

Cabaran Kepimpinan: Analisis Terhadap Pemimpin Wanita Dalam Bidang TVET

Leadership Challenges: An Analysis of Women Leaders in TVET

Siti Zulaikha Binti Hashim^{1*}

¹ Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Parit Raja 86400, MALAYSIA

*Corresponding Author: gb220098@student.uthm.edu.my
DOI: <https://doi.org/10.30880/jttr.2024.02.02.009>

Maklumat Artikel

Diserah: 21 Julai 2024
Diterima: 5 Disember 2024
Diterbitkan: 16 Disember 2024

Kata Kunci

Cabaran, halangan, kepimpinan, pemimpin, wanita, TVET

Abstrak

Jurnal artikel ini menyelidik mengkaji cabaran dan halangan pemimpin wanita dalam institusi TVET. Terdapat pelbagai cabaran serta halangan yang dihadapi oleh golongan pemimpin wanita masa kini yang telah dikategorikan kepada beberapa faktor antaranya faktor individu, faktor budaya dan Masyarakat serta faktor institusi dan struktur. Analisis terhadap kepimpinan wanita dalam bidang TVET merupakan satu pendekatan yang baik dan sangat relevan pada masa kini kerana isu ini masih menjadi topik utama dalam sesetengah organisasi. Hal ini demikian kerana, institusi TVET sangat memerlukan pengurusan dan kepimpinan yang berkaliber serta bertanggungjawab melaksanakan amanah yang dipertanggungjawabkan dengan baik dalam melakukan perubahan dalam sistem pengurusan institusi TVET kearah pencapaian yang unggul dan berkualiti bagi menjamin kecemerlangan institusi TVET tanpa ada diskriminasi antara kedua jantina. Hasil kajian literatur sistematik dengan 21 buah artikel yang digunakan melalui platform secara atas talian Google Scholar mendapati analisis cabaran dan halangan pemimpin wanita dalam institusi TVET merupakan satu langkah yang proaktif bagi membantu pihak pengurusan terutamanya dalam institusi TVET untuk melaksanakan transformasi yang komprehensif bagi memastikan isu diskriminasi kepimpinan terhadap wanita ini dapat diatasi dan seterusnya menjadikan setiap organisasi yang dipimpin sama ada oleh lelaki dan perempuan adalah bertujuan bagi meningkatkan lagi kualiti dalam bidang TVET.

Keywords

Challenges, barriers, leadership, leaders, women, TVET

Abstract

This journal article examines the challenges and barriers of female leaders in TVET institutions. There are various challenges and obstacles faced by women leaders today which have been categorized into several factors including individual factors, cultural and societal factors as well as institutional and structural factors. Analysis of women's leadership in the field of TVET is a good approach and very relevant nowadays because this issue is still a major topic in some organizations. This is so because, TVET institutions are in dire need of high caliber management and

leadership and are responsible for carrying out the trust that is well-accounted for in making changes in the management system of TVET institutions towards superior and quality achievements in order to guarantee the excellence of TVET institutions without any discrimination between the two sexes. The results of a systematic literature review with 21 articles used through the Google Scholar online platform found that the analysis of the challenges and obstacles of female leaders in TVET institutions is a proactive step to help the management especially in TVET institutions to implement a comprehensive transformation to ensure the issue of leadership discrimination against women can be overcome and further make every organization led by either men or women aims to further improve the quality in the field of TVET.

1. Pendahuluan

Pemimpin adalah seseorang individu yang memimpin sesebuah organisasi (Ruzaimi, 2017). Pemimpin juga merupakan ikon atau idola yang mempunyai tanggungjawab memimpin orang bawahannya manakala individu yang bekerja mengikut arahan pemimpin adalah pekerjanya. Menurut Bloomberg (2014) lebih 500 syarikat dinyatakan, mempunyai hanya 4.2 peratus sahaja wanita yang memegang jawatan dalam pengurusan peringkat atasan seperti jawatan ketua pegawai eksekutif (CEO). Kadar peratus ini menunjukkan bahawa bilangan lelaki masih mendahului carta kepimpinan berbanding bilangan wanita yang menjadi pemimpin. Melalui tinjauan oleh Pusat Penyelidikan PEW pada tahun 2015, bagi jawatan kepimpinan tertinggi, hasil tinjauan menunjukkan jurang perbezaan keterlibatan wanita masih pada tahap yang tinggi walaupun wanita yang menyertai memenuhi kelayakan (Deane et al., 2015). Jurang perbezaan ini dilihat lebih ketara apabila kebanyakan wanita kini hanya mampu mencapai jawatan pengurus pertengahan (Schanar 2012). Isu kenaikan pangkat ini menunjukkan bahawa golongan lelaki mempunyai kelebihan yang lebih besar berbanding golongan wanita dan hal ini jelas masih terdapat perbezaan antara hak untuk wanita dan peranan mereka di tempat kerja. Ketidaksamarataan jantina dalam kedudukan pengurusan atasan di pelbagai sektor pekerjaan mahupun di sektor pengajian telah mendapat perhatian yang besar di banyak negara di seluruh dunia, terutamanya dalam institusi TVET (Alinea, 2022). Secara amnya, kurangnya penerimaan wanita dalam kedudukan pengurusan atasan adalah hampir semua bidang pekerjaan dan pendidikan (Kenta, 2023) tidak terkecuali untuk posisi atasan dalam TVET (Ngugi & Muthima, 2017).

Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) merupakan satu laluan bagi pembangunan kemahiran yang juga dijadikan platform utama dalam pembelajaran sepanjang hayat (Puad & Nordin, 2022). Institusi Teknikal dan Vokasional (TVET) merupakan antara sektor pengajian yang terpenting pada hari ini kerana menjadi salah satu penyumbang terbesar kepada ekonomi negara ((CiE-TVET), 2020). TVET mula diperkenalkan dalam bidang sains dan teknologi bagi memberi pendedahan pendidikan asas kepada pelajar yang mempunyai kecenderungan dan supaya kecenderungan ini tetap dikekalkan. Menurut Hamzah et al. (2019), institusi TVET perlu sentiasa bersedia melakukan transformasi dari aspek pengetahuan, sosial, politik, ekonomi, teknologi serta pengurusan dan kepimpinan atau boleh dikatakan sentiasa perlu bersifat holistik. Apatah lagi menurut Samad et al. (2019), mentransformasikan pengurusan dan kepimpinan dalam institusi TVET di Malaysia sememangnya tidak boleh dibiarkan ketinggalan dan mundur agar sistem pendidikan di Malaysia terus kekal relevan dan kompetitif serta berdaya saing (Yusof et al., 2018). Oleh yang demikian, demi merealisasikan matlamat dan hasrat tersebut, Hamzah et al. (2019) menyatakan pandangan bahawa pengurusan dan kepimpinan yang berstruktur perlu dilaksanakan segera bagi memastikan kesejahteraan dalam organisasi institusi TVET yang merupakan nadi kepada pembentukan sistem pendidikan TVET. Namun begitu, cabaran serta halangan kepada kepimpinan TVET semakin mendapat perhatian terutamanya pada golongan wanita.

