



**INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW,
GOVERNMENT AND COMMUNICATION
(IJLGC)**
www.ijlgc.com



**ETIKA KEPEMIMPINAN UNTUK PEMBANGUNAN MAPAN
PERSATUAN BELIA SUKARELA DI MALAYSIA**

*LEADERSHIP ETHICS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF YOUTH
VOLUNTARY ASSOCIATION IN MALAYSIA*

Romzi Ationg^{1*}, Irma Wani Othman^{2*}, Mohd Sohaimi Esa^{3*}, Budi Anto Mohd Tamring⁴, Mohd Nur Hidayat Hasbollah Hajimin^{5*} & Jais Abdul Hamid⁶

- ¹ Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah
Email: mrating@ums.edu.my
 - ² Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah
Email: irma@ums.edu.my
 - ³ Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah
Email: msohaimi@ums.edu.my
 - ⁴ Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah
Email: budi@ums.edu.my
 - ⁵ Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah
Email: mnhidayath_h@ums.edu.my
 - ⁶ IPG Kampus Kent, Tuaran, Sabah
Email: jahwin2009@gmail.com
- * Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 15.01.2021
Revised date: 15.02.2021
Accepted date: 15.03.2021
Published date: 30.04.2021

To cite this document:

Ationg, R., Othman, I. W., Esa, M. S., Tamring, B. A. M., Hajimin, M. N. H. H., & Hamid, J. A. (2021). Etika Kepemimpinan untuk Pembangunan Mapan Persatuan Belia Sukarela di Malaysia. *International Journal of Law, Government and Communication*, 6 (23), 171-185.

Abstrak:

Kertas kerja ini mengetengahkan perbincangan awal mengenai keperluan peningkatan etika kepemimpinan dalam usaha memastikan berlaku pembangunan mapan persatuan belia sukarela berdasarkan pengamatan kepustakaan yang memaparkan pandangan secara teoritikal sarjana terdahulu yang memfokuskan kepada usaha memahami aspek kepimpinan, khususnya kepimpinan dalam persatuan belia sukarela. Justeru itu, kertas kerja ini turut memaparkan perbincangan khusus tentang konsep belia, kepemimpinan dan persatuan belia sukarela. Dalam pada itu, kertas kerja ini disusunatur mengikut subtopik yang meliputi konsep belia, persatuan belia sukarela, pemimpin dan kepemimpinan, etika kepemimpinan, dan keperluan peningkatan etika kepemimpinan dalam kalangan pemimpin belia. Adalah diharapkan perbincangan awal mengenai perlunya meningkatkan etika kepemimpinan dalam kalangan pemimpin persatuan belia sukarela ini mampu mewujudkan ruang baru kepada pembangunan negara yang berfokus kepada pembangunan belia.

DOI: 10.35631/IJLGC.6230012.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Kata Kunci:

Belia; Kesukarelaan Belia; Pembangunan Negara; Etika Kepemimpinan

Abstract:

This paper presents a discussion on the need to improve leadership ethics for sustainable development of youth voluntary associations through the examination of theoretical literature that focuses on understanding leadership, particularly the leadership of youth voluntary associations. It also discusses the concept of youth, leadership, and youth voluntary associations. For this reason, this paper is being organized according to subtopics namely the concept of youth, youth voluntary associations, leaders and leadership, leadership ethics, and the need to improve leadership ethics among youth leaders. It is hoped that this preliminary discussion on the need to improve leadership ethics among the leaders of youth voluntary associations provides room for national development that focuses on youth development.

Keywords:

Youth; Youth Volunteerism; National Development; Leadership Ethics

Pengenalan: Konsep Belia

Pada dasarnya, konsep 'belia' merujuk kepada suatu tempoh perubahan hidup dari awal akil baligh hingga mencapai usia dewasa. Dalam tempoh ini, ia biasanya berlaku secara serentak atau disertai oleh masalah ketika mereka berjuang untuk menyesuaikan diri dengan masyarakat setempat. Dalam hal ini, konsep 'masalah' yang diketengahkan tidak semestinya merujuk kepada keadaan di mana belia berubah ke arah satu keadaan kurang menyenangkan sepanjang tempoh yang dimaksudkan berikutan pergolakan dan tekanan hidup mereka. Hal ini juga boleh menjadi tempoh yang ditandai dengan kesihatan yang baik dan juga pencapaian dalam pelbagai aspek seperti akademik dan kerjaya yang tinggi. Walaupun begitu, keputusan dan penyesuaian yang sukar akan sentiasa dihadapi oleh golongan belia dalam masyarakat masa kini (Sony, 2009; Ationg, 2001; Ationg, Nurul Ain, Mohd. Azri & Jamsari, 2018; Totu, Sansalu, Ationg & Bating, 2011; Ationg & Tola, 2010).

