

Artikel

Persepsi Pengundi terhadap Kepimpinan Wanita dalam Politik
(*Voters' Perception of Women Leadership in Politic*)

Siti Marziah Zakaria*, Azahah Abu Hassan Shaari, Junaidi Awang Besar, Surendran Rajaratnam &
Norhayati Alias

Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia,
43600 Bangi, Selangor, Malaysia

*Pengarang Koresponden: marziah@ukm.edu.my

Diserah: 23 September 2024

Diterima: 10 November 2024

Abstrak: Kekesalan ke atas kegagalan kebanyakan parti politik di Malaysia untuk mengiktiraf wanita sebagai pemimpin dan ditampilkan sebagai calon bagi PRU15 yang lalu telah disuarakan oleh Jawatankuasa Pemantauan PRU15 (PantauPRU15). Parti politik seharusnya bertanggungjawab untuk meningkatkan jumlah wanita yang dicalonkan untuk bertanding dalam PRU. Oleh itu, satu kajian telah dijalankan untuk menilai persepsi pengundi terhadap kepimpinan wanita dan pencalonan dalam pilihan raya. Kajian ini dijalankan melalui soal selidik secara atas talian ke atas pengundi-pengundi di enam buah negeri yang telah terlibat dalam Pilihan Raya Negeri (PRN) 2023 iaitu Selangor, Negeri Sembilan, Pulau Pinang, Kelantan, Kedah dan Terengganu. Pengundi-pengundi dari negeri-negeri ini telah dipilih secara persampelan bertujuan bagi menjawab persoalan kajian. Jumlah responden yang telah terlibat dalam kajian ini ialah seramai 399 orang responden. Dapatan menunjukkan bahawa majoriti pengundi mempunyai persepsi positif terhadap kepimpinan wanita dan pencalonan wanita dalam pilihan raya. Lebih dari separuh responden bersetuju bahawa wanita harus diberikan lebih banyak jawatan dalam politik. Manakala kebanyakan dari reponden pula berpandangan bahawa lebih ramai wanita perlu dicalonkan sebagai ADUN. Sejumlah besar juga percaya bahawa wanita boleh memberikan komitmen yang tinggi sekiranya dilantik sebagai ADUN. Secara keseluruhannya, pengundi mempunyai persepsi yang positif dan keyakinan terhadap pemimpin wanita. Ramai yang berpandangan bahawa calon ADUN wanita boleh menjadi pemimpin yang efektif jika diberikan latihan dalam kepimpinan. Dapatan ini boleh memberi input yang penting kepada kerajaan serta agensi-agensinya untuk terus menggiatkan usaha bagi menyediakan latihan dan sokongan kepada bakal pemimpin-pemimpin politik wanita di Malaysia.

Kata kunci: Pemimpin wanita; pilihan raya negeri; politik; stereotaip gender; ADUN; kepimpinan

Abstract: Regret over the failure of most political parties in Malaysia to recognise women as leaders and be featured as candidates for the last GE15 has been voiced by the GE15 Monitoring Committee (PantauGE15). Political parties should be responsible for increasing the number of women nominated to contest in the general election. Therefore, a study was conducted to assess voters' perception of women's leadership and candidacy in elections. The study was conducted through an online questionnaire on voters in six states that have been involved in the 2023 State Elections, namely Selangor, Negeri Sembilan, Penang, Kelantan, Kedah and Terengganu. Voters from these states were selected through purposive sampling to answer the question of the study. A total number of 399 respondents were involved in this study. The findings show that the majority of voters have a positive perception of women's leadership and women's candidacy in elections. More than half of the respondents agreed that women should be given more positions in politics. Meanwhile, most of them

are of the view that more women should be nominated as ADUNs. A large number also believe that women can provide high commitment if appointed as ADUNs. Overall, voters have a positive perception and confidence in women leaders. Many are of the view that female ADUN candidates can become effective leaders if given leadership training. These findings can provide an important input to the government and its agencies to continue to intensify efforts to provide training and support to future women political leaders in Malaysia.

Keywords: Female leaders; gender stereotypes; politics; state elections; ADUN; leadership

Pengenalan

Kumpulan advokasi hak wanita, aktivis-aktivis serta pengundi telah menyuarakan kekecewaan mereka kerana jumlah calon wanita yang akan bertanding di Pilihan Raya Umum ke-15 (PRU15) tidak mencapai sasaran 30 peratus perwakilan wanita yang diharapkan, meskipun jumlah ini lebih tinggi berbanding pada PRU14. Anggaran sekitar 13 peratus daripada 945 calon yang telah dinamakan, iaitu seramai 127 orang calon wanita telah bertanding dalam PRU15 berbanding dengan 72 orang calon wanita pada PRU14. Kekesalan juga telah disuarakan oleh Jawatankuasa Pemantauan PRU15 (PantauPRU15) kerana parti politik kebanyakannya telah gagal mengiktiraf wanita sebagai pemimpin dan menampilkan mereka sebagai calon bagi PRU15. Adalah menjadi tanggungjawab parti untuk memastikan bahawa bilangan calon wanita ditingkatkan. Oleh itu, Pantau PRU15 telah menubuhkan Majlis Kebangsaan Pertubuhan Wanita Malaysia (NCWO) untuk memantau penglibatan serta pencalonan wanita dalam PRU15. Penglibatan wanita sebagai pembuat keputusan merupakan agenda penting dalam mencapai kesaksamaan gender.

“Kekurangan bilangan wanita di peringkat pembuatan keputusan atau kepimpinan memberi gambaran terhadap ketaksamaan gender dalam politik di Malaysia” (Rashila Ramli & Saliha Hassan, 2010, p.138).

