



# Research **NEWS**

2/2024

Office of Deputy Vice-Chancellor  
(Research & Innovation)  
Universiti Teknologi MARA

# Tolak pemimpin suka mengampu mantapkan integriti sektor awam

● Hanya mereka benar-benar layak dan mempunyai nilai tambah perlu diberikan kenaikan pangkat agar terbina perkhidmatan awam lebih berintegriti, cekap dan bertanggungjawab

● Pemimpin kompeten dan berwawasan akan memastikan perkhidmatan awam beradaptasi dengan perubahan teknologi serta tuntutan masyarakat yang semakin tinggi



Oleh Mohd Rafizi Rahmad dan Sheema Liza Idris  
bhrencana@bh.com.my

Saranan Perdana Menteri, Datuk Seri Anwar Ibrahim mengenai kenaikan pangkat tidak diberikan kepada ketua jabatan gagal melaporkan salah laku dalam unit mereka adalah langkah proaktif dan tepat masanya demi integriti serta akauntabiliti.

Hasrat Perdana Menteri itu wajar dipersetujui semua kerana ia langkah penting untuk membina budaya kerja telus dan bertanggungjawab.

Dalam perkhidmatan awam, kenaikan pangkat perlu diberikan hanya kepada individu benar-benar mempunyai nilai tambah tidak terhad kepada kecekapan operasi dan teknikal, bahkan merangkumi kemampuan memimpin dan menjadi ketua adil.

Kualiti kepimpinan adalah elemen kritikal dalam memastikan jabatan atau unit berfungsi dengan efektif dan berintegriti.

Kepimpinan adil dan beribawa adalah ciri-ciri mesti ada pada setiap ketua jabatan untuk memastikan tindakan diambil berdasarkan prinsip keadilan dan ketelusan.

Mereka bukan sahaja perlu memahami undang-undang dan peraturan, bahkan mempunyai kebijaksanaan menerapkannya dengan cara berintegriti dan bertanggungjawab. Kebijaksanaan dalam kepimpinan berperanan penting bagi menentukan arah dan kejayaan sesebuah organisasi.

Kebijaksanaan adalah ciri penting perlu ada dalam setiap pemimpin perkhidmatan awam supaya mampu membuat keputusan tepat dan berpandangan jauh serta dapat mengimbangi antara kepentingan individu dengan organisasi.

Kebijaksanaan juga membolehkan pemimpin memahami situasi lebih mendalam dan mengambil tindakan sesuai bagi mengatasi cabaran dihadapi.

Dalam memahami situasi, pemimpin perlu mahir berkomunikasi secara efektif. Kemahiran itu satu lagi elemen penting patut ada kerana pemimpin hebat juga perlu menjadi pendengar baik.

Apa jua disuarakan perlu didengari supaya dapat menyelami dan memahami apa yang dihadapi setiap stafnya. Namun, pemimpin perlu mampu menggunakan kebijaksanaan dalam mengenal pasti dan membezakan antara kakitangan ikhlas dengan berpura-pura.

## Mengintegrasikan prinsip MADANI

Penghayatan prinsip MADANI antara kriteria baharu perlu diintegrasikan dengan konsep pengurusan bakat berasaskan kompetensi dalam perkhidmatan awam.

Prinsip ini kemudian membawa kepada keadilan, kebijaksanaan dan integriti adalah sangat relevan dalam konteks kepimpinan dalam perkhidmatan awam. Menghayati prinsip ini, ketua jabatan lebih bertanggungjawab dan beretika dalam menjalankan tugas.

Mengintegrasikan prinsip MADANI dengan pengurusan bakat berasaskan kompetensi akan memastikan pemimpin dilantik bukan sahaja mempunyai kecekapan diperlukan, bahkan nilai etika dan moral tinggi yang boleh diukur dengan ketelusan dan keikhlasan.

Ini penting untuk membina perkhidmatan awam berdaya tahan dan mampu menghadapi cabaran masa hadapan.

