



الجامعة الإسلامية
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

Cawangan Sarawak
Kampus Mukah



Inou Dengah UiTM Mukah?

5th Issue | VOLUME 1 : JULY 2026

UiTM *di hatiku*

BULLETIN



EDITORIAL BOARD

MEET THE TEAM

**PROFESSOR DR.
FIRDAUS
ABDULLAH**
Patron



**DR. ABDUL JABBAR
ABDULLAH**
Advisor

**MS. SITI FARIDAH
KAMARUDDIN**
Chief Editor



**MS. STEFANIE NATASHA
RICH JOSEPH**
MS. FAKHIRA JAFRI
MS. CINDY ROBERT
MRS. NUR NADIA QAUSAR JUHARI
MS. SHIRLEY CLARE JERI
Editors



**MR. MUHAMMAD
ANAS ABDUL
RAZAK**
Records & Archives



MRS. IRENE SELUROH
Layout & Design
MR. SHILEYUSKEN MIJEN
Webmaster
**MR. ANAS ASRAWY
PENDAPAT**
Photographer



**MR. ERICKSON GRAVESENT
MUZIDI**
Internship Trainee



Published by:

Corporate Communication Unit, UiTM Mukah Campus

eISSN : 2976-257X

Published Date : 7 July 2026

NEWS AND ARTICLES

Krisis Kepimpinan Organisasi: Jawatan Atau Kepercayaan? Mana Dahulu? Kepimpinan Transformasional Pendekatan Terbaik

Penulis: Nor Asree Mohd Noh, Muhammad Yasin Omar Mokhtar, Ahmad Syukri Musa, Mohd Zuhaili Kamal Basir, dan Muhammad Shahimi Ariffin

Kepimpinan merupakan suatu konsep yang luas dan kompleks. Di sebalik tanggungjawab yang digalas, kepimpinan menuntut komitmen, kebijaksanaan dan ketahanan yang tinggi. Lazimnya, tugas memimpin dikaitkan dengan individu yang memegang jawatan tertentu dalam sesebuah organisasi dan bertanggungjawab mengurus serta membimbing orang di bawah seliaannya. Namun, seseorang yang dilantik sebagai ketua atau pemimpin tidak semestinya memiliki ciri-ciri kepimpinan yang berkesan. Realitinya, banyak organisasi hari ini berdepan krisis kepercayaan terhadap pemimpin atau majikan mereka.

Tidak dapat dinafikan bahawa terdapat pemimpin yang dilantik bukan semata-mata berdasarkan kelayakan dan kompetensi, sebaliknya dipengaruhi oleh faktor lain seperti hubungan, pengaruh atau imej. Keadaan ini mewujudkan jurang antara jawatan yang disandang dengan tahap kepercayaan pekerja. Keluhan seperti, "Dia hanya mementingkan KPI tanpa mengambil kira kebajikan orang bawahan" atau "Dia tidak mempunyai sifat empati dan timbang rasa" sering kedengaran. Akibatnya, wujud tentangan pasif yang berpotensi menjejaskan struktur organisasi secara beransur-ansur.

Hakikatnya, kepimpinan tidak seharusnya dinilai berdasarkan jawatan semata-mata. Sebaliknya, ia berkait rapat dengan amanah, kompetensi, pengaruh dan kepercayaan. Dalam konteks semasa, pendekatan kepimpinan transformasional (transformational leadership) semakin mendapat perhatian kerana menekankan keupayaan pemimpin untuk membina kepercayaan serta menginspirasi individu yang dipimpin.

Pendekatan ini berasaskan empat elemen utama.

Pengaruh Teladan (Idealized Influence)

Pemimpin bukan sekadar memberi arahan, tetapi berperanan sebagai teladan kepada orang di bawah pimpinannya. Sikap dan tingkah laku pemimpin secara tidak langsung mempengaruhi persepsi, rasa hormat dan kepercayaan pekerja. Sebagai contoh, seorang pengarah yang sentiasa hadir awal ke pejabat, menepati masa dan melaksanakan tanggungjawab dengan penuh komitmen akan menjadi contoh kepada pekerjanya. Teladan sedemikian mendorong pekerja untuk mengamalkan disiplin yang sama serta menghormati kepimpinan beliau.

