



**Rakyat Didahulukan  
Pencapaian Diutamakan**

## ***Lima Tahap Kualiti Kepimpinan***

### **Pemimpin tahap satu, kepemimpinan berasaskan kedudukan.**

Pada tahap ini, kita perlu tahu orang hanya mengikut kepemimpinan itu disebabkan terpaksa dan keadaan memaksa. Bermakna kepatuhan dituntut daripada pengikut secara disebabkan pemimpin berada di situ kerana dilantik pihak tertentu.

Memandangkan kerusi yang disandang dan dipegang, bukan disebabkan memiliki bakat kepemimpinan, maka jika ditolak kerusi itu, maka pemimpin berkenaan akan jatuh tersungkur.

Betapa ramai daripada manusia yang jika tidak memegang lagi sesuatu jawatan, orang tidak lagi datang mencari, bermakna hadirnya tidak dirasai, hilangnya juga tidak dirindu. Banyak perkara yang perlu dipelajari dan dilakukan jika kita berada pada tahap kepemimpinan ini.

### **Pemimpin tahap dua, kepemimpinan berasaskan rasa hormat.**

Orang bawahan sedia mengikut pemimpin itu disebabkan suka dan rela. Sikap ambil berat, memahami dan mampu melihat sesuatu daripada kaca mata orang lain membina rasa hormat kepada pemimpin itu.

Tahap ini adalah asas kepada kepemimpinan sejati dan permulaan bagi pembinaan seseorang pemimpin. Seseorang yang

berpotensi menjadi pemimpin yang baik semestinya memiliki syarat minimum ini.

### **Pemimpin tahap tiga, kepemimpinan berasaskan hasil kerja.**

Pada tahap ini, pemimpin sudah mempunyai pengikut kerana mereka sudah nampak hasil yang diperolehi. Keyakinan pengikut akan bertapak. Pencapaian diri yang diperolehi dan juga kecekalan hati pada pemimpin membuahkan barisan pengikut yang jelas tujuan dan matlamat ingin dicapai.

Pemimpin pada tahap ini akan dapat menambat hati pendukung untuk berdiri di belakangnya. Pengikut akan berbakti, berusaha dan bekerja dengan rasa senang dan gembira. Ia sudah tentu menguntungkan terutama jika suasana itu dapat diwujudkan dalam sesebuah organisasi.

### **Pemimpin tahap empat, kepemimpinan berasaskan pembangunan manusia.**

Jika pemimpin berjaya mencapai ke tahap ini, kita akan dapati pengikut sanggup melakukan apa saja dengan sepenuh jiwa raga. Pengikut sangat patuh, taat dan setia. Apatah lagi jika pemimpin itu dapat memupuk dan membentuk sekelompok manusia yang juga mempunyai bakat kepemimpinan, saling melengkapi kekurangan yang ada pada diri pemimpin itu sendiri.

**Pemimpin tahap lima, kepemimpinan berasaskan bimbingan secara langsung (berperanan sebagai mentor).**

Jika seseorang pemimpin itu berada pada tahap ini, ia dianggap berjaya kerana dirinya membekas di hati orang di sekelilingnya.

Kata-kata pemimpin itu sentiasa menjadi ikutan dan dirinya sentiasa dirujuk walaupun dia tidak lagi menduduki sesuatu kerusi, mahupun menyandang apa-apa jawatan dalam organisasi asalnya.

Pemimpin pada tahap ini adalah role model dan amat disegani. Maka pada ketika ini,

kehadiran diri pemimpin itu disenangi dan dihargai. Sebaliknya, tiadanya dia akan dirasa sebagai kehilangan dan amat dirindui.

Hasil kajian, mendapati ciri ketua yang paling berkesan adalah orang yang mahir dan mampu mendorong orang bawahannya.

Apakah yang akan lahir jika suasana ini dapat diacukan? Contohnya dalam dunia pendidikan, kita dapati guru atau pendidik mencapai tahap kepemimpinan begini sentiasa dikenang jasa oleh muridnya.

Bukannya mudah untuk sampai ke tahap ini. Sememangnya perlu pada persiapan diri, darjah kesabaran tinggi serta ketabahan yang kental.

“There are no secrets to success.  
It is the result of preparation,  
hard work, and learning from failure.”



**Rakyat Didahulukan  
Pencapaian Diutamakan**

## ***Give Constructive Feedback***

*Article by Laurie Wilhelm*

**GIVING** feedback is one of the most important interpersonal skills for any manager. The purpose of constructive feedback is to provide information that will contribute to improvements and create better result. For feedback to be useful, it has to be actionable, otherwise its likely that the situation or behaviour will recur. Whenever you are giving feedback, keep in mind that you'll probably have an ongoing relationship with this person, so use your feedback to reinforce good relations. Lets say that youre giving constructive feedback to a member of your staff. Here are five steps to help you give good feedback:

### **1. Time it right.**

Make sure the time is right. The sooner the better, but if youre upset about the situation - or your employee is - take a "time out. This is preferable than giving or receiving feedback when one of you is already in a bad mood.

### **2. Choose your words.**

The way you say something can have a great impact on the listener. Depending on your choice of word, you can establish an amicable feedback environment or a hostile one. Saying, "You need to do..." or "You're not doing this properly," can put the receiver on the defensive from the get-go. Using the pronoun "you" makes the comments personal and can be interpreted as condescending or highly critical.

Instead, say "I noticed that..." or "I understand that ..." Beginning feedback phrases this way discusses the action or behaviour that needs to be changed, not the person.

### **3. Be positive.**

Positive acknowledges good contributions and work well done. Give specific examples of what the person did well. Doing so is more meaningful than a general "Good job!" comment that can be said to anyone, any time, and doesnt even have to be sincere. Let the receiver know the positive impact his contributions had on the department or organisation so he understand the result - this also lets him know that you see it and appreciate it. In addition, reinforcing the positive encourages more of the same.

#### **4. Be descriptive.**

When giving constructive feedback, discuss what happened, not how you feel about what happened. Focus on the situation, describe it, and stay objective. Give a reason why its an issue and state the impact it had on the rest of the staff, the organisation or the customer. When you stick with the facts, you can discuss them more easily. Being specific and clear assists the listener in understanding the issue and what requires changes.

#### **5. Collaborate.**

Its not up to you to come up with all the solutions by yourself, although you can offer suggestions that you think would be helpful. Make a point or involving the recipient in this crucial part of the feedback process. This way, the recipient has some ownership and involvement in decision-making. Which will result in a greater commitment to see that its implemented. Working together finds better ways of improving the situation and will likely create a solution that is acceptable to both of you. Offering constructive feedback can seem like a daunting task. If it is approached with the good intention of making improvements and creating better situations, rather than criticizing and judging, it is positive input that gets beneficial result.

***QUALITY IS NOT IMPROVED, IT IS LEARNED***