Kepimpinan wanita sentiasa menjadi topik perbincangan yang hangat di kalangan penyelidik. Isu ini sememangnya mendapat banyak pandangan dan persepsi yang berbeza-beza. Sesetengah individu memandang remeh dengan kepimpinan wanita (Puad & Nordin, 2022). Mdulul (2002) juga menjelaskan terdapat banyak keburukan sekiranya sesuatu organisasi ditadbir oleh pemimpi wanita. Namun begitu, terdapat juga kelebihan meletakkan individu ini dalam organisasi yang tertinggi antaranya wanita kebanyakannya cemerlang dan cekap dalam kepimpinan, wanita juga lebih berwawasan untuk masa depan dan optimisme dalam memberi inspirasi. Pemimpin wanita juga cenderung mengambil bahagian dalam membuat sesuatu keputusan. Menurut Wan Fadhlurrahman et al. (2020), institusi TVET sememangnya memerlukan pemimpin yang berani mentadbir urusan organisasi serta bijak dalam melakukan tindakan dan keputusan yang tepat bagi mencapai kepuasan semua pihak dalam institusi TVET. Dari sudut pandang sejarah, kepimpinan telah membawa tanggapan maskuliniti dan kepercayaan yang dibuat dimana pemimpin lelaki adalah lebih baik daripada wanita dan kepercayaan itu masih kekal biasa pada masa kini (Puad & Nordin, 2022). Masyarakat Afrika mempercayai bahawa lelaki mengetuai dan wanita hanya mengikut (Grant, 2005) kerana tradisinya kepimpinan tertinggi dilihat sebagai domain maskulin.

Wanita telah mencapai kemajuan sejak setengah abad yang lalu dari segi kemajuan dalam tenaga kerja (Sule et al., 2017). Walau bagaimanapun, kedudukan wanita dalam jawatan tertinggi adalah amat jarang dalam industri berbanding golongan lelaki (Sui Chu Ho, 2015). Sikap berat sebelah dan diskriminasi terhadap kepimpinan wanita boleh berlaku apabila masyarakat memegang kepercayaan stereotaip tertentu yang bertentangan dengan ciri sebenar wanita dan stereotaip ini juga telah menghalang wanita daripada mencapai matlamat mereka. Oleh yang demikian, analisis kajian ini dilaksanakan untuk mengetahui motif yang lebih mendalam tentang mengapa wanita kurang mewakili jawatan kepimpinan terutamanya dalam bidang TVET. Selain itu, kajian literatur ini memberikan gambaran menyeluruh tentang cabaran dan halangan diskriminasi wanita terhadap kepimpinan.

2. Metodologi

Kajian ini adalah berdasarkan tinjauan literatur yang sistematik mengenai enam tahun yang lalu. Maklumat terkini telah dimasukkan untuk menyumbang kepada perdebatan berterusan mengenai cabaran dan halangan yang dihadapi pemimpin wanita khususnya dalam bidang TVET. Kajian ini tertumpu terutamanya pada pemimpin – pemimpin wanita yang berada dalam bidang TVET dan cabaran yang dihadapi golongan pemimpin ini serta bagaimana halangan tersebut dapat diatasi melalui transformasi yang dilakukan. Kajian literatur merupakan aspek penting dalam pembangunan sesuatu bidang (Liu et al., 2014). Ia memberi peluang untuk mensintesis dan mempelajari penyelidikan terdahulu, meletakkan asas yang kukuh untuk kemajuan pengetahuan (Yang, 2017). Pelaksanaan dan penulisan kajian ini adalah berdasarkan jurnal, artikel, proceeding dan tesis sahaja yang telah diterbitkan dan dimuat naik dalam pangkalan data Google Scholar dalam masa 6 tahun terdekat iaitu bermula pada tahun 2017 sehingga tahun 2023 yang digunakan sebagai rujukan penyelidikan dalam kajian ini. Pencarian dan penapisan data - data yang berkaitan telah dicari secara meluas menggunakan satu kata kunci iaitu “Cabaran Pemimpin Wanita dalam Bidang TVET” sebagai kriteria pencarian. Terdapat 30 buah artikel yang memenuhi keperluan berdasarkan tajuk, namun hanya 21 buah artikel sahaja yang memenuhi kriteria yang diperuntukkan bagi penyelidikan berdasarkan tajuk kajian ini yang diambil kira dalam pelaporan kajian literatur.

3. Dapatan Kajian dan Perbincangan

Bagi mendapatkan maklumat dan mengetahui dengan terperinci mengenai "Cabaran Pemimpin Wanita dalam Bidang TVET," terdapat lebih 21 artikel telah ditemui dan dikaji selidik. Dapatan kajian oleh penyelidik, memberikan ringkasan data yang terperinci dan sistematik yang dibentangkan dalam Jadual 1.

Jadual 1 Analisis cabaran pemimpin wanita dalam bidang TVET

Bil.	Kajian	Perbincangan	Dapatan
1.	(Bonzet & Frick, 2019b)	Towards a conceptual framework for analysing the gendered experiences of women in TVET leadership	Hasil kajian: Rangka kerja konsep untuk menganalisis pengalaman jantina wanita dalam kepimpinan TVET. Rangka kerja ini menangani faktor yang mungkin mempengaruhi kekurangan wanita dalam kepimpinan TVET. Cabaran: • Ketidakesetaraan gender dalam struktur kepimpinan TVET di Afrika Selatan • Pengalaman gender wanita dalam kepimpinan TVET dipengaruhi oleh karier profesional dalam TVET dan peranan keluarga • Wanita dalam kepimpinan TVET mungkin menghadapi cabaran berkaitan dengan berat sebelah dalam jantina, stereotaip, dan diskriminasi • Ketidakwajudan representasi yang mencukupi wanita dalam jawatan kepimpinan di kolej-kolej TVET • Kurangnya kehadiran wanita dalam kepimpinan TVET mungkin dipengaruhi oleh pelbagai faktor lain.

