

AMALAN KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL OLEH AHLI PARLIMEN BELIA MALAYSIA SEBAGAI PENANDA ARAS KEBERKESANAN PROGRAM PEMBANGUNAN KEPIMPINAN BELIA

Nasrul Hakim Salleh

Fakulti Pengajian Bahasa dan Pembangunan Insan
Universiti Malaysia Kelantan, 16300, Bachok, Kelantan
Email: sallehnasruhhakim@yahoo.com

Marwan Ismail

Fakulti Pengajian Bahasa dan Pembangunan Insan
Universiti Malaysia Kelantan, 16300, Bachok, Kelantan
Email: marwan@umk.edu.my

Noor Hisham Md Nawawi

Fakulti Pengajian Bahasa dan Pembangunan Insan
Universiti Malaysia Kelantan, 16300, Bachok, Kelantan
Email: hisham@umk.edu.my

ABSTRAK

Kemampuan menyediakan barisan kepimpinan pelapis yang berimpak tinggi akan memastikan kelangsungan kemajuan negara terjamin pada masa hadapan. Justeru, generasi belia perlu disediakan untuk menjadi pemimpin masa hadapan melalui program Pembangunan kepimpinan yang tersusun. Kerajaan melalui Kementerian Belia dan Sukan telah merangka dan melaksanakan pelbagai program Pembangunan belia bagi melahirkan generasi belia yang berimpak tinggi. Namun, kajian Indeks Belia Malaysia (IBM) 2016 dan IBM 2020 menunjukkan tahap kesediaan belia untuk menjadi pemimpin pelapis masih berada ditahap yang kurang memuaskan. Lantaran itu, program pembangunan kepimpinan Parlimen Belia Malaysia telah dilaksanakan bagi membentuk barisan pemimpin belia. Melalui Parlimen Belia Malaysia, pemimpin belia diberikan peluang untuk mengukuhkan kemahiran kepimpinan dan merasai pengalaman kepimpinan. Ahli Parlimen Belia Malaysia berperanan untuk menghasilkan usul untuk persidangan Parlimen Belia Malaysia untuk dibahaskan semasa persidangan Parlimen Belia Malaysia. Justeru, setiap pengerusi Jawatankuasa Parlimen Belia Malaysia bertanggungjawab untuk mengemudi jawatankuasa masing-masing bagi memastikan hasrat penghasilan usul persidangan yang berkualiti tercapai. Justeru, kajian ini memfokuskan bagaimanakah amalan kepimpinan transformasional Ahli Parlimen Belia Malaysia menerusi aspek domain rangsangan intelek dan motivasi inspirasi sepanjang mereka terlibat dalam proses pembangunan kepimpinan berlaku. Seramai sembilan orang informan telah dipilih menggunakan kaedah sampel bertujuan iaitu informan yang dipilih mestilah pengerusi Jawatankuasa Parlimen Belia Malaysia dan memenangi pemilihan Parlimen Belia Malaysia yang diadakan secara atas talian. Data kajian dianalisis menggunakan pendekatan tematik dengan menggunakan perisian Atlas ti. Analisis kajian berdasarkan domain rangsangan intelek dan motivasi inspirasi teori kepimpinan transformasional Bass telah membentuk dua tema utama iaitu pemimpin beranjakan minda dan pemimpin berimpak dan dipecahkan kepada beberapa sub tema bagi menggambarkan amalan kepimpinan transformasional Ahli Parlimen Belia Malaysia. Parlimen Belia Malaysia telah memberikan ruang kepada pemimpin belia untuk memperkukuhkan aspek kepimpinan, mengamalkan gaya kepimpinan dan merasai pengalaman kepimpinan. Program pembangunan kepimpinan belia merupakan inisiatif terbaik bagi membentuk pemimpin belia sebagai pemimpin pelapis. Justeru, perancangan yang proaktif dan lebih tersusun diperlukan dalam merangka dan melaksanakan program pembangunan kepimpinan belia.

Kata Kunci: Parlimen Belia Malaysia, kepimpinan transformasional, anjakan minda, pemimpin berimpak

PENGENALAN

Pembangunan kepimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam memastikan jatuh bangun negara pada masa hadapan. Justeru, pembangunan kepimpinan belia perlu disusun secara lebih teratur, proaktif dan agresif bagi membentuk pemimpin pelapis yang berkesan (IYRES, 2015 & Mohd Mursyid 2016). Lantaran itu, belia perlu ditanam dengan nilai-nilai kepimpinan seperti berdaya saing berkepimpinan unggul (Ahmad Zaharuddin Sani & Aainaa Zawani, 2016) dan berani menyuarakan pandangan mengenai sesuatu isu (Shahhanim, et al. (2019)). Generasi belia perlu dilatih untuk menjadi pemimpin yang mampu memimpin komuniti, institusi atau organisasi serta dapat mempengaruhi pengikut secara positif dalam membuat keputusan. Elemen utama yang perlu diterapkan dalam kalangan pemimpin generasi belia adalah kredibiliti kepimpinan, mesra pengikut, berpersonaliti kepimpinan yang baik, jujur dan amanah serta tidak mengamalkan rasuah (Noor Hidayah, 2014). Namun, kajian Indeks Belia Malaysia (IBM) 2016 dan 2020 menunjukkan domain sosialisasi politik belia berada pada tahap yang kurang memuaskan (IYRES, 2021). Domain sosialisasi politik menggambarkan tahap kesediaan generasi belia untuk memikul peranan sebagai pemimpin pelapis pada masa hadapan. Lantas program pembangunan kepimpinan seperti Parlimen Belia Malaysia (PBM) diperkenalkan bagi membentuk pemimpin pelapis.

Parlimen Belia Malaysia mempunyai sembilan Jawatankuasa yang berperanan untuk menghasilkan dasar-dasar yang berkaitan pembangunan belia berdasarkan perspektif belia. Proses pembentukan dasar-dasar pembangunan belia tersebut bermula dengan proses penghasilan usul persidangan yang akan dikemukakan oleh setiap Jawatankuasa Parlimen Belia Malaysia. Proses

tersebut memerlukan kerjasama dan kerja berpasukan dalam kalangan setiap Jawatankuasa Parlimen Belia Malaysia. Justeru, kajian ini bertujuan untuk meneroka amalan kepimpinan transformasional Ahli Parlimen Belia Malaysia (APBM) melalui domain rangsangan intelek dan motivasi inspirasi sepanjang proses mereka terlibat dengan proses penghasilan usul persidangan Parlimen Belia Malaysia. Fokus kajian ini dilakukan dalam kalangan belia Malaysia bertujuan untuk meneroka tahap kualiti kepimpinan belia Malaysia dalam menghadapi perubahan had umur baharu dalam Dasar Belia Malaysia (DBM).

PEMBANGUNAN BELIA MALAYSIA

Kementerian Belia dan Sukan (KBS) telah memainkan peranan yang penting dalam merangka dan melaksanakan pembangunan belia. Dalam proses memperkasakan pembangunan belia, KBS telah memperkenalkan Dasar Pembangunan Belia (DPB) pada tahun 1985 bersempena dengan hari Perayaan Belia Antarabangsa yang pertama pada tahun tersebut. Perkembangan semasa telah mengakibatkan berlakunya lompong-lompong yang tidak dapat ditampung oleh DPB. Bertitik tolak daripada perkara tersebut KBS telah melakukan kajian terhadap DPB dan dijenamakan semula sebagai Dasar Pembangunan Belia Negara (DPBN) pada tahun 1997. Proses pemerksaan pembangunan belia terus dilakukan dengan KBS mengambil langkah agresif apabila memperkenalkan Akta Pertubuhan Belia dan Pembangunan Belia 2007 (Akta 668) pada tahun 2007. Akta 668 secara jelas menyatakan bahawa had umur pemimpin persatuan dan pertubuhan belia tidak boleh melebihi umur 40 tahun. Melalui pelaksanaan Akta 668 ia telah memberikan ruang dan peluang kepada pemimpin belia untuk mengambil alih kepimpinan pada peringkat umur yang lebih muda. Akhirnya, pelaksanaan Dasar Belia Malaysia (DBM) pada tahun 2015 telah mengubah landskap pembangunan apabila DBM telah memperkenalkan tarif umur belia yang baharu iaitu belia merujuk kepada individu yang berumur 15 tahun sehingga 30 tahun.