Justeru, stereotaip gender dilihat menjadi salah satu punca kurangnya penglibatan golongan wanita dalam pelbagai sektor terutamanya politik. Terdapat juga stereotaip bahawa golongan wanita tidak mampu menjadi pemimpin di peringkat pembuat keputusan sedangkan tanggapan ini tidak betul sama sekali (Saidon et al., 2017). Ab Rahman et al. (2013) merumuskan beberapa ciri pemimpin wanita yang menggambarkan stereotaip gender hasil daripada temu bual yang dijalankan di Pejabat Pendidikan. Pemimpin wanita disifatkan sebagai emosional, kurang keyakinan diri, sukar menyelesaikan masalah, lemah dalam mengurus kewangan, tidak cekap dalam membuat keputusan dan sukar untuk mengurus tekanan dalam kajian yang telah dijalankan. Ini menunjukkan bahawa stereotaip gender masih menebal dalam masyarakat umum dan masih belum berjaya ditolak.

Menurut Sabariah (2019), status wanita dalam bidang sosial, ekonomi mahupun politik diletakkan pada kedudukan yang tidak setara dengan lelaki. Masih terdapat kepercayaan dalam kalangan ahli masyarakat bahawa golongan wanita tidak mampu untuk menjadi seorang pemimpin negara yang berkebolehan. Jurang gender terbesar dapat dilihat menerusi domain penglibatan wanita dalam politik yang mana mencatatkan skor terendah iaitu 0.10 yang menunjukkan golongan ini masih jauh ketinggalan berbanding lelaki. Alavi dan Mat Basakerus (2022) melaporkan bahawa terdapat tiga cabaran utama yang menghalang wanita daripada terlibat dalam politik dan menjadi pemimpin, iaitu: cabaran emosi, cabaran persepsi dan sikap skeptikal serta cabaran sokongan daripada ketua. Wanita juga sering dan masih dilihat sebagai kumpulan yang lemah dan tidak mempunyai keupayaan untuk menjalankan tugas dengan cemerlang seperti lelaki (Saidon, Daud & Samsudin, 2017).

Kajian Roslina (2003) telah meneliti sejauh mana kecenderungan stereotaip gender lelaki Muslim terhadap penyertaan wanita dalam politik di Terengganu. Beliau mendapati stereotaip gender tersebut telah mengekang mereka daripada menyumbang secara aktif dalam semua bidang pekerjaan. Realitinya, negara memerlukan lebih ramai pemimpin wanita untuk diangkat sebagai calon untuk bertanding. Pandangan yang tidak menyebelahi wanita ini harus di atasi untuk memberi peluang dan ruang kepada lebih ramai pemimpin

wanita untuk terlibat dalam politik. Dengan perkembangan jumlah wanita yang memasuki dunia pekerjaan dan menempatkan diri dalam posisi kepimpinan, diharapkan stigma mengenai kepimpinan wanita berjaya ditangkis. Negara memerlukan lebih ramai pemimpin wanita sebagai pembuat keputusan di peringkat negara dan juga negeri. Suara-suara wanita diperlukan di dewan negara dan dewan rakyat.

Ini kerana kepentingan wanita lebih cenderung untuk disuarakan dengan lebih kuat oleh wakil daripada kumpulan itu sendiri. Contohnya isu-isu berkaitan sistem mahkamah syariah, sistem kekeluargaan, keganasan terhadap wanita, isteri yang ditinggalkan tanpa nafkah, dan lain-lain isu wanita ini yang melibatkan dan memberi kesan kepada semua kaum. Selain daripada itu, jika dilihat daripada sudut undang-undang, Perlembagaan Persekutuan yang menjadi undang-undang tertinggi di Malaysia tidak mempunyai sebarang peruntukan yang melarang wanita dilantik sebagai menteri dan timbalan menteri, malah untuk jawatan Perdana Menteri sekalipun. Perkara 8 (1) dalam Perlembagaan Persekutuan yang memberi kesaksamaan dari segi undang-undang dan Perkara 8 (2) bahawa tiada diskriminasi ke atas seseorang itu atas nama agama, bangsa, keturunan, tempat lahir atau jantina menjamin hak setiap individu dalam negara.

Oleh itu, golongan wanita yang berhasrat untuk menjadi pemimpin perlu menghadapi cabaran hebat mengenai persepsi dan stereotaip daripada golongan atasan, bawahan dan juga sejawatan. Wanita yang diangkat sebagai calon untuk bertanding juga perlu berdepan dengan sikap skeptikal daripada pengundi dan ahli parti politik tersebut. Dalam konteks Malaysia, masih ramai yang melemparkan pandangan negatif dan kurang keyakinan terhadap gaya kepimpinan wanita (Alavi & Mat Basakerus, 2022). Pandangan ini dijangkakan akan berubah sekiranya peranan gender dan norma gender berubah. Peranan gender dan norma gender didapati telah memberi pengaruh kepada pandangan masyarakat terhadap wanita dan kepimpinan. Di luar negara, perwakilan politik dari kalangan pemimpin wanita telah meningkat dengan ketara. Contohnya, di negara-negara seperti Mongolia, Nepal, Timor-Leste, Afghanistan dan Perancis. Terdapat tren peningkatan yang stabil dalam penyertaan politik dan perwakilan wanita di negara maju terutamanya di negara-negara Nordik. Data menunjukkan bahawa peratusan tertinggi wanita di parlimen adalah di negara-negara Nordik iaitu 42.5% diikuti oleh Amerika sebanyak 22.0%, Eropah (termasuk negara-negara Nordik) 40.6%, Eropah (tidak termasuk negara-negara Nordik) pada 19.5%, Asia pada 18.4%, Afrika pada 18.0%, dan negara Pasifik pada 15.2% dan terendah di negara-negara Arab pada 9.4% (Arfana & Neelam, 2017).

Lantaran itu, artikel ini akan menilai persepsi pengundi terhadap kepimpinan wanita dalam politik sebelum Pilihan Raya Negeri 2023 (PRN2023). Kajian mengenai persepsi terhadap kepimpinan wanita dan pencalonan wanita sebagai ADUN perlu dijalankan bagi meninjau kewujudan stereotaip gender dalam lanskap politik di Malaysia.