2.	(Bonzet & Frick, 2019a)	Gender Transformation Experiences among Women Leaders in the Western Cape TVET Sector: A Narrative Response	Hasil kajian: Kajian mendapati bahawa kemajuan telah dicapai ke arah transformasi jantina dalam jawatan kepimpinan kolej TVET di wilayah Western Cape di Afrika Selatan, terutamanya dari segi kemajuan kerjaya untuk pemimpin wanita. Walau bagaimanapun, stereotaip dan diskriminasi jantina, baik antara lelaki dan wanita dan di kalangan wanita sendiri, masih menimbulkan cabaran dan menghalang usaha transformasi jantina Cabaran: • Stereotaip dan diskriminasi • Transformasi gender yang belum sempurna dalam peningkatan kerjaya • Ketidakwujudan strategi yang berkesan untuk mengatasi isu berkaitan gender • Kekurangan peluang rangkaian • Tekanan kerja dan pengurusan beban tugas
3.	(Wignall, Piquard, Joel, et al., 2023)	Up-skilling women or de- skilling patriarchy? How TVET can drive wider gender transformation and the decent work agenda in Sub- Saharan Africa	Hasil kajian: Projek Upskilling for Future Generations (Gen-Up) bertujuan untuk memahami hubungan antara TVET dan pekerjaan mampan untuk wanita muda di Cameroon dan Sierra Leone, menyediakan model pementoran jantina untuk mencabar stereotaip dan memperkasakan wanita muda. Cabaran: • Berat sebelah dalam jantina dan Diskriminasi • Pilihan Pendidikan Formal dan Pekerjaan Tetap • Pasaran pekerjaan dan sikap majikan boleh mengehadkan peluang yang ada bagi wanita pemimpin dalam TVET • Ketidaksetaraan Gender • Kurang penyertaan wanita dalam pembangunan dasar dan program-program dalam TVET kerana pemimpin wanita dalam TVET sering tidak mempunyai pengaruh yang mencukupi
4.	(Mabaso, 2023)	Experiences Of Senior Female Academic Leaders in Universities of Technology in South Africa	Hasil kajian: Dapat mengenal pasti cabaran dan halangan yang dihadapi golongan pemimpin akademik wanita di Universiti Teknologi di Afrika Selatan. Cabaran:

			• Isu-isu gender sebagai rintangan utama yang dihadapi pemimpin Wanita dalam bidang masing-masing • Pemimpin wanita perlu menunjukkan sifat-sifat lelaki dan wanita secara serentak.
5.	(Melese, 2019)	Challenges and Opportunities of Women Empowerment in Leadership Position in Ethiopia	Hasil kajian: Dapat mengenal pasti beberapa cabaran dan faktor yang menghalang memperkasakan Wanita dalam kedudukan kepimpinan di Ethiopia. Perbincangan cabaran yang dihadapi oleh wanita dalam kedudukan kepimpinan dinyatakan oleh penyelidik adalah secara umum dan boleh digunakan dalam konteks TVET. Cabaran: • Kurangnya perwakilan dan kurang perwakilan wanita dalam jawatan kepimpinan di institusi • Stereotaip jantina dan bias yang menghalang kemajuan dan pengiktirafan wanita dalam peranan kepimpinan • Akses terhad kepada peluang pendidikan dan kekurangan kelayakan akademi • Cabaran mengimbangkan tanggungjawab kerja dan keluarga, termasuk tugas domestik, yang dapat menghadkan kemampuan wanita untuk terlibat sepenuhnya dalam peranan kepimpinan • Peluang sokongan dan bimbingan yang terhad • Norma budaya dan masyarakat yang mengutamakan kepimpinan lelaki
6.	(Ngugi & Muthima, 2017)	Female Participation in Technical, Vocational Education and Training Institutions (TVET) Subsector: The Kenyan Experience	Hasil kajian: Menggalakkan peluang yang sama untuk kanak-kanak perempuan dan lelaki dalam mata pelajaran TVET, menggunakan pendekatan responsif gender dalam pendidikan, meningkatkan model peranan wanita, dan melaksanakan dasar untuk menerima dan menyokong kanak-kanak perempuan dalam mata pelajaran berasaskan teknikal dapat membantu menangani pengecualian kanak-kanak perempuan dari pendidikan TVET. Cabaran: • Diskriminasi jantina dan budaya organisasi maskulin yang merujuk

			kepada persekitaran di mana ciri-cirinya dikaitkan dengan sifat lelaki • Norma sosial dan budaya, seperti stereotaip yang menggambarkan bidang STEM dan TVET sebagai maskulin • Tekanan pekerjaan, kekurangan keyakinan, dan rasa pengasingan dalam persekitaran yang dikuasai lelaki. • Persekitaran kerja di institusi TVET menimbulkan tekanan dan kurang penerimaan daripada kakitangan fakulti dan rakan lelaki, yang boleh mempengaruhi keyakinan • Akses terhad kepada sumber dan peluang, serta diskriminasi jantina
7.	(Minani & Sikubwabo, 2022)	Role Of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Empowering Women in Rwanda: A Case of Rubavu District	Hasil kajian: TVET di Rwanda memberi peluang dalam memperkasakan wanita dengan menyediakan mereka kemahiran praktikal, meningkatkan keyakinan dan harga diri mereka, dan meningkatkan akses mereka kepada pekerjaan yang dikuasai lelaki secara amnya. Kemahiran keusahawanan dan komunikasi yang diperoleh melalui TVET membolehkan wanita menetapkan matlamat perniagaan, meningkatkan status sosio-ekonomi mereka, dan menyampaikan pemikiran dan pilihan mereka dengan berkesan, sehingga meningkatkan peluang pekerjaan mereka. Cabaran: • Berat sebelah dalam jantina dan diskriminasi dalam kedudukan serta menghadapi stereotaip yang mempersoalkan kebolehan dan kelayakan mereka dan menghalang kemajuan pemimpin wanita dalam TVET. • Peluang terhad untuk kemajuan kerjaya dan pertumbuhan profesional boleh menjadi cabaran bagi pemimpin wanita dalam TVET. • Kurangnya sokongan dan bimbingan • Mengimbangkan komitmen keluarga dan tanggungjawab profesional • Perwakilan dan keterlibatan wanita yang tidak mencukupi dalam proses membuat keputusan dan pengembangan dasar, mengehadkan pengaruh dan kesan mereka sebagai pemimpin dalam TVET. • Akses terhad kepada sumber dan pembiayaan