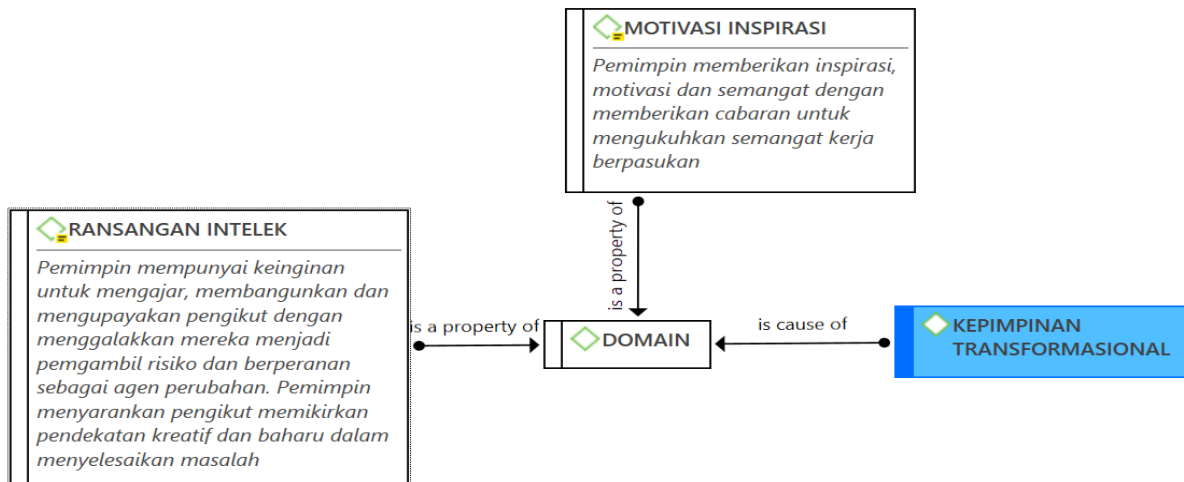
PARLIMEN BELIA MALAYSIA

Parlimen Belia Malaysia merupakan program pembangunan kepimpinan belia yang mempunyai pakej yang hampir lengkap apabila memberikan peluang kepada pemimpin belia untuk mempelajari kemahiran kepimpinan dan merasai pengalaman kepimpinan. Menurut Mohd Uzaini (2017) pelaksanaan PBM telah menyediakan medium penyertaan belia dalam membantu kerajaan merangka dasar pembangunan belia. PBM mendokong tiga objektif utama iaitu meningkatkan pengetahuan dan kemahiran kepimpinan, sebagai pendedahan kepada proses memahami proses sistem pentadbiran negara dan mengenal pasti trend belia bagi pembentukan polisi pembangunan belia (KBS, 2015).

KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kajian ini menggunakan teori kepimpinan transformasional kerana melibatkan hubungan dua hala yang aktif antara pemimpin dengan pengikut (Aizul Fidy & Suhana, 2017). Menurut Bass (1985), kepimpinan transformasional mampu mengenali keperluan pengikut untuk berubah, mencipta wawasan, membimbing perubahan dan melaksanakan perubahan berimpak. Menurut Bass dan Avilio (2004) lagi, teori kepimpinan transformasi merangkumi tingkah laku pemimpin yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku pengikut. Kepimpinan transformasional yang diperkenalkan Bass (1985) terdiri daripada empat domain utama iaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelek dan pertimbangan individu. Pemimpin transformasional menggunakan kesemua dimensi tersebut untuk membina pertalian emosi yang kuat dengan pengikut. Hughes et al (2008) mendapati pemimpin transformasional lebih berjaya memimpin organisasi kerana berjaya mewujudkan hubungan emosi yang kukuh dengan pengikut. Perkara ini berlaku kerana pemimpin transformasional menetapkan tahap pencapaian yang tinggi dan menyakinkan pengikut bahawa sasaran tersebut mampu dicapai (Eden, 1992). Kepimpinan transformasional melibatkan hubungan dua hala yang berkesan antara pemimpin dengan pengikut dalam mencapai matlamat organisasi (Northouse, 2007 ; Yeh Ying & Tzu Ting, (2009). Menurut Alzoraiki et al., (2023) kepimpinan transformasional menyumbang kepada perubahan prestasi yang positif dalam pelbagai bidang organisasi. Kartika (2022) menyatakan kepimpinan transformasional merupakan agen perubahan yang memberikan inspirasi kepada pengikut, berkongsi visi dan membantu pengikut membangunkan Kemahiran kepimpinan demi mencapai matlamat organisasi. Domain motivasi merujuk kepada pemimpin yang memberikan inspirasi, motivasi dan semangat dengan memberikan cabaran untuk mengukuhkan semangat kerja berpasukan (Bass (1985), Bass & Riggio (2006) ; Isaac Boateng (2014). Manakala domain rangsangan intelek pula merujuk kepada pemimpin mempunyai keinginan untuk mengajar, membangunkan dan mengupayakan pengikut dengan menggalakkan mereka menjadi pengambil risiko dan berperanan sebagai agen perubahan. Pemimpin menyarankan pengikut memikirkan pendekatan kreatif dan baharu dalam menyelesaikan masalah (Bass (1985), Bass & Riggio (2006) ; Isaac Boateng (2014).

Rajah 1: Domain Teori Kepimpinan Transformasional (disuai berdasarkan Bass dan Avilio (1992), Bass dan Riggio (2006) & Isaac Boateng (2014))



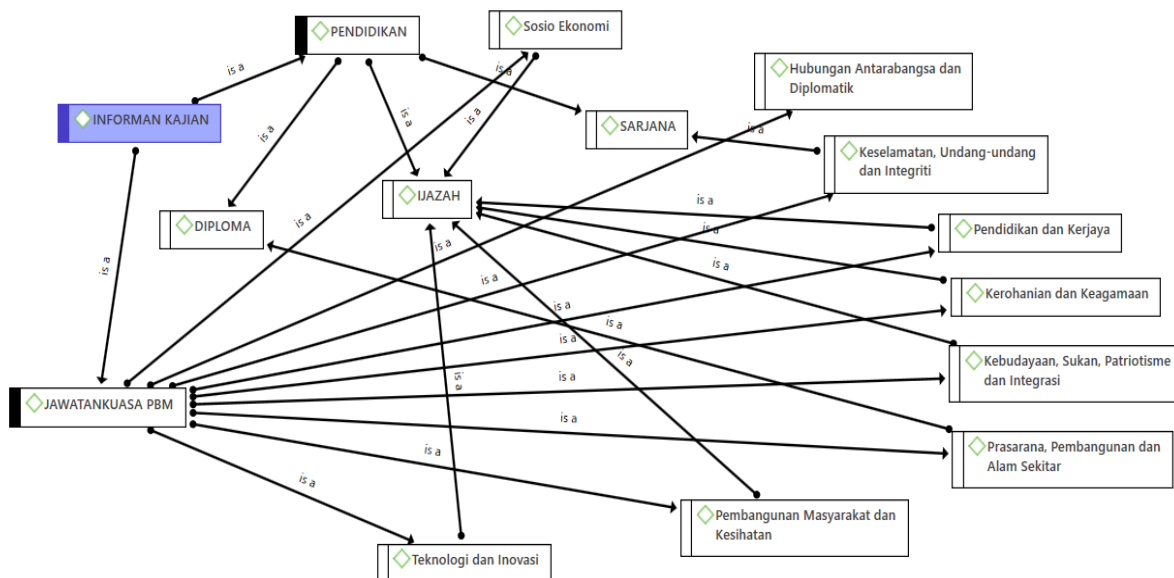
METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif sepenuhnya melalui teknik kajian kes bersesuaian dengan hasrat kajian yang bersifat untuk meneroka sesuatu fenomena secara mendalam (Creswell, 2014 & Merriam, 2009). Justeru, pendekatan penyelidikan kajian kes adalah bersesuaian dengan objektif kajian ini dalam meneroka bagaimanakah amalan Ahli Parlimen Belia Malaysia (APBM) dalam mengemudi Jawatankuasa Parlimen Belia Malaysia.

