

## **Cabaran Aspek Kepimpinan Belia Wanita Berasaskan Peranan Kerja Sosial Komuniti**

*Challenges of Women Youth Leadership Based on Community Social Work Roles*

**Khadijah Alavi & Nurul Syahira Mat Basakerus**

Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia, Fakulti Sains Sosial & Kemanusiaan,  
Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor, MALAYSIA  
Email: khadijah@ukm.edu.my

**Published:** 22 March 2022

**To cite this article (APA):** Alavi, K., & Mat Basakerus, N. S. (2022). Challenges of Women Youth Leadership Based on Community Social Work Roles. *Perspektif Jurnal Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 14(1), 18-28. <https://doi.org/10.37134/perspektif.vol14.1.2.2022>

**To link to this article:** <https://doi.org/10.37134/perspektif.vol14.1.2.2022>

### **Abstrak**

Kajian ini meneroka cabaran kepimpinan belia wanita dalam membina kerjaya pada usia muda berasaskan peranan pekerja sosial komuniti. Reka bentuk kajian ini menggunakan kaedah kualitatif melalui pendekatan fenomenologi. Seramai 5 orang responden telah dipilih berdasarkan persampelan bertujuan dan telah ditemu bual secara mendalam. Protokol kajian yang digunakan dalam kajian ini berbentuk garis panduan soalan separa berstruktur yang dibina berpandukan sorotan literatur. Informan telah ditemu bual secara bersemuka dan semua data yang direkodkan telah ditranskrip secara tematik. Hasil kajian mendapati bahawa cabaran utama dalam kalangan belia di bawah program organisasi kepimpinan ialah ketahanan diri dari aspek emosi dan fizikal. Selain itu, kerja sosial komuniti adalah aspek penting dalam proses pemerkasanaan dan penglibatan belia wanita dalam aktiviti kesejahteraan masyarakat. Kajian ini mencadangkan Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) perlu memperkenalkan satu sayap memfokuskan latihan pemerkasanaan kepimpinan dalam kalangan belia wanita yang profesional supaya Malaysia boleh mencapai 30 peratus pemimpin tertinggi dalam organisasi, komuniti dan politik pada masa akan datang.

**Kata Kunci:** Wanita, belia, kepimpinan, cabaran dan kerja sosial

### **Abstract**

This study explores the challenges of women's youth leadership in careers building at a young age based on the role of community social workers. The design of this study uses qualitative approach of a case study. A total of 5 informants were selected from the purposeful sampling method and were conducted using in-depth interviews. The research protocol used in this study is in the form of semi-structured question guidelines with regards to the literature reviews. Informants were interviewed face-to-face and recorded data were transcribed for thematic data analysis. The results of the study found that the main challenge among youth in the leadership program is that self-resilience from the emotional and physical aspects. Apart from that, community social work is an important aspect in the process of empowerment and involvement of women youth in the community welfare activities. This study suggests that the Ministry of Women, Family and Community should introduce a way on focusing the leadership empowerment training among young professional women so that Malaysia can reach the top 30 percent of leaders in the organization, community and politics in the future.

**Keyword:** women, youth, leadership, challenges and social work

## **Pengenalan**

Kerja sosial komuniti merupakan satu profesion yang mempunyai perkaitan dengan pemerksaan kumpulan sasar bagi meningkatkan kefungsiian sosial komuniti dan masyarakat setempat. Tugas kepimpinan perlu dijalankan dengan sistematik dan memerlukan kompetensi demi mensejahterakan kualiti hidup masyarakat. Isu kepimpinan dalam kalangan belia wanita kurang mendapat penerimaan dalam masyarakat kita. Hal ini kerana ada yang mengatakan bahawa profil golongan wanita seperti lemah, tidak berkemahiran atau kurang pendidikan menjadi sebab mereka tidak layak untuk memegang jawatan. Hal ini jelas dibuktikan menurut kajian lepas bahawa latar belakang pendidikan golongan wanita yang kurang memuaskan menjadi punca mereka sukar untuk diterima dalam bidang kepimpinan (Nazli Hulwany, 2001). Menurut Hollander (1978), kepimpinan adalah satu proses pengaruh-mempengaruhi di antara pemimpin dengan pengikut. Walaupun pemimpin mempunyai kuasa tetapi kekuatan pengaruh lebih bergantung pada pujukan bukan paksaan. Proses kepimpinan selalunya melibatkan pertalian pengaruh yang bersifat dua arah dan tujuan utama adalah untuk mencapai matlamat bersama. Jadi, kepimpinan bukan hanya tanggungjawab namun memerlukan usaha kerjasama daripada para pengikut. Kepimpinan juga didefinisikan sebagai melibatkan kedua-dua keupayaan atau kekuatan untuk meyakinkan orang lain bagi bekerja keras ke arah sesuatu matlamat dan kemahiran atau kebolehan untuk membantu mereka mencapainya (Fulmer, 1983).

Menurut Sabariah (2019), Pertubuhan Wanita Ikram Malaysia melihat status wanita diletakkan pada kedudukan yang tidak setimpal khususnya dalam bidang sosial, ekonomi mahupun politik. Ini membuktikan bahawa masih ramai masyarakat yang kurang menerima bahawa golongan wanita mampu untuk menjadi seorang pemimpin negara yang berkualiti. Pertubuhan itu juga menyifatkan bahawa Malaysia belum mencapai sasaran 30 peratus keterlibatan wanita sebagai pembuat keputusan dalam pelbagai peringkat. Agama Islam sudah lama mengangkat dan memuliakan wanita namun kedudukan golongan tersebut dalam kehidupan seharian masih berada pada tahap yang rendah.