			• Norma masyarakat dan budaya yang mengutamakan kepemimpinan lelaki • Kekurangan peluang rangkaian dan hubungan profesional
8.	(Alinea, 2022)	Mapping the gender gaps in TVET practices: A literature review	Hasil kajian: Tema utama yang dikaitkan dengan jurang jantina dalam TVET merangkumi gaya keibubapaan yang memberi kesan kepada pilihan kerjaya, stereotaip jantina, halangan keterangkuman dan faktor budaya sebagai sumber diskriminasi jantina. Selain itu, laporan itu mengenal pasti tema baru muncul seperti sokongan komuniti untuk keterangkuman jantina, program latihan, peraturan dan garis panduan untuk akses dan amalan yang sama dalam TVET, serta kerjaya sebagai laluan profesional dalam sektor tersebut. Kajian tidak menjelaskan secara khusus cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam TVET. Namun, perbincangan jurang jantina dan cabaran yang berkaitan dengan diskriminasi jantina dalam amalan TVET, secara tidak langsung boleh memberi kesan kepada pemimpin wanita dalam bidang tersebut. Cabaran: • Stereotaip gender • Cabaran inklusiviti dalam amalan TVET • Faktor budaya yang mengekalkan ketidaksetaraan gender • Gaya keibubapaan boleh mempengaruhi pilihan kerjaya dan boleh memberi impak kepada akses wanita kepada jawatan kepimpinan dalam TVET
9.	(Ahmad, 2015)	Leadership in TVET for the 21st Century: Challenges, Roles and Characteristics	Hasil kajian: Secara keseluruhannya, kajian ini memberikan pandangan tentang cabaran, peranan dan ciri-ciri pemimpin berpangkat lebih tinggi dalam institusi TVET melalui temu bual mendalam dan penggunaan inkuiri fenomenologi. Penemuan ini menyumbang kepada pemahaman pengalaman dan amalan pemimpin dalam bidang TVET. Cabaran: • Tanggapan negatif gender dan stereotaip

			• Tentang terhadap kepimpinan mereka dari rakan sekerja lelaki dan bawahan • Akses terhad kepada rangkaian dan peluang mentor • Menyeimbangkan tanggungjawab kerja dan keluarga • Menghadapi jangkaan dan tekanan dari masyarakat • Kekurangan perwakilan dan sokongan dari pengurusan peringkat tinggi
10.	(B. Trasmonte & Teresa M. Fajardo, 2023)	GAD Nuances in the Choice of Skills Training among TVET Students in Selected Technical Vocational Institutes	Hasil kajian: Analisis data menunjukkan bahawa responden masih mematuhi peranan jantina dalam program latihan kemahiran, tetapi disyorkan untuk menggalakkan pelajar perempuan mendaftar dalam kelayakan yang didominasi lelaki dan menjadikan latihan lebih saksama untuk kedua-dua jantina. Cabaran: • Kekurangan sistem sokongan • Keselarasan gender • Pemilihan kemahiran yang ditentukan oleh jantina yang kebanyakannya cenderung dipihak lelaki
11.	(Tabassum & Rafiq, 2023)	Leadership Challenges: Experiences Of Women Leaders	Hasil kajian: Kajian mendedahkan pelbagai halangan yang mempengaruhi keupayaan wanita untuk maju dalam jawatan kepimpinan pada tiga peringkat berbeza. Cabaran: • Cabaran di tempat kerja termasuk menangani stereotaip jantina, masalah dengan gaya kepimpinan dan kekurangan rangkaian sosial. • Cabaran di rumah termasuk menangani stereotaip jantina, masalah dengan gaya kepimpinan dan kekurangan rangkaian sosial. • Cabaran di peringkat individu termasuk isu dengan penampilan fizikal untuk mobiliti ke peringkat lebih tinggi, halangan untuk pemimpin wanita berorientasikan keluarga, dan sikap pemimpin wanita.
12.	(Bray-Collins et al., 2022)	Gender and TVET in Africa: A Review of the Literature on Gender Issues in Africa's TVET Sector	Hasil kajian: Hasil kajian menunjukkan institusi TVET di Afrika sangat dipengaruhi oleh jantina yang mencerminkan dinamik sosio-budaya. Ia mencadangkan bahawa pembaharuan

yang responsif gender diperlukan untuk menangani ketidaksetaraan dan menggalakkan kesaksamaan jantina. Kekurangan kemudahan asas untuk wanita dikenal pasti sebagai pendorong utama ketidaksetaraan jantina. Pandemik COVID-19 memberikan peluang untuk menangani isu fleksibiliti dan merapatkan jurang jantina melalui digital.

Cabaran:

- Norma sosiobudaya
- Sistem patriarki yang mengehadkan akses wanita kepada jawatan kepimpinan dan peluang untuk kemajuan
- Akses terhad kepada peluang pendidikan dan pekerjaan
- Kekurangan dalam rangkaian pengangkutan kerana kawasan luar bandar
- Ketiadaan transformasi gender yang baik dalam institusi TVET mengekalkan ketidaksetaraan gender
- Cabaran berat sebelah, stereotaip dan diskriminasi

13. (Nghonyama et al., 2023) **Careership: The experiences of women in choosing career paths in TVET in South Africa**

Hasil kajian: Kajian menunjukkan jantina dan bangsa memainkan peranan penting dalam menentukan kerjaya dan destinasi kerjaya pelajar khususnya kepada wanita di kolej TVET. Kajian ini tidak menyebut secara khusus pemimpin wanita dalam TVET. Walau bagaimanapun, ianya mengetengahkan cabaran yang dihadapi oleh Wanita dalam kepimpinan secara umum dalam sektor TVET.

Cabaran:

- Kekurangan sokongan daripada ahli keluarga dan pasangan.
- Wanita lazimnya memikul tanggungjawab dan menjaga anak-anak

14. (Nchekwu et al., 2022) **Gender Inequality Challenge in TVET in Achieving Sustainable Development in Nigeria**

Hasil kajian: Menyumbang kepada pemahaman tentang cabaran ketidaksetaraan jantina dalam Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) di Nigeria, khususnya berkaitan dengan mencapai pembangunan mampan dan menggalakkan penyertaan wanita dalam peranan kepimpinan.