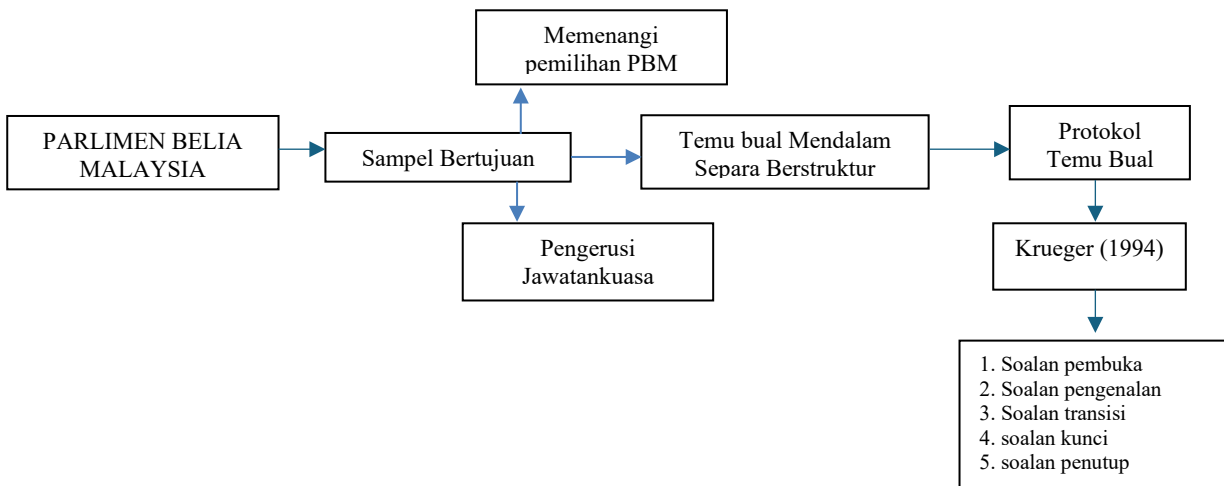
Sampel kajian

Seramai sembilan orang Ahli Parlimen Belia Malaysia telah dipilih sebagai informan kajian dengan menggunakan sampel bertujuan iaitu informan perlu memenuhi dua kriteria utama iaitu memenangi pemilihan Parlimen Belia Malaysia yang diadakan secara atas talian dan berjawatan pengerusi Jawatankuasa Parlimen Belia. Sembilan orang informan dipilih bagi mewakili sembilan Jawatankuasa Parlimen Belia Malaysia. Teknik temu bual mendalam separa berstruktur digunakan bagi mendapatkan data kajian. Protokol temu bual dibentuk berdasarkan saranan Kruger (1994) bagi memastikan proses temu bual yang dilakukan mencapai matlamat yang ditetapkan. Kruger (1994) mencadangkan protokol temu bual dibentuk menggunakan lima aspek iaitu, soalan pembuka, soalan pengenalan, soalan transisi, soalan kunci dan soalan penutup.

Rajah 1 : Demografi informan kajian



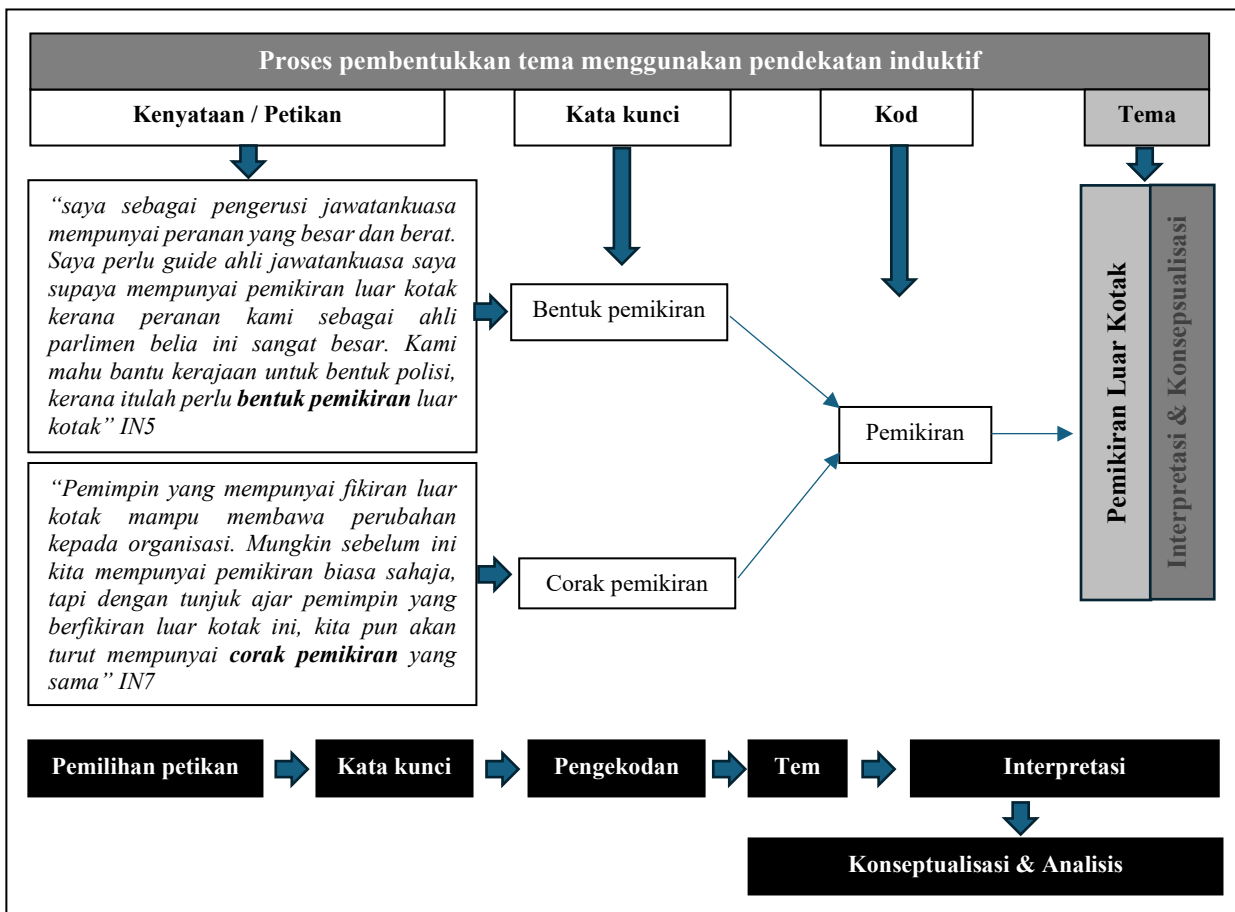
Rajah 2 : Sampel kajian dan pembentukan protokol temu bual



ANALISIS DATA

Gabungan analisis tematik Braun & Clarke (2007) dan Naem et al., (2022) telah digunakan untuk menganalisis data kajian. Sesi temu bual dengan informan telah dirakam menggunakan alat perakam audio dan data temu bual dipindahkan dalam dokumen bertulis melalui proses transkripsi bagi memudahkan proses analisis data kajian sebagaimana yang disarankan Merriam (2009). Braun & Clarke (2007) mencadangkan enam langkah dalam melakukan analisis tematik iaitu melazimi data, penjaanan kod awal, mencari tema, semakan tema, pembentukan tema dan penulisan. Manakala Naem et al., (2022) turut mencadangkan enam proses dalam melakukan analisis tematik iaitu melazimi data melalui transkripsi data dan pemilihan petikan, pemilihan kata kunci, pengkodan, pembentukan tema, konseptualisasi melalui analisis kata kunci, kod dan tema dan pembangunan konseptual.