Namun, dalam dunia pascamoden ini, belia selalu dianggap sebagai salah satu tempoh kehidupan yang terbaik apabila mereka boleh merasa bebas tanpa beban tanggungjawab yang berat. Malahan tempoh tersebut seolah-olah adalah satu tempoh masa lapang dalam hidup yang juga boleh membawa kepada wujudnya pelbagai masalah khusus. Tempoh jangka hayat manusia ini juga merupakan satu tempoh di mana seseorang membuat suatu keputusan terpenting yang boleh membawa akibat yang kekal kepada keluarga dan kehidupan masa depan mereka sendiri. Ini termasuklah aktiviti pembuatan keputusan yang diwarnai oleh sifat mereka yang mempunyai kemampuan melakukan suatu pekerjaan yang mencabar. Hakikat seumpama ini merupakan antara pendorong kepada Venatus dan Angas (2010) untuk menegaskan bahawa belia dalam setiap masyarakat adalah sumber semula jadi yang paling hebat. Venatus dan Angas (2010) juga turut menegaskan bahawa golongan belia adalah rakan yang berwibawa dan efektif apabila mereka terlibat sama dalam suatu aktiviti kemasyarakatan, politik dan ekonomi. Ini menjadi petanda bahawa peranan penting belia dalam pembangunan mapan adalah amat diperlukan kerana golongan ini adalah pemimpin negara pada hari esok.

Namun demikian, sebelum mengiktiraf kepentingan belia dalam aspek ini, adalah menjadi keperluan konsep belia itu sendiri dapat difahami. Ini kerana perdebatan tentang konsep belia ini masih lagi menjadi antara isu penting yang diketengahkan oleh pelbagai pihak seperti para sarjana dan pembuat dasar. Dalam hal ini, Chigunta (2002) menyatakan bahawa perdebatan mengenai siapa sebenarnya golongan 'belia' masih terus berlaku. Oleh itu, tidak menghairankan sekiranya konsep belia seringkali difahami dan ditafsirkan secara berbeza oleh NGO dan masyarakat di serata dunia (Curtain, 2000). Sebagai contoh, di Afrika, Chigunta (2002) menyatakan bahawa belia ditafsirkan sebagai satu kumpulan sosial bagi mereka yang berumur 10 hingga 35 tahun. Walau bagaimanapun, Pertubuhan Bangsa Bangsa Bersatu (PBB) mendefinisikan belia sebagai mereka yang berumur diantara 15 hingga 25 tahun. Sementara itu, secara umumnya negara-negara Komanwel pula menggunakan kategori 15 hingga 29 tahun sebagai definisi kepada konsep belia.

Di Malaysia, secara umumnya belia merujuk kepada seseorang yang masih muda dan terdiri daripada lelaki dan wanita muda (Kamus Dewan, 2005). Sebagaimana menurut Norhasni (2007), dalam hal ini Kementerian Belia dan Sukan Malaysia mendefinisikan belia sebagai mereka yang berumur antara 15 hingga 40 tahun berdasarkan tiga sebab utama; sesuai dengan definisi yang telah dibuat oleh Majlis Belia Malaysia (MBM), golongan usia ini dianggap matang dan dapat berfikir positif terhadap aktiviti belia, dan kebanyakan orang di negara ini terdiri daripada mereka dalam kumpulan usia ini. Selaras dengan tafsiran seumpama ini maka Norhasni (2007) menyatakan bahawa belia terdiri daripada tiga kategori utama iaitu fasa remaja, fasa pra-matang dan fasa matang (*mature*). Dakwaan seumpama ini secara tidak langsung menyokong pandangan Aidit dan Husnizam (2005) yang berpendapat bahawa golongan belia mesti dikategorikan kepada tiga kategori kerana perbezaan keperluan mereka.

Menyedari hal ini, berikut adalah tiga kategori utama belia:

- a. Fasa remaja: Pada dasarnya kategori belia ini merujuk kepada mereka yang masih bersekolah. Antara perkara utama yang perlu diberi penekanan dalam kumpulan ini adalah mendidik mereka tentang nilai-nilai diri yang baik, serta memupuk penjagaan dan penghargaan harga diri bagi menyediakan mereka dengan cabaran mendatang kerana mereka sering terdedah kepada pelbagai hal baharu dalam kehidupan mereka. Golongan dalam fasa ini sering menghadapi krisis identiti dan terdedah dengan konflik dalaman yang perlu dibimbing melalui program atau aktiviti tertentu. Dari segi umur, fasa remaja merujuk kepada mereka yang berumur antara 15 hingga 19 tahun.
- b. Fasa pra-matang: Kumpulan ini terdiri daripada pelajar di institusi pengajian tinggi dan lepasan sekolah menengah. Mereka masuk ke dunia yang lebih bebas daripada peraturan ibu bapa atau sekolah. Pada peringkat ini kita sering mengaitkan mereka dengan penekanan tentang aspek moral tinggi dan memupuk hubungan yang sihat ketika terlibat dalam hubungan sosial. Sehubungan itu, mereka harus didedahkan dengan berbagai peluang untuk memperbaiki diri dalam bidang yang diceburi. Dorongan untuk mempelajari pengalaman adalah penting bagi mereka. Fasa pra-matang turut merujuk kepada mereka yang berumur antara 20 hingga 29 tahun yang seringkali dianggap semakin memerlukan aktiviti kesedaran sosial untuk perkembangan diri yang sewajarnya.

- c. Fasa matang: Pada kebiasaannya, golongan ini sudah berkahwin dan lebih fokus untuk mengukuhkan pendapatan keluarga dan mendidik anak-anak. Mereka turut dikaitkan dengan kematangan berfikir dan mempunyai tanggungjawab yang lebih besar dalam keluarga. Malahan golongan dalam kumpulan ini dianggap sebagai mereka yang perlu meningkatkan kualiti hidup dan memperkukuhkan institusi keluarga. Selain tu, dari segi usia, kategori ini merujuk kepada mereka yang berumur antara 30 hingga 40 tahun.