Cabaran:

- Perwakilan yang terhad

		• Tanggapan negatif tentang gender dan stereotaip • Kurang sokongan dan mentor • Keseimbangan kerja profesional dan kehidupan Peluang rangkaian terhad, dan mempengaruhi akses mereka kepada sumber, kerjasama, dan kemajuan kerjaya.
15.	(Witenstein & Iyengar, 2023)	Policies, practices and the future of technical and vocational education and training for communities in the margins – a special issue commentary and introduction Hasil kajian: Kajian itu menekankan keperluan pembangunan dasar yang saksama dalam sistem Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET). Ia mengusulkan untuk mengurangkan penglibatan kewangan dan pengabaian pendidikan vokasional dalam strategi mengatasi kemiskinan. Kajian itu juga menekankan keperluan untuk pelarasan semula dasar TVET pada tahun 1970-an dan 1980-an. Cabaran: • Stereotaip gender dan tabu yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu Kekurangan kewangan dan tekanan ekonomi
16.	(Wignall, Piquard, & Joel, 2023)	Imagining the future through skills: TVET, gender and transitions towards decent employability for young women in Cameroon and Sierra Leone Hasil kajian: Kajian menunjukkan pusat-pusat Don Bosco di Cameroon, membolehkan wanita memberi tumpuan kepada aspirasi dan pertumbuhan mereka. Model Don Bosco membantu memastikan hubungan baik antara pelajar dan majikan untuk mengatasi amalan berat sebelah, memerangi ketidaksamaan dan diskriminasi jantina. Melakukan pendekatan komprehensif untuk TVET dengan menyepadukan latihan jangka panjang dan pembangunan kemahiran sosial, untuk mencapai kesetaraan jantina dan memastikan kebolehpasaran kerja. Kajian adalah terhad tentang pemimpin wanita dalam TVET. Namun, cabaran umum yang dihadapi oleh wanita dalam sektor ini juga boleh dikaitkan kepada pemimpin Wanita. Cabaran: • Kecondongan jantina dan diskriminasi berterusan dalam jawatan kepimpinan dalam sektor TVET • Stereotaip dan jangkaan masyarakat • Perwakilan wanita yang terhad dalam peranan kepimpinan institusi TVET • Menyeimbangkan tanggungjawab kerja dan keluarga

Kekurangan bimbingan dan rangkaian sokongan		
17. (Alqahtani, 2019)	Barriers to Women's Leadership	Hasil kajian: Wanita kurang diwakili dalam jawatan pengurusan tinggi dalam syarikat, politik dan institusi pengajian tinggi. Jangkaan masyarakat dan budaya bahawa pemimpin dan kualiti kepimpinan adalah cenderung kearah lelaki menyumbang kepada kekurangan perwakilan wanita. Kajian tidak membincangkan halangan dan cabaran yang dihadapi oleh wanita dalam jawatan kepimpinan secara umum, yang boleh digunakan dalam konteks TVET. Cabaran: • Jangkaan masyarakat dan budaya bahawa kualiti kepimpinan adalah lelaki. • Stereotaip jantina membentuk hubungan yang tidak sama rata • Menghadapi kekurangan sokongan dan reaksi negatif. • Sikap masyarakat terhadap peranan jantina mengikut kesesuaian • Mengimbangkan tanggungjawab profesional dan keluarga • Perubahan dalam stereotaip kepimpinan adalah perlahan dan menghalang akses wanita
18. (Charles et al., 2023)	TVET and Socio-economic Development in Uganda: Lessons from Chinese TVET	Hasil kajian: Sistem TVET di Uganda menghadapi cabaran disebabkan infrastruktur yang tidak mencukupi dan institusi tertumpu, terutamanya di kawasan terpencil, dan pendidikan berkualiti rendah berbanding dengan program rekaan bersama yang berkaitan industri China dan kadar pekerjaan yang tinggi. Walau kajian kurang menyebut secara khusus cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam TVET, namun kajian menjelaskan ketidakseimbangan jantina dan norma masyarakat yang menyekat akses wanita kepada pendidikan TVET, yang secara tidak langsung memberi kesan kepada pemimpin wanita dalam bidang tersebut. Cabaran: • Ketidakseimbangan jantina menunjukkan akses yang terhad kepada wanita • Norma dan stereotaip masyarakat yang menghadkan wanita kepada pekerjaan tradisional sahaja

Stigma dan persepsi negatif bahawa pendidikan TVET adalah lebih rendah berbanding Pendidikan akademik menyebabkan kurang tenaga mahir

19.	(Ali & Kamraju, 2023)	The Role of Women in Rural Development Program	Hasil kajian: Memberikan maklumat mengenai penyertaan wanita dalam aktiviti pertanian, seperti buruh ladang, dan pelaksanaan pelbagai program pembangunan luar bandar di negeri Telangana. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan produktiviti pertanian, menyediakan akses kepada air untuk tujuan minuman dan pengairan, dan menggalakkan pemerikasaan ekonomi wanita melalui pembiayaan mikro, latihan kemahiran, dan program pembangunan keusahawanan. Kajian tidak menjelaskan secara khusus cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam TVET. Namun, perbincangan jurang jantina dan cabaran yang berkaitan dengan diskriminasi jantina dalam amalan TVET, secara tidak langsung boleh memberi kesan kepada pemimpin wanita dalam bidang tersebut. Cabaran: • Kekurangan akses kepada kewangan, penjagaan kesihatan dan pendidikan menghalang kemajuan wanita luar bandar • Norma jantina dan halangan budaya • Kebimbangan keselamatan diri • Infrastruktur pendidikan, teknologi, akses internet dan elektrik yang terhad
20.	(Rai & Joshi, 2020)	Women in TVET: Contestation of Agency and Patriarchal Power for Liberation	Kajian ini berdasarkan kes kualitatif yang melibatkan tiga wanita, menekankan perjuangan mereka menentang stereotaip gender yang meremehkan keupayaan wanita, khususnya dalam struktur masyarakat patriarki. Cabaran: • Cabaran berat sebelah dan stereotaip jantina • Kurang diwakili dengan ketara dalam jawatan kepimpinan dalam sektor TVET. • Kekurangan model peranan dan mentor wanita • Diskriminasi jantina dalam gaji yang tidak sama rata, pertumbuhan kerjaya

			yang terhad, dan pengecualian daripada membuat keputusan
			• Keseimbangan kerja-kehidupan • Cabaran dalam membina rangkaian dan sistem sokongan
21.	(Amoamah et al., 2016)	Gender Inequality In TVET Institutions – Bridging The Gap: The Case Of Accra Polytechnic	Hasil kajian: Penemuan mencadangkan keperluan menangani cabaran dan halangan yang dihadapi oleh wanita dalam kepimpinan pendidikan tinggi, dan lelaki dalam jawatan kepimpinan mempunyai peranan untuk mempromosikan kesaksamaan jantina dan mewujudkan persekitaran yang lebih inklusif. Cabaran: • Kecenderungan jantina (berat sebelah) dan stereotaip • Kekurangan sokongan dan bimbingan • Keseimbangan kerja-kehidupan • Norma masyarakat dan tanggapan jantina

Kajian ini dilaksanakan adalah bertujuan mengkaji cabaran dan halangan pemimpin wanita dalam bidang TVET. Merujuk kepada jadual 1, terdapat tiga kategori cabaran atau halangan yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam industri TVET yang boleh diekstrak daripada 21 buah jurnal artikel yang telah dikaji. Bagi memudahkan kerja analisis, cabaran dan halangan yang dikaji telah dirumuskan dalam Jadual 2.