Sorotan Literatur

Stereotaip gender merujuk kepada satu set tanggapan tentang peranan lelaki dan wanita (Subramaniam & Arumugam, 2013) dan dikaitkan dengan faktor biologi. Stereotaip gender telah menjadi penghalang kepada perkembangan kerjaya wanita berdasarkan kajian-kajian terdahulu (Subramaniam & Arumugam, 2013; Kaushik et al., 2014). Menurut Jonsen et al. (2010), wanita tidak dapat menjawat jawatan pengurusan peringkat tinggi kerana stereotaip gender dan persepsi bahawa wanita tidak sesuai untuk jawatan tersebut berbanding dengan lelaki. Stereotaip ini mewujudkan halangan bagi wanita dan menyebabkan pengasingan jantina (Tremmel & Wahl, 2023).

Wanita juga melaporkan bahawa mereka berasa kurang dihargai berbanding rakan lelaki mereka kerana stereotaip gender dan diskriminasi gender dalam masyarakat (Lai, 2021). Selain itu, masih terdapat halangan di tempat kerja yang terus menghalang perkembangan kerjaya wanita. Kajian melaporkan bahawa pengaruh budaya organisasi yang mendiskriminasi wanita dan stereotaip gender memberi kesan kepada perkembangan kerjaya wanita secara langsung (Subramaniam & Arumugam, 2013). New dan Wong (2023) mendapati bahawa stereotaip gender adalah punca utama diskriminasi jantina di tempat kerja di Malaysia. Wanita dilaporkan mengalami tahap diskriminasi jantina yang lebih tinggi daripada lelaki. Pendidikan keluarga dan budaya didapati mempengaruhi sikap individu di tempat kerja. Justeru, budaya inklusiviti dan kesaksamaan perlu diwujudkan di tempat kerja.

Diskriminasi jantina sentiasa menjadi isu global. Kebanyakan diskriminasi jantina dalam kehidupan sosial datang daripada stereotaip gender dan prejudis yang telah diwarisi untuk masa yang lama (New & Wong, 2023). Prinsip kesaksamaan dan tanpa diskriminasi adalah prinsip asas Piagam Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu, yang telah diterima oleh pemimpin dunia pada tahun 1945. Dalam masyarakat patriarki, diskriminasi jantina adalah halangan kepada pencapaian wanita dalam kedudukan membuat keputusan (Dahal, 2013). Pencapaian wanita adalah ancaman kepada sistem patriarki. Raja (2016) mendedahkan bahawa 65.5 peratus responden dalam kajiannya menghadapi halangan dalam perkembangan kerjaya mereka kesan daripada sistem patriarki. Lelaki dianggap sebagai penyara utama keluarga dan merupakan pemimpin keluarga dan masyarakat, bukan wanita.

Namun begitu, terdapat juga kajian yang menunjukkan dapatan yang berbeza. Antaranya kajian oleh Moorthy et al. (2022) mengenai hubungan antara sistem patriarki, stereotaip gender, faktor budaya organisasi, faktor keluarga, dan faktor individu dengan perkembangan kerjaya wanita di Malaysia. Kajian tersebut menunjukkan bahawa patriarki, faktor budaya organisasi, dan faktor keluarga mempunyai hubungan yang signifikan dengan perkembangan kerjaya wanita manakala stereotaip jantina dan faktor individu tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan perkembangan kerjaya wanita. Stereotaip gender menunjukkan hubungan negatif dan tidak signifikan dengan perkembangan kerjaya wanita. Pekerja wanita tidak menganggap bahawa stereotaip gender wujud di tempat kerja mereka (Moorthy et al., 2022). Oleh itu, ia tidak dianggap sebagai faktor yang akan menjejaskan perkembangan kerjaya wanita. Ini mungkin kerana kesedaran tentang peluang pekerjaan yang sama rata dan dasar anti-diskriminasi yang telah dilaksanakan oleh Kerajaan Malaysia.

Stereotaip feminin, secara umum, mencirikan wanita sebagai penyayang, bertimbang rasa dan sensitif. Powell dan Graves (2003) menyatakan bahawa ciri-ciri feminin adalah seseorang yang penyayang dan pembuat keputusan yang berhati-hati. Stereotaip maskulin, sebaliknya, mencirikan lelaki sebagai keras, tegas, dan tegas, dan kualiti ini selaras dengan kepimpinan, peranan yang dimainkan oleh lelaki secara umum, termasuk dalam kepimpinan politik (Bauer, 2020). Wanita, tidak seperti lelaki, lebih cenderung memulakan kerjaya politik mereka di peringkat daerah (bawah) dahulu sebelum ke peringkat yang lebih tinggi (Bauer, 2020). Akses terhadap maklumat yang boleh dipercayai mengenai perwakilan menghadkan kesimpulan yang boleh dibuat tentang halangan yang dihadapi wanita dalam mencapai kesetaraan politik (Cassese & Holman, 2018; Powell, 1999).

Bauer (2020) mendapati bahawa calon wanita mendapat penerimaan yang paling positif apabila mereka lebih menekankan sifat maskulin daripada sifat feminin. Calon wanita cenderung menghadapi persepsi bias yang sama ketika mengendalikan urusan pekerjaan pada peringkat yang lebih tinggi. Walaupun dalam pilihan raya tempatan yang kurang berisiko, pengundi dilihat tidak menghargai sifat atau ciri feminin dalam calon wanita. Oleh itu, calon wanita mungkin menghadapi halangan untuk menyertai saluran politik jika mereka berkempen menggunakan ciri atau sifat wanita. Halangan-halangan ini mengekalkan kekurangan perwakilan wanita, iaitu bukan sekadar di kerusi daerah, malah di setiap peringkat jawatan yang dipertandingkan. Lebih sedikit wanita yang memegang kerusi di peringkat daerah menyebabkan lebih sedikit wanita bertanding untuk kerusi di peringkat negeri dan peringkat seterusnya. Bauer (2020) menggunakan kaji selidik eksperimen dan kaedah ujian *non partisan* dan *partisan*, selain pemerhatian untuk kajian beliau ini. Beliau melakukan penilaian *implicit feminine stereotyping* yang diadaptasi dari kajian psikologi.