Rajah 3 Pendekatan analisis tematik yang digunakan pengkaji.
Diubah suai berdasarkan Braun & Clarke (2007) dan Naem & Ozuem (2022)



DAPATAN KAJIAN

Berdasarkan analisis data temu bual mendalam, pengkaji telah berjaya membentuk dua tema utama iaitu pemimpin beranjakan minda dan pemimpin berimpak dan tema tersebut dipecahkan kepada beberapa sub tema bagi menggambarkan amalan kepimpinan Ahli Parlimen Belia Malaysia berdasarkan domain motivasi inspirasi dan ransangan intelek. Berdasarkan analisis data kajian, tema pemimpin beranjakan minda telah membentuk tiga sub tema iaitu pemikiran luar kotak, pemikiran inovatif dan penjana idea. Manakala tema pemimpin berimpak telah membentuk sepuluh sub tema iaitu berkongsi misi dan visi, sistem sokongan, menjadi mentor, prospek masa hadapan, komunikasi berkesan, kejayaan luar biasa, memberi cabaran, optimistik, kepentingan dan berkeupayaan menahut cabaran.

PEMIMPIN BERANJAKAN MINDA

Selari dengan perkembangan globalisasi, industri revolusi 4.0 dan terkini masyarakat industri 5.0, pemimpin perlu mempunyai gaya pemikiran yang baharu. Namun, dalam pengurusan perjalanan organisasi, tidak memadai sekadar pemimpin yang mempunyai gaya pemikiran yang baharu, malah pengikut juga mesti mempunyai gaya pemikiran yang baharu. Justeru, pemimpin bertanggungjawab membimbing pengikut untuk membentuk gaya pemikiran pengikut. Informan menyatakan peranan utama pemimpin ialah mewujudkan gaya pemikiran baharu dalam kalangan pengikut. Menurut IN3 gaya pembentukan gaya pemikiran baharu akan membantu pemimpin memaksimumkan kehebatan berfikir.

"Pada saya pemimpin perlu ada gaya kepimpinan yang tersendiri. Setting pemikiran style selepas menjadi pemimpin perlu ditukar, tidak boleh sama lagi ketika sebelum menjadi pemimpin, that mean mesti ada new own thinking style" IN3

Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa informan menyatakan pemimpin perlu bertindak merangsang intelek pengikut untuk memastikan matlamat organisasi dapat dicapai. Menurut IN9;

"Pemimpin bukan sahaja perlu mempersiapkan diri sendiri sahaja, tetapi pemimpin juga perlu mempersiapkan pengikut masing-masing. Pemikiran pengikut mesti dibentuk supaya sehaluan dengan pemikiran pemimpin barulah hasrat untuk mencapai matlamat organisasi menjadi lebih senang untuk dicapai" IN9

Dapatan kajian ini selari dengan Bass & Riggio (2006) yang merujuk stimulasi intelek sebagai proses pemimpin mengalakkan pengikut untuk terlibat dalam pembelajaran, inovasi dan kreativiti. Dalam konteks kajian ini, informan menyedari peranan pemimpin untuk mengalakkan ahli jawatankuasa untuk turut terlibat dalam proses pemikiran bagi mewujudkan gaya pemikiran baharu bagi memastikan matlamat organisasi dapat dicapai secara kerja berpasukan. Dapatan kajian juga menunjukkan informan mengalakkan ahli jawatankuasa mempunyai gaya pemikiran yang baharu agar mempunyai gaya pemikiran yang setara dengan pemikiran pemimpin.

Pemikiran luar kotak

Faktor pemikiran turut mempengaruhi kejayaan pemimpin dalam menguruskan organisasi. Menariknya dalam organisasi, pengikut turut berperanan dalam membangunkan organisasi. Justeru, pemimpin bertanggungjawab mewujudkan situasi persekitaran pemikiran yang komprehensif. Pemimpin berperanan membantu pengikut untuk membentuk gaya pemikiran mereka agar setara dengan pemikiran pemimpin.

Informan menyatakan antara peranan pemimpin ialah mengalakkan pemikiran luar kotak dalam kalangan pengikut. IN5 menegaskan bahawa pemimpin perlu membimbing pengikut untuk mewujudkan pemikiran luar kotak dalam kalangan pengikut.

"saya sebagai pengerusi jawatankuasa mempunyai peranan yang besar dan berat. Saya perlu guide ahli jawatankuasa saya supaya mempunyai pemikiran luar kotak kerana peranan kami sebagai ahli parlimen belia ini sangat besar. Kami mahu bantu kerajaan untuk bentuk polisi, kerana itulah perlu bentuk pemikiran luar kotak" IN5

Menurut IN7 pula, pemimpin yang mempunyai pemikiran luar kotak akan melakukan perubahan yang baik untuk kejayaan organisasi.

"Pemimpin yang mempunyai fikiran luar kotak mampu membawa perubahan kepada organisasi. Mungkin sebelum ini kita mempunyai pemikiran biasa sahaja, tapi dengan tunjuk ajar pemimpin yang berfikiran luar kotak ini, kita pun akan turut mempunyai corak pemikiran yang sama" IN7

Dapatan tersebut selari dengan Bormann et al., (2016) yang merumuskan pemimpin berperanan mengalakkan pengikut untuk berfikir diluar kotak. Dapatan kajian ini pula menunjukkan kemahiran pemikiran luar kotak akan membawa perubahan yang lebih baik kepada organisasi.

Pemikiran inovatif

Selain itu, analisis temubual mendapati informan meletakkan pemikiran inovatif sebagai salah satu elemen pemikiran baharu yang perlu diterapkan kepada pemimpin.

"Bagi saya pemikiran inovatif juga perlu ada pada setiap pemimpin. Pada pemahaman saya pemikiran inovatif ialah kebijaksanaan pemimpin mengubah suai idea baru berdasarkan idea-idea yang sedia ada" IN3

Menurut IN9, pemikiran inovatif akan memberikan kekuatan tambahan kepada seseorang pemimpin. Pemikiran inovatif membantu pemimpin mengubah suai idea asal kepada idea yang bersesuaian dengan keadaan semasa.

“Pemikiran inovatif sebenarnya satu kekuatan kepada pemimpin. Sebagai contoh, saya sendiri, saya akan meneliti usul-usul persidangan sesi yang terdahulu dan saya akan sesuaikan dengan keadaan semasa” IN9

Dapatan kajian ini menyokong Begum et al., (2022) yang menyatakan pemimpin transformasional mempunyai corak pemikiran yang inovatif yang mampu menyesuaikan dan mengembangkan idea-idea lama untuk digabung atau membentuk idea yang baharu.. Namun, kajian ini sedikit berbeza dengan Zywie et al., (2020) yang merumuskan bahawa kemahiran pemikiran kepimpinan transformasional terhasil daripada gabungan pemikiran inovasi dan kreatif. Manakala, dalam konteks kajian ini, informan menyatakan kemahiran pemikiran baharu merujuk kepada pemikiran inovatif sahaja.

Penjanaan idea

Penjanaan idea merujuk kepada peranan pemimpin mendorong pengikut untuk menjana idea yang idealistik dalam menjayakan matlamat organisasi. Dalam konteks kajian ini, Pengerusi JK PBM berperanan mendorong Ahli jawatankuasa PBM untuk melahirkan idea-idea yang berkualiti. Seseorang pemimpin juga bertanggungjawab mengalakkan pengikut untuk tidak takut untuk menghasilkan sesuatu idea. IN9 menegaskan;

“antara peranan besar pemimpin ialah untuk hilangkan rasa takut pengikut untuk hasilkan idea. Jangan takut, just go ahead, jangan risau kena tolak atau orang lain buat tidak endah. Saya selalu tegaskan isu penghasilan idea dalam setiap mesyuarat yang kami adakan. Ada idea lontarkan dulu, kemudian kita bincang sama-sama” IN9

Suasana budaya menghasilkan idea merupakan satu persekitaran kondusif yang perlu dibina oleh pemimpin. Setiap idea yang terhasil perlu dikembangkan untuk mengelakkan daripada idea tersebut mati.