Jadual 2 *Jadual cabaran dan halangan pemimpin wanita dalam bidang TVET*

Bil.	Penulis	Cabaran Kepimpinan dalam TVET		
		Faktor individu	Faktor Budaya dan Masyarakat	Faktor Institusi dan Struktur
1.	(Bonzet & Frick, 2019b)	√	√	
2.	(Bonzet & Frick, 2019a)	√	√	√
3.	(Wignall, Piquard, & Joel, 2023)	√	√	√
4.	(Mabaso, 2023)	√		
5.	(Melese, 2019)	√	√	√
6.	(Ngugi & Muthima, 2017)	√	√	√
7.	(Minani & Sikubwabo, 2022)	√	√	√
8.	(Alinea, 2022)	√	√	
9.	(Ahmad, 2015)	√	√	√
10.	(B. Trasmonte & Teresa M. Fajardo, 2023)		√	√
11.	(Tabassum & Rafiq, 2023)	√	√	√
12.	(Bray-Collins et al., 2022)		√	√

Bil.	Penulis	Cabaran Kepimpinan dalam TVET		
		Faktor individu	Faktor Budaya dan Masyarakat	Faktor Institusi dan Struktur
13.	(Nghonyama et al., 2023)	✓		
14.	(Nchekwubemchukwu et al., 2022)	✓	✓	✓
15.	(Witenstein & Iyengar, 2023)	✓	✓	
16.	(Wignall, Piquard, Joel, et al., 2023)	✓	✓	✓
17.	(Alqahtani, 2019)	✓	✓	✓
18.	(Charles et al., 2023)		✓	
19.	(Ali & Kamraju, 2023)	✓	✓	✓
20.	(Rai & Joshi, 2020)	✓	✓	✓
21.	(Amoamah et al., 2016)	✓	✓	✓
JUMLAH		19	19	16

Merujuk kepada Jadual 2, analisis cabaran dan halangan pemimpin wanita dalam bidang TVET berdasarkan 21 buah artikel yang dikaji ini adalah cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita khususnya dalam bidang TVET. Terdapat 19 artikel telah membincangkan cabaran dan halangan yang dihadapi pemimpin wanita dalam bidang TVET berdasarkan faktor individu. Faktor individu adalah yang berkaitan dengan sifat-sifat psikososial, ciri-ciri keperibadian, sikap dan kemahiran tingkah laku. Kekurangan wanita dalam pengurusan sering kali dikaitkan dengan elemen-elemen ini. Antara faktor peribadi adalah keyakinan diri, kurang motivasi, kurang keupayaan untuk menangani krisis dan berpotensi rendah untuk kepimpinan (Bond, 1996). Berdasarkan kajian daripada Charles (2023), salah satu faktor yang menghalang wanita terlibat dalam kepimpinan adalah disebabkan kurang akses kepada pendidikan (Ali & Kamraju, 2023; Melese, 2019; Minani & Sikubwabo, 2022; Wignall, Piquard, & Joel, 2023). Aqahtani (2019), dalam kajiannya menyatakan kekurangan dari segi kewangan dan tekanan ekonomi adalah punca yang menyekat wanita daripada mendapatkan pendidikan lanjutan dan latihan vokasional. Sesetengah wanita juga tidak berpeluang menamatkan pembelajaran yang mengakibatkan mereka tidak mempunyai kemahiran khusus yang boleh digunakan dan dipasarkan. Hal ini menyebabkan wanita hanya berkemampuan untuk berada dalam kedudukan pekerjaan peringkat yang rendah sahaja dan tiada tawaran peluang kepimpinan (Hora, 2014). Selain itu, Berdasarkan analisis, cabaran yang paling dominan melalui faktor individu yang menghalang penyertaan wanita dalam kepimpinan termasuklah status pendidikan yang rendah, kurangnya pengalaman, kurang keyakinan dari wanita itu sendiri, menghadapi reaksi dan sikap negatif daripada golongan lelaki serta komitmen dalam meimbangkan peranan keluarga dan kerja.

Selain itu, faktor budaya atau masyarakat juga membawa kepada halangan terhadap pemimpin wanita dalam bidang TVET. Hal ini adalah berdasarkan analisis yang dibina pada jadual 2 yang menunjukkan sebanyak 19 artikel yang dikaji telah membuktikan bahawa faktor budaya dan masyarakat merupakan antara cabaran yang memberi kesan kepada penglibatan wanita dalam kepimpinan. Faktor budaya membawa kepada pandangan stereotaip mengenai kemampuan wanita dalam konteks budaya kerja dimana pandangan bahawa posisi dalam pengurusan atasan hanya sesuai untuk golongan lelaki dan menyebabkan pengasingan kepada golongan wanita (Smulder, 1998). Tambahnya lagi, golongan wanita lebih diberi penekanan terhadap peranan sebagai ibu dan penjaga. Faktor budaya adalah mencabar dan memakan masa untuk diubah kerana kesannya yang ketara terhadap pelbagai aspek kehidupan dan ketidakupayaan untuk diurus dengan mudah (Lahti, 2013). Menurut Hora (2014), masyarakat memainkan peranan dalam menyediakan wanita untuk kedudukan dalam kepimpinan. Namun, kepercayaan, budaya dan amalan masyarakat seperti peraturan, kod tingkah laku masih menjadi peranan jantina telah meletakkan wanita kekangan yang menindas golongan wanita. Tanggapan yang masih kekal sehingga kini adalah dimana kebanyakan masyarakat masih menjangkakan wanita memegang tanggungjawab yang penting dalam peranan keluarga dan di tempat kerja (Nghonyama et al., 2023). Berdasarkan kajian Jebessa et al., (2015), faktor budaya dan masyarakat adalah merupakan faktor utama yang menghalang penglibatan wanita dalam kepimpinan. Budaya masyarakat yang memperuntukkan dikedudukan bawah berbanding golongan lelaki sebagai contoh wanita terutamanya berperanan domestik dan reproduktif manakala lelaki dijangka untuk tugas dalam pengurusan masyarakat. Dapatan ini juga selari dengan kajian oleh Alinea (2022), yang menyatakan faktor budaya adalah antara elemen yang boleh menyumbang kepada cabaran yang dihadapi oleh pemimpin wanita dalam TVET, kerana norma budaya dalam masyarakat tertentu mungkin mengekalkan ketidaksetaraan gender dan menyebabkan terhalangnya kemajuan wanita dalam peranan kepimpinan.

