



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**MENEROKA ISU DAN CABARAN PEMIMPIN WANITA DALAM
ORGANISASI AWAM**

Fathin Khadijah Bt Bujang

**Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2019**

Grade: A-

Please tick (✓)

Final Year Project Report

Masters

PhD

DECLARATION OF ORIGINAL WORK

This declaration is made on the 28 day of June 2019.

Student's Declaration:

I FATHIN KHADIJAH BT BUJANG, 55954, FACULTY SCIENCE COGNITIVE AND HUMAN DEVELOPMENT hereby declare that the work entitled, Meneroka Isu dan Cabaran Kepimpinan Wanita dalam Organisasi Awam is my original work. I have not copied from any other students' work or from any other sources except where due reference or acknowledgement is made explicitly in the text, nor has any part been written for me by another person.

28 June 2019



Fathin Khadijah bt Bujang (55954)

Supervisor's Declaration:

I, ASSOC. PROF. DR ABDUL HALIM BIN BUSARI, hereby certifies that the work entitled, Meneroka Isu dan Cabaran Kepimpinan Wanita dalam Organisasi Awam was prepared by the above named student, and was submitted to the "FACULTY" as a * partial/full fulfillment for the conferment of BACHELOR OF SCIENCE WITH HONOURS (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT), and the aforementioned work, to the best of my knowledge, is the said student's work

Received for examination by:



Date: _____

(ASSOC. PROF. DR ABDUL HALIM BIN BUSARI)

I declare this Project/Thesis is classified as (Please tick (√)):

- CONFIDENTIAL** (Contains confidential information under the Official Secret Act 1972)*
 RESTRICTED (Contains restricted information as specified by the organization where research was done)*
 OPEN ACCESS

Validation of Project/Thesis

I therefore duly affirmed with free consent and willingness declared that this said Project/Thesis shall be placed officially in the Centre for Academic Information Services with the abide interest and rights as follows:

- This Project/Thesis is the sole legal property of Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies for the purpose of academic and research only and not for other purpose.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to digitise the content to for the Local Content Database.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies of the Project/Thesis for academic exchange between Higher Learning Institute.
- No dispute or any claim shall arise from the student itself neither third party on this Project/Thesis once it becomes sole property of UNIMAS.
- This Project/Thesis or any material, data and information related to it shall not be distributed, published or disclosed to any party by the student except with UNIMAS permission.

Student's signature _____

[Signature]
(2/02/2015)

Supervisor's signature: _____

[Signature]

Current Address:

Notes: * If the Project/Thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach together as annexure a letter from the organisation with the period and reasons of confidentiality and restriction.

[The instrument was duly prepared by The Centre for Academic Information Services]

**MENEROKA ISU DAN CABARAN PEMIMPIN WANITA DALAM ORGANISASI
AWAM**

FATHIN KHADIJAH BT BUJANG

**Projek ini merupakan
salah satu keperluan kursus untuk mendapat
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
(2019)**

Projek bertajuk 'Meneroka Isu dan Cabaran Kepimpinan Wanita dalam Organisasi Awam' telah disediakan oleh Fathin Khadijah bt Bujang dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Profesor Madya Dr Abdul Halim bin Busari)

Tarikh:

Gred A-

PENGHARGAAN

Syukur kepada Allah s.w.t kerana limpah kurniaNya saya telah berjaya menyiapkan projek tahun akhir ini dengan baik dalam tempoh masa yang telah ditetapkan. Terlebih dahulu saya ucapkan ribuan terima kasih kepada pihak UNIMAS dan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia terutamanya kepada penyelia saya iaitu Proffesor Madya Dr Abdul Halim bin Busari kerana telah memberi tunjuk ajar dan bimbingan sepanjang menjalankan kajian ini. Tanpa bantuan beliau, kajian ini tidak mampu saya siapkan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada organisasi yang saya telah pilih iaitu Pejabat Residen Kuching dan Pejabat Kebajikan Masyarakat Kuching kerana memberi kerjasama sepanjang menjalankan kajian ini dan sudi meluangkan masa bagi sesi temubual untuk menyiapkan kajian ini.

Di samping itu, saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada keluarga saya terutamanya kedua-dua ibu bapa yang telah banyak memberi sokongan penuh kepada saya sepanjang menjalankan kajian ini.

Akhir sekali, saya ucapkan terima kasih rakan -rakan terutamanya rakan seperjuangan Pembangunan Sumber Manusia sesi 2016/2017 yang memberi sokongan moral serta bimbingan kepada saya sepanjang menyiapkan kajian ini.