Langkah ini adalah penyelesaiannya jika Perdana Menteri mahu membina Malaysia MADANI

“Dengan memberi tumpuan kepada pemerksaan bakat dan memilih pemimpin berdasarkan prinsip MADANI, kita dapat memastikan perkhidmatan awam di negara ini dapat mencapai tahap kecemerlangan diidamkan”

dan mencorak masa depan gemilang sektor awam kalis zaman.

Dengan memastikan hanya mereka benar-benar layak dan mempunyai nilai tambah diberikan kenaikan pangkat, akan terbina perkhidmatan awam lebih berintegriti, cekap dan bertanggungjawab.

Ini bukan sahaja akan meningkatkan kualiti sistem penyampaian perkhidmatan, bahkan membina keyakinan rakyat terhadap kerajaan dan perkhidmatan awam.

Perkhidmatan awam di negara ini memerlukan lebih ramai pemimpin masa hadapan berkredibiliti dan beribawa. Kepimpinan beribawa bukan sahaja merujuk kemampuan mengurus, bahkan membabitkan integriti, kebijaksanaan dan ketelusan dalam melaksanakan tanggungjawab.

Oleh itu, adalah penting kita memberi peluang kenaikan pangkat kepada pegawai muda berpotensi tinggi dan boleh membawa perubahan lebih dinamik. Aspek pemerksaan bakat perlu dititikberatkan untuk memastikan setiap pegawai diberikan latihan dan peluang bagi berkembang secara profesional.

Kepimpinan dalam sektor awam perlu lebih terbuka dalam menilai bakat dengan memilih individu berakhlak baik dan selaras dengan prinsip MADANI.

Pemilihan pemimpin berlandaskan prinsip ini akan memastikan mereka diangkat bukan kerana kepandaian mengampu, sebaliknya benar-benar layak dan mampu memikul tanggungjawab dengan amanah.

Kita perlu mencari bakat yang bijak dan juga beretika dan berintegriti, sesuai dengan aspirasi MADANI. Pada era digital semakin kompleks, sektor awam dan negara memerlukan pemimpin berkredibiliti untuk menghadapi pelbagai cabaran. Pemimpin kompeten dan berwawasan akan memastikan perkhidmatan awam beradaptasi dengan perubahan teknologi serta tuntutan masyarakat semakin tinggi.

Tiada tempat pada masa hadapan bagi mereka tidak kompeten dan hanya bergantung kepada simpati. Tiada juga tempat untuk mereka enggan berubah mengikut peredaran zaman.

Oleh itu, kita perlu menolak pemimpin hanya pandai berpura-pura dan mengampu, sebaliknya mengangkat mereka benar-benar layak, berintegriti, ikhlas serta mengabdikan diri untuk negara, bukan sekadar mementingkan tembolok sendiri.

Dengan memberi tumpuan kepada pemerksaan bakat dan memilih pemimpin berdasarkan prinsip MADANI, kita dapat memastikan perkhidmatan awam di negara ini dapat mencapai tahap kecemerlangan diidamkan.

Langkah ini akan membina sektor awam cemerlang dan tahan lasak, mampu menghadapi cabaran masa depan dan memastikan Malaysia MADANI dicita-citakan Perdana Menteri dan rakyat dapat direalisasikan.

Ini adalah kunci pembinaan masa depan sektor awam gemilang dan kalis zaman, menjadikan Malaysia sebagai negara berdaya saing pada peringkat global.

Mohd Rafizi adalah Naib Presiden 1, Malaysia Institute of Human Resource Management (MIHRM), manakala Sheema Liza adalah Ketua Pusat Pengajian, Akademi Pengajian Bahasa (APB), Universiti Teknologi MARA (UITM) Cawangan Perak



## Tolak pemimpin suka mengampu mantapkan integriti sektor awam

15 June 2024 | Berita Harian

Read more:

<https://www.bharian.com.my/.../tolak-pemimpin-suka...>