan tanggapan orang lain 	<p>Responden 4: <i>“..walaupun keyakinan diri saya kurang, namun jika diberi arahan oleh pihak atasan, saya akan menerima tugas tersebut dengan rela hati”.</i></p>

Responden 5:
“Sukar untuk menolak arahan tersebut kerana memang sudah tanggungjawab saya sebagai pekerja di sini”.

Pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan

Terdapat beberapa implikasi yang dapat dikenal pasti dari aspek kesukaran menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja, kemampuan mengenal pasti masalah, menganalisis dan menyelesaikan masalah, kegagalan mengurus kewangan, kesukaran dalam membuat keputusan dan kegagalan mengurus tekanan merupakan implikasi negatif dalam pengurusan. Jadual 3 adalah ringkasan kepada implikasi negatif.

a. Implikasi negatif

Hasil kajian mendapati terdapat implikasi negatif dalam kalangan wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah dalam aspek yang meliputi kemampuan mengenal pasti, menganalisis dan menyelesaikan masalah pengurusan, kegagalan mengurus kewangan, ketidakcekapan dalam pembuatan keputusan dan tidak kemampuan menguruskan tekanan di tempat kerja (Jadual 3).

Jadual 3. Implikasi negatif dalam kalangan penjawat awam wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah

Implikasi negatif stereotaip feminin	Hasil kajian	Pendapat responden
Kemampuan mengenal pasti, menganalisis dan menyelesaikan masalah pengurusan	Pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja adalah negatif - Tekanan mempengaruhi tindakan - Masalah pengurusan sukar diselesaikan dengan mudah - Perlu bantuan orang lain untuk menyelesaikannya - Mengambil tempoh yang lama untuk menyelesaikan masalah	Responden 1: “Jika berlaku masalah pengurusan, saya akan merasa risau dan bimbang tidak dapat menyelesaikannya dengan baik. Contohnya bila ada maklum balas audit yang negatif, kerisauan saya akan bertambah kerana tertekan”.
Kegagalan mengurus kewangan	Pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja dan kehidupan adalah negatif - Sukar berjimat - Banyak pengeluaran daripada penyimpanan - Gaji hanya bertahan dalam tempoh sebulan sahaja - Membeli barang keperluan sendiri - Tidak dapat merancang - Mudah terpengaruh dengan iklan kecantikan - Mudah membazir	Responden 2: “Saya seorang yang sukar berjimat kerana ada sahaja yang hendak dibeli. Gaji saya yang terima setiap bulan tidak mencukupi”.
Ketidakcekapan dalam pembuatan keputusan	Pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja adalah negatif - Bimbang terhadap orang lain atau pandangan orang lain - Bergantung kepada orang lain untuk membuat keputusan - Selalu menyesali keputusan - Tidak pasti tentang hasil yang diinginkan atau apa yang betul-betul dimahukan - Takut gagal atau menghampakan orang yang meletakkan harapan - Tidak berupaya melaksanakan sesuatu keputusan sehingga selesai sebaik sahaja dibuat	Responden 3: “Saya mempunyai masalah dalam membuat keputusan kerana selalu bergantung kepada orang lain untuk membantu saya. Saya bimbang cara yang digunakan tidak sesuai dengan kehendak organisasi dan bimbang dengan pandangan orang lain”.

Ketidakmampuan menguruskan tekanan	Pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja adalah negatif - Cepat marah - Kurang tumpuan - Ketidakmampuan mengendalikn masalah rutin - Kerisauan tentang wang - Menahan kemarahan - Tertekan dalam membuat kerja - Tekanan daripada dalam dan luar tempat kerja	Responden 4 dan 5: “... <i>Saya tidak dapat mengawal perasaan apabila terbeban dengan tugas-tugas yang diberikan. Misalnya apabila diarahkan oleh pihak atasan untuk membawa sesuatu isu di tempat kerja ke mesyuarat jabatan yang membawa kepada tekanan emosi</i> ”.
------------------------------------	---	---

b. Implikasi positif

Terdapat beberapa ciri implikasi positif yang dalam kalangan wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah yang meliputi aspek kemampuan menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja, kemampuan menghapuskan sikap prejudis dan stereotaip feminin terhadap wanita di tempat kerja (Jadual 4).