Oleh itu, bagi konteks Malaysia jelaslah bahawa konsep 'belia' merujuk kepada mereka yang masih muda sama ada lelaki mahupun wanita berusia antara 15 hingga 40 tahun. Belia juga dikategorikan kepada tiga kategori utama iaitu fasa remaja (15 hingga 19 tahun), fasa pramatang (20 hingga 29 tahun), dan fasa matang (30 hingga 40 tahun). Individu yang termasuk dalam kategori ini sudah tentu mampu terlibat dalam aktiviti persatuan belia sukarela. Sejalan dengan tafsiran konsep belia yang menekankan tentang kategori umur tersebut, maka adalah ditegaskan bahawa golongan belia adalah golongan yang amat penting untuk dibangunkan potensinya. Proses pembangunan ini khususnya boleh dilakukan melalui persatuan belia sukarela sebagaimana yang wujud di Malaysia pada ketika ini.

Pesatuan Belia Sukarela

Tidak keterlaluan jika dikatakan bahawa proses pemodenan masyarakat madani telah menjadi salah satu faktor yang menjadikan pelbagai pihak mengambil keputusan membentuk persatuan atau organisasi belia sukarela. Ini adalah satu bentuk sifat keusahawanan sosial yang berteraskan misi pemantapan sosial tanpa memberi fokus kepada penciptaan atau peningkatan kekayaan. Malahan, sebilangan besar persatuan sukarela yang paling awal adalah diagggap sebagai usaha warga ke arah peningkatan nilai sosial setempat dan hal ini sering dikaitkan dengan institusi agama atau budaya mereka. Antaranya seperti rumah anak yatim, rumah sakit, rumah untuk orang tua, serta pembentukan badan kesihatan dan kebajikan yang bekerja dengan keluarga untuk menyediakan bantuan yang sangat diperlukan.

Dalam pada itu, persatuan belia sukarela biasanya memainkan peranan penting dalam menyediakan ruang untuk perkembangan potensi diri dalam kalangan belia itu sendiri. Persatuan atau organisasi ini juga sering disebut sebagai badan amal dan ditubuhkan untuk menangani keperluan orang miskin atau yang menghadapi kesusahan dan masalah kesejahteraan sosial yang lain. Ini ditakrifkan sebagai komitmen *altruistic* (sikap mementingkan kebajikan dan kebahagiaan orang lain berbanding diri sendiri) oleh orang yang meluangkan masa dan / atau kepakaran mereka secara sukarela dan percuma, serta dalam konteks rasmi dan untuk jangka waktu tertentu. Tambahan pula, menurut Kankainen (2009) persatuan belia sukarela juga dilihat sebagai faktor perantara antara individu dan negara yang menarik para sukarelawan untuk berkumpul sehingga memungkinkan mereka berupaya meningkatkan minat, memenuhi kehendak diri mereka sendiri dan memastikan suara atau buah fikiran mereka didengari oleh pihak-pihak tertentu. Dalam erti kata yang lain, persatuan atau organisasi sukarela seumpama ini juga berfungsi sebagai penapis, mengumpulkan pelbagai kepentingan rakyat dan menyesuaikan dengan tahap masyarakat secara keseluruhan (Kankainen, 2009). Justeru itu, persatuan belia sukarela di Malaysia boleh menjadi alat yang ampuh dalam proses pemeraksanaan daya usaha dan penyertaan belia dalam proses pembangunan mapan negara ini. Dalam masa yang sama persatuan belia di negara ini juga membuka peluang kepada orang muda untuk terlibat secara aktif menyumbang kepada usaha mencapai tujuan tertentu sama ada dalam aspek politik, ekonomi mahupun sosial.

Hal ini adalah bersesuaian dengan kenyataan European Commission Youth (2010), McBride, Olate dan Johnson (2008), serta Barlett dan Briges (1957) yang menegaskan bahawa tujuan umum persatuan belia sukarela adalah bagi pembangunan diri, serta menjaga kebajikan seseorang atau secara khususnya berharap akan berlaku peningkatan jumlah rakyat yang bertanggungjawab secara sosial, pengembangan kemandirian diri dan peningkatan kawalan diri. Di Malaysia, pula Siti Raba'ah (2005), serta Kementerian Belia dan Sukan, Malaysia (2006) menegaskan bahawa tujuan umum persatuan belia sukarela dibentuk adalah untuk memastikan lebih banyak belia menjadi rakyat yang bertanggungjawab secara sosial, berdikari dan mempunyai daya kawalan diri yang baik. Siti Raba'ah (2005) berpendapat bahawa persatuan belia sukarela juga dapat meningkatkan daya usaha seseorang melalui peningkatan kompetensi diri ekoran adanya dorongan atau motivasi apabila mereka sering terlibat dalam kegiatan yang mereka anggap menarik, yang menyajikan pembaharuan dalam diri mereka dan cabaran optimal. Hal ini seterusnya akan mampu memastikan mereka terus berusaha untuk meningkatkan kualiti hidup mereka dari semasa ke semasa. Malahan sebilangan besar persatuan belia sukarela seringkali merancang dan melaksanakan program khidmat sukarelawan dalam pelbagai bidang dengan fokus utamanya seperti sukan, pendidikan, kesihatan dan pembangunan masyarakat. Kegiatan seumpama ini biasanya dibiayai melalui sumbangan daripada pelbagai pihak seperti individu, badan korporat dan kerajaan (Duguid, Slade & Schugurensky, 2006).

