

**FAKULTI PENGURUSAN DAN PERNIAGAAN
UITM CAWANGAN NEGERI SEMBILAN KAMPUS SEREMBAN**

ASPIRASI

EDISI 2, 2025

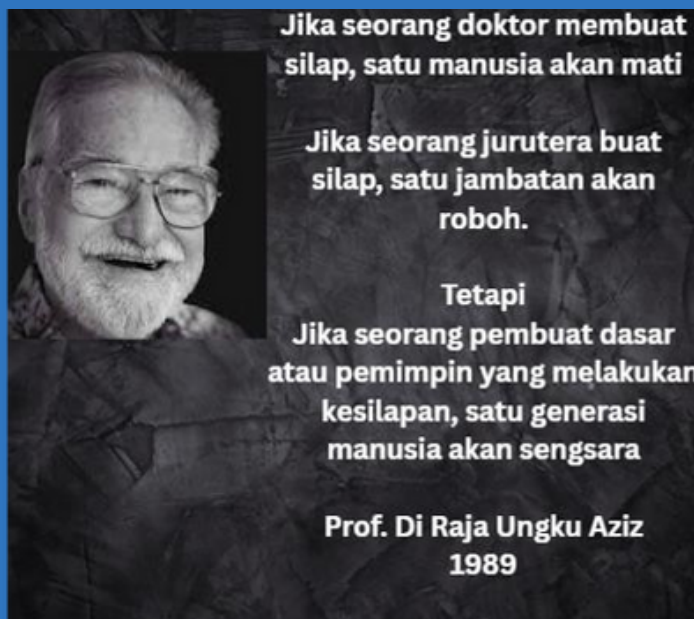
ISSN : 2735-0525

**GREEN IS THE NEW "GOLD":
PELABURAN ESG DALAM DUNIA
YANG SEMAKIN PANAS**

**SYED NORHAIMI SYED ZIN:
Mengubah Persepsi
Pertanian Malaysia**

**TRANSFORMASI PEMBELAJARAN
DALAM ERA DIGITAL**

**Generasi Z:
Merentas Evolusi
Pembelajaran dan Dunia
Pekerjaan**



**NUR ALIA AMIRNORDIN,
HILWANA ABD KARIM,
TENGKU SHARIFELEANI RATUL MAKNU
TENGKU SULAIMAN,
NORHANIZA MD AKHIR,
ZAIDATULHUSNA MOHAMMAD ISNANI**

PENULIS

Pemimpin: ‘Ikut Buku’ VS ‘Ikut Nafsu’

Apakah yang menentukan keberkesanan sesebuah institusi?. Adakah kemajuan ditentukan oleh kemodenan teknologi, jumlah sumber kewangan atau kekuatan modal insan semata-mata? Hakikatnya, faktor terpenting adalah kepimpinan. Seorang pemimpin diibaratkan seperti nakhoda kapal, yang menentukan sama ada pelayaran berakhir dipelabuhan kejayaan atau tenggelam di tengah lautan, bergantung kepada kebijaksanaan dan kecekapan nakhodanya.

Dalam konteks organisasi moden, kepimpinan boleh dilihat dari dua dimensi berbeza. Ada pemimpin yang berlandaskan prinsip serta peraturan, atau dalam kata lain pemimpin yang mengikut buku. Namun, terdapat juga pemimpin yang lebih terdorong membuat keputusan berasaskan emosi dan kehendak peribadi, iaitu pemimpin yang mengikut nafsu. Kedua-dua penelekatan ini memberi kesan besar, bukan sahaja terhadap prestasi institusi, malah turut mempengaruhi reputasi, kepercayaan, serta daya tahan dalam jangka panjang.

Pemimpin Ikut Buku Lebih Berkesan

Pemimpin yang ikut buku berpegang teguh kepada prinsip Rule of Law, prosedur, serta nilai moral yang menjadi asas tadbir urus baik (good governance). Mereka sedar bahawa kuasa kepimpinan bukanlah hak mutlak, tetapi amanah yang wajib ditunaikan dengan penuh akautabiliti.

Kepimpinan yang bersifat formal, berstruktur dan berlandaskan peraturan dapat menjamin kesaksamaan dalam membuat keputusan. Setiap tindakan pemimpin sebegini berpandukan dokumen rasmi, garis panduan atau prosedur operasi standard (SOP) yang telah ditetapkan. Halini menjadikan pentadbiran lebih konsisten, teratur, dan berkesan.

Sebagai contoh, pemimpin institusi yang berprinsip akan memastikan sistem pengurusan kewangan, sumber manusia, dan perkhidmatan pelanggan dilaksanakan mengikut piawaian yang jelas. Walaupun kadangkala prosesnya kelihatan lambat, hasilnya lebih terjamin kerana ia menutup ruang untuk penyalahgunaan kuasa. Seperti kata pepatah, “biar lambat asalkan selamat”, kepimpinan yang ikut buku akhirnya lebih memberi manfaat jangka panjang.

Risiko Pemimpin Ikut Nafsu

Pemimpin yang ikut nafsu pula mengambil pendekatan bertentangan. Mereka membuat keputusan berdasarkan kehendak peribadi, emosi atau kepentingan kelompok tertentu. Gaya ini sering menampilkan ciri-ciri autokratik yang menekan warga organisasi serta menimbulkan ketidakadilan dalam pentadbiran.