Motivasi Berinspirasi (Inspirational Motivation)

Bagi memastikan organisasi diurus dengan berkesan, pemimpin perlu mempunyai visi dan hala tuju yang jelas. Pemimpin transformasional bukan sahaja merancang untuk jangka panjang, malah menggunakan komunikasi yang positif dan optimistik bagi meningkatkan motivasi serta komitmen pekerja. Sebagai contoh, seorang ketua mungkin berkata, "Kertas cadangan ini penting untuk membantu syarikat memperoleh projek besar. Saya yakin dengan kemampuan anda semua, dan kejayaan ini akan memberi manfaat kepada kita bersama." Pendekatan ini berbeza daripada arahan yang bersifat mekanikal seperti, "Siapkan kertas cadangan ini sebelum Isnin dan emelkan kepada saya." Gaya komunikasi yang terlalu berorientasikan arahan boleh menjejaskan motivasi serta mengurangkan semangat kerjasama dalam kalangan pekerja.

NEWS AND ARTICLES

Krisis Kepimpinan Organisasi: Jawatan Atau Kepercayaan? Mana Dahulu? Kepimpinan Transformasional Pendekatan Terbaik

Penulis: Nor Asree Mohd Noh, Muhammad Yasin Omar Mokhtar, Ahmad Syukri Musa, Mohd Zuhaili Kamal Basir, dan Muhammad Shahimi Ariffin

Rangsangan Intelektual (Intellectual Stimulation)

Elemen ini merujuk kepada keupayaan pemimpin untuk menggalakkan ahli pasukan berfikir secara kreatif dan inovatif. Pemimpin transformasional sentiasa mendorong pekerja untuk menilai semula amalan sedia ada serta meneroka pendekatan baharu yang lebih berkesan. Mereka tidak hanya memberi arahan secara membuta tuli, sebaliknya menggalakkan perbincangan dan perkongsian idea. Sebagai contoh, seorang pemimpin transformasional mungkin berkata, "Prosedur operasi standard (SOP) ini telah lama digunakan. Apakah cadangan anda untuk menambah baik proses ini? Kita perlu menilai semula pendekatan sedia ada agar kekal relevan." Pendekatan ini jauh berbeza daripada arahan ringkas seperti, "Ikut sahaja SOP ini."

Pertimbangan Individu (Individualised Consideration)

Elemen ini mencerminkan keprihatinan pemimpin terhadap kebajikan, keperluan dan potensi setiap individu dalam organisasi. Apabila prestasi pekerja merosot, pemimpin transformasional mengambil inisiatif untuk berbincang secara peribadi dan menawarkan sokongan yang bersesuaian. Pendekatan ini membantu membina kepercayaan, meningkatkan kesetiaan dan mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni. Nguyen et al. (2017) mendapati bahawa inspirasi, sokongan individu dan rangsangan intelektual mampu meningkatkan penglibatan serta kesetiaan pekerja. Eliyana et al. (2019) pula menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional berkait secara signifikan dengan peningkatan prestasi melalui pembinaan kepercayaan dan komitmen pekerja.

Namun, krisis kepimpinan dalam sesetengah organisasi hari ini menunjukkan kegagalan pemimpin mengamalkan ciri-ciri tersebut. Jawatan sering diperoleh tanpa pembinaan nilai, pengalaman dan integriti yang sewajarnya, sekali gus menghakis kepercayaan, menurunkan motivasi dan menjejaskan prestasi organisasi. Berbeza dengan kepimpinan transaksional (transactional leadership) yang berorientasikan kepentingan diri (self-interest), kepimpinan transformasional mengutamakan kepentingan bersama dan matlamat yang lebih besar.

Rujukan:

Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1108/ERMBE-12-2018-0006>

Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2017). Effect of transformational leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202–213. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.018>

Cherry, K. (2026, April). *What is transformational leadership?* Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>

Wikipedia contributors. (2026, April). *Transformational leadership*. In *Wikipedia*. Retrieved April 2026, from https://en.wikipedia.org/wiki/Transformational_leadership

Published by:

Corporate Communication Unit, UiTM Mukah Campus

eISSN : 2976-257X

Published Date : 7 July 2026



Telephone/Fax

084-876100/084-876300



Email Address

korporat_swk@uitm.edu.my



Website

<https://sarawak.uitm.edu.my/>



Address

**Universiti Teknologi MARA (UiTM)
Cawangan Sarawak Kampus Mukah,
KM 7.5 Jalan Oya,
96400 Mukah, Sarawak.**