Sekalipun demikian, dalam dunia pasca-modern ini, persatuan belia sukarela terus menghadapi cabaran dalam meningkatkan jumlah kakitangan atau sukarelawan terlatih, mengenal pasti dan mendedikasikan sumber kewangan untuk kesiapsiagaan dan memperkukuhkan sumbangan mereka dalam aktiviti 'membantu seseorang'. Fenomena ini (kekurangan kakitangan atau sukarelawan terlatih dan sumber kewangan) terus menjadi masalah berterusan dalam persatuan belia sukarela. Ini adalah salah satu faktor yang menarik minat kerajaan di beberapa buah negara pada masa kini seperti kerajaan Malaysia untuk terus berusaha memberi penekanan tentang pentingnya kesukarelawan dalam kalangan belia bagi kebanyakan rangka tindakan nasional dan Rancangan Malaysia (Surjit, Sail, Abu Samah, Tajuddin & Lumayag, 2005a).

Oleh itu, di Malaysia, persatuan sukarela, terutamanya persatuan belia sukarela seringkali ditubuh secara rasmi, tidak rasmi mahupun tanpa dirancang (*ad hoc*) (Surjit, Sail, Abu Samah, Tajuddin & Lumayag, 2005b). Bagi menjelaskan hal ini, Surjit, Sail, Abu Samah, Tajuddin & Lumayag (2005b) menegaskan bahawa persatuan sukarela rasmi biasanya terdiri daripada persatuan sukarela yang berdaftar secara rasmi serta mempunyai struktur pentadbiran yang teratur. Sementara itu, persatuan sukarela tidak rasmi pula biasanya terlibat dalam tindakan sukarela di luar kawalan pihak berkuasa apabila mereka seringkali dilihat terlibat dengan aktiviti seperti menghulurkan bantuan kepada keluarga atau dalam kalangan tetangga tanpa mempunyai struktur dan peraturan yang nyata. Namun, persatuan belia sukarela di Malaysia biasanya merupakan organisasi bebas dan tidak melakukan kerja-kerja sukarela dengan berorientasikan keuntungan. Malahan persatuan sukarela biasanya dibentuk untuk mempromosikan semangat kesukarelawan dalam kalangan anak muda, dan untuk memberi peluang kepada mereka bekerja sebagai sukarelawan dengan komuniti bagi keperluan di dalam negara dan luar negara. Walau bagaimanapun, adalah penting untuk menyatakan bahawa persatuan belia sukarela belia di Malaysia secara umumnya merupakan organisasi rasmi dengan struktur, peranan dan fungsi sosial yang jelas. Hal ini selaras dengan kenyataan Surjit, Sail, Abu Samah, Tajuddin & Lumayag (2005b) bahawa persatuan sukarela rasmi biasanya merupakan sebuah persatuan yang teratur apabila berdaftar dengan pihak berkuasa, mempunyai struktur urustadbir yang teratur, serta mempunyai peranan dan fungsi sosial yang

jas. Selain itu, menurut mereka juga persatuan belia sukarela belia di Malaysia juga merujuk kepada persatuan belia sukarela yang merupakan organisasi bebas yang tidak berorientasikan usaha mencari keuntungan, tetapi semata-mata dibentuk untuk mempromosikan semangat kesukarelawan dalam kalangan anak muda dan memberi peluang kepada mereka untuk bekerja sebagai sukarelawan dengan komuniti yang memerlukan sama ada di dalam mahupun di luar negara.

Di sebalik perkembangan ini, maka wajar jika dikatakan bahawasanya persatuan belia sukarela dianggap penting di negara ini. Kepentingan persatuan belia sukarela sudah semestinya terarah kepada proses pemodenan atau pembangunan mapan. Hakikat ini seterusnya mengesahkan tentang perlunya peningkatan keupayaan persatuan belia sukarela di negara ini.