Salah satu faktor yang menyebabkan perkara ini berlaku adalah disebabkan kurangnya minat dan tahap pendidikan yang rendah. Tidak ramai golongan wanita terutama belia sanggup untuk mendepani cabaran sebagai seorang pemimpin pada masa hadapan kelak berikutan pelbagai persepsi negatif yang dilemparkan kepada mereka (Msila, 2013). Tambahan pula, ada yang mengatakan bahawa seseorang yang mempunyai pendidikan yang tinggi sahaja mampu untuk memimpin negara. Sekiranya seseorang tidak mempunyai pendidikan tinggi, pastinya mereka tidak mempunyai pengetahuan yang luas mengenai bidang kepimpinan. Maka hal ini serba sedikit mempengaruhi tahap minat golongan belia wanita untuk menceburi bidang ini. Cabaran bagi wanita ialah kekurangan pendidikan, latihan dan pengalaman dalam kepimpinan. Organisasi juga perlu menyedari bahawa cabaran bagi wanita juga terdiri dari diskriminasi, stereotaip dan prasangka buruk terhadap kepimpinan wanita sukar untuk berubah (Elmuti et al., 2009).

Seterusnya, kurangnya sokongan daripada keluarga dan persekitaran. Berdasarkan kajian lepas, faktor-faktor yang mempengaruhi minat untuk membina kerjaya ialah faktor external (luaran) seperti faktor keluarga (Syahida & Mohd Hazwan, 2018). Ini kerana adakalanya keluarga tidak begitu menggalakkan anak-anak mereka untuk menceburi bidang kepimpinan kerana merasakan bidang ini merupakan tugas yang sangat berat dan mampu mencemarkan nama baik keluarga sekiranya berlaku sebarang masalah. Oleh yang demikian, hal ini telah menyebabkan golongan belia wanita hilang keyakinan, berputus asa dan tidak tahu cara untuk mengurus situasi tersebut.

Golongan belia di negara Barat terutama wanita sangat berani menyuarakan pendapat dan mampu berfikir secara matang walaupun usia mereka masih muda. Sebagai contoh, seorang belia di Sweden yang baru berusia 16 tahun telah menggemparkan dunia dengan keberanian dan kegigihan beliau dalam menegakkan isu persekitaran di negaranya dan masyarakat sangat menyokong dengan perkara yang dilakukan. Hal ini juga telah membuka mata masyarakat supaya menjadi lebih berani. Contoh seterusnya dapat kita lihat dari seorang pemilik nama Megan Markle. Beliau berasal dari Los Angeles, Carlifornia. Beliau kini merupakan isteri kepada Putera Harry. Ketika berusia 12 tahun,

beliau sudah berani menulis sepucuk surat kepada seorang Presiden mengenai sebuah kempen televisyen (Gibbs, 2017). Sekiranya golongan belia kita masih berada di takuk yang lama, sudah pasti negara tidak mampu membangun setanding dengan negara yang lain. Perkara ini menjadi sangat serius sekiranya tidak dapat diatasi pada peringkat awal. Jurang perbezaan yang sangat ketara ini juga mampu merosakkan imej negara. Golongan belia wanita di negara kita harus segera bangkit demi membentuk pembangunan negara yang lebih baik.

Kepimpinan wanita dalam Islam mempunyai batasan tertentu berbanding dengan negara barat. Keterlibatan wanita dalam politik juga memerlukan batasan tertentu iaitu peranan wanita tidak boleh mengganggu keutamaan tanggungjawab terhadap suami dan anak-anak (Muhammad Rahimi & Bahiyah, 2017). Pergerakan dan perjuangan kepimpinan wanita seharusnya lebih memfokuskan kepada suami dan anak-anak dalam rumah tangga; mendidik diri agar cekal, sabar dan berani untuk menghadapi segala cabaran dan rintangan dalam membangunkan sesebuah keluarga yang utuh dan produktif untuk negara dan bangsa. Lebihan tenaga dan masa yang ada pada wanita berkharisma dapat membantu memperkasa wanita dalam lingkungan kejranaan mereka untuk menerajui komuniti dan masyarakat sebagai agen pemangkin pembangunan wanita secara holistik. Perjuangan dan pembangunan kepimpinan wanita sepanjang zaman bermula daripada akar umbi bermula di peringkat lingkungan sosial dan sosialisasi dalam keluarga positif serta dinamik. Matlamat kepimpinan wanita tidak terjerat oleh arus modenisasi dan globalisasi yang sedang mencengkam kehidupan berkeluarga dalam era milenium ini.

Sebaliknya, dalam proses pembelajaran kerja sosial, pensyarah perlu menyediakan bahan pengajaran dan memotivasikan pelajar untuk pembelajaran sendiri (*self-reliance*) dalam memahami isu sosial setempat. Pelajar perlu didedahkan kepada peranan kepimpinan dan penciptaan peluang pelajar untuk mengenal pasti perubahan sosial. Menggalakkan pelajar kerja sosial memainkan peranan aktif dalam advokasi dan keadilan sosial merupakan inisiatif yang perlu diberi penekanan penting dalam proses pembelajaran kerja sosial bagi pelajar terlibat aktif dalam mengembangkan komitmen mempengaruhi perubahan sosial. Ketika pelajar (generasi muda) meminati politik dan advokasi masalah sosial dalam persekitaran mereka, maka mereka telah terlibat dalam satu proses tindakan mencari makna hidup yang sangat bernilai kepada kepimpinan masyarakat dan negara (Frederico et al., 2018).