Seterusnya, faktor institusi atau struktur juga merupakan satu bentuk cabaran yang kerap disuarakan oleh penyelidik. Penemuan sebanyak 16 artikel yang menunjukkan peranan institusi atau struktur perlu diambil berat kerana kesannya yang dilihat amat ketara dalam menghalang penyertaan kepimpinan wanita dalam bidang TVET. Antara cabaran yang mempengaruhi wanita termasuklah perlakuan diskriminasi, ketiadaan dasar dan undang-undang untuk menggalakkan penyertaan wanita dalam kepimpinan, peluang latihan kepimpinan yang terhad dan pelbagai lagi bentuk rintangan lelaki kepada wanita dalam jawatan pengurusan atasan (Bond, 1996). Faktor yang meningkatkan penglibatan wanita secara positif dalam kepimpinan adalah dengan kehadiran bimbingan organisasi, program pembangunan untuk kakitangan yang besesuaian dengan wanita, pelantikan secara telus dan mengikut prosedur promosi, perkhidmatan sokongan untuk wanita yang memerlukan dan juga akses kepada teknologi bagi memudahkan wanita untuk melaksanakan tugas dengan baik (Hwong, 2018). Disamping itu, akses yang terhad kepada rangkaian dan peluang mempunyai mentor juga menghalang perkembangan profesional dan pembangunan pemimpin wanita dalam institusi TVET (Charles et al., 2023). Tambahan pula, pemimpin wanita menghadapi cabaran kekurangan sokongan dari pengurusan peringkat tinggi dan perwakilan, yang sememangnya boleh menyekat pengaruh dan kuasa mereka dalam membuat sesuatu keputusan (B. Trasmonte & Teresa M. Fajardo, 2023; Melese, 2019; Minani & Sikubwabo, 2022; Nchekwubemchukwu et al., 2022; Nghonyama et al., 2023; Rai & Joshi, 2020; Wignall, Piquard, Joel, et al., 2023).

4. Penutup

Dapatan kajian daripada 21 buah artikel ini menunjukkan bahawa cabaran dan halangan yang dihadapi oleh pemimpin wanita yang paling dominan adalah berpunca dari faktor individu dan faktor budaya dan masyarakat, diikuti dengan faktor institusi atau struktur dalam bidang TVET. Pemimpin wanita menghadapi cabaran yang besar, golongan ini selalunya perlu bekerja melampaui batas untuk mewujudkan kecekapan dan keupayaan mereka dalam peranan mereka. Laluan wanita ke arah kepimpinan melibatkan pelbagai keperluan yang berterusan untuk membuktikan diri mereka terhadap tugas yang digalas, mengatasi berat sebelah dalam organisasi dan stereotaip yang sangat berakar umbi dalam masyarakat yang acap kali mempersoalkan kesesuaian dan kecekapan mereka berbanding dengan golongan lelaki. Langkah penting ke arah kemajuan mengiktiraf pemimpin wanita sebagai setara dengan rakan lelaki mereka perlu disegerakan bagi mewujudkan persekitaran yang memupuk kesaksamaan dan menghormati keupayaan wanita untuk menghapuskan berat sebelah gender dan menggalakkan keterangkuman dalam peranan kepimpinan sesebuah organisasi. Pendekatan sedemikian bukan sahaja memberi manfaat kepada pemimpin wanita tetapi juga menyumbang kepada peningkatan keseluruhan kepimpinan yang pelbagai dan saksama dalam organisasi terutamanya organisasi institusi TVET.

Keperluan TVET untuk memperkasakan wanita dalam kepimpinan TVET adalah yang penting. Seperti yang didedahkan oleh analisis kajian, peranan wanita dalam bidang TVET sangat dialu-alukan walaupun mengalami pelbagai halangan dan stigma masyarakat. TVET memainkan peranan yang besar dalam memperkasakan wanita seperti yang ditunjukkan oleh kebanyakan kajian yang menunjukkan bahawa kemahiran yang diperoleh dalam pendidikan TVET mampu untuk memperkasakan wanita dengan cara yang berbeza dengan pengetahuan, kemahiran dan kecekapan. Kajian ini mempunyai implikasi yang besar dalam penggubalan dasar pemerkasaan wanita dalam kepimpinan khususnya di institusi TVET dan menambah baik amalan pendidikan TVET. Implikasinya dalam penggubalan dasar ialah ia boleh dijadikan rujukan kepada pihak tertentu untuk membantu mencapai kesamarataan antara jantina tanpa ada diskriminasi dan berat sebelah mengenai peranan pemimpin wanita dalam TVET. Oleh itu, ia memberi inspirasi kepada pembuat dasar tentang bagaimana memberikan hak sama rata kepada setiap jantina yang memegang jawatan dalam sesebuah organisasi TVET supaya kesannya dalam memperkasakan bukan sahaja kepada golongan lelaki tetapi juga wanita bagi mengukuhkan institusi pendidikan TVET. Kajian ini juga menyumbang kepada peningkatan amalan pendidikan, terutamanya amalan TVET di institusi. Kajian ini juga boleh dijadikan didokumentasikan kerana kajian ini menunjukkan bahawa TVET memperkasakan wanita, dan ini adalah peranan semua pihak berkepentingan pendidikan untuk menjadikan pendidikan bermanfaat kepada penerimanya di mana wanita tidak dipandang rendah sebagai pemimpin dalam bidang tersebut. Institusi TVET mesti menetapkan dan melaksanakan strategi praktikal untuk terus menawarkan TVET yang relevan kepada wanita supaya wanita mendapat keyakinan, memperoleh pengetahuan, kemahiran dan yang membolehkan mereka untuk melibatkan diri dalam kepimpinan bidang TVET. Selain itu, institusi juga perlu menyedari bahawa peluang dalam kepimpinan harus diberikan secara sama rata tanpa pertimbangan jantina. Kepimpinan yang berkualiti dalam institusi TVET dapat membantu sesebuah organisasi mencapai matlamat dengan jayanya serta dapat menghadapi cabaran ekonomi global sekaligus mencapai prestasi yang berkualiti dalam sesebuah organisasi institusi TVET.

Penghargaan

Terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyiapkan kajian ini.

Konflik Kepentingan

Penulis mengesahkan bahawa penghasilan kajian ini tidak mengandungi sebarang kepentingan peribadi.

Kenyataan Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan seperti berikut: **reka bentuk dan konsep**: Penulis 1; **kutipan data**: Penulis 1; **analisis dan interpretasi data**: Penulis 1; **draf manuskrip**: Penulis 1.