Keperluan Peningkatan Upaya Persatuan Belia Sukarela di Malaysia

Bertitik tolak daripada hakikat tentang pentingnya persatuan belia sukarela dalam arus pemodenan atau pembangunan mapan negara. Dalam pada itu, dalam proses tersebut terdapat pelbagai aspek yang wajar diberikan perhatian untuk ditambahbaik dalam persatuan belia sukarela yang ada di negara ini. Secara umumnya, jika kita bertanya kepada para belia tentang penambahbaikan apakah yang mereka inginkan dari persatuan yang mereka sertai, mereka biasanya akan menegaskan bahawa mereka amat memerlukan kepemimpinan yang beretika atau seorang atau sekumpulan pemimpin yang mempunyai sifat kepimpinan yang berkesan untuk memacu persatuan. Mereka memerlukan seseorang yang tentulah seorang belia, dengan etika kepemimpinan untuk memimpin persatuan belia sukarela mereka sendiri dan juga berkemampuan untuk bekerja dengan baik di samping orang lain, serta mampu mengekalkan momentum perkembangan positif persatuan itu sendiri. Menurut Renesch (2001) dan Ationg (2001), kepemimpinan yang amat menekankan aspek etika adalah amat diperlukan oleh banyak orang kerana kepemimpinan sedemikian merupakan salah satu kunci yang paling sukar difahami tetapi amat penting untuk kejayaan persatuan sukarela. Sementara sejumlah persatuan belia telah berjaya berkembang maju berikutan kegigihan mereka dalam memanfaatkan kepemimpinan yang ada, masih banyak persatuan sukarela yang kekal di takuk lama atau dalam erti kata yang lain masih belum benar-benar berjaya mengorak langkah ke hadapan dari segi pencapaian matlamat yang telah digariskan. Apa yang membimbangkan persatuan tersebut ialah apabila kepimpinan yang ada berubah sikap dari seorang pemimpin yang sering berusaha mencapai matlamat persatuan kepada seorang yang bersifat sebaliknya. Ini bermakna, persatuan sukarela sewajarnya lebih bersifat berdaya saing melalui peranan signifikan yang dimainkan oleh kepimpinan yang ada bagi menghadapi persaingan yang sengit di pasaran global. Persatuan sukarela yang paling berjaya dalam mengembangkan kepemimpinan pemimpinnya sudah semestinya menumpukan kepada usaha memberi pemimpin atau pihak pengurusan persatuan peluang untuk meningkatkan kemahiran dan ilmu, mengukur kemajuan mereka, dan kemudian memberi penghargaan kepada mereka. Mereka juga fokus pada peningkatan kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial, dan keterampilan sosial para pemimpin mereka. Dalam erti kata yang lain, penerapan etika kepemimpinan dalam kalangan pemimpin persatuan belia sukarela amatlah wajar diberikan perhatian. Ini kerana, etika kepemimpinan dan proses penetapan suatu keputusan untuk kepentingan persatuan semestinya ditunjangi oleh tanggungjawab sosial kepada pelbagai pihak berkepentingan (Winston, 2007). Malahan Winston (2007) dalam meta-analisis penyelidikannya yang berkaitan dengan pendidikan etika juga mendapati bahawa organisasi dengan rekod prestasi paling beretika akan menjadi organisasi yang paling berjaya secara keseluruhan.

Bass (1990) serta Haywood dan Wygal (2009) pula menyebut bahawa pemimpin beretika adalah seorang yang profesional (setia kepada organisasi, melakukan layanan tanpa pentingkan diri sendiri, mengambil tanggungjawab peribadi), berperwatakan baik (jujur, cekap, komited, berintegriti, berani, berterus terang, mempunyai keupayaan mental yang baik), mengenal diri mereka dengan baik (sadar tentang kekuatan dan kelemahan diri, berpengetahuan, dan berkemahiran), mempunyai pengetahuan tentang sifat manusia (keperluan manusia, emosi, dan bagaimana orang bertindak balas terhadap tekanan), mengetahui pekerjaan mereka sendiri (mahir dan dapat melatih orang lain dalam tugas mereka), mengetahui organisasi mereka sendiri (tahu ke mana harus mencari pertolongan, suasana dan budaya, siapa pemimpin tidak rasmi), memberikan arahan (penetapan matlamat, penyelesaian masalah, membuat keputusan, merancang), melaksanakan tugas dengan kemahiran khusus (komunikasi, mengordinasi persatuan, menyelia, menilai) dan mampu memotivasi pengikut (mengembangkan moral dan semangat dalam organisasi, melatih, membimbing, penasihat).

Dari perspektif komunikasi keorganisasian, penemuan kajian oleh Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., Hasbullah, A., dan Herlina, J. (2016b) membuktikan dinamisme kepemimpinan berperanan vital dalam menjana pembinaan modal insan cemerlang yang mempunyai kelangsungan dengan pertumbuhan ekonomi. Manakala Winston (2007) pula turut menegaskan bahawa kepemimpinan beretika dalam suatu persatuan sukarela amat diperlukan kerana mereka mereka seorang pemimpin mempunyai tanggungjawab khusus kepada pelbagai kumpulan pihak berkepentingan. Melalui penyelidikannya, Winston (2005) turut mendapati bahawa organisasi yang mempunyai rekod prestasi yang paling beretika juga merupakan organisasi yang paling berjaya secara keseluruhan. Oleh itu, kesulitan yang berkaitan sebarang proses membuat keputusan kritikal untuk kepentingan persatuan dapat dilakukan apabila persatuan dipimpin oleh mereka yang dianggap beretika. Malahan Bowen dan Trevino (2006) mencadangkan bahawa pemimpin hari esok mestilah terdiri daripada mereka yang berpegang teguh kepada aspek etika berikutan keperluan untuk mereka bekerjasama dengan pelbagai kumpulan dan menyatukan idea untuk menyelesaikan masalah yang berterusan tanpa berhadapan dengan isu etika. Namun, mereka berpendapat bahawa hal ini memerlukan kesabaran, daya pertimbangan yang baik dan kebijaksanaan. Ia juga menuntut kepekaan pemimpin terhadap budaya pelbagai pihak dan kemahiran komunikasi yang memadai. Di samping itu, mereka juga perlu mempunyai nilai peribadi yang menggabungkan dimensi etika dalam membuat keputusan dengan nilai-nilai yang lebih teknikal. Para pemimpin juga perlu melakukan tugas mereka dengan mempertimbangkan aspek etika kerana terdapat banyak kesepakatan bahawa etika adalah teras moral suatu masyarakat dan disebabkan hakikat seumpama ini maka ianya harus menjadi visi pelbagai pihak di abad ke-21 ini (Starratt, 2004; Beckner, 2004; Noddings, 2002).