## **Kajian Sorotan Literatur**

Berdasarkan kajian lepas, Fairtlough (2016) serta Rank dan Hutchison (2000) menyokong kesimpulan bahawa pekerja sosial lebih suka transformasi kepimpinan. Definisi transformasi kepimpinan ialah dorongan rangsangan intelektual seorang pekerja sosial menggunakan kemahiran kerja sosial dalam kepimpinan organisasi atau komuniti. Kepimpinan pekerja sosial mempunyai paradigma keadilan sosial sehingga dapat memperkasakan komuniti setempat. Gaya kepimpinan transformasi secara simulasi intelektual ini juga akan mengawal dan memastikan proses pembelajaran sebagai pemimpin dilalui bersama tanpa menimbulkan sebarang kritikan daripada pihak lain dan dapat melahirkan pemimpin yang bertindak sebagai mentor dan melatih kecekapan dalam melaksanakan tugas (Azriati, 2016). Tambah beliau lagi, kepimpinan transformasi mempunyai empat dimensi iaitu pengaruh individu, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu.

Pendidikan juga merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan mutu dan kualiti kepimpinan sebagai seorang individu. Pelbagai pendidikan perlu dipelajari oleh golongan belia wanita untuk berhadapan dengan masyarakat. Pengetahuan dan pendidikan yang diperolehi mestilah dipraktikkan supaya dapat meningkatkan tahap keberkesanan individu dalam memimpin. Bagi memastikan tahap keberkesanan dalam memimpin, golongan belia wanita juga mesti mempunyai cara yang tersendiri untuk menarik perhatian masyarakat supaya mencapai hasrat dan kehendak rakyat. Pengetahuan dan pendidikan yang tinggi dapat melahirkan seorang pemimpin yang berjaya dan berintergriti (Davidson & Burke, 1994).

Menurut Syahida dan Mohd Hazwan (2018), untuk membina kerjaya ia dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, dorongan ibu bapa, adik beradik, dan saudara-mara. Sekiranya seseorang itu mempunyai latar belakang keluarga yang menceburi bidang kepimpinan, ia sebenarnya menjadi salah satu sebab yang kuat untuk golongan belia khususnya mengikuti jejak langkah tersebut.

Minat juga memainkan peranan penting dalam pemilihan sesuatu kerjaya seseorang individu (Syahida & Mohd Hazwan, 2018). Tanpa minat yang mendalam terhadap sesuatu perkara, ia akan mengurangkan kualiti kerja dan menimbulkan masalah pada masa depan. Oleh itu, minat perlulah dipupuk dan disemai dengan pelbagai cara seperti bimbingan, keluarga dan rakan-rakan. Bagi mendapatkan hasil kerja yang sempurna dan berkualiti, minat adalah perkara asas yang perlu ditekankan. Minat terhadap kerjaya yang dipilih adalah satu anugerah yang baik kerana akan selari dengan tugas yang akan kita lakukan. Rasa suka terhadap sesuatu bidang tertentu akan membuatkan seseorang lebih bersemangat untuk meningkatkan kualiti dan belajar lebih mendalam mengenai perkara tersebut. Maka, secara tidak langsung minat dapat memotivasikan seseorang individu untuk mencapai sesuatu (Yusof, 2013). Kebolehan dalam memimpin ini akan mendatangkan perubahan kepada generasi masa hadapan agar mereka juga mempunyai keinginan untuk menjadi seorang pemimpin yang berjaya. Hal ini juga sebenarnya dapat menerapkan nilai-nilai positif dan dapat memberi kesan kepada persekitaran. Oleh itu, golongan belia wanita yang mempunyai minat dalam bidang kepimpinan perlulah lebih yakin, bersikap terbuka, ikhlas dan menerima segala tugas yang diberikan demi meningkatkan kefungisian individu lain dan negara.

Kurangnya kajian mengenai faktor dan cabaran kepimpinan belia wanita daripada perspektif peranan kerja sosial di Malaysia turut menjadi faktor permasalahan dalam kajian ini. Isu kepimpinan golongan belia wanita ini seharusnya perlu banyak diberikan perhatian dan penekanan dengan lebih serius memandangkan ini menjadi isu hangat dan imej kepada negara. Oleh hal yang demikian, isu kepimpinan wanita khususnya dalam kalangan belia perlu ditambah baik demi menjamin masa depan negara. Tujuan utama artikel ini ialah meneroka profil golongan belia cabaran yang dihadapi oleh golongan belia wanita berkepimpinan.

## **Metod kajian**

Pendekatan fenomenologi telah digunakan dalam kajian ini untuk meneroka pengalaman kehidupan seharian seseorang individu. Fenomenologi adalah satu pendekatan untuk meneroka pengalaman kehidupan seharian orang yang digunakan apabila kajian menyentuh konsep pengalaman hidup atau fenomena yang dialami oleh satu atau lebih individu. Seorang pengkaji fenomenologi menyiasat fenomena subjektif (Creswell, 2009). Menurut Zohrabi (2013), penyelidikan kualitatif adalah satu bentuk tindakan sosial yang menekankan cara orang menafsirkan dan memahami pengalaman mereka untuk memahami realiti sosial individu. Pendekatan ini juga membantu pengkaji mendapatkan maklumat secara terperinci berkaitan pengalaman cabaran kepimpinan belia wanita dan perkaitan dengan peranan pekerja sosial dalam memperkasa komuniti. Oleh itu, kajian fenomenologi merupakan pendekatan yang sangat relevan untuk digunakan bagi menerangkan intipati pengalaman berhadapan fenomena dalam kajian ini.

Pemilihan lokasi kajian ialah sekitar Selangor bagi mendapatkan informan yang telah menceburi dunia kepimpinan dalam pelbagai bidang dan mempunyai reputasi tinggi. Pemilihan sampel kajian secara berstruktur dilakukan dengan menemu bual 5 orang informan melalui teknik persampelan bertujuan. Kriteria informan adalah bergantung kepada individu yang banyak memberi informasi dan huraian tentang pengalaman mereka berpandukan kepada sesuatu isu atau fenomena. Belia didefinisikan sebagai individu yang berumur 15 tahun hingga 30 tahun yang menceburi bidang kepimpinan, dan dalam kajian ini hanya memfokuskan belia wanita sahaja. Kaedah pengumpulan data yang utama adalah temu bual individu. Pengkaji mengkaji individu yang berhadapan dengan pengalaman serupa tentang sesuatu peristiwa atau fenomena.