Kesan kepemimpinan ikut nafsu terhadap institusi amat ketara. Pertama, ia menyebabkan ketidakstabilan struktur organisasi kerana keputusan sering berubah-ubah tanpa asas yang kukuh. Kedua, wujud ketidakjelasan arahan sehingga warga organisasi hilang arah dan motivasi. Ketiga, berlaku kemerosotan moral dan disiplin kerja apabila kakitangan merasakan usaha mereka tidak dihargai atau dipinggirkan.

Tambahan pula, keputusan yang tidak berlandaskan data atau prosedur meningkatkan risiko kegagalan mencapai objektif jangka panjang. Institusi akhirnya dilihat tidak cekap,

Tambahan pula, keputusan yang tidak berlandaskan data atau prosedur meningkatkan risiko kegagalan mencapai objektif jangka panjang. Institusi akhirnya dilihat tidak cekap, tidak berintegriti, malah kehilangan kepercayaan daripada pihak berkepentingan. Situasi ini boleh diumpamakan “harapkan pagar, pagar makan padi” - pemimpin yang sepatutnya menjaga institusi akhirnya merosakkannya dari dalam.



Implikasi Gaya Kepimpinan Terhadap Pentadbiran Institusi

Gaya kepemimpinan memberi kesan langsung kepada pentadbiran institusi. Pemimpin yang ikut buku mewujudkan budaya kerja yang stabil, telus dan profesional. Mereka membina keyakinan warga organisasi kerana keputusan yang dibuat tidak bersifat diskriminasi, sebaliknya berpandukan keadilan dan peraturan.

Sebaliknya, pemimpin yang ikut nafsu mencipta suasana kerja yang penuh ketidakpastian. Konflik dalaman mudah tercetus, pekerja kehilangan motivasi, dan akhirnya produktiviti merosot. Lebih membimbangkan, reputasi institusi terjejas, bukan sahaja di mata warga organisasi, tetapi juga dalam kalangan pihak luar seperti pelanggan, rakan kongsi atau pelabur.

Implikasi ini membuktikan bahawa gaya kepemimpinan bukan sekadar mempengaruhi prestasi semasa, tetapi menentukan daya tahan jangka panjang sesebuah organisasi.

Bagaimana Memperkukuh Kepimpinan Ikut Buku dalam Institusi?

Bagi memastikan kepimpinan berlandaskan prinsip dapat diamalkan dengan berkesan; beberapa strategi boleh dilaksanakan:

Sistem Audit Dalaman dan Akauntabiliti

Audit kewangan dan pengoperasian yang dijalankan secara berkala dapat mengesan kelemahan serta mencegah salah laku kepimpinan. Mekanisme *whistleblowing* pula memberi ruang kepada warga organisasi melaporkan salah guna kuasa dengan selamat.

Latihan Kepimpinan Beretika

Program pembangunan kepimpinan perlu memberi tumpuan kepada nilai integriti, keadilan, dan tanggungjawab sosial. Teori *servant leadership* boleh dijadikan asas, kerana ia menekankan peranan pemimpin sebagai penjaga amanah yang mengutamakan kebajikan warga organisasi.

Komunikasi Terbuka dan Inklusif

Dasar komunikasi dua hala yang bersifat telus antara pemimpin dan warga organisasi berupaya memperkukuh tahap penglibatan. Apabila kakitangan diberi ruang menyuarakan pandangan, rasa kepunyaan bersama (*sense of ownership*) akan terbina.

Pemantapan Struktur Tadbir Urus

Carta organisasi yang jelas, prosedur operasi standard (SOP) yang konsisten, serta garis kuasayang teratur dapat mengelakkan keputusandibuat mengikut kehendak peribadi pemimpin. Struktur kukuh menjadi benteng pertahanan institusi. Lantikan kepimpinan atau peneraju setiap unit di dalam organisasi mesti berdasarkan tahap kecekapan mereka bukan kerana pilih kasih atau pengaruh politik semata. Spesifikasi tugas mestilah jelas supaya tiada pihak yang mengambil kesempatan dalam pembahagian kerja dan ini juga dapat membantu dalam penilainya kpi yang adil dan telus.

Penilaian Prestasi yang Objektif

Sistem Key Performance Indicators (KPI) yang telus membolehkan keberkesanan kepimpinan diukur secara berfakta. Ini mengurangkan penilaian berdasarkan hubungan peribadi atau kesetiaan, dan menekankan pencapaian sebenar organisasi.

**Pemimpin yang baik menginspirasi
pasukannya untuk berjuang, bukan
kerana perintah, tetapi kerana mereka
percaya pada tujuan yang mereka
perjuangkan**

Sun Tzu



Kesimpulan

Secara tuntas, perbandingan antara pemimpin yang ikut buku dengan pemimpin yang ikut nafsu menunjukkan peranan besar gaya kepimpinan terhadap keberkesanan pentadbiran institusi. Pemimpin ikut buku mampu mewujudkan kestabilan, integriti dan kecekapan, manakala pemimpin ikut nafsu hanya mengundang konflik, ketidakcekapan dan keruntuhan organisasi.

Justeru, strategi seperti audit dalaman, latihan beretika, komunikasi terbuka, struktur tadbir urus kukuh, serta penilaian prestasi perlu dijadikan tonggak kepimpinan dalam setiap institusi. Oleh itu, untuk menjamin kelestarian dan maruah institusi, setiap pemimpin harus sentiasa memimpin berlandaskan prinsip, bukan tunduk kepada nafsu. Hanya dengan kepimpinan berasaskan buku, sesebuah organisasi akan terus relevan, dihormati, dan berjaya mencapai matlamat jangka panjangnya.