Tambahan lagi Kuye dan Mafunisa (2003) menjelaskan bahawa prestasi mana-mana organisasi harus berkaitan langsung dengan kualiti kepemimpinannya. Ini bermakna apa yang cuba dijelaskan oleh mereka ialah hakikat bahawa kepemimpinan yang beretika akan mampu memimpin persatuan yang mereka terajui ke suatu tahap yang membanggakan, produktif dan mencapai kemakmuran yang lebih tinggi sekiranya mereka juga merupakan pemimpin yang efektif. Dalam pada itu, perlu juga dijelaskan bahawa kepemimpinan beretika merangkumi aktiviti seperti menyebarkan maklumat kepada pengikut, menetapkan visi dan misi organisasi, merangka objektif dan menjelaskannya kepada pekerja bawahan tentang hal-hal tersebut, memberi perintah dan arahan, mengawasi pekerjaan, mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan prestasi, mendisiplinkan pekerja atau pengikut dan menangani konflik. Sekiranya tidak ada kepemimpinan beretika dalam suatu organisasi maka adalah diragui semua

aktiviti seperti yang disebutkan di atas tidak akan dapat dicapai sebaik mungkin akibat kecenderungan pemimpin melupai tanggungjawab asas mereka. Ini bermakna, dalam persatuan belia sukarela etika kepemimpinan sangat diperlukan untuk memastikan pemimpin yang memimpin suatu persatuan belia sukarela berkemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain dan dengan itu menjadikan persatuan berkenaan terus maju.

Ringkasnya, etika kepemimpinan sememangnya amat diperlukan dalam persatuan belia sukarela kerana etika kepemimpinan dapat digunakan sebagai alat untuk memastikan persatuan mencapai tujuan yang ditetapkan serta mampu menjadi pendorong kepada ahli persatuan untuk terus berdaya saing. Seorang pemimpin yang mempunyai etika kepemimpinan yang lebih tinggi juga dapat mempengaruhi para pengikut mereka melakukan pelbagai perkara yang baik untuk memastikan objektif dapat dicapai yang mana hal ini kemudiannya akan memberi manfaat kepada persatuan (Hogan & Kaiser, 2005). Oleh itu, melalui etika kepemimpinan adalah diakui bahawa persatuan belia sukarela akan dapat berubah daripada persatuan yang kurang berdaya maju kepada sebuah persatuan yang digeruni semua pihak apabila mereka mampu mencapai matlamat yang telah ditetapkan dengan jayanya.

Berdasarkan hakikat ini maka adalah wajar sekiranya pelbagai pihak memainkan peranan untuk memaksimumkan potensi kepemimpinan belia dengan menumpukan kepada aspek etika. Bagi memaksimumkan potensi dalam kalangan belia dalam dekad yang amat pesat berkembang, kita harus menyedari betapa perlunya etika kepemimpinan lebih daripada sebelumnya. Perlu disedari bahawa usaha menerapkan nilai etika kepemimpinan dalam kalangan pemimpin belia sukarela dalam era pasca moden ini bukanlah tugas yang mudah, malah memerlukan pengembelian tenaga pelbagai pihak seperti para pemimpin persatuan belia sukarela sendiri serta pihak berwajib yang lain. Ini kerana terdapat kewajiban supaya etika kepemimpinan ditambahbaik bagi kepentingan persatuan belia sukarela itu sendiri, mahupun para sukarelawan yang bernaung di bawah persatuan tersebut. Dalam hal ini, penambahbaikan yang dilakukan mampu untuk sekurang-kurangnya meningkatkan keupayaan persatuan dari segi teknik atau program tertentu mesti dihasilkan untuk melatih para belia agar lebih mementingkan aspek etika. Tambahan pula, matlamat untuk mennambahbaik aspek etika atau secara khususnya etika kepemimpinan dalam kalangan pemimpin mahupun sukarelawan persatuan adalah untuk membantu mereka mengambil perhatian terhadap niat untuk menguruskan persatuan dengan lebih berkesan. Maka adalah wajar untuk difahami bahawa aspek etika kepemimpinan amat penting dalam persatuan sukarela kerana hal ini boleh digunakan oleh para belia sebagai alat untuk mencapai matlamat bersama yang telah mereka gariskan secara efektif. Namun dengan hakikat ini, terdapat juga keperluan untuk kita lebih memahami konsep pemimpin dan kepimpinan bagi memudahkan usaha memahami dengan lebih lanjut tentang konsep etika kepemimpinan. Justeru itu, bahagian berikut membincangkan mengenai konsep pemimpin dan kepemimpinan. Ini seterusnya diikuti oleh perbincangan khusus tentang konsep etika kepemimpinan.

Konsep Pemimpin dan Kepimpinan

Isu berkaitan kepemimpinan sememangnya suatu hal yang makin hebat diperkatakan dalam era pasca moden ini. Namun sejak kebelakangan ini agak hangat digembar gemburkan oleh media bahawa para pemimpin hari ini berhadapan cabaran yang semakin kompleks (Van Wart, 2003). Cabaran yang menjadikan kepimpinan lebih sukar adalah tiga aspek utama iaitu kontekstual, organisasi dan individu (Mulford, 2007). Kesukaran berhadapan dengan cabaran ini bertambah apabila wujudnya keperluan untuk seseorang pemimpin memberi tumpuan kepada pelbagai aspek secara serentak seperti peningkatan prestasi teknikal, arahan dalaman kepada pengikut,

dan arahan organisasi luaran. Oleh itu, tugas pemimpin seumpama ini memerlukan para pemimpin untuk lebih cemerlang dalam menjalankan peranan masing-masing. Ini kerana teori kepimpinan menegaskan bahawa seorang pemimpin pada dasarnya telah mempunyai ciri-ciri kepimpinan asas sejak lahir. Namun demikian, di sebalik dakwaan seumpama ini sebahagian sarjana kepimpinan yang lain menegaskan sifat kepimpinan yang baik hanyalah dibentuk melalui proses pembelajaran dan bukanlah suatu yang bersifat semulajadi (Van Wart, 2003).