Menurut Saidon et al. (2017), gaya dan kepimpinan lelaki seringkali dijadikan sebagai piawaian dalam kajian-kajian yang berkaitan dengan gender dan kepimpinan. Manakala kajian yang menjadikan kepimpinan wanita sebagai piawaian dalam bidang kepimpinan adalah sangat rendah. Masih terdapat ketaksamaan antara lelaki dan wanita dari segi status atau peranan yang dimainkan sebagai pembuat dasar, calon dalam pilihanraya, kedudukan dalam kepimpinan tertinggi parti, serta peranan sebagai ahli kabinet dalam kerajaan. (Saidon et al., 2017). Walaupun golongan wanita telah melibatkan diri dalam pelbagai bidang kritikal dalam sains dan teknologi, perubatan, perundangan, serta bidang sastera dan sains sosial, namun ramai wanita yang masih jauh ketinggalan dan tidak mendapat peluang yang sama seperti lelaki dalam menjawat jawatan-jawatan yang tinggi dalam bidang-bidang ini. Kekurangan wanita dalam kepimpinan dalam pelbagai bidang dan sektor dalam negara juga adalah sama seperti dalam dunia politik. Kajian lepas mengenai parti politik dan stereotaip

gender dalam kempen pilihanraya telah mendapati bahawa bukan hanya stereotaip masyarakat yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap calon wanita, malah kempen yang berunsur negatif dan yang menggunakan stereotaip gender akan memberikan kesan yang buruk khususnya kepada calon wanita (Cassese & Holman, 2018). Kempen-kempen seperti itu sudah tentu akan mengurangkan lagi peluang bagi wanita dicalonkan untuk bertanding.

Chairawati et al. (2020) telah mengkaji situasi politik dalam kalangan wanita di Aceh telah menemui beberapa halangan terhadap penyertaan politik wanita. Mereka mendapati bahawa pelaksanaan pendidikan politik untuk wanita adalah masih rendah disebabkan oleh beberapa faktor. Antaranya adalah keyakinan diri wanita yang rendah dalam politik, sokongan keluarga, pembiayaan aktiviti politik dan masalah keseimbangan pembahagian masa antara tugas menjaga keluarga dan aktiviti politik. Tambahan pula, dana yang terhad untuk aktiviti politik seperti untuk latihan atau pendidikan, stereotaip masyarakat yang sering menghalang wanita daripada melibatkan diri secara aktif dalam parti, serta dasar-dasar yang tidak menyokong wanita dalam politik juga turut menghalang penglibatan mereka. Ini disokong oleh kajian di Perak oleh Boyman (2019) yang menunjukkan tahap penglibatan belia wanita dalam politik adalah rendah. Sikap mereka terhadap aktiviti politik juga amat pasif. Belia wanita hanya melibatkan diri dalam aktiviti politik secara formal seperti mengundi dalam pilihan raya. Ini rentetan daripada pelbagai cabaran yang perlu dihadapi jika mereka berhasrat untuk menjadi pemimpin politik.

Ringkasnya, kajian-kajian lepas (Bahiru & Mengistu, 2018; Muktar et al., 2022; Siti Marziah et al., 2018) telah menggariskan cabaran seperti ketidaksamaan gender, diskriminasi, stereotaip gender, bias gender dan konflik kerjaya-keluarga sebagai cabaran utama pemimpin wanita di pelbagai sektor. Sebagai contoh, Sharma (2019) melaporkan bahawa pemimpin wanita terhalang dari melibatkan diri dalam politik disebabkan oleh faktor-faktor seperti sistem nilai budaya, jurang swasta-awam, dan dominasi lelaki dalam institusi politik. Manakala halangan sosial adalah kemiskinan dan kurangnya kesedaran wanita tentang hak asasi dan hak politik mereka di samping sistem kasta dan struktur kelas sosial yang telah diterapkan dalam persekitaran sosial mereka.

Cabaran-cabaran ini turut disokong oleh Sophia (2020) yang mengkategorikan cabaran kepada dua faktor iaitu faktor-faktor tarikan (*pull factors*) dan faktor-faktor tolakan (*push factors*). Faktor tarikan adalah halangan yang wujud dalam diri seperti kurang keyakinan diri dan sifat ragu-ragu. Manakala faktor tolakan pula adalah dari perspektif orang sekeliling seperti faktor personaliti wanita yang emosional dan kurang berdaya saing serta jangkaan masyarakat tentang peranan wanita. Secara tidak langsung, faktor-faktor ini menjadi penghalang untuk wanita memajukan diri dalam kepimpinan.

Penglibatan wanita dalam arena politik Malaysia menunjukkan pola yang berbeza-beza, dengan penglibatan wanita dalam pilihan raya yang semakin menunjukkan peningkatan. Dalam Dewan Undangan Negeri (DUN) misalnya, Perlis mencatatkan peningkatan ketara dengan nisbah 17.39% calon wanita pada 2023, berbanding 8.62% pada tahun sebelumnya. Begitu juga Pulau Pinang menunjukkan peningkatan sebanyak 10.94% pada tahun 2022 dan Sabah sebanyak 9.61% pada tahun 2020 (Asri & Muhamad, 2023). Di sebalik peningkatan itu, beberapa negeri yang masih menghadapi penurunan yang ketara, seperti Kelantan dan Terengganu yang masih berada pada tahap rendah dengan hanya 7.09% calon wanita.

Kajian ini akan memberi fokus kepada persepsi pengundi terhadap pencalonan dan kepimpinan wanita sebelum Pilihan Raya Negeri 2023 (PRN2023). Persepsi pengundi ini akan memberi gambaran tentang kewujudan stereotaip gender, diskriminasi gender atau prejudis terhadap pemimpin wanita. Sebagaimana negara mensasarkan 30% wanita sebagai pembuat keputusan, analisis persepsi ini penting untuk memberi input kepada pihak kerajaan dan parti politik. Analisis ini akan memberi petunjuk sama ada hasrat kerajaan untuk meningkatkan penglibatan wanita dalam politik mendapat sambutan dan penerimaan yang positif atau penolakan daripada rakyat. Dalam pilihan raya yang lepas, seramai 71 orang calon wanita telah bertanding di enam negeri. Kemenangan calon-calon wanita ini tentunya bergantung kepada tahap keyakinan pengundi dan persepsi pengundi terhadap kepimpinan mereka.