“satu budaya yang perlu kita ubah ialah rasa takut untuk suarakan idea yang kita fikirkan. Culture inilah yang mengekang kreativiti dan kemampuan orang kita. Kita perlu wujudkan budaya baru. Kalau kita ada idea, just keluarkan idea tu, jangan biarkan ia mati, mungkin orang lain boleh kembangkan idea tu” IN3

Chebon et al., (2019) dan Ahmad et al., (2014) merumuskan bahawa pemimpin berperanan mengalakkan pengikut untuk menghasilkan idea yang berkualiti dan mengambil risiko untuk menghasilkan idea yang berkualiti. Perkara tersebut selari dengan dapatan kajian ini yang menunjukkan informan selaku pemimpin mengalakkan ahli jawatankuasa mengembangkan idea yang dihasilkan agar idea tersebut tidak terpendam begitu sahaja.

PEMIMPIN BERIMPAK

Gomes (2014) merujuk motivasi inspirasi sebagai proses memberi inspirasi dan merangsang intelektual pengikut. Pemimpin juga bertanggungjawab untuk memberikan semangat dan motivasi kepada pengikut dalam usaha untuk mencapai matlamat organisasi. Dapatan kajian mendapati informan bersependapat bahawa Pengerusi JK PBM selaku pemimpin bertanggungjawab untuk memberikan semangat kepada ahli JK PBM untuk menjayakan matlamat yang telah ditetapkan.

“Sebelum persidangan saya akan panggil ahli jawatankuasa untuk bermesyuarat dahulu. Kami akan berbincang perkara-perkara yang penting berdasarkan skop jawatankuasa kami. Dalam mesyuarat itu, saya akan sentiasa beri semangat kepada ahli jawatankuasa untuk sentiasa bersemangat untuk memikirkan cadangan usul yang terbaik untuk dikemukakan dalam persidangan nanti” IN7

Pemimpin bertanggungjawab memberikan semangat kepada pengikut untuk membangkitkan motivasi pengikut untuk mencapai hasrat organisasi.

“dalam organisasi ni, kalau pemimpin sahaja yang berfungsi organisasi tak akan kemana. Kerana tu saya selesa beri kata-kata semangat kepada team saya. Bangkitkan semangat yang ada dalam jiwa mereka. Semangat tu very powerful” IN5

Di samping itu, informan turut membangkitkan semangat pengikut untuk turut serta sepenuhnya dalam proses kepimpinan organisasi. Hal ini kerana proses kepimpinan melibatkan hubungan dua hala antara pemimpin dengan pengikut.

“pengerusi dan ahli jawatankuasa perlu seiring dan sejalan dalam melakukan gerak kerja jawatankuasa. Perjalanan jawatankuasa bukan ditentukan oleh pengerusi sahaja. Ini saya selalu sebut pada ahli jawatankuasa, kejayaan jawatankuasa ni bergantung juga kepada peranan yang dimainkan oleh semua orang” IN8

APBM mempunyai tanggungjawab besar yang perlu dilaksanakan iaitu berperanan menyuarakan pandangan akar umbi belia kepada kerajaan. Justeru, informan berpandangan setiap ahli jawatankuasa perlu sentiasa diberikan semangat dan motivasi untuk menjayakan hasrat tersebut.

“jadi ahli parlimen belia ni satu amanah yang besar. Tujuan utama PBM ni pun untuk mengubungkan ahli parlimen belia dengan kerajaan. Untuk bantu kerajaan rangka dasar pembangunan belia. bukan mudah nak rangka dasar, so kita perlukan motivasi yang tinggi, saya selalu encourage ahli parlimen belia lain untuk terus bersemangat” IN1

Sherman (2013) menerangkan pemimpin bertanggungjawab menggunakan teknik motivasi terbaik untuk membimbing pengikut mencapai prestasi terbaik dalam organisasi dan sanggup mengorbankan masa dan sumber untuk membina pasukan organisasi yang hebat melalui latihan dan aplikasi. Sehubungan dengan itu, dapatan kajian ini mengukuhkan dapatan Sherman (2013) apabila informan menyatakan mereka selaku pemimpin bertanggungjawab membangkitkan semangat ahli jawatankuasa untuk sentiasa terlibat dalam proses pembentukan usul persidangan PBM.

Berkongsi misi dan visi

Pemimpin yang hebat berkeupayaan berkongsi misi dan visi dengan pengikut. Kesemua informan menyatakan misi dan visi pemimpin perlu dikongsi dengan pengikut untuk mewujudkan hubungan dua hala saling membantu antara pemimpin dengan pengikut untuk menjayakan matlamat organisasi. IN7 menyatakan;

“dalam setiap mesyuarat portfolio, saya akan berkongsi hasrat dan hala tuju yang saya mahu capai. Saya akan menyatakan secara jelas misi dan visi saya kerana saya perlukan sokongan ahli jawatankuasa untuk menjayakan misi dan visi yang saya hasratkan” IN7

IN3, IN4 dan IN8 menyatakan perkongsian misi dan visi dengan ahli jawatankuasa yang lain akan memudahkan usaha mencapai misi dan visi tersebut kerana kesemua ahli jawatankuasa sudah memahami peranan masing-masing.

“sangat penting untuk berkongsi dengan ahli jawatankuasa apa misi yang mahu kita capai dalam jawatankuasa kita. Kalau kita seorang sahaja yang faham hasrat kita, mana mungkin misi kita akan tercapai. Committe members must also understand what we try to do. Barulah misi yang kita mahu bawa itu dapat dicapai dengan mudah” IN3

Dapatan tersebut selari dengan Mumford dan Higgs (2020), yang menyatakan pemimpin perlu berkemahiran untuk berkongsi dan visi dengan pengikut bagi memastikan matlamat organisasi berjaya dicapai. Suasana tersebut akan mewujudkan keadaan saling memahami antara pemimpin dengan pengikut. Northouse (2012) dan Bass & Riggio (2006) melihat aspek perkongsian misi dan visi antara pemimpin dengan pemimpin membantu mewujudkan persefahaman yang mampan dalam organisasi. Dalam konteks kajian ini, informan selaku Pengerusi Jawatankuasa Portfolio Parlimen Belia Malaysia telah melakukan perkongsian misi dan visi dalam membentuk usul persidangan PBM. Melalui perkongsian misi dan visi tersebut, Jawatankuasa yang dipimpin oleh informan dapat merangka idea usul-usul persidangan PBM yang berkualiti dan berkesan kerana semua pihak sudah memahami hasrat sebenar organisasi.

Sistem sokongan

Selain iu, analisis kajian juga menunjukkan informan berpandangan setiap pemimpin perlu mewujudkan sistem sentiasa menyokong antara satu sama lain. Menurut IN3, pemimpin berperanan penuh mewujudkan sistem sokongan antara satu sama lain antara pemimpin dengan pengikut.

“pada saya saling menyokong antara satu sama lain ini cukup penting dalam organisasi. Contohnya dalam menghasilkan usul untuk persidangan, kami akan menyokong antara satu sama lain dalam proses penghasilan usul untuk persidangan” IN3

IN9 turut menyatakan semangat menyokong antara satu sama lain akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja berpasukan dalam organisasi.

“...semangat sokong-menyokong antara satu sama lain ini sangat penting. Kalau dalam konteks saya ini, sokong menyokong sesama ahli jawatankuasa akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja berpasukan” IN9

Dapatan kajian ini selari dengan Ocak & Ozturk (2018) yang mengariskan bahawa pemimpin berperanan membentuk sistem sokongan dengan menumpukan kepada pembangunan setiap pengikut dengan menyediakan latihan dan bantuan. Dalam konteks kajian ini, informan melihat sistem sokongan terbentuk melalui peranan pemimpin menyokong pengikut melalui kaedah memberikan motivasi dan semangat kerja berpasukan.