Pengkaji mendokumenkan langkah demi langkah prosedur sebanyak mungkin serta merangka perincian protokol kajian dalam pangkalan data. Analisis kajian yang digunakan dalam kajian ini

ialah analisis secara tematik. Analisis tematik adalah satu proses untuk mengenal pasti pola atau tema dalam data kualitatif. Pengkaji juga perlu menyemak tema-tema utama pendekatan dan pecahan kategori bagi tujuan penambahbaikan dan permurnian kajian. Bukan itu sahaja, pengkaji juga memetik sebahagian frasa, ayat dan perenggan dalam setiap transkrip temu bual yang dijalankan serta mengaitkannya mengikut kategori. Frasa yang dipetik adalah hasil daripada temu bual yang telah dijalankan oleh pengkaji bersama informan dengan tujuan untuk mengukuhkan tema-tema yang telah dipilih dan memberikan pembuktian terhadap hasil kajian yang diperolehi. Akhir sekali, data yang diperolehi hasil analisis ini akan ditunjukkan dalam bentuk rajah dan jadual bagi memudahkan data diinterpretasikan.

## Dapatan Kajian

### Profil Informan

Informan mempunyai latar belakang yang berbeza dan berlainan antara satu sama lain. Antara perbezaan informan adalah dari segi umur, tempoh menceburi bidang kepimpinan, hobi dan cita-cita. Walau bagaimanapun, jantina dan bangsa kesemua informan adalah sama iaitu perempuan dan berbangsa Melayu. Begitu juga dengan latar belakang agama informan iaitu kesemua informan beragama Islam. Seterusnya, umur informan pula masing-masing sekitar 25 tahun hingga 34 tahun. Manakala, dari segi tempoh menceburi bidang kepimpinan ialah dalam anggaran 4 hingga 12 tahun. Hobi informan pula kebanyakannya ialah suka membaca, menyertai aktiviti kesukarelawanan dan memasak. Seterusnya, cita-cita informan pula kebanyakannya ialah menjadi seorang CEO dan seorang yang berpengaruh dalam masyarakat. Oleh itu, secara keseluruhannya latar belakang demografi informan atau profil demografi informan dapat dilihat dalam jadual 1.

**Jadual 1:** Profil Demografi Informan

Informan	Umur	Tempoh Menceburi Bidang Kepimpinan	Hobi	Cita-Cita
R1	33	12 Tahun	Sertai Aktiviti Kesukarelawanan	CEO
R2	32	6 tahun	Memasak	Ketua/CEO
R3	25	4 tahun	Membaca	Wanita Berpengaruh
R4	29	8 tahun	Sertai Aktiviti Kesukarelawanan	CEO organisasi korporat
R5	27	4 tahun	Membaca	Peneraju Organisasi Sendiri

Jadual 1 menunjukkan tidak terdapat sebarang perbezaan dari segi jantina, bangsa dan agama. Seterusnya, dari segi umur, informan R1 dan R2 adalah dalam lingkungan umur yang sama iaitu 32 dan 33 tahun dan R3, R4 dan R5 adalah dalam lingkungan umur 25 hingga 29 tahun. Dari segi tempoh menceburi bidang kepimpinan pula ialah hanya seorang informan iaitu R1 sahaja yang mempunyai pengalaman yang lama dalam bidang kepimpinan iaitu selama 12 tahun. Manakala bagi informan R2, R3, R4 dan R5 adalah dalam lingkungan yang hampir sama iaitu dari 4 hingga 8 tahun pengalaman. Dari segi hobi, informan R1 dan R4 memiliki hobi yang sama iaitu suka menyertai aktiviti kesukarelawanan, R3 dan R5 juga memiliki hobi yang sama iaitu suka membaca. Manakala hanya seorang informan sahaja iaitu R2 yang mempunyai hobi suka memasak. Akhir sekali, dari segi cita-cita pula, kesemua informan memiliki cita-cita yang hampir sama iaitu berkait rapat dengan bidang kepimpinan yang mereka telah ceburi sekarang.

## Cabaran Kepimpinan Golongan Belia Wanita

Kajian ini memfokuskan kepada cabaran kepimpinan dalam kalangan belia wanita di sekitar negeri Selangor dan Johor. Berdasarkan hasil temu bual berstruktur secara bertulis yang dijalankan ke atas informan mendapati bahawa terdapat pelbagai cabaran yang telah mereka hadapi untuk menceburi bidang kepimpinan. Antara cabaran yang dihadapi oleh belia wanita dalam pembentukan kepimpinan ialah cabaran dari segi emosi, keraguan dalam kepimpinan wanita dan kurang pemeraksanaan terhadap golongan wanita lain. Berdasarkan temu bual mendalam yang telah dijalankan ke atas informan, maka pengkaji akan menjawab persoalan dan objektif kajian dalam kajian ini. Pengkaji akan membahagikan kepada 3 cabaran yang telah digariskan oleh informan dan menganalisis maklumat tersebut.

### Cabaran Emosi dalam kepimpinan belia

Cabaran kepimpinan yang utama iaitu cabaran dari segi emosi. Berdasarkan hasil kajian mendapati bahawa emosi menjadi antara cabaran utama dalam pembentukan kepimpinan bagi seorang wanita terutama golongan belia. Hal ini kerana golongan wanita terutama belia adakalanya mudah mengalah dan tidak kental dalam menghadapi masalah. Oleh itu, mereka menjadi cepat mengalah dan hilang keyakinan diri. Pengkaji mendapati bahawa kelima-lima informan bersetuju bahawa cabaran dalam kepimpinan salah satunya adalah dari segi emosi wanita itu sendiri.