Metodologi

1. Rekabentuk Kajian

Kajian telah dijalankan secara kuantitatif melalui teknik soal selidik secara keratan rentas lintang (*cross-sectional*) untuk menilai persepsi pengundi terhadap kepimpinan dan pencalonan wanita dalam pilihan raya. Pautan soal selidik (survey) secara atas talian telah dihantar kepada pengundi-pengundi di negeri-negeri terlibat PRN 2023.

2. Sampel Kajian

Teknik persampelan yang digunakan ialah persampelan purposif. Penyelidik berkongsi pautan soal selidik kepada responden sasaran yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Kriteria pemilihan responden kajian ialah: berumur antara 18-60 tahun, mengundi di negeri-negeri yang terlibat dalam PRN2023, layak mengundi dan warganegara Malaysia. Responden dimaklumkan terlebih dahulu mengenai kriteria dan syarat-syarat untuk terlibat dalam kajian ini. Mereka juga dimaklumkan mengenai objektif kajian dan kerahsian data serta identiti responden. Penyelidik seterusnya mendapatkan persetujuan termaklum (*informed consent*) sebelum responden mengisi borang soal selidik secara atas talian.

Seramai 500 orang responden iaitu pengundi-pengundi di Selangor, Negeri Sembilan, Pulau Pinang, Kedah, Kelantan dan Terengganu telah mengisi soal selidik melalui pautan yang telah dimajukan. Daripada jumlah tersebut, hanya 399 borang soal selidik didapati sah, iaitu responden memenuhi kriteria. Dalam PRN2023, seramai 9.7 juta pengundi layak mengundi dan lebih separuh daripada jumlah tersebut merupakan belia di bawah umur 39 tahun, dengan 661,905 pengundi berumur antara 18-20 tahun, seramai 2.16 juta pengundi (berumur 21-29 tahun) dan 2.16 juta pengundi (berumur 30-39 tahun). Menurut Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel sekurang-kurangnya 384 orang diperlukan untuk populasi >1,000,000. Justeru, sampel sebanyak 399 adalah cukup bagi mewakili populasi yang dikaji.

3. Instrumen Kajian dan Proses Pengumpulan Data

Borang soal selidik ini telah dibahagikan kepada 4 bahagian:

Bahagian 1: Profil demografi responden (5 item)

Bahagian 2: Ciri-ciri pemimpin lelaki dan wanita (20 item)

Bahagian 3: Kriteria pemimpin politik (10 item)

Bahagian 4: Persepsi terhadap kepemimpinan dan pencalonan wanita (9 item)

Artikel ini akan mengulas dapatan deskriptif bagi bahagian 4 dalam soal selidik yang telah dijalankan. Semua skala dibangunkan sendiri oleh pasukan penyelidik berdasarkan kajian-kajian yang lepas dan telah diuji kesahan kandungan oleh tiga (3) orang pakar dalam bidang politik. Kajian rintis telah dijalankan bagi menguji kesahan dan kebolehpercayaan alat ujian. Seramai 40 orang responden daripada Selangor telah terlibat dalam kajian rintis ini. Kesahan kandungan telah diuji melalui analisis faktor. Skala juga didapati mencapai nilai kebolehpercayaan yang baik dan kuat berdasarkan nilai cronbach alfa. Nilai kebolehpercayaan ditunjukkan dalam jadual di bawah:

Jadual 1. Nilai kebolehpercayaan skala

Skala	Bil item	Nilai kebolehpercayaan alfa
Skala 1: Ciri-ciri pemimpin lelaki dan wanita	20	0.97
Skala 2: Kriteria pemimpin politik	10	0.70
Skala 3: Persepsi terhadap kepemimpinan dan pencalonan wanita	9	0.78

4. Analisis Kajian

Respon yang dicapai dalam 'Google Form' telah dipindahkan ke perisian SPSS untuk dianalisa. Analisis deskriptif dan inferensi telah dijalankan untuk menjawab persoalan kajian. Kertas kerja ini hanya memberi

fokus kepada dapatan deskriptif (kekerapan dan peratusan) mengenai persepsi pengundi terhadap kepimpinan dan pencalonan wanita dalam pilihan raya.

Dapatan dan Perbincangan

1. Latar Belakang Demografi Responden

Jumlah keseluruhan responden yang terlibat dalam kajian ini ialah 399 orang, setelah disaring soal selidik yang telah dikutip. Seramai 68.2% responden kajian ini adalah wanita dan diikuti 31.8% oleh lelaki. Manakala dari segi umur, 43.9% berumur 18-29 tahun, diikuti dengan 24.8% berumur 40-49 tahun. Sejumlah 20.8% pula berumur antara 30-39 tahun dan selebihnya berumur sekurang-kurangnya 50 tahun. Daripada segi bangsa, 94.7% responden yang terlibat adalah berbangsa Melayu, diikuti oleh lain-lain bangsa. Responden terdiri daripada pekerja awam, sebanyak 40.9%, pekerja swasta, sebanyak 11.3%, usahawan, sebanyak 7%, pelajar politeknik/kolej/universiti, sebanyak 35.3% dan pesara/tidak bekerja, sebanyak 12.5%.

2. Dapatan Deskriptif: Persepsi terhadap Kepimpinan dan Pencalonan Wanita (Stereotaip Gender)

Hasil kajian menunjukkan bahawa persepsi terhadap kepimpinan wanita adalah semakin baik dan positif. Perkembangan ini tentunya merupakan indikator yang baik kepada politik tanah air bagi mencapai sasaran 30% wanita sebagai pembuat dasar seperti yang disasarkan dalam Dasar Wanita Negara 2009.

Hampir 90% responden sepakat menyuarakan bahawa penyertaan wanita dalam politik boleh ditingkatkan lagi jika adanya sokongan semua pihak. Ini merupakan petunjuk positif kepada kerajaan untuk terus melatih belia wanita yang boleh diangkat sebagai pelapis bagi kepimpinan akan datang. Majoriti pengundi berpandangan bahawa wanita juga boleh menjadi ahli politik yang berketrampilan sekiranya dilatih (89.7%) (Rujuk jadual 2). Ini menggambarkan keyakinan pengundi terhadap potensi wanita sebagai pemimpin. Ia menolak dakwaan yang mengatakan bahawa wanita cenderung untuk bersikap emosional sekiranya dilantik sebagai pemimpin.