Jadual 4. Kewujudan implikasi positif dalam kalangan penjawat awam wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah

Implikasi positif stereotaip feminin	Hasil kajian	Responden
Mampu menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja	Pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja adalah positif - Pekerja mempunyai kerjasama dalam organisasi - Tiada konflik di tempat kerja - Masalah kerja dapat diselesaikan dengan bantuan rakan kerja - Berbincang bersama menyelesaikan masalah yang berlaku di tempat kerja - Mempunyai hubungan pekerjaan yang harmoni di tempat kerja	Responden 1: “ <i>Walaupun wanita selalu disifatkan sebagai lemah, namun hal ini tidak menghalang wanita sebagai pendamai terbaik dalam suatu pertelingkahan</i> ”. Responden 2: “ <i>..kerana wanita sentiasa tenang dalam menghadapi sesuatu masalah berbanding lelaki</i> ”.
Mampu menghapuskan sikap prejudis dan stereotaip feminin terhadap wanita	Pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan kerja adalah positif - Pekerja lelaki memahami pekerja wanita - Pekerja mempunyai hubungan yang baik dengan pekerja yang lain - Pekerja lelaki tidak melihat sifat atau kelemahan wanita sebagai halangan - Memnadang setiap pekerja mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri - Stereotaip boleh berubah mengikut keadaan atau situasi tertentu	Responden 3 “ <i>...di tempat kerja kami tidak ada masalah seperti sikap prejudis ataupun stereotaip feminin negatif terhadap wanita</i> ”. Responden 4 dan 5: “ <i>...di pejabat ini, kami pekerja wanita akan saling bekerjasama dengan pekerja lelaki melaksanakan kerja. Malah kami semua mempunyai hubungan yang rapat sesama yang lain</i> ”.

Kesan dan Implikasi ciri stereotaip feminin dalam kalangan penjawat awam di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau, Sabah

Tanggapan negatif terhadap wanita adalah tidak lagi relevan dalam dalam era globalisasi kini (Ab Rahman et al., 2016). Namun, pandangan stereotaip feminin ini masih berlaku dalam beberapa aspek khususnya di lokasi kajian kes dalam kalangan penjawat awam wanita di Pejabat Pendidikan Daerah

Keningau, Sabah. Kajian ini telah membuktikan terdapat kemajuan dari aspek menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja dapat ditangani dengan baik oleh wanita. Kemajuan ini sekaligus menolak teori pada awal perbincangan yang mengatakan wanita tidak mampu menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja oleh (Sitterly & Duke, 1995); (Skelly & White, 1986). Implikasinya, kajian ini mampu menghapuskan sikap prejudis dan stereotaip feminin terhadap Wanita dalam kalangan organisasi, komuniti dan masyarakat.

Kajian ini telah berjaya mengenal pasti ciri dan pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan dalam kalangan wanita di Pejabat Pendidikan Daerah Keningau Sabah. Kajian mendapati bahawa walaupun stereotaip feminin wujud dalam diri wanita, namun sekiranya diberikan tanggungjawab yang lebih, mereka mampu melakukannya dengan baik. Kemajuan yang dicapai oleh wanita terutamanya dalam aspek kemampuan menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja memperlihatkan wanita boleh menjadi pemimpin dalam organisasi. Selain itu, dapatan kajian ini tidak mewakili organisasi di tempat lain dan dicadangkan agar kajian yang seumpamanya dapat dijalankan di lokasi yang lain.