SENARAI KANDUNGAN

PENGHARGAAN.....	iii
SENARAI KANDUNGAN.....	iv
SENARAI JADUAL.....	vi
SENARAI RAJAH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB 1: PENGENALAN.....	1
1.0 Pengenalan.....	1
1.1 Latar belakang kajian.....	1
1.2 Penyataan masalah.....	3
1.3 Objektif kajian.....	5
1.4 Persoalan kajian.....	5
1.5 Kepentingan kajian.....	6
1.6 Batasan kajian.....	7
1.7 Definisi istilah utama.....	7
1.8 Kesimpulan.....	8
BAB 2: KAJIAN LITERATUR.....	9
2.0 Pengenalan.....	9
2.1 Konsep yang berkaitan.....	9
2.2 Teori yang berkaitan.....	12
2.3 Hasil kajian lepas.....	15
2.4 Kesimpulan.....	16
BAB 3: METODOLOGI KAJIAN.....	17
3.0 Pengenalan.....	17
3.1 Reka bentuk kajian.....	17
3.2 Populasi, Sampel dan Prosedur Sampel.....	18
3.3 Instrumen kajian.....	19
3.4 Etika kajian.....	19
3.5 Kesahan dan kebolehpercayaan.....	20
3.6 Pengumpulan data.....	21
3.7 Analisis data.....	21
3.8 Kesimpulan.....	22

BAB 4: DAPATAN KAJIAN	23
4.0 Pengenalan.....	23
4.1 Demografi informan.....	23
4.2 Dapatan Kajian.....	25
4.3 Kesimpulan.....	41
BAB 5: IMPLIKASI, CADANGAN DAN KESIMPULAN.....	42
5.0 Pengenalan.....	42
5.1 Implikasi kajian.....	43
5.2 Cadangan.....	44
5.3 Kesimpulan	45
RUJUKAN.....	46
LAMPIRAN.....	51

SENARAI JADUAL

Jadual 1: Demografi Informan.....	23
--	-----------

SENARAI RAJAH

RAJAH 1: Tema Isu Pemimpin Wanita.....	25
RAJAH 2: Tema Cabaran Pemimpin Wanita.....	31
RAJAH 3: Tema langkah-langkah mengatasi Isu dan Cabaran Pemimpin Wanita.....	36

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji isu dan cabaran kepimpinan wanita dalam organisasi awam. Kajian ini juga untuk mengenal pasti langkah-langkah yang boleh diambil untuk mengatasi isu dan cabaran kepimpinan wanita dalam organisasi awam. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dan instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah temu bual semi struktur bagi mendapatkan maklumat daripada informan. Seramai empat orang orang informan yang terdiri daripada pekerja wanita yang berkhidmat sebagai Pegawai Tadbir bergred 41 ke atas daripada Pejabat Residen dan Pejabat Kebajikan Masyarakat Kuching telah dipilih untuk mendapatkan maklumat. Data kajian dianalisis dengan menggunakan analisis tematik iaitu semua maklumat dikategorikan mengikut tema. Kajian ini mendapati bahawa terdapat beberapa isu kepimpinan wanita iaitu isu pandangan stereotaip, keseimbangan hidup bekerja dan isu emosi. Manakala terdapat tiga cabaran utama kepimpinan wanita iaitu kerjaya, anggapan dan teknologi. Dapatan terakhir mengenai langkah-langkah pula ialah melaksanakan waktu kerja fleksibel, professional dan komunikasi.

Kata kunci: isu, cabaran, kepimpinan, kepimpinan wanita, pandangan stereotaip, keseimbangan hidup bekerja, emosi,

ABSTRACT

This research is conducted to investigate the issues and challenges in women leadership in public sector. This research also to identify the strategies that can be implement to overcome the issues and challenges in women leadership in public sector. A qualitative research was used in this research and semi-structured interview used as research instrument. A total of four informants which consist of female leaders from Pejabat Residen Kuching and Pejabat Kebajikan Masyarakat Kuching had agreed to give information. The data were analyzed by using thematic analysis whereas the data was categorized using themes. Findings from this study indicate that there are three main issues in women leadership which is stereotypes, work life balance and emotions. The challenges faced by women leadership are career advancement, impression and technology. Lastly, there are three strategies that can be implemented to overcome the issues and challenges which is flexible working hours, being professionalism and communication.