Stereotaip gender berkenaan keupayaan wanita untuk memimpin perlu terus dikikis kerana kepimpinan tidak bergantung kepada gender tetapi lebih dipengaruhi oleh kompetensi, personaliti, kelayakan dan pengalaman. Tidak dinafikan, terdapat segelintir masyarakat Malaysia yang masih ragu-ragu dan berpegang kepada budaya patriaki. Pandangan pengundi mengenai kepimpinan ini dirungkai dan diteroka lebih mendalam melalui pernyataan-pernyataan yang lain. Antaranya pandangan bahawa jawatan dalam politik hanya sesuai untuk lelaki sahaja. Ternyata, sejumlah besar responden iaitu 85% tidak bersetuju dengan pandangan yang berat sebelah ini. Sejumlah besar responden juga iaitu 73.4% bersetuju bahawa wanita boleh juga menjadi pemimpin yang cekap dan tentunya berwibawa sepertimana lelaki. Wanita juga dilihat mampu memikul amanah besar dan memberikan komitmen sekiranya dilantik sebagai ADUN.

Kepimpinan wanita ternyata telah mula mendapat sambutan dan keyakinan daripada kebanyakan pengundi, tidak kira wanita ataupun lelaki. Pemimpin-pemimpin wanita hebat dalam arena politik tanah air mungkin telah mengubah persepsi mereka terhadap wanita. Sejumlah 63.7% responden setuju bahawa lebih ramai wanita perlu dicalonkan sebagai ADUN. Seramai 57.9% responden lagi berpandangan bahawa wanita patut dan perlu diberikan lebih banyak jawatan dalam politik. Ini termasuklah jawatan Ahli Dewan Undangan Negeri (ADUN) dan Ahli Dewan Negara. Setakat ini hanya seramai sembilan orang iaitu bersamaan 12.8% sahaja wanita di parlimen daripada jumlah 65 orang ahli keseluruhan.

Tahap penglibatan wanita dalam politik adalah satu indikator yang penting dalam peningkatan taraf hidup dan pencapaian kemajuan bagi sesebuah negara (Ernst et al., 2024). Matlamat Pembangunan Mampan (SDG) hanya boleh dicapai jika adanya agenda kesaksamaan gender dan pemerksaan wanita dalam negara. Peningkatan tahap pendidikan wanita dalam negara sepatutnya harus seiring dengan peningkatan bilangan pemimpin wanita sebagai pembuat dasar. Peningkatan penyertaan politik wanita menuntut strategi seperti sistem kuota pilihan raya dan peratusan minimum calon wanita untuk memastikan peningkatan bilangan perwakilan wanita (Ernst et al., 2024).

Justeru, peluang yang lebih tinggi harus diberikan kepada wanita untuk terlibat dalam politik dan memegang jawatan-jawatan penting negara; sebagai ADUN, Ahli Parlimen, barisan kabinet dan sebagainya.

Ia bermula dengan bilangan pencalonan wanita dalam Pilihan Raya Negeri (PRN) dan Pilihan Raya Umum (PRU). Dalam PRU 14 yang lepas, hanya seramai 239 orang wanita bersamaan 10.24% dicalonkan untuk kerusi parlimen dan kerusi DUN. Daripada jumlah itu, hanya 10.48 % orang wanita dicalonkan bagi kerusi parlimen dan 10.15% dicalonkan di peringkat DUN. Jumlah ini ternyata masih jauh daripada sasaran yang telah ditetapkan iaitu 30% bilangan wanita daripada jumlah keseluruhan.

Lantaran itu, pandangan skeptikal masyarakat mengenai kepemimpinan wanita harus dikikis. Wanita ternyata telah terbukti menjadi pemimpin yang berkarisma dan efektif di dalam organisasi-organisasi yang besar. Malah kajian lepas menunjukkan bahawa golongan wanita cenderung untuk mengamalkan gaya kepemimpinan demokratik dan transformatif daripada golongan lelaki (Lestari et al., 2022; Talib & Yusoff, 2023). Wanita juga didapati mempunyai kemahiran penyelesaian masalah yang baik, mampu membuat keputusan dengan cekap, dan berfikir secara analitikal. Mereka mempunyai kemahiran komunikasi, kemahiran interpersonal dan kemahiran sosial yang hebat (Junaidah & Pratiwi, 2023). Sifat keibuan yang ada pada wanita juga tentunya akan melahirkan pemimpin wanita yang lebih prihatin, lebih empati, mesra rakyat, mudah didekati, boleh mendengar dan bersifat altruistik (Djasmoredjo, 2017). Wanita juga didapati lebih bersifat terbuka, fleksibel dan mudah beradaptasi (Zuhriyah & Arifin, 2022).

Dapatan ini telah memberi petunjuk bahawa kempen-kempen kesaksamaan gender, kepekaan gender dan kesamarataan hak yang telah dijalankan oleh pihak kerajaan dan NGO telah berkesan dan sampai kepada masyarakat Malaysia daripada pelbagai lapisan. Kempen-kempen yang aktif di media sosial dan media massa ini telah memberi kesedaran akan hak semua termasuk wanita sebagai warga negara yang layak menentukan masa depan negara. Wanita juga mula diiktiraf sebagai pemimpin dalam pelbagai peringkat (Saidon et al., 2017). Kewujudan pemimpin wanita yang berjaya dalam pelbagai bidang mungkin turut menyumbang kepada perubahan pandangan dan persepsi ini.