Menurut informan R1 dan R2, cabaran kepimpinan dari segi emosi adalah masalah utama mereka pada permulaan menceburi bidang kepimpinan. Sering merasa rendah diri dan ingin mengalah adalah yang sering dirasakan oleh mereka.

*“Ya, emosi memang masalah utama akak masa tu. Akak selalu fikir akak boleh ke Berjaya macam mak akak, macam adik-beradik akak. Benda ni buat akak tertekan jugak lah masa tu. Akak muda lagi kan time tu, takda pengalaman so biasalah macam-macam fikirnya. Semua fikir yang buruk je.”*

(Informan R1)

*“Pernah tau masa mula-mula masuk bidang ni akak alami kemurungan sebab ramai sangat orang kampung yang macam cakap pasal akak. Diorang takpercaya dekat akak. Akak tertekan jugak lah sampai nak give up pun ada. Tapi nasib baik adik-beradik akak sentiasa ada untuk support akak.”*

(Informan R2)

Menurut informan P3, beliau merasakan bahawa emosinya sedikit bergoncang masa di permulaan penglibatannya dalam bidang ini kerana sering diperlekeh oleh orang yang berada disekelilingnya. Hal ini kerana dia masih muda dan belum mempunyai pengalaman yang banyak.

*“Saya mula masuk bidang ni, memang ramai yang push saya tau sebab saya muda lagi kan. Konon macam saya ni tak layak lah, macam budak-budak lagi. Takda pengalaman lah apalah. Saya pernah give up dan pernah rasa menyesal masuk bidang ni tapi disebabkan dapat banyak support, saya gahalkan balik diri saya ni.”*

Berdasarkan maklumat yang diberikan oleh informan, pengkaji mendapati sekiranya cabaran emosi itu tidak berlaku dalam diri mereka, ia tidak akan mendatangkan semangat baru dan kemungkinan mereka tidak berjaya seperti sekarang. Setiap pekerjaan pastinya mempunyai cabaran dan halangannya yang tersendiri. Cabaran ini seharusnya boleh diatasi sebaiknya dengan cara menenangkan diri mereka apabila mendepani satu situasi dan pada masa yang sama mereka perlu mengawal diri mereka supaya mereka tidak bertindak atau membuat keputusan yang tidak rasional. Membuat keputusan atau memberi arahan ketika sedang beremosi mampu membuat keputusan itu menjadi tidak rasional dan menimbulkan masalah. Menurut Ainon dan Abdullah (2011), kepimpinan berkait rapat dengan emosi-emosi positif yang dikongsi antara pemimpin dan golongan yang dipimpin. Selain itu, bukti telah menunjukkan pemimpin yang berjaya adalah mereka yang

mempunyai ciri yang disebut oleh McClelland (1987) sebagai kawalan diri. Kawalan diri merujuk kepada keupayaan seseorang itu mengawal tingkah lakunya. Sebagai contoh, seseorang individu itu berupaya mengawal emosinya apabila sedang berhadapan dengan orang yang telah mencetuskan kemarahan terhadap dirinya. Emosi dan pemikiran seseorang memberikan kesan terhadap tindakan yang akan dilakukan oleh mereka. Emosi yang stabil dapat membuatkan pemimpin terutama golongan belia wanita itu berfikiran positif dan terbuka dan mereka akan bertindak positif seiring dengan pemikiran mereka.

### **Cabaran Keraguan Kepimpinan Wanita**

Selain cabaran dari segi emosi, terdapat juga cabaran keraguan terhadap kepimpinan wanita. Adakalanya golongan wanita kurang diberi perhatian dan galakan untuk menceburi bidang kepimpinan kerana diragui cara mereka memimpin serta kebolehan mereka dalam memimpin. Pengkaji mendapati bahawa kesemua informan bersetuju bahawa cabaran utama yang dihadapi oleh mereka adalah dari segi keraguan kepimpinan wanita. Hal ini kerana, ada segelintir golongan lelaki masih memperlakukan kepimpinan mereka sama ada di dalam waktu atau di luar waktu mereka bekerja.

Menurut informan R3, rakan-rakan lelakinya pernah mengejek dan memerli kerana menceburi bidang ini dan pernah dikatakan kepadanya bahawa wanita ini lemah dan tidak mampu untuk memimpin.

*“Kawan-kawan lelaki saya pernah je perli, ejek saya masa mula-mula saya masuk bidang ni. Dari zaman universiti lagi. Masa zaman universiti tu saya ambik kuliah yang majoriti dipelopori oleh golongan lelaki. Dari situ pun saya selalu je kena bahan. Haih geram betul saya tengok diorang tu. padahal saya sendiri tak pernah kacau diorang pun.”*

Menurut informan R5 pula, beliau bekerja dengan ramai golongan belia lain. Beliau pernah ditolak untuk seorang belia lain semasa menjalankan sebuah program sukarelawan kerana tidak disukai berada di situ serta tidak layak untuk mengendalikan program terbabit.

*“Masa tahun 2016, saya pernah join satu program sukarelawan tau, ade sorang budak ni lelaki ni tolak saya. Tapi saya rasa dia lebih kurang sebaya je dengan saya. Dia tolak saya masa saya cuba nak angkat satu kotak tu, dia ade tanya yang saya ke ketua untuk program tu. Lepastu saya jawablah ya kan, then dia marah pulak. Dia cakap perempuan patutnya buat kerja lain jelah. Kerja macam ni bagi je kat orang lelaki. Ni kerja berat, perempuan tu lembik. Saya terus tarik muka, geram jugak lah.”*