Percanggahan pendapat tentang hal ini menyebabkan para sarjana terdahulu seperti Van Wart (2003) dan Hogan dan Kaiser (2005) mahupun *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (2008) telah mendefinisikan konsep pemimpin mengikut perspektif mereka sendiri. Contohnya, Van Wart (2003) telah mendefinisikan konsep pemimpin sebagai orang yang biasanya diminta untuk melakukan atau memastikan pelbagai hal berkaitan suatu organisasi dapat dicapai melalui aktiviti pemajuan daya saing pengikut, menyelaraskan aktiviti organisasi serta memupuk kerjasama dan keharmonian sosial dalam kalangan para ahli organisasi berkaitan. Hogan dan Kaiser (2005) pula menjelaskan bahawa konsep pemimpin merujuk kepada individu yang bertanggungjawab terhadap prestasi organisasi dan unitnya. Manakala, *Kamus Pelajar Lanjutan Oxford* (2008: 872) pula mendefinisikan konsep pemimpin sebagai orang yang memimpin sekumpulan orang seperti ketua negara dan ketua sebuah organisasi.

Selaras dengan definisi ini maka seseorang yang digambarkan sebagai seorang pemimpin sewajarnya mempunyai kualiti kepimpinan yang baik untuk memimpin atau bahkan menguruskan organisasi mereka dengan berkesan. Walau bagaimanapun, istilah 'kepimpinan' biasanya seling disalahertikan oleh pelbagai pihak ekoran daripada hakikat bahawa konsep kepimpinan turut memisahkan pemimpin dengan hal ehwal kekuasaan (Hogg, 2001; Chemers, 2001; Lord, Brown & Harvey, 2001). Oleh itu, ia adalah salah satu topik yang paling penting dalam ilmu kemanusiaan untuk difahami serta diberi penjelasan sewajarnya berdasarkan dua sebab utama iaitu: 1. Kepimpinan menyelesaikan masalah bagaimana mengatur pelbagai aktiviti atau usaha. Ini bermakna konsep kepimpinan dianggap sebagai kunci keberkesanan sesebuah organisasi. Justeru, dengan kepimpinan yang baik maka sesebuah organisasi diyakini akan berkembang maju. 2. Pemimpin yang tidak baik biasanya dikaitkan dengan kecenderungan untuk melakukan kesilapan yang membebnankan semua pihak (Hogan & Kaiser, 2005). Sehubungan itu, Hogan dan Kaiser (2005) berpendapat bahawa kepimpinan biasanya dikaitkan dengan sifat atau keupayaan seseorang individu yang bertanggungjawab terhadap organisasi serta unitnya dan berdasarkan definisi ini maka individu seperti ini sewajarnya ialah seorang pemimpin. Namun, persoalan yang seringkali timbul dalam hal pemimpin dan kepimpinan ini ialah tentang kemahiran yang diperlukan untuk berjaya melakukan tugas sebagai seorang pemimpin sesebuah organisasi yang berskala kecil kepada sebuah organisasi yang berskala besar. Sudah semestinya seseorang pemimpin organisasi skala kecil yang diangkat menjadi pemimpin kepada sebuah organisasi berskala lebih besar dinilai berdasarkan ketekunan mereka dari segi melakukan pekerjaan sebagai pemimpin, kepintaran, cita-cita, kemahiran bersosial dan nasib semata-mata. Namun demikian, perlu diingat bahawa individu seumpama ini mendapat manfaat dari segi kenaikan pangkat atau status sebagai pemimpin organisasi berskala kecil kepada organisasi berskala besar, tetapi tidak semestinya disebabkan oleh bakat kepimpinan. Selaras dengan itu, Hogan dan Kaiser (2005) menyarankan agar kepimpinan harus ditakrifkan dari segi kemampuan membina dan mengekalkan kumpulan yang berprestasi baik dengan persaingnya. Ini menunjukkan bahawa kepimpinan harus dinilai dari segi prestasi kumpulan dari masa ke masa. Tuntas, kepentingan memupuk sifat kesetiaan dan *empowerment* dalam kalangan pekerja sewajarnya terbentuk hasil dari rasa hormat dan apresiasi integriti kepimpinan melalui tauladan (Irma Wani

Othman, Muhammad Safuan Yusoff, Mohd Kamal Mohd Shah, Romzi Ationg, Mohd Sohaimi Esa & Halina Sandera Mohd Yakin, 2021). Menyedari hakikat ini, Yukl (2003) percaya bahawa pengaruh seseorang adalah intipati kepada kepemimpinan dan masalahnya bukanlah sama ada pemimpin akan menggunakan kuasa, tetapi adakah mereka akan menggunakannya dengan bijak dan baik. Oleh itu, kepemimpinan merujuk kepada proses mempengaruhi orang lain atau pengikut dengan menggunakan dan menggerakkan penglibatan mereka bagi usaha mencapai beberapa matlamat dan ianya bukanlah satu proses paksaan sehingga kuasa autoritatif digunakan ke atas orang lain (Hogg & Reid, 2001).