Sebagaimana Syed Shikh (2022) menegaskan bahawa sistem patriarki sebenarnya telah menjejaskan dan menafikan potensi wanita sebagai pemimpin dalam politik Malaysia. Ia diperkukuhkan lagi melalui amalan budaya parti politik. Pada PRU14, bilangan calon wanita masih lagi sangat minimum dan wanita masih dianggap lebih sesuai sebagai pengundi parti. Walau bagaimanapun, terdapat usaha yang telah dijalankan oleh pelbagai pihak, terutamanya sayap wanita parti politik, masyarakat, media, dan agensi kerajaan, yang telah mencabar sistem ini dan telah menyuarakan kepentingan wanita sebagai pemimpin negara. Ini diharapkan telah mengubah persepsi mengenai kepemimpinan wanita.

Jadual 2. Dapatan deskriptif

Item	Setuju (%)	Tidak setuju (%)
1. Penyertaan wanita dalam politik boleh ditingkatkan lagi jika adanya sokongan daripada semua pihak.	90.0	10
2. Wanita boleh menjadi ahli politik yang berketrampilan sekiranya dilatih.	89.7	10.3
3. Jawatan dalam politik hanya sesuai untuk lelaki sahaja (RC).	15.0	85
4. Wanita tidak mampu memikul amanah besar sebagai seorang ADUN (RC).	21.1	78.9
5. Wanita tidak dapat memberi komitmen yang tinggi sekiranya dilantik sebagai ADUN (RC).	26.3	73.7
6. Wanita boleh menjadi pemimpin yang cekap sepertimana lelaki.	73.4	26.6
7. Wanita terhalang daripada menyertai politik kerana anggapan-anggapan negatif masyarakat.	64.4	35.6
8. Lebih ramai wanita perlu dicalonkan sebagai ahli dewan undangan negeri (ADUN).	63.7	36.3
9. Wanita harus diberikan lebih banyak jawatan dalam politik.	57.9	42.1

Sebagai rumusan, dapatan deskriptif daripada kajian ini membuktikan bahawa pengundi-pengundi yang terdiri daripada generasi muda dan tua daripada pelbagai peringkat umur di Malaysia telah semakin terbuka dan menerima kepemimpinan wanita dalam politik. Sebahagian besar daripada pengundi tidak lagi menolak kepemimpinan wanita dengan bersedia untuk menerima calon wanita sebagai ADUN mereka. Perubahan ini mungkin dipengaruhi oleh perubahan peranan gender dalam masyarakat, peningkatan bilangan wanita di organisasi besar, kebangkitan wanita dalam dunia pendidikan, perniagaan dan perindustrian serta kesedaran mengenai kesaksamaan gender dalam masyarakat. Pengundi sedar bahawa potensi kepemimpinan

bukan dibezakan oleh jantina, tetapi dedikasi, kewibawaan, ilmu, personaliti, pengalaman, latar belakang, kelayakan dan sebagainya. Oleh itu, dapatan ini menyangkal wujudnya stereotaip gender terhadap pemimpin wanita, khususnya dalam politik.

Kesimpulan

Hasil kajian telah memberi gambaran yang jelas mengenai persepsi pengundi terhadap kepimpinan wanita di enam negeri yang terlibat dalam PRN2023. Pengundi mempunyai sikap yang lebih positif dan terbuka untuk menerima pemimpin wanita. Mereka sudah boleh menerima kepimpinan wanita di peringkat negeri mahupun negara. Justeru, akademi kepimpinan untuk melatih pemimpin-pemimpin wanita harus digerakkan dengan lebih aktif lagi di semua peringkat, khususnya DUN dan parlimen, daerah dan negeri. Latihan yang relevan harus disediakan untuk bakal pemimpin wanita daripada setiap parti politik. Antara bentuk latihan yang penting dan kritikal ialah kemahiran mengurus pasukan, komunikasi berkesan, teknik penyelesaian masalah, kemahiran membuat keputusan dan gaya kepimpinan. Latihan berterusan dan sokongan diperlukan daripada semua peringkat supaya matlamat untuk meningkatkan peratusan wanita sebagai pembuat dasar dapat dicapai.

Matlamat SDG 5 iaitu mencapai kesaksamaan jantina akan dapat dicapai jika adanya program kepimpinan yang berterusan daripada pihak kerajaan. Peluang yang lebih banyak perlu diberikan kepada wanita untuk menerajui kepimpinan dalam politik di semua peringkat. Antara penunjuk aras kesaksamaan gender ialah peratusan atau kadar penyertaan wanita dalam pengurusan di peringkat kebangsaan dan tempatan. Kajian akan datang boleh mengenal pasti halangan atau cabaran bagi wanita untuk menempatkan diri di peringkat pengurusan tertinggi

Penghargaan: Kertas kerja ini ditulis berdasarkan dapatan kajian Geran Kecil Penyelidikan (GKP) yang dibiayai oleh Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan (FSSK), UKM. Kod geran ialah SK-2023-019. Setinggi-tinggi penghargaan kepada FSSK, CRIM dan UKM atas sokongan kepada projek kajian ini.

Konflik Kepentingan: Kajian ini tidak mempunyai konflik kepentingan.

Kenyataan Persetujuan Termaklum: Kajian ini telah mendapat persetujuan termaklum daripada semua responden.

Rujukan

- Ab Rahman, B., Salad, N. A., & Mapjabil, J. (2016). Ciri dan pengaruh stereotaip feminin terhadap pengurusan dalam kalangan penjawat awam (The features and implication of feminine stereotypes in public service management). *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 12(14), 10-18.
- Arfana, T. & Neelam, R. (2017). Women and Politics: A Global Perspective. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 7(11), 53-56.
- Asri, A. A., & Muhamad, R. (2023). The Role of Female Opposition Representatives in the 13th Parliament. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 19(3), 204-215. <https://doi.org/10.17576/geo-2023-1903-14>
- Bahiru, B., Mengistu, A. B. (2018). The Challenges of Women Leaders of Business Organizations in Addis Ababa, Ethiopia, in Balancing Work-Family Responsibilities. *Journal of International Women's Studies*, 19(2), 140-158. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol19/iss2/9>
- Bauer, N. M. (2020). Running Local: Gender Stereotyping and Female Candidates in Local Elections. *Urban Affairs Review*, 56(1), 96-123. <https://doi.org/10.1177/1078087418770807>
- Boyman, S.N. (2019). Kecenderungan politik dalam kalangan belia wanita di Perak. *E-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities*, 16(7), 1-15.
- Cassese, E. C., & Holman, M. R. (2018). Party and gender stereotypes in campaign attacks. *Political Behavior*, 40, 785-807. <https://www.jstor.org/stable/48694147>
- Chairawati, F. (2020). Model Pemerkasaan Politik Perempuan di Wilayah Konflik Aceh. *Advances in Humanities and Contemporary Studies*, 1(1), 35-46. <https://doi.org/10.30880/ahcs.2020.01.01.003>