Menjadi mentor

Penelitian terhadap temubual mendalam turut mendapati informan menyatakan antara peranan pemimpin ialah menjadi mentor kepada pengikut. IN8 secara jelas menyatakan;

“Pemimpin perlu menjadi mentor kepada ahli jawatankuasa kerana mungkin pemimpin tahu apa yang ahli jawatankuasa tidak tahu. Jadi pemimpin bertindak sebagai mentor untuk membantu ahli jawatankuasa” IN8

Informan menyatakan sebagai pengerusi jawatankuasa mereka bertanggungjawab untuk membimbing pengikut melalui kaedah permentoran. Menurut IN3, pemimpin bertindak menjadi mentor kepada pengikut.

“tugas saya bukan sahaja sebagai pengerusi jawatankuasa sahaja. Saya juga perlu bertindak sebagai pembimbing kepada ahli jawatankuasa. Dengan sedikit pengetahuan yang saya ada, saya akan guide mereka.” IN3

Selain itu, pemimpin juga perlu bersedia untuk menjadi rujukan kepada pengikut kerana menjadi kelaziman dalam organisasi subirdinat akan menjadikan pemimpin sebagai rujukan. Selain itu, pemimpin juga perlu bersedia untuk menjadi rujukan kepada pengikut kerana menjadi kelaziman dalam organisasi subirdinat akan menjadikan pemimpin sebagai rujukan. Dapatan kajian ini selari dengan Kramer & Allen (2018) yang menyatakan pemimpin bertanggungjawab untuk menjadi mentor dengan menfokuskan pembangunan setiap orang dalam organisasi. Sehubungan dengan itu, hasil kajian mendapati informan menjadi mentor kepada ahli jawatankuasa melalui proses bimbingan permentoran.

Prospek masa hadapan

Pengkaji juga mendapati kesemua informan sentiasa bercakap mengenai jangkaan masa hadapan dengan ahli jawatankuasa. IN1 dan IN6 berpandangan pemimpin berperanan membantuk jangkaan masa hadapan pengikut dengan sentiasa mengajak pengikut bersama-sama memikirkan mengenai jangkaan masa hadapan.

“saya kalau dalam apa-apa perjumpaan atau pertemuan dengan ahli jawatankuasa, saya akan sentiasa bercakap mengenai jangkaan masa hadapan. What our expectation for future. Kerana kalau kita selalu bayangkan masa hadapan yang indah, minda kita akan set benda itu secara automatik. Kalau kita set untuk berjaya, for sure we will get it” IN1

Komunikasi berkesan

Rata-rata informan menyatakan bahawa pemimpin berperanan mengukuhkan hubungan dengan pengikut melalui komunikasi yang berkesan. Komunikasi yang berkesan akan membantu pemimpin menyampaikan mesej yang jelas kepada pengikut. IN5 menyatakan;

“hubungan antara ahli jawatankuasa perlu dijaga untuk memastikan perjalanan organisasi. Kerana itu, jalan paling mudah untuk menjaga perhubungan antara sesama ahli jawatankuasa ialaha melalui komunikasi” IN5

Komunikasi yang berkesan dan jelas akan mengelakkan berlaku salah faham antara pemimpin dengan pengikut. Komunikasi yang berkesan juga akan membantu subirdinat memahami visi dan misi pemimpin.

“...perlu ada komunikasi yang berkesan dengan ajk. Saya akan sentiasa build communication rapport dengan mereka. Saya percaya komunikasi yang betul akan bantu kami memahami antara satu sama lain dalam mejayakan misi jawatankuasa kami” IN6

Sehubungan dengan itu, pemimpin perlu mempunyai kemahiran yang berkesan untuk memastikan mesej yang ingin disampaikan oleh pemimpin dapat difahami oleh pengikut. Sehubungan dengan itu, pemimpin perlu mempunyai kemahiran yang berkesan untuk memastikan mesej yang ingin disampaikan oleh pemimpin dapat difahami oleh pengikut. Hasil kajian ini selari dengan Mattera (2012) yang menyatakan pemimpin transformasi mempunyai gaya komunikasi yang ringkas, sempurna dan jelas.

Kejayaan luar biasa

Analisis turut menunjukkan informan sentiasa mengalakkan ahli jawatankuasa untuk mencapai kejayaan melebihi daripada jangkaan. IN1, IN3 dan IN7 menegaskan bahawa pemimpin berperanan untuk mengalakkan pengikut mendapat kejayaan yang lebih cemerlang dengan memberikan harapan yang lebih besar kepada mereka.

“kuasa expectation cukup besar kesannya kepada orang yang kita expect itu. Kalau kita bagitau kita expect sebenarnya mereka boleh buat lebih bagus lagi, kita akan tengok hasilnya, mereka dapat buat yang lebih bagus. Power of expectation” IN7

Pemimpin yang hebat juga akan sentiasa mendorong pengikut melakukan sesuatu tugas dengan sepenuh hati dan bertanggungjawab. Tugas yang dilakukan dengan seepenuh hati akan mendatangkan kejayaan yang besar kepada organisasi. Informan selaku pemimpin juga sentiasa mengingatkan ahli jawatankuasa supaya tidak mudah berpuas hati dengan kejayaan yang dikecapi. Menurut IN8, pengikut perlu digalakkan untuk mencapai kejayaan yang lebih besar dan tidak mudah berpuas hati dengan kejayaan semasa yang diperolehi.

“jangan mudah puas hati dengan kejayaan yang ada sekarang. Team saya dah berjaya usulkan mengenai e-sport. Usul tersebut telah diluluskan. Saya bagitau team, kita perlu berusaha lebih kuat lagi, tidak boleh mudah berpuas hati, banyak lagi perkara yang perlu dibuat” IN8

Dalam konteks pencapaian dan prestasi organisasi, Northouse (2012) mengariskan bahawa pemimpin transformasional berperanan mengalakkan pengikut dan membantu pengikut untuk mencapai kejayaan melebihi daripada jangkaan yang ditetapkan. Sehubungan dengan itu, hasil kajian ini menunjukkan informan mengalakkan ahli jawatankuasa untuk mencapai kejayaan yang lebih cemerlang dengan mendorong ahli jawatankuasa melaksanakan tugas sepenuh hati dan bertanggungjawab.

Memberi cabaran

Dapatan kajian turut mendapati informan sentiasa memberikan cabaran kepada ahli jawatankuasa untuk melaksanakan sesuatu perkara. Cabaran tersebut bertujuan untuk memastikan agar setiap ahli jawatankuasa sentiasa berani untuk menghadapi sebarang cabaran yang mendatang. IN4 menjelaskan;

“sebelum parlimen belia bersidang, kami akan mengadakan mesyuarat di peringkat jawatankuasa untuk memikirkan usul-usul yang mahu dikemukakan dalam persidangan nanti. Biasanya saya akan mencabar setiap ahli jawatankuasa semasa mesyuarat berlangsung. Saya akan naikan semangat mereka dengan kata-kata saya, saya cabar mereka untuk kemukakan usul yang hebat untuk dikemukakan dalam persidangan nanti” IN4

Berani mencabar pengikut merupakan anantara ciri penting yang perlu ada kepada setiap pemimpin. Cabaran yang diwujudkan oleh pemimpin akan melahirkan sikap berdaya saing dan berusaha untuk menjadi terbaik.

“uniknya jadi pemimpin ni, kejayaan kita bukanlah kerana kita berjaya seorang diri, tapi kejayaan sebenar ialah kejayaan bersama pengikut kita” IN1

Dalam aspek motivasi aspirasi, Chebon et al., (2019) menyatakan pemimpin turut mencabar pengikut untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan konteks kajian ini, informan sentiasa memberikan cabaran kepada ahli jawatankuasa untuk berhadapan dengan sebarang cabaran yang mendatang dan sentiasa bersikap berdaya saing untuk menjadi yang terbaik. Sikap berdaya saing untuk menjadi yang terbaik akan membantu kepada proses kemampunan organisasi.