Keywords: issues, challenges, leadership, women leadership, stereotypes, work-life balance, emotions

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Kepimpinan merupakan satu aspek yang penting dalam seseorang individu untuk menjalankan satu tugas khususnya di dalam sesebuah organisasi. Pada abad ke-21 ini, wanita dilihat hanya layak berada pada kedudukan kedua meskipun ramai kalangan mereka yang mempunyai potensi untuk memikul tanggungjawab dan menerajui kepimpinan sehebat lelaki. Kebanyakan masyarakat memandang rendah terhadap kemahiran wanita dalam memimpin sesebuah organisasi. Tujuan kajian ini dilakukan untuk mencari isu dan cabaran dalam kepimpinan wanita apabila mereka menjadi pemimpin dalam organisasi. Kajian ini juga dikaji untuk menerokai dengan lebih mendalam tentang kepimpinan wanita khususnya dalam organisasi awam.

1.1 Latar belakang kajian

Secara umumnya, kajian kepimpinan merupakan kajian yang luas dan popular yang dilakukan oleh pengkaji-pengkaji yang lepas. Kajian lepas mengenai kepimpinan pemimpin wanita dilakukan di dalam negara dan luar negara. Kepimpinan wanita merujuk kepada wanita yang bertanggungjawab untuk menyelaras dan mentadbir serta berupaya mempengaruhi individu lain untuk melakukan tugas (Robbins, 2012). Ramai golongan wanita yang menjadi pengurus dan penolong kanan organisasi pada masa kini. Pada abad ke-21 ini, wanita dilihat hanya layak berada pada kedudukan kedua meskipun ramai kalangan mereka yang mempunyai potensi untuk memikul tanggungjawab dan menerajui kepimpinan sehebat lelaki. Di Malaysia, dalam sektor pekerjaan, penyertaan golongan wanita meningkat kepada 54.3 peratus dan kerajaan memastikan wanita berdaya saing bagi memperoleh

kedudukan sebagai pembuat keputusan (Norhafzan Jaafar, 2017). Kajian kepimpinan boleh terbahagi kepada beberapa fokus seperti gaya kepimpinan, keberkesanan kepimpinan dan hubungan kepimpinan dengan sesuatu pembolehubah.

Terdapat beberapa kajian lepas yang mengkaji isu dan cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita. Isu yang banyak diketengahkan oleh kajian lepas ialah seperti isu diskriminasi terhadap pemimpin wanita, pandangan stereotaip dan perbandingan keberkesanan antara pemimpin wanita dan lelaki. Hal ini menyebabkan golongan wanita kurang menonjol dalam sektor pekerjaan walaupun bergelar graduan cemerlang universiti. Kajian lepas juga kebanyakannya menggunakan kaedah kuantitatif. Justeru itu, kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kualitatif sebagai langkah baru untuk meneroka dengan lebih mendalam tentang isu dan cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam organisasi.

Oleh itu, dengan adanya kajian ini, ia akan lebih jelas tentang isu dan cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam organisasi awam. Hal ini demikian kerana, walaupun wanita yang mentadbir sesebuah organisasi, namun terdapat beberapa isu dan cabaran yang dihadapi oleh mereka.

1.2 Penyataan Masalah

Antara kekurangan kajian ini ialah kajian lepas banyak menggunakan kaedah kuantitatif berkenaan kepimpinan (Elmuti, Jia, & Davis, 2009; Singh. & Prasad, 2014). Kajian lepas hanya fokus kepada beberapa pembolehubah seperti cabaran pemimpin wanita dalam kepimpinan dan keberkesanan dalam organisasi, pandangan stereotaip wanita dan keberkesanan dalam organisasi dan faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan gaya kepimpinan wanita.

Selain itu, kajian lepas banyak dilakukan di luar negara. Kajian lepas yang dilakukan di luar negara hanya fokus kepada konteks dan budaya dalam negara masing-masing seperti kajian yang dilakukan di United States (Eagle & Carli, 2003), di India (Singh. & Prasad, 2014), di Saudi Arabia (Lama Al-Kayed, 2015) dan terdapat banyak lagi kajian lepas yang dilakukan di luar negara. Kajian yang dilakukan pengkaji merupakan kajian yang dijalankan di Malaysia. Kajian ini hanya fokus kepada konteks dan budaya dalam Malaysia sahaja. Oleh itu, ia menyebabkan kesukaran kepada pengkaji untuk memperolehi maklumat tentang isu, cabaran dan langkah pemimpin wanita dalam organisasi awam. Kajian lepas di Malaysia sangat terhad dan menyebabkan kesukaran kepada pengkaji untuk mendapatkan rujukan.

