

# Bakat kepemimpinan berinovasi bantu organisasi cemerlang

Sesebuah organisasi yang berjaya bukan saja aktif dalam menggalakkan semangat berpasukan, tetapi sentiasa mencari mekanisme untuk membangunkan kemahiran berpasukan bagi meningkatkan peranan pasukan itu. Keberkesanan kemahiran ini amat dipengaruhi oleh kepelbagaian bakat dalam organisasi untuk mendukung aspirasi organisasi mencapai kecemerlangan. Abad ke-21 menuntut beberapa perubahan ketara yang perlu dilakukan di dalam organisasi bagi memahami persekitaran dengan aturan baru di dalam dunia yang saling berangkaian.

Antara cabarannya ialah memahami aturan atau konsep sistem di dalam persekitaran saling berkait antara entiti yang wujud atau ekosistem itu. Tahap kompleksiti mengurus organisasi bertambah apabila ada entiti atau pekerja mempunyai kepelbagaian profil kebolehan, keupayaan atau bakat.

Namun, pada abad ke-21 ini, penguasaan ekonomi dan juga kelangsungan organisasi banyak terkesan dengan kebolehan berinovasi, kepelbagaian yang wujud di dalam organisasi perlu dilihat sebagai aset penting bukan saja untuk kelangsungan organisasi malah sebagai landasan untuk mencapai kecemerlangan. Institusi pengajian tinggi (IPT) misalannya adalah organisasi yang sangat penting dalam pembangunan sesebuah negara bukan saja dalam aspek memberi pendidikan tinggi kepada rakyat bagi keperluan pasaran kerja malah sebagai ejen transformasi dan pemacu perubahan masyarakat dalam menyusuri abad ke-21. Maka, kepelbagaian bakat dalam institusi itu perlu dilihat sebagai aset dan pemangkin kepada perubahan.

Kewibawaan pemimpin banyak memberi kesan kepada kejayaan sesebuah organisasi mahupun negara. Kepemimpinan adalah aspek yang sangat penting dalam menentukan arah haluan dan kejayaan sesuatu kelompok manusia seperti keluarga, kumpulan, institusi atau organisasi. Walaupun ada pelbagai gaya kepemimpinan, setiap gaya perlu disesuaikan dengan kumpulan tertentu mengikut keadaan dan juga hasil objektif tertentu untuk memacu dan menjana modal insan ke arah produktiviti tinggi.

Organisasi hari ini menghadapi persekitaran yang berubah secara berterusan. Bagi menghadapi cabaran ini, sesebuah organisasi perlu melaksanakan aktiviti dengan lebih berkesan, sentiasa peka dengan perubahan persekitaran luaran, meningkatkan kualiti, mengurangkan kos dan menggunakan sepenuhnya modal inte-

lektual mereka (Castka, Bamber, Sharp, & Belohoubek, 2001). Dalam persekitaran kumpulan dinamik seperti institusi pengajian tinggi, ia memerlukan minat tinggi untuk menyumbang secara signifikan kepada pembangunan organisasi. Tahap signifikan ini perlu diukur bukan sahaja dari penilaian seorang pemimpin atau ketua, malah penilaian sendiri juga amat penting bagi membentuk semangat kepunyaan dan rasa bertanggungjawab terhadap jatuh atau banggunya sesebuah organisasi.

Dalam membawa sesebuah organisasi ke arah pertumbuhan dinamik, ada beberapa model ciri pasukan berprestasi tinggi. Antaranya, pemimpin sebagai model contoh, melahirkan bakat terbaik, persekitaran pasaran strategik, kepelbagaian lapisan kepemimpinan, membangunkan kapasiti, sumber pasukan yang kreatif, percaya dan sentiasa berkomunikasi serta berani mengambil risiko.

Pasukan berprestasi tinggi mempunyai fikiran yang lebih mendalam mengenai tujuan, matlamat prestasi yang lebih bercita-cita tinggi, pendekatan yang lebih lengkap, akauntabiliti yang tinggi dan berkemahiran.

Universiti juga dianggap ejen transformasi negara dan tempat untuk melahirkan modal insan yang berpengetahuan, kemahiran dan ciri peribadi unggul melalui transformasi pengajian tinggi negara. Aspek kepemimpinan perlu diperkasakan melalui beberapa inisiatif seperti pelan penggantian, pengurusan bakat, penilaian, penentuan piawaian dan sebagainya. Inisiatif ini akan menyumbang kepada pembangunan perubahan minda dan pemerkasaan kepemimpinan kepada pelapis akademik dan tadbir urus di samping merangsang perkongsian ilmu merentasi IPT sebagai ejen transformasi.

Kepelbagaian bakat harus berdasarkan profil bagi memastikan bahawa 'the right person to do the job right'. Kepelbagaian bakat, kemahiran dan kepakaran yang ada pada warga organisasi abad ke-21 ini menuntut penghijrahan daripada 'idea of authority' kepada 'authority of idea.' Kejayaan sesebuah organisasi diukur berdasarkan kepada kecekapan, keberkesanan, produktiviti, kualiti produk serta penyampaian, akhirnya memerlukan kepemimpinan yang menilai secara realistik, berupaya melakukan anjakan paradigma serta berfikiran jauh.



**MOHD  
RAIZALHILMY  
MOHD RAIS**

hilmy@ump.edu.my



#### Penulis

ialah Penolong Pendaftar Kanan, Jabatan Hal Ehwal Akademik dan Antarabangsa, Universiti Malaysia Pahang