Annisa Fitriani (2015) menyatakan bahawa peranan wanita dalam kehidupan masyarakat dalam pembangunan bukan hanya tertumpu sebagai proses pembangunan tetapi sebagai asas yang berstruktur dalam pembangunan sosial. Oleh hal yang demikian, kemunculan belia wanita dalam struktur kepimpinan mula dihargai dan disamakan sejajar dengan pergerakan, pembebasan dan pergerakan kesetaraan gender yang pada dasarnya memperjuangkan hak asasi wanita dalam pelbagai aspek kehidupan. Manakala Zaharah dan Abu Daud (2005) mendapati daripada 25 buah persatuan yang telah dianalisis, hanya sebuah persatuan sahaja yang memilih seorang wanita sebagai Presiden persatuan terbabit. Golongan wanita banyak memegang jawatan sebagai pembantu sahaja. Walaupun majoriti ahli bagi persatuan tersebut adalah golongan wanita, namun mereka lebih cenderung untuk memilih golongan lelaki sebagai pemimpin persatuan. Golongan wanita yang menghadapi cabaran hebat mengalami persepsi dan skeptikal daripada golongan atasan, bawahan dan juga sejawatan dengan mereka. Bagi menangani isu ini, golongan wanita seharusnya tidak patah semangat sebaliknya perlu terus berusaha untuk memberikan perkhidmatan yang berkualiti. Pada awal keterlibatan dalam kepimpinan, pandangan negatif dan kurang keyakinan terhadap gaya kepimpinan belia wanita merupakan perkara biasa. Cabaran ini dapat diatasi oleh pemimpin belia wanita dengan membuktikan keupayaan daripada segala sudut untuk berhadapan dengan masalah dan halangan kurang keyakinan

orang lain terhadap mereka. Di Malaysia, kepimpinan belia wanita menghadapi kesukaran berbanding negara barat kerana provokasi terhadap pengawalan emosi, pengambilan keputusan dan pelaksanaan program di peringkat akar umbi (Nor Rafidah et al., 2017). Tambahan pula, Siti Noranizahhafizah (2019) mendapati tahap penglibatan belia wanita dalam politik adalah rendah dan sikap mereka terhadap aktiviti politik amatlah pasif. Hal ini kerana belia wanita hanya melibatkan diri dalam aktiviti politik secara formal seperti mengundi dalam pilihan raya.

Nur Fakhira dan Mohammad Mujaheed (2018) menyatakan bahawa golongan wanita mempunyai cabaran dalam membuat keputusan dalam peranan mereka sebagai seorang presiden atau pemimpin. Walaupun ada golongan wanita yang memimpin bagi sesebuah organisasi bagi wanita sahaja, namun mereka masih mempunyai cabaran dalam menentukan keputusan yang terbaik bagi organisasi mereka. Dalam kajian ini juga menjelaskan bahawa pengalaman dalam mendepani cabaran untuk membuat keputusan adakalanya tidak disertai oleh presiden organisasi tersebut.

### **Cabaran Kurang Pemerksaan antara Golongan Wanita**

Cabaran lain yang pernah dihadapi oleh informan juga adalah kurangnya pemerksaan terhadap wanita lain. Hal ini kebiasaannya berlaku semasa mereka belum menjadi seorang ketua pemimpin. Golongan atasan terutama wanita tidak memandang golongan wanita lain yang berada dibawahnya. Adakalanya pendapat golongan bawahan mereka juga tidak dipedulikan dan hanya membuat keputusan sendiri. Perkara ini menjadi masalah yang sangat besar buat wanita terutama golongan belia untuk menjadi seorang pemimpin. Tiga daripada lima orang informan iaitu R1, R2 dan R4 bersetuju bahawa cabaran wanita dalam menceburi bidang kepimpinan ialah kerana kurangnya pemerksaan terhadap wanita lain.

Menurut informan R1, beliau menyatakan bahawa sebelum dia menjadi ketua bagi sebuah badan korporat, ketuanya pada ketika itu adakalanya tidak mempedulikan para pengikutnya. Walhal tanpa golongan pengikut, kita tidak mampu untuk berada di atas.

*“Akak pernah rasa juga benda ni. Masa mula-mula masuk dulu lah. Walaupun ramai je orang yang kenal mak akak, tapi itu bukan satu kelebihan untuk akak tak rasa pengalaman macam ni tau. Sebelum akak jadi yang sekarang ni, akak pernah juga jadi orang bawahan, masa tu akak ada Nampak lah yang kadangkala bila wanita ni dah naik jadi ketua, diorang takfikir pun orang bawahan ni. Terus lupa macamtu je. Padahal dengan adanya orang bawahan ni lah, kita boleh menjadi seorang ketua. Orang bawahan lah yang banyak menyokong kita. Kalau diorang takda, kita tetap ada kat takuk lama jugak.”*

Menurut informan R2, beliau pernah mengalami situasi iaitu ketuanya sama sekali tidak membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pengikut dan masyarakat yang memerlukan khidmat mereka.

*“Masyarakat yang buat aduan untuk kami turun padang dan memberi sedikit bantuan kepada beberapa keluarga yang kurang berkemampuan. Masa tu akak kena buat kertas kerja tapi bila akak mintak ketua akak tak approve, dia buat sambal lewa je. Maybe sebab dia ada hal lain. Tapi pada akak, boleh je kalau dia sama-sama bantu kami ni untuk selesaikan isu tu.”*

Berdasarkan kenyataan yang diberikan oleh informan, pengkaji mendapati bahawa kurangnya pemerksaan terhadap golongan wanita lain memberi impak kepada struktur kepimpinan untuk generasi seterusnya. Sekiranya kita lupa atau membiarkan sahaja golongan bawahan kita, sebenarnya sedikit sebanyak boleh menggugat kedudukan kita. Kita memerlukan pengikut untuk menyokong kita namun sekiranya itu telah tiada, hal ini boleh meninggalkan kesan yang negatif kepada diri kita dan organisasi yang telah ditubuhkan selama ini. Kerja Sosial merupakan satu profesion yang bertujuan untuk membuat perubahan sosial kepada masyarakat secara umumnya dan perkembangan seseorang individu. Kerja sosial adalah satu aktiviti profesional yang membantu individu, kelompok dan



masyarakat untuk meningkatkan dan memperbaiki kapasiti mereka bagi memenuhi keperluan sosial dan mewujudkan satu keadaan yang kondusif bagi mencapai tujuan. Golongan belia wanita perlu menyiapkan diri kerana mereka mungkin menjadi bakal pemimpin suatu hari nanti. Golongan belia sedia ada sekarang perlu lebih peka dan berdaya saing untuk memajukan diri, keluarga dan negara. Aspek kesediaan dari segi ketahanan emosi dan fizikal juga sangat penting (Fischbach et al., 2013).