Kekurangan yang terakhir ialah kajian lepas kebanyakannya mengkaji perbezaan pemimpin wanita dan lelaki. Kajian lepas seperti dilakukan oleh Eagle dan Schmidt (2001). Kajian lepas juga dilakukan hanya fokus kepada perbezaan gaya kepimpinan pemimpin wanita dan lelaki (Eagle dan Schmidt, 2003; 2001, Burke dan Collins, 2001). Kajian-kajian lepas membandingkan kedua-dua jantina dan tidak fokus kepada spesifik jantina. Hal ini menyebabkan pengkaji ingin mengkaji lebih mendalam mengenai kepimpinan wanita dan fokus kepada isu, cabaran dan langkah kepimpinan wanita dalam organisasi awam.

Dalam sorotan kajian lepas juga terdapat beberapa isu yang dijadikan sebagai pembolehubah dalam kajian iaitu isu prejudis terhadap wanita, diskriminasi terhadap wanita

dan pandangan stereotaip terhadap kedua-dua jantina lelaki dan wanita. Hal ini menunjukkan kajian lepas menjadikan isu-isu tersebut sebagai pembolehubah dalam kajian. Masalah ini merupakan punca mengapa wanita masih ramai tidak diberi kepercayaan untuk memimpin sebuah organisasi.

Oleh itu, kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kualitatif dan dalam konteks dalam Malaysia. Kajian ini fokus kepada isu, cabaran dan langkah bagi mengatasi cabaran yang dihadapi oleh para pemimpin wanita dalam sesebuah orgnaisasi.

1.3 Objektif kajian

- i. Mengkaji isu-isu yang dihadapi oleh pemimpin wanita di organisasi awam.
- ii. Mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam organisasi awam.
- iii. Mengenal pasti langkah-langkah bagi mengatasi cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam organisasi.

1.4 Persoalan kajian:

- i. Apakah isu-isu yang dihadapi oleh pemimpin wanita di organisasi awam?
- ii. Apakah cabaran-cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam organisasi awam?
- iii. Apakah langkah-langkah bagi mengatasi cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam organisasi?

1.5 Kepentingan kajian

Dalam konteks organisasi, kajian ini dapat membantu organisasi tersebut mengenal pasti isu dan cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita disesebuah organisasi. Selain itu, kajian ini dapat membantu organisasi untuk mengambil langkah-langkah yang sepatutnya bagi mengatasi cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita. Organisasi juga boleh memberi kepercayaan yang lebih kepada wanita untuk menjadi pemimpin yang berjaya. Organisasi juga dapat meningkatkan tahap kepercayaan dan mengubah persepsi mereka terhadap kebolehan pemimpin wanita.

Dalam konteks golongan wanita, kajian ini dapat membantu mereka untuk lebih berani memegang jawatan tertinggi dalam sesebuah organisasi. Hal ini demikian kerana mereka mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin. Selain itu, melalui kajian ini juga golongan wanita dapat mengetahui bagaimana untuk mengatasi cabaran yang dihadapi oleh mereka dalam organisasi.

Dalam konteks pengkaji, kajian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk para pengkaji yang mengkaji tajuk yang sama. Hal ini dapat membantu mereka untuk membuat kajian tersebut. Melalui kajian ini, ia dapat dijadikan sebagai idea untuk para pengkaji mengkaji tajuk yang berkaitan pada masa akan datang.

1.6 Batasan kajian

Batasan kajian merupakan halangan-halangan yang dihadapi oleh pengkaji sepanjang menjalankan kajian ini. Terdapat beberapa halangan yang dihadapi oleh pengkaji. Antaranya ialah mendapatkan kerjasama yang sepenuhnya daripada informan - informan. Hal ini demikian kerana informan yang ditemubual kekurangan masa kerana mempunyai kerja yang banyak untuk diselesaikan.

Segala data yang diperolehi juga hanya tertumpu kepada dua lokasi sahaja iaitu Pejabat Residen Kuching dan pejabat Kebajikan Masyarakat Kuching. Oleh itu, hasil dapatan hanya fokus kepada pemimpin wanita yang terdapat dalam organisasi tersebut sahaja.

Akhir sekali, pengkaji menghadapi kekangan masa untuk mengumpul data dan memperolehi data dalam masa yang ditetapkan. Hal ini demikian kerana proses menjalankan kajian kualitatif memerlukan masa yang lama.