Kesimpulan

Stereotaip feminin adalah satu fenomena sosial yang berlaku di setiap negara di dunia dan Malaysia tidak terkecuali. Walau bagaimanapun, fenomena ini dapat ditangani dengan baik kerana wanita masa ini adalah golongan yang berpendidikan tinggi dan mengetahui bahawa setiap jawatan pada peringkat tinggi dalam semua sektor pekerjaan terbuka luas untuk mereka. Namun, melalui kajian ini jelas membuktikan bahawa implikasi negatif dan positif sebahagian besarnya datangnya dari wanita itu sendiri. Kemajuan yang dicapai dalam aspek kemampuan menangani konflik dan pertelingkahan di tempat kerja memperlihatkan kekuatan dalaman wanita yang kuat dan mempunyai pengaruhnya yang tersendiri dalam meneraju organisasi. Oleh itu, wanita perlu menyingihkan sikap prejudis terhadap diri sendiri agar dapat menyandang jawatan dalam kepimpinan organisasi.

Terdapat beberapa cadangan penambahbaikan kepada isu stereotaip feminin wanita ini. Pertama, adalah dengan memberikan latihan dan pembangunan untuk mengatasi kelemahan wanita di tempat kerja. Kedua, meningkatkan kemahiran dalam pengurusan dan kehidupan. Ketiga, memberi bimbingan dan kaunseling perlu dilakukan sebagai langkah untuk mengatasi masalah berkaitan pengurusan dan kehidupan. Ketiga-tiga cadangan tersebut mampu mengubah stereotaip gender oleh masyarakat di Sabah, khususnya di Malaysia amnya.

Rujukan

- Ab Rahman B (2012) *The effectiveness of joint consultative committee (JCC): A case study on academic staff association in Universiti Malaysia Sabah*. (Unpublished Master of Philosophy thesis. Universiti Malaysia Sabah.
- Ab Rahman B, Ibrahim D, Hussin B (2016) Participation of women in the academic JCC decision making position in public universities in Malaysia. *Conference proceeding in the International Conference of ASEAN Women 2016 (ICAW 2016): Empowering Women and Public Policy*. Universiti Utara Malaysia.
- Abd Rahim AR (2006) *Wanita profesional dalam pengurusan*. Majalah MASSA, Februari.
- Davidson MJ, Burke RJ (1994) *Women in management: Current research issues*. Paul Chapman Publichins Ltd, London.
- Ferrirario M, Davidson MJ (1991) *Gender and management style in Davison*. MJ Chapman Publishing Ltd, London.
- Harriman A (1996). *Women/Men/Management*. Greenwood Publishing Group.
- Mohd Isa R, Saidon IM, Hussain WS (2002) *A survey on perception towards female academic leaders in public universities*. Institute of Research, Development and Commercialization, Universiti Teknologi MARA.
- Nor Aini Idris (1996) *Wanita Malaysia dalam era pembangunan industri*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

- Nor Aini Mohd Noor (1996) *Work family and women well being*. Universiti Islam Antarabangsa Malaysia, Gombak.
- Noor Rahimah Abu Bakar (2012) Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Malaysia Journal of Society and Space* **8(7)**: 155-162.
- Parasuraman B (2004) *Malaysian industrial relations: A critical analysis*. Prentice Hall.
- Powell GN, Graves LM (2003) *Women & men in management*. 3rd ed. Sage Publication, Inc., United States of America.
- Roslina Ismail (2003) Penyertaan wanita dalam politik: Satu kajian kes sikap lelaki Islam di Terengganu. Universiti Malaysia Terengganu, Terengganu.
- Skelly White (1996) *A women chioce*. Women's Day. New York.
- Sitterly C (1993) *The women manager: How to develop essential skills for success*. Koga Page Ltd, London.
- Sitterly C, Duke B (1994) *A woman's place: Management*. Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Zaharah Hassan (2004) *Tingkah laku dan gaya kepimpinan pemimpin akademik wanita di sebuah universiti awam*. (Unpublished PhD thesis). Universiti Putra Malaysia, Serdang.