- Dahal, S. (2013). Power, empowerment and community radio: Media by and for women in Nepal. *Women's Studies International Forum*, 40, 44-55. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.05.003>
- Djasmoredjo, B. D. (2004). Persepsi Karyawan Laki-laki terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki? *Journal of Widya Management and Accounting*, 4(3), 316-333.
- Ernst, K. P., Pagot, R., & Prá, J. R. (2024). Sustainable development goal 5: Women's political participation in South America, *World Development Sustainability*, 4, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.wds.2024.100138>
- Junaidah, M. & Pratiwi, T. (2023). The role of women leaders in developing the organizational culture of madrasah. Conference paper in International Conference on Multidisciplinary Science, KNE Life Sciences, 273–282. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i16.14048>
- Jonsen, K., Maznevski, M. L., & Schneider, S. C. (2010). Gender differences in leadership: Believing is seeing: implications for managing diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(6), 549-572. <https://doi.org/10.1108/02610151011067504>
- Kaushik, N., Sharma, A., & Kaushik, V. K. (2014). Equality in the workplace: A study of gender issues in Indian organisations. *Journal of Management Development*, 33(2), 90-106.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lai, C. W. (2021). The prevalence and causes of gender discrimination in the workplace in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science Research*, 11(1), 12-23. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i5/16791>
- Lestari, Y., Prastyawan, A., & Isbandono, P. (2022). Women Leadership Based on Local Wisdom. Proceedings of the International Joint Conference on Arts and Humanities 2021 (IJCAH 2021).
- Moorthy, K., Salleh, N. M. Z. N., Ting, L. C., & Ling, L. P. (2022). Gender Inequality Affecting Women's Career Progression in Malaysia. *Journal of International Women's Studies*, 23(1), 310-332. <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol23/iss1/32>
- Muktar, S. A., Desta, B. F., Damte, H. D., Heyi, W. K., & Gurmamo, E. M. (2022). Exploring the opportunities and challenges of female health leaders in three regional states of Ethiopia: A phenomenological study. *BMC Public Health*, 22, 1-10. doi: 10.1186/s12889-022-13871-w.
- New, K. H., & Wong, J. X. (2023). Breaking Barriers: An Examination of Gender Inequality and Discrimination in Malaysia's Workplace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 1113 – 1127. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i5/16791>
- Powell G. N., & Graves L.M. (2003). *Women and men in management* (3rd ed.). Sage Publication.
- Powell, G. N. (1999). Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects. In G. N. Powell (Eds.), *Handbook of gender and work* (pp. 325–345). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n17>
- Raja, B. I. (2016). Social factors and women's career advancement to senior management position in Pakistan. *Asia Pacific Journal of Contemporary Education and Communication Technology*, 2(1), 134-145.
- Rashila Ramli & Saliha Hassan. (2010). Wanita dan pembangunan politik di Malaysia: Alaf baru, politik baru. Dlm. *Himpunan Makalah Wanita dan Pembangunan di Malaysia: Satu Kesenambungan Menyusuli Perubahan Selama Empat Dekad*. Kuala Lumpur: MPH Group Printing.
- Ismail, R. (2003). Penyertaan wanita dalam politik: Satu kajian kes sikap lelaki Islam di Terengganu. Laporan Teknikal. Universiti Malaysia Terengganu, Terengganu.
- Baharun, S. (2019, Mac 8). Kedudukan Wanita Belum Capai 30 peratus. Sinar Harian.
- Saidon, N. R., Daud, S., & Samsudin, M. (2017). Faktor kepemimpinan dan gender dalam penglibatan politik wanita di Malaysia (1980-2013). *Akademika*, 87(3), 61-73. <http://ejournal.ukm.my/akademika/issue/view/949>
- Saidon, N.R., Daud, S., & Samsudin, M. (2017). Penglibatan politik: Pemerkasaan kepemimpinan wanita di Malaysia (1980-2013). *E-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities*, 14(1), 137-150.

- Sophia, Z. (2020). *Overcoming Barriers to Women's Leadership and Unlocking the Power of Diversity*. Center for Creative Leadership, Singapore.
- Siti Marziah, Z., Sarnon, N., Omar, F. I., Mohd Hoesni, S., & Shafurdin, N. S. (2018). Hubungan antara Konflik Peranan, Sokongan Sosial dan Kesejahteraan Emosi Wanita dwi-Peranan di Lembah Klang. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 5(2), 77-88.
- Subramaniam, I. D. & Arumugam, T. (2013). What is preventing Malaysian women managers' career progression? *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 286-296. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n1p86>
- Syed Shikh, S. S. (2022). Patriarki, Politik Malaysia dan Pilihan Raya Umum. *Journal of the Malaysian Parliament*, 2, 149-176. DOI: <https://doi.org/10.54313/journalmp.v2i.65>
- Talib, A., & Yusoff, N.H. (2023). Gender dan ruang pekerjaan: Persepsi pegawai rendah polis terhadap kepimpinan pegawai kanan polis wanita. *e-Bangi Journal of Social Sciences and Humanities*, 20(4), 292-300.
- Tremmel, M. & Wahl, I. (2023). Gender stereotypes in leadership: Analyzing the content and evaluation of stereotypes about typical male and female leaders. *Frontiers Psychology*, 14, 1034258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1034258>.
- Zuhriyah, A., & Arifin, Z. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Bu Nyai dalam Pengambilan Keputusan dan Motivasi Pemimpin di Pesantren Al-Quran. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 11(3), 263-276. <https://doi.org/10.33367/ji.v11i3.2057>