References

- Ahmad, H. (2015). Leadership in TVET for the 21st Century: Challenges, Roles and Characteristics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195(July 2015), 1471–1476. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.446>
- Ali, M. A., & Kamraju, M. (2023). The Role of Women in Rural Development Programs Mohd. *ASEAN Journal of Community Service and Education*, 2(1), 67–84.
- Alinea, J. M. (2022). Mapping the gender gaps in TVET practices: A literature review. *Interdisciplinary Research Review*, Vol. 17 No(2), 47–53. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/jtir/article/view/245941%0Ahttps://ph02.tci-thaijo.org/index.php/jtir/article/download/245941/167236>
- Alqahtani, T. (2019). Barriers to Women ' s Leadership. *Granite Journal*, 1(2), 1–7.
- Amoamah, M. O., Mends Brew, E., Ampiaiw, R. E., & Dadzie, J. (2016). Gender Inequality In TVET Institutions – Bridging The Gap: The Case Of ACCRA Polytechnic. *Mathematical Theory and Modeling* , 6(1), 27–35. www.iiste.org
- B. Trasmonte, C., & Teresa M. Fajardo, M. (2023). GAD Nuances in the Choice of Skills Trainingamong TVET Students in Selected Technical Vocational Institutes. *American Journal of Educational Research*, 11(3), 138–143. <https://doi.org/10.12691/education-11-3-6>
- Bonzet, R., & Frick, B. L. (2019a). Gender transformation experiences among women leaders inthe western cape TVET sector: A narrative response. *Education as Change*, 23. <https://doi.org/10.25159/1947-9417/3521>
- Bonzet, R., & Frick, L. (2019b). Towards a conceptual framework for analysing the gendered experiences of women in TVET leadership. *Journal of Vocational, Adult and Continuing Education and Training*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.14426/jovacet.v2i1.28>
- Bray-Collins, E., Andrade, N., & Wanjiru, C. (2022). Gender and TVET in Africa. *Futures of Education, Culture and Nature - Learning to Become*, 1(1), 151–171. <https://doi.org/10.7146/fecun.v1i.130245>
- Charles, K., Song, P. Z., & Djaya, H. G. N. (2023). TVET and Socio-economic Development inUganda : Lessons from Chinese TVET. *North American Academic Research*, 6(11), 54–69. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10214473>
- (CiE-TVET), P. P. (Penyelidikan dan I. D. P. D. L. T. D. V. (2020). *Amalan Kepimpinan Transformasi Dalam Kalangan Pengurusan Politeknik Kuala Terengganu*. 451–460.
- Hwong, B. (2018). *Persepsi wanita tentang faktor-faktor mempengaruhi keterlibatan wanita dalam pengurusan atasan*.
- Junita, S. (2019). Pembangunan Model Dalam Menentukan Profesionalisme Dalam Profesion Perguruan Teknikal Dan Vokasional. *Tesis Ijazah Doktor Falsafah*, 350.
- Kenta, L. B. (2023). Breaking the glass ceiling: Analyzing gender stereotypes and bias in contemporary work environments. *International Journal of Multidisciplinary Comprehensive Research*, 4(April), 9–30.
- Mabaso, Z. T. (2023). *Experiences of senior female academic leaders in Universities of Technology in South Africa* (Issue March). Durban University of Technology.
- Melese, N. (2019). Challenges and Opportunities of Women Empowerment in Leadership Position in Ethiopia. *European Journal of Business and Management*, 11(13), 38–44. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Minani, J. P., & Sikubwabo, C. (2022). Role Of Technical And Vocational Education And Training (Tvet) In Empowering Women In Rwanda: A Case Of Rubavu District. *Voice of Research*, 10(4), 111–126.
- Mohd Puad, M. H., & Mad Nawe, N. S. (2021). Pengaruh Motivasi Pelajar Dalam Program Latihan Kebolehpasaran. *Sains Insani*, 06(1), 185–193.
- Nchekwubemchukwu, I. S., Chidiebere, I. E., & Chineta, O. M. (2022). Gender Inequality Challenge in TVET in Achieving Sustainable Development in Nigeria. *American Journal of Human and Social Science Research (AHSSR)*, 5(9), 139–146. [Volumwww.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Nghonyama, M. G., Maluleke, L., & Seitshiro, T. (2023). Careership: The experiences of womenin choosing career paths in TVET in South Africa. *African Journal of Career Development*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/ajcd.v5i1.84>

- Ngugi, M., & Muthima, P. (2017). Female participation in Technical, Vocational Education and Training Institutions (TVET) subsector: The Kenyan experience. *Public Policy and Administration Research*, 7(4), 9–23.
- Puad, M. H. M., & Nordin, N. A. S. (2022). Persepsi faktor tanggungjawab dan organisasi dalam pengurusan e-pembelajaran di institusi pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional (TVET). *Proceeding International Conference On Educational Leadership And Management*, June.
- Rai, I. M., & Joshi, P. (2020). Women in TVET: Contestation of Agency and Patriarchal Power for Liberation. *Journal of Education and Research*, 10(1), 16–31. <https://doi.org/10.3126/jer.v10i1.31895>
- Ruzaimi, S. (2017). *Perception of employees in having woman as their leader*.
- Samad, S. A. B. D., Othman, M. K., & Dzahir, M. (2019). Pembangunan Kerangka Konseptual Kajian Aspirasi Kerjaya Pelajar TVET Kolej Komuniti di Malaysia. *Malim: Jurnal Pengajian Umum Asia Tenggara (Sea Journal of General Studies)*, 20, 64–73. <https://doi.org/10.17576/malim-2019-2001-06>
- Tabassum, S., & Rafiq, U. (2023). Leadership Challenges: Experiences of Women Leaders. *Pakistan Journal of Social Research*, 05(02), 563–571. <https://doi.org/10.52567/pjsr.v5i02.1139>
- Wan Fadhlurrahman W. Md Rasidi, Al Amin Mydin, & Aziah Ismail. (2020). Professional learning community: Strategi bimbingan instruksional dan amalan profesional guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(3), 38–54. <https://jupidi.um.edu.my/article/view/250>
- Wignall, R., Piquard, B., & Joel, E. (2023). Up-skilling women or de-skilling patriarchy? How TVET can drive wider gender transformation and the decent work agenda in Sub-Saharan Africa. *International Journal of Educational Development*, 102(July), 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102850>
- Wignall, R., Piquard, B., Joel, E., Mengue, M.-T., Ibrahim, Y., Sam-Kpakra, R., Hyannick Obah, I., Ngono Ayissi, E., & Negou, N. (2023). Imagining the future through skills: TVET, gender and transitions towards decent employability for young women in Cameroon and Sierra Leone. *Journal of the British Academy*, 11s3(November), 121–151. <https://doi.org/10.5871/jba/011s3.121>
- Witenstein, M. A., & Iyengar, R. (2023). Policies, practices and the future of technical and vocational education and training for communities in the margins—a special issue commentary and introduction. *Diaspora, Indigenous, and Minority Education*, 17(3), 163–167. <https://doi.org/10.1080/15595692.2023.2222503>