1.7 Definisi istilah utama

Terdapat dua definisi istilah utama yang terdapat dalam kajian ini dan didefinisikan kepada dua bahagian iaitu dari segi konseptual dan segi operasional.

1.7.1 Kepimpinan

i. Definisi konseptual:

Kepimpinan merupakan kemahiran seseorang untuk memberi motivasi dan mempengaruhi individu lain bagi mencapai satu matlamat (Robbins, 2012).

ii. Definisi operasional:

Kepimpinan merupakan satu perbuatan seseorang pemimpin dalam memberi motivasi dan memberi tunjuk ajar kepada pengikutnya.

1.7.2 Kepimpinan Wanita

i. Definisi konseptual:

Kepimpinan wanita merujuk kepada wanita yang bertanggungjawab untuk menyelaras dan mentadbir serta berupaya mempengaruhi individu lain untuk melakukan tugas (Robbins, 2012).

ii. Definisi operasional:

Bagi pengkaji pula, konsep kepimpinan wanita merujuk kepada wanita yang memegang jawatan tertinggi bermula dari gred N41 ke atas dalam sektor awam dan mempunyai beberapa pekerja di bawah peneliaannya dalam sesebuah organisasi.

1.8 Kesimpulan

Dalam bab ini, pengkaji memfokuskan kepada pengenalan, latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, kepentingan kajian dan definisi istilah utama yang digunakan dalam kajian ini oleh pengkaji.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.0 Pengenalan

Bab ini menerangkan hasil-hasil kajian lepas yang telah dilakukan dalam kajian kepimpinan wanita. Selain itu, ia juga menerangkan beberapa konsep dan teori yang berkaitan dengan kajian kepimpinan wanita.

2.1 Konsep yang berkaitan

2.1.1 Konsep kepimpinan

Kepimpinan merupakan satu kajian yang luas yang banyak dikaji sama ada dalam negara mahupun luar negara. Kepimpinan merujuk kepada keupayaan seseorang individu untuk mempengaruhi satu kumpulan bagi mencapai sesuatu objektif. Pemimpin-pemimpin dipercayai mempunyai ciri-ciri dan kualiti unik dan luar biasa yang membezakan pemimpin dengan pengikutnya (Bass, 1990).

Kepimpinan merupakan kemahiran seseorang untuk memberi motivasi dan mempengaruhi individu lain bagi mencapai satu matlamat (Robbins, 2012). Menurut Berson dan Avolio (2004), dipetik oleh Abang Izhar (2005), kepimpinan merupakan satu keadaan bagaimana seseorang individu tersebut berkebolehan untuk mentadbir dan menyelaras satu pergerakan kerja dalam sesebuah kumpulan untuk mencapai objektif tugas. Kenyataan ini disokong oleh Hannagan T. (2008), yang menyatakan bahawa kepimpinan merupakan satu proses memberi motivasi kepada individu lain untuk mencapai sesuatu objektif.

Selain itu, kepimpinan juga boleh didefinisikan sebagai satu proses yang dinamik, berbeza daripada satu satu suasana ke satu suasana yang lain dan bergantung kepada pemimpinnya, pengikut, persekitaran, dan struktur kelompok (Jamilah dan Lambak,

2001). Kepimpinan boleh dibahagikan kepada dua iaitu kepimpinan formal dan tidak formal. Kepimpinan formal merujuk kepada pemimpin tersebut dilantik, dipilih dan mempunyai kedudukan sebagai pemimpin dalam organisasi. Individu tersebut memiliki kuasa dalam membuat keputusan, membuat strategi dan semua arahan darinya perlu diikuti. Kepimpinan jenis formal wujud dalam organisasi yang berstruktur dan memiliki hirarki tugas dan jawatan. Manakala, kepimpinan tidak formal berbeza dengan kepimpinan formal. Pemimpin tidak mempunyai kuasa mutlak untuk membuat keputusan dan lain-lain. Individu yang menjadi pemimpin kerana kecenderungan untuk berkongsi pengalaman, pengetahuan dan kemahiran (Jamilah dan Lambak, 2001)