Robbins (2001) serta Grenbeg dan Barron (1995) membahagikan teori kepimpinan ini kepada 3 peringkat iaitu teori sifat, teori tingkahlaku dan teori kontingensi. Teori sifat merupakan andaian bahawa pemimpin perlulah mempunyai sifat sahsiah, sosial, fizikal dan intelektual yang berbeza dengan seseorang yang bukan pemimpin. Kebolehan seseorang untuk memimpin ini juga kadangkala adalah kebolehan semulajadi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan. Oleh hal yang demikian, teori ini menekankan pada sifat kualiti yang dimiliki bagi melayakkan seseorang menjadi seorang pemimpin iaitu bercita-cita tinggi dan bertenaga, kemahuan untuk memimpin, kejujuran dan integriti, keyakinan diri yang tinggi, tahap kecerdasan yang tinggi serta berpegetahuan yang luas dalam tugas yang dilakukan. Walaupun seseorang individu itu mempunyai 6 sifat terbabit, ia masih belum menjamin untuk menjadi seorang pemimpin yang hebat. Robbins (2001) menjelaskan bahawa terdapat 4 sebab utama perkara tersebut belum menjamin seseorang menjadi pemimpin berkaliber iaitu adakalanya pemimpin tidak memperdulikan keperluan ahli dibawahnya, gagal untuk menjelaskan kepentingan pelbagai sifat secara relatif, tidak mampu untuk memisahkan antara sebab dan penyebab serta membelakangkan faktor kesemasaan. Seterusnya adalah teori tingkahlaku kepimpinan. Teori ini menegaskan mengenai gelagat khusus tingkah laku tertentu yang boleh membezakan pemimpin dengan seseorang yang bukan pemimpin. Kajian mengenai tingkah laku kepimpinan mengharapkan penemuan tentang penentu perilaku pemimpin yang berkesan. Hal ini kerana seseorang yang ingin menjadi pemimpin sememangnya boleh dilatih supaya menjadi lebih berkualiti.

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) dicadangkan untuk melaksanakan program-program yang melibatkan antarabangsa sejak usia muda bagi meningkatkan tahap kemahiran belia wanita di Malaysia. Program lawatan sambil belajar ke institusi kepimpinan seperti Parlimen juga boleh dilaksanakan supaya berpeluang untuk merasai pengalaman dan melihat sendiri dunia sebenar bidang kepimpinan ini. Minat terhadap kerjaya yang dipilih adalah satu anugerah yang baik kerana akan selari dengan tugas yang akan kita lakukan. Rasa suka terhadap sesuatu bidang tertentu akan membuatkan seseorang lebih bersemangat untuk meningkatkan kualiti dan belajar lebih mendalam mengenai perkara tersebut. Maka, secara tidak langsung minat dapat memotivasikan seseorang individu untuk mencapai sesuatu (Yusof, 2013). Perkembangan peranan pekerja sosial komuniti penting dalam pemerkasaan belia wanita yang terlibat dalam program kepimpinan.

## **Kesimpulan**

Hasil kajian yang dilaksanakan ini adalah untuk memastikan golongan belia wanita betul-betul bersedia untuk menghadapi permasalahan yang mungkin berlaku pada masa depan. Antara cabaran yang telah dihadapi oleh informan ialah isu emosi yang seringkali dikaitkan dengan wanita belia khususnya. Hal ini sedikit sebanyak memberi tekanan kepada informan. Keraguan dalam kepimpinan juga sedikit sebanyak memberikan kesan negatif kepada informan kerana mereka menjadi takut untuk membuat keputusan dan seringkali dikatakan oleh golongan lelaki yang tidak percaya terhadap kepimpinan golongan wanita. Walau bagaimanapun, golongan wanita sendiri juga adalalanya membawa cabaran kepada wanita lain seperti kurangnya pemerkasaan terhadap mereka. Hal ini diakui sendiri oleh informan semasa mereka mula-mula menceburi bidang ini. Golongan atasan mereka kurang memperkasakan golongan wanita yang berada di bawah dan hanya bersikap mementingkan diri sendiri. Sekiranya perkara seperti ini dibiarkan ia boleh membawa kesan buruk kepada kepimpinan wanita pada masa hadapan.

Persediaan golongan belia wanita perlu agar isu-isu kepimpinan dipandang dengan lebih serius dan dikaji dengan lebih banyak supaya dapat menangani masalah seperti kurang penerimaan

dan ketidak keyakinan terhadap diri sendiri. Maka dengan itu, implikasi kajian ini dibahagikan kepada tiga aspek utama iaitu implikasi secara teoritikal, praktikal dan dasar. Kesemua ini dapat menambah pengetahuan baharu dalam mewujudkan kaedah terbaik untuk menangani masalah dalam kepimpinan, membantu perkembangan pengetahuan hala tuju serta membantu golongan belia wanita menimba ilmu dan pengalaman untuk menjadi seorang pemimpin yang sebenar.