Optimistik

Informan sentiasa menunjukkan sikap optimistik terhadap masa hadapan. Menurut IN2, IN3, IN4 dan IN5 sikap optimistik terhadap masa hadapan perlu ada pada setiap pemimpin. Malah sikap optimistik tersebut perlu dikongsi dengan pengikut untuk memastikan objektif organisasi tercapai.

“As a leader I must have big dream, always optimistic about future, barulah rasa semangat mahu buat kerja. Sikap optimistik itu bukan untuk saya sahaja, I must share with my committee members. Barulah segala urusan yang melibatkan portfolio kami dapat diselesaikan” IN5

Jason (2020) menyatakan pemimpin transformasional sentiasa bersikap optimistik mengenai kemampuan pengikut untuk mencapai matlamat organisasi. Sehubungan itu, dalam konteks kajian ini, informan merujuk optimistik sebagai keyakinan mereka dalam mencapai matlamat organisasi pada masa hadapan dengan berkongsi hasrat dan matlamat yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kepentingan tugas

Kesemua informan amat mementingkan sikap bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberi. Kerana itu, informan sentiasa mewujudkan kesedaran kepentingan untuk melaksanakan tugas organisasi. Menurut IN8;

“Rasa bertanggungjawab terhadap tugas organisasi perl;u sentiasa disemai dalam kalangan ahli jawatankuasa. Kesedaran bahawa tanggungjawab itu penting mesti kita ingatkan selalu. Parlimen belia ini mahu bentang usul-usul berkaitan pembangunan belia. kalau tugas organisasi tak siap, macam mana nak bantu belia” IN8

Rasa bertanggungjawab yang diwujudkan oleh pemimpin akan mendorong pengikut melaksanakan tanggungjawab dengan penuh amanah. Informan menyatakan tanggungjawab merupakan amanah yang perlu dilaksanakan oleh setiap ahli organisasi kerana itu pemimpin menegaskan bahawa tanggungjawab adalah satu amanah. Kegagalan melaksanakan tanggungjawab organisasi akan mengakibatkan organisasi akan berhadapan dengan kegagalan untuk mencapai objektifnya.

“rasa bertanggungjawab cukup penting dalam organisasi. Kalau saya seorang sahaja yang bekerja, berfikir untuk rangka usul untuk persidangan, tapi ahli jawatankuasa lain tak buat apa pun, jawatankuasa saya akan gagal. Mana mungkin saya mamu laksanakan seorang diri” IN9

Secara umumnya pemimpin dan pengikut perlu memahami kepentingan melaksanakan tugas yang diberikan. Mattera (2013) menyatakan pemimpin transformasional bertanggungjawab memastikan pengikut melaksanakan tugas yang diberikan dengan sempurna. Berdasarkan dapatan kajian, informan menekankan aspek kepentingan melaksanakan tugas dengan mewujudkan rasa bertanggungjawab dalam kalangan ahli jawatankuasa untuk melaksanakan tugas melalui konsep setiap tugas adalah merupakan amanah yang perlu dipertanggungjawabkan.

Berkeupayaan menyahut cabaran

Dalam mendepani cabaran mengendalikan organisasi pemimpin perlu berkeupayaan menyahut cabaran yang berlaku dalam organisasi. Pemimpin mestilah sentiasa bersikap positif dalam menghadapi sebarang cabaran yang mendatang. Terdapat pelbagai cabaran, masalah dan halangan yang sentiasa berlaku dalam pengurusan organisasi. Lantaran itu, pemimpin mestilah sentiasa bersiap siaga untuk berhadapan dengan sebarang cabaran yang melanda. Dapatan kajian menunjukkan bahawa salah satu elemen

rangsangan intelek ialah boleh menyahut cabaran. Menurut IN1 pemimpin mestilah berkemampuan menyahut cabaran demi kejayaan organisasi.

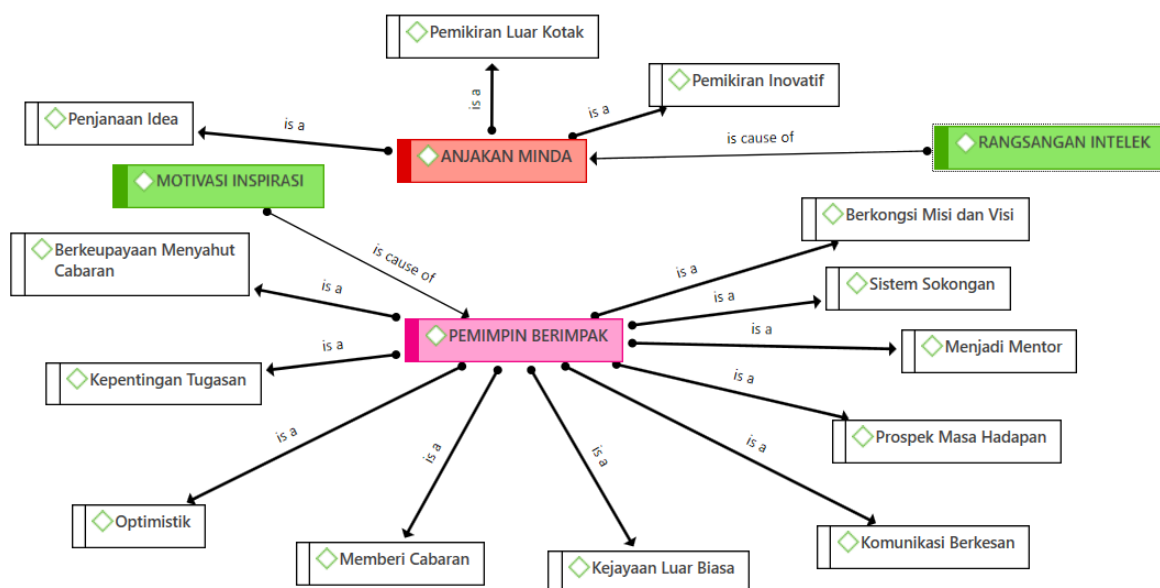
“Sebagai pemimpin kita mestilah boleh menyahut apa sahaja cabaran yang mendatang demi kejayaan organisasi” IN1

Sikap tidak mudah mengalah perlu ada dalam setiap pemimpin. Pemimpin perlu berani menghadapi sebarang cabaran yang mendatang. Menurut IN8, keberanian dan kemampuan pemimpin menyahut apa sahaja cabaran akan menyebabkan pemimpin mampu menghasilkan usul persidangan yang berkualiti.

“sebagai pemimpin kita mesti boleh menyahut apa sahaja cabaran yang ada. Tidak boleh mudah mengalah pada masalah yang ada. Cabaran dan masalah itu perlu kita jadikan sebagai pembakar semangat untuk lebih berjaya” IN8

Kajian Ahmad, Abbas, Latif & Rasheed (2014) merumuskan pemimpin perlu mengalakkan pengikut untuk menyahut cabaran dan memperbanyakkan usaha untuk mencapai matlamat organisasi. Dalam konteks berkeupayaan menyahut cabaran informan telah mengariskan dua tambahan ciri yang perlu ada pada setiap pemimpin, iaitu sentiasa bersikap positif untuk menghadapi sebarang cabaran dan sentiasa bersedia untuk menghadapi sebarang cabaran yang mendatang.