Terdapat juga konsep kepimpinan dari perspektif Islam. Pemimpin merupakan orang yang dijadikan rujukan dalam sesebuah komuniti. Pemimpin juga merupakan orang yang memberi visi dan hala tuju. Dalam perspektif Islam, kepimpinan diungkapkan kepada beberapa istilah iaitu khalifah, imam dan Uli al-Amri. Konsep khalifah menunjukkan kepimpinan dalam Islam termasuklah memimpin diri sendiri dan umat lain ke arah kebaikan. Manakala konsep Imam pula menunjukkan kepimpinan ke arah kebajikan dan dalam aspek menolong kelemahan-kelemahan umat. Konsep Uli al-Amri pula menunjukkan kepimpinan merupakan orang yang diberi tugas untuk menguruskan sesuatu dalam satu organisasi (Zuhdi, 2014)

2.1.2 Konsep Kepimpinan Wanita

Kepimpinan wanita pada masa kini tidak dipersoalkan lagi terutamanya mendidik generasi yang akan datang. Wanita merupakan salah satu sumber yang berpotensi yang mampu untuk memimpin dalam pelbagai bidang.

Berdasarkan kajian yang lepas kepimpinan wanita merujuk kepada wanita yang bertanggungjawab untuk menyelaras dan mentadbir serta berupaya mempengaruhi individu lain untuk melakukan tugas (Robbins, 2012), dipetik oleh Abang Izhar (2005). Manakala dalam Forum Wanita dalam Kepimpinan oleh Dr Zeti Akhhtar Aziz (2011) menyatakan bahawa kepimpinan wanita merupakan kompeten penting dalam sumber modal insan dan memperkukuhkan kedudukan mereka dalam tenaga mahir. Beliau turut menyatakan bahawa penyertaan wanita dalam semua segmen di Malaysia telah mencapai kemajuan yang besar lantas membuktikan mereka mampu memimpin dalam sektor awam dan sektor swasta.

Pemimpin wanita perlu mempunyai karisma, cekal dalam melakukan kerja dan bermotivasi tinggi. Mereka dapat memberi inspirasi dan motivasi kepada pekerja ataupun pengikut bawahan mereka untuk mencapai tahap prestasi yang tinggi. Mereka juga perlu komited untuk membawa perubahan dalam organisasi (pemimpin transformasional) (Norizan Abdul Razak, 2018).

Terdapat juga konsep kepimpinan wanita dari perspektif Islam. Sejarah keagungan Ratu Balqis sebagai pemerintah kerajaan Saba' sebagai bukti bahawa wanita terlibat dalam arena kepimpinan ini sebelum Nabi Muhammad (s.a.w) diutus oleh Allah sebagai nabi dan rasul. Begitu juga yang berlaku semasa pemerintahan Saidina Umar al-Khatab di mana wanita berperanan dalam penentuan keputusan dan hukum seperti dalam aspek penentuan kadar mahar (Yusuf al-Qardawi, 2002).

2.2 Teori yang berkaitan

2.2.1 *Full Range of Leadership Model*

Model ini telah diperkenalkan oleh Bass pada tahun 1985 dan merupakan perkembangan teori kepemimpinan transformasional dan transaksional oleh Burns (1978). Menurut Bass (1985) yang dipetik oleh Nova Agung (2012), prestasi terbaik dapat dicapai jika pemimpin menggabungkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kesesuaian situasi, bawahan dan masalah yang dihadapi.

Kepimpinan transformasional memiliki empat dimensi iaitu:

i. Individualized Consideration (IC)

Pemimpin mengambil berat tentang pengikut bawahannya iaitu pemimpin membantu, membimbing dan mengarahkan pengikutnya supaya terus berkembang maju (Nova Agung, 2012). Pemimpin juga sentiasa berupaya untuk mengadaptasikan gaya kepimpinannya mengikut keperluan pengikutnya (Michel, J., Lyons, B., & Cho, J., 2010).

ii. Individualized Stimulation

Pemimpin menggalakkan pengikutnya untuk berfikir diluar kotak, berani mengambil risiko dan menggalakkan pengikutnya untuk mengembangkan cara berfikir dan meningkatkan kreativiti mereka (Nova Agung, 2012)

iii. Inspirational Motivation

Pemimpin memberikan motivasi dan semangat kepada pengikutnya dengan menekankan objektif organisasi, memberi semangat bahawa objektif tersebut dapat dicapai bersama-sama dan memberi inspirasi kepada pengikut untuk meningkatkan prestasi (Nova Agung, 2012)

iv. Idealized Influences

Pemimpin menunjukkan bahawa dirinya mempunyai komitmen untuk mencapai objektif, meningkatkan kepercayaan terhadap kemahiran dirinya dan menunjukkan keyakinannya bagi memimpin organisasi (Michel, J., Lyons, B., & Cho, J. 2010).