Golongan belia wanita yang telah bergelar seorang pemimpin berjaya dalam bidang yang diceburi pula perlulah bersama-sama untuk memberikan dan mewujudkan perkhidmatan yang dapat membantu golongan muda masa kini yang mahu menceburkan diri dalam bidang kepimpinan masyarakat. Hal ini sedikit sebanyak dapat memperkasa mereka untuk lebih yakin dan bersemangat. Sebagai contoh, seseorang individu itu tidak mendapat sokongan daripada ahli keluarganya. Oleh itu, pihak sekolah atau pihak IPT, boleh menyediakan sokongan kepada individu yang terlibat khususnya dalam kalangan pelajar supaya mereka berminat dalam bidang kepimpinan. Oleh itu, peranan ahli akademik, pihak berkepentingan, pegawai pembangunan masyarakat mahupun para pemimpin perlu dipertingkatkan untuk menyelesaikan masalah dan isu yang timbul dalam bidang kepimpinan terhadap golongan belia wanita masa kini.

## Rujukan

- Abdullah Hassan & Ainon Mohd. (2003). *Teori & Teknik kepimpinan: Panduan aplikasi di tempat kerja*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Ainon Mohd & Abdullah Hassan. (2011). *Gaya kepimpinan di tempat kerja*. PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Annisa Fitriani (2015). Gaya kepimpinan perempuan. *Jurnal TAPIs*, 11(2), 1-24.
- Azriati Abu Bakar. (2016). Pengaruh gaya kepimpinan transformasi terhadap kepuasan bekerja dalam kalangan pekerja di Lembah Klang, Selangor. Pembentangan kertas kerja di *Persidangan Sains Sosial dan Kemanusiaan*, KUIM, Selangor. <https://www.researchgate.net/publication/307359140>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Davidson, M.J. & Burke, R.J. (eds) (1994). *Women in Management: Current Research Issues*. London: Paul Chapman Publishing.
- Elmuti, D., Jia, H., & Davis, H. (2009). Challenges women face in leadership positions and organizational effectiveness: An investigation. *Journal of Leadership Education*, 8(2), 167-187.
- Fairtlough, A. (2016). *Professional leadership for social work practitioners and educators*. Routledge.
- Fischbach, A., Lichtenthaler, P., & Horstmann, N. (2015). Leadership and gender stereotyping of emotions: Think manager-think male? *Journal of Personnel Psychology*, 14(3), 153-162.
- Frederico M., Long M., & Young, J. (2018). Educating social workers for leadership in a highly differentiated society. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 3(4), 61-72.
- Fulmer, R. (1983). *The new management*. Macmillan: The university of Michigan.
- Gibbs, A. (2017, Dec 1). "How Meghan Markle became an advocate for women's rights at the age of 11". Make it. <https://www.cnn.com/2017/12/01/meghan-markle-on-being-an-advocate-for-women-at-a-young-age.html>
- Grenbeg, J. & Barron, R. (1995). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work*. Prentice Hall.
- Hollander, E. (1978). *Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships*. New York: Free Press.
- McClelland, D. C. (1987) *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Msila, V. (2013). Obstacles and opportunities in women school leadership: A literature study. *International Journal of Educational Sciences*, 5(4), 463-470.

- Muhammad Rahimi Hasan & Bahiyah Abdul Hamid. (2017). Pembangunan kepimpinan wanita. Membina ilmu watan bagi kepimpinan wanita menerusi kehidupan Tun Fatimah Hashim. *Kajian Malaysia*, 35(1):91-116. DOI: 10.21315/km2017.35.1.5.
- Nazli Hulwany Abdullah. (2001). *Kajian terhadap minat kerjaya di kalangan pelajar di Sekolah Menengah Teknik Pengkalan Chepa*. Tesis prasiswazah Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Nor Rafidah Saidon, Sity Daud & Mohd Samsudin. (2017). Penglibatan politik: Pemeraksanaan kepimpinan wanita di Malaysia (1980-2013). *e-Bangi*, 12(1), 137-150.
- Nur Fakhira & Mohammad Mujahed. (2018). Ciri-ciri faktor cabaran kepimpinan wanita di Universiti Putera Malaysia. Tun Fatimah Hashim, Women Lead Conference 2018 (TFHWLC, 2018), 12th November 2018, Palm Garden Hotel, Putrajaya. Women's Leadership in the 4th Industrial Revolution. E-Proceeding page 1-14. <https://www.researchgate.net/publication/344851209>
- Rank, M.G., & Hutchison, W.S. (2000). An analysis of leadership within the social work profession. *Journal of Social Work Education*, 36(3), 487-502.
- Robbins, S.P. (2001) *Organizational Behavior*. 9th Edition, Prentice-Hall, Inc., New York.
- Sabariah Baharun. (2019, Mac 8). Wanita Ikram, Kedudukan Wanita Belum Capai 30peratus. *Sinar Harian*. <https://www.sinarharian.com.my/article/16951/BERITA/Nasion.al/Kedudukan-wanita-belum-capai-30-pe-ratus>
- Siti Noranizahhafizah Boyman. (2019). Kecenderungan politik dalam kalangan belia wanita di Perak. *e-Bangi*, 16(7), 1-15.
- Syahida Sidek. & Mohd Hazwan Mohd Puad. (2018). *Eksplorasi minat dan faktor dalam pemilihan kerjaya pertanian dalam kalangan belia*. Dalam Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam (MEDC 2018), 7-8 Nov. 2018, Universiti Sultan Zainal Abidin.
- Yusof, Y. 2013. *Faktor Pemilihan Kerjaya Kejuruteraan dalam Kalangan Pelajar Wanita Pelbagai Jenis Personaliti di Politeknik Negeri Kedah*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Zaharah Hassan & Abu Daud Silong. (2005). Gender & kepimpinan dalam kalangan pelajar wanita di universiti awam. *Jurnal Pengajian Awam*, 9, 73-85.
- Zohrabi, M. (2013). Mixed method research: Instruments, validity, reliability and reporting findings. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(2), 254–262.