Rajah 2 : Tema Rangsangan Intelek dan Motivasi Inspirasi



PERBINCANGAN

Analisis kajian mendapati informan kajian menguasai domain rangsangan intelek dan motivasi inspirasi dengan baik. Kajian juga mendapati domain motivasi inspirasi merupakan domain yang paling dominan berbanding dengan domain rangsangan intelek. Analisis menunjukan anjakan minda merujuk kepada rangsangan intelek dan pemimpin berimpak pula merujuk kepada motivasi inspirasi. Dalam aspek anjakan minda, informan selaku pemimpin telah menunjukkan inisiatif untuk membentuk kerangka pemikiran yang baharu dalam kalangan pengikut. Pembentukan kerangka pemikiran yang baharu akan membantu mempercepatkan proses pencapaian matlamat organisasi. Selain itu, informan turut memainkan peranan yang sangat penting dalam memberikan semangat dan inspirasi kepada pengikut. Informan telah mewujudkan suasana yang kondusif bagi memberikan impak kepada pengikut. Senario tersebut menunjukkan Ahli Parlimen Belia Malaysia berkemampuan mengemudikan Jawatankuasa Parlimen Belia Malaysia dengan berkesan dalam memastikan setiap Ahli Parlimen Belia Malaysia memainkan peranan masing-masing dalam proses penghasilan usul persidangan Parlimen Belia Malaysia. Dalam konteks kajian ini juga, pemimpin belia lebih mengutamakan konsep bekerja berpasukan dalam organisasi dengan mengeneppikan soal kedudukan dalam organisasi. Pemimpin belia berusaha membentuk rakan sepasukan dalam organisasi supaya mempunyai kemahiran dan kemampuan yang setara dengan mereka. Perkara tersebut akan melahirkan hubungan timbal balas yang erat antara pemimpin dengan pengikut sekaligus membantu mempercepatkan proses mencapai matlamat organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data kajian, dapatlah dirumuskan bahawa program pembangunan kepimpinan Parlimen Belia Malaysia sangat berkesan dan telah memberikan peluang kepada pemimpin belia untuk mempelajari kemahiran kepimpinan, mengamalkan kepimpinan dan merasai pengalaman kepimpinan. Struktur pelaksanaan PBM yang menuntut Ahli Parlimen Belia Malaysia untuk menguasai kemahiran kepimpinan dan kemahiran pemikiran telah membentuk dimensi baharu dalam aspek kepimpinan belia. Justeru, program pembangunan kepimpinan Parlimen Belia Malaysia memerlukan pemerksaan daripada semasa ke semasa bagu memenuhi tuntutan perkembangan arus teknologi yang sentiasa mengalami perubahan dan memberikan cabaran baharu kepada

pemimpin belia. Parlimen Belia Malaysia telah membuktikan kewujudannya apabila usul berkaitan sukan elektronik (e-sport) dan pelaksanaan Pendidikan Kesihatan Reproduksi dan Sosial (PEERS) yang diluluskan dalam sesi persidangan Parlimen Belia Malaysia sesi 2018 telah pun dilaksanakan oleh kerajaan melalui kementerian yang berkenaan.

RUJUKAN

- Ahmad Shah Pakeer Mohamed, Sulhairil Hafiz Haji Sulaiman, Muhammad Fuad Othman, Mohd Ashraf Che Jumaat Yang & Hudrus Haron. (2011). Patriotism dilemma among Malaysian youth: between strategy and reality. *International Journal of Business and Social Science* 2(16), 219-227.
- Ahmad Zaharudin Sani & Aaina Zawani. (2016). Usaha kerajaan ke arah pemantapan kepimpinan dalam pembangunan belia di Malaysia. *Journal on Leadership and Policy*, 1, 39-47.
- Ahmad Zaharudin Sani & Baitil Husna Zulkifli. (2016). *Belia cermin masa depan negara, retak cermin musnah negara*. Penerbit UUM.
- Aizul Fidy Kamarudin, and Suhana Saad, (2017) Kepimpinan transformasi dalam kalangan kepimpinan JKKK Kampung Pachitan, Port Dickson, Negeri Sembilan. *Geografia : Malaysian Journal of Society and Space*, 13 (3). pp. 29-41. ISSN 2180-2491.
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., and Beshr, B. A. H. (2023). *Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance*. *Sustain. For.* 15:4620. doi: 10.3390/su15054620.
- Avolio, B.J. & Bass, B.M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Technical Report*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership (2nd Edition)*. New York: Psychology Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *"Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership"*. London: Sage Publications, Inc.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E., & Awan, U. (2022). Does green transformational leadership lead to green innovation? The role of green thinking and creative process engagement. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 580-597.
- Bormann, K. C., Schulte-Coerne, P., Diebig, M., and Rowold, J. (2016). Athlete characteristics and team competitive performance as moderators for the relationship between coach transformational leadership and athlete performance. *J. Sport Exerc. Psychol.* 38, 268–281.
- Charles A. Kramer dan Stuart A. Allen. (2018). Transformational Leadership Styles Pre- and Post-Trauma. *Journal of Leadership Education*.
- Cheah Yeh Ying & Shirley Ken Tzu Ting. (2012). Emotional Intelligence and Transformational Leadership Outcomes: Insights from a Malaysian Perspective. *World Journal of Social Sciences*. Vol. 2. No. 2. March 2012. Pp. 151 – 160.
- Chebon, S K., Aruasa, W., & Chirchir, L K. (2019). Effect of Inspirational Motivation and Idealized Influence on Employee Performance at MOI Teaching and Referral Hospital. *International Journal of Business and Social Science*, 10(7), 131-140. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n7p14>.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Eden, D. (1992), "Leadership and expectations: pygmalion effects and other self-fulfilling prophecies in organizations", *The Leadership Quarterly*, Vol. 3 No. 4, pp. 271-305.
- Farid Ahmad, Tasawar Abbas, Shahid Latif & Abdul Rasheed. (2014). Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices June 2014*, Vol. 2, No. 2, pp. 11-25
- Gomes, A.R. (2014). *Transformational leadership: Theory, research, and application to sports*. In C. Mohiyeddini (Ed.), Contemporary topics and trends in the psychology of sports (pp. 53-114). New York: Nova Science Publishers.
- H. (2023). *Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance*. *Sustain. For.* 15:4620. doi: 10.3390/su15054620.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., Curphy, G.L. (2008). *Charisma and transformational leadership. Leadership: Enhancing Lessons from Experiences*. Boston: Irwin, McGraw Hill
- Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia (IYRES). (2015). *Indeks Belia Malaysia 2015*. Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia (IYRES).
- Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia (IYRES). *Indeks Belia Malaysia 2020*. (2021). Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia (IYRES).
- Isaac Boateng. (2014). *A Quantitative Case Study of Transformational Leadership Characteristics of Valley View University in Ghana*. Andrews University. Tesis Doktor Falsafah Tidak Diterbitkan). Andrews University.
- Jason Muna Kiragu. (2020). *Impact Of Youth Transformational Leadership Development On Organizational Performance: A Case Of The Engineers Board Of Kenya*. Tesis Sarjana Tidak Diterbitkan. United States International University- Africa.
- Krueger RA (1994) *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Metin Ocak dan Alperen Ozturk. (2018). The Role of Transformational Leadership Behaviours' Effects on Corporate Entrepreneurship Behaviours and Financial Performance of Firms. *International Review of Management and Marketing*, 2018, 8(4), 45-55.
- Michael D. Mumford and Cory A. Higgs. (2020). *Leader Thinking Skills*. Michael D. Mumford and Cory A. Higgs (Eds). *Leader Thinking Skills Capacities for Contemporary Leadership*. (Edisi Pertama, p.p 1-13. New York. Taylor & Francis.
- Muhammad Naeem, Wilson Ozuem, Kerry Howell, dan Silvia Ranfagni. (2022). A Step-by-Step Process of Thematic Analysis to Develop a Conceptual Model in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods Volume 22: 1–18*.

- Noor Hidayah Zainuddin. (2014). *Hubungan Antara Kepimpinan Islam Dan Komitmen Kerja Pensyarah: Kajian Di Kolej Universiti Islam Sultan Azlan Shah*. Tesis Ijazah Sarjana. Universiti Malaya.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Theory and practice*. SAGE Publications, Incorporated.
- Shahhanim, et al. (2019). Penyerlahan potensi belia melalui pembangunan belia positif (8C) di Malaysia. *Malaysian Journal of Youth Studies*, 21, 1-14
- Sherman, F. (2013). *Seven principles of transformational leadership*. Retrieved from http://www.ehow.com/info_8311326_seven-principles-transformationalleadership.html.