Menurut Singla (2009), kepemimpinan adalah proses seseorang pemimpin dapat mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi tingkah laku dan kerja orang lain terhadap pencapaian tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Beliau juga menjelaskan bahawa kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mendorong pekerja bawahan bekerja dengan yakin dan bersemangat. Maka, kepemimpinan bolehlah dianggap sebagai keupayaan seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain. Ia juga ditakrifkan sebagai keupayaan untuk mempengaruhi kumpulan ke arah pencapaian suatu matlamat dengan jayanya. Oleh itu, tidaklah menghairankan apabila para pemimpin sering diminta untuk mengembangkan visi masa depan, dan berusaha memotivasikan pengikut atau anggota suatu organisasi yang mereka pimpin bagi tujuan mencapai visi tersebut. Sebagaimana yang diringkaskan oleh Singla (2009) bahawa definisi kepemimpinan hendaklah, "Suatu kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk mencari objektif yang ditentukan dengan penuh iltizam. Faktor manusia inilah yang mengikat satu kumpulan dan mendorongnya ke arah suatu tujuan". Singla (2009) juga menjelaskan bahawa ciri kepemimpinan adalah proses yang melibatkan seseorang individu apabila individu tersebut yang biasanya seorang pemimpin mempengaruhi dan membimbing pengikut ke arah pencapaian sesuatu matlamat. Ini menunjukkan terdapat beberapa hal yang perlu dimiliki oleh seseorang dalam proses ini seperti kecerdasan, kematangan dan keperibadian yang baik. Tambahan pula, Singhla (2009) dengan jelas menegaskan bahawa hal ini adalah proses kumpulan yang melibatkan dua atau lebih orang yang saling berinteraksi, seorang pemimpin terlibat dalam membentuk dan mengajar tingkah laku kumpulan ke arah pencapaian matlamat organisasi, serta kepemimpinan adalah keadaan yang terikat dan tidak ada gaya kepemimpinan yang sewajarnya.

Ringkasnya, istilah pemimpin didefinisikan sebagai orang yang biasanya diminta untuk melakukan dan perlu melakukan, mengembangkan pengikut, menyelaraskan organisasi mereka, dan membina kesejahteraan bersama. Istilah kepemimpinan pula dapat ditakrifkan sebagai proses seseorang pemimpin mengarah, membimbing dan mempengaruhi tingkah laku dan kerja orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Ini menunjukkan bahawa kualiti kepemimpinan sangat penting dalam apa sekalipun jenis organisasi. Sekalipun demikian, ketiadaan etika kepemimpinan masih perlu dianggap sebagai penghalang kepada aspirasi tersebut kerana aspek etika kepemimpinan turut memainkan peranan yang amat penting untuk memastikan pemimpin suatu organisasi menerajui organisasi tertentu dengan jayanya. Sehubungan itu, perbincangan seterusnya menumpukan kepada usaha memahami konsep etika kepemimpinan.

Konsep Etika Kepemimpinan

Pemimpin mesti memodelkan tingkah laku beretika untuk mewujudkan budaya kerja yang bersifat membina dalam kalangan pengikutnya. Ia dapat direalisasikan melalui penerapan amalan pengurusan, motif, strategi pengaruh dan watak yang baik. Barnett dan Vaicys (2000) dalam usaha mereka menjelaskan hal ini menegaskan bahawa penerapan budaya kerja beretika

melalui amalan pengurusan, motif pemimpin, strategi pengaruh dan watak pemimpin amat penting dilakukan bagi memastikan para pengikut terus proaktif dalam proses pencapaian matlamat sesebuah organisasi kerana hal ini mampu mempengaruhi penilaian etika dan tingkah laku mereka. Tambahan pula, adalah penting bagi para pengikut untuk melihat pemimpin sebagai adil, mendorong, bertimbang rasa, dan menyokong. Hal sedemikian sudah pastinya turut didorong oleh keupayaan dan kaedah komunikasi pemimpin kepada pengikut mereka. Persepsi seorang pengikut mengenai tingkah laku etika seseorang pemimpin justeru itu wajar dikaitkan dengan aspek komunikasi kepemimpinan berteraskan etika untuk mengelakkan akibat negatif seperti perasaan tidak puas hati pengikut (Zhu, May & Avolio, 2004). Kenyataan ini mengesahkan bahawa etika kepemimpinan adalah penting dan mesti ditakrifkan dengan betul untuk memastikan aktiviti suatu persatuan akan mencapai kejayaan dalam proses mencapai matlamat yang telah digariskan. Tambahan pula, kesan daripada kejatuhan moral pemimpin mampu menyebabkan kemudaratan kepada penyokong atau pengikut mereka (Ciulla, 2004). Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes dan Salvador (2009), Trevino, Brown dan Hartman (2003) serta Trevino, Hartman dan Brown (2000) menyatakan bahawa semua bentuk kepemimpinan (terutama etika kepemimpinan) merangkumi sifat-sifat seperti integriti, kebolehpercayaan, adil, prihatin terhadap orang lain, berkelakuan terpuji secara beretika disebut sebagai orang yang bermoral. Pandangan seumpama ini tentunya memberi gambaran jelas tentang hakikat bahawa isu etika kepemimpinan amat penting diberikan penekanan dalam mana-mana organisasi, khususnya persatuan belia sukarela.

Malahan, pada era pasca-modern ini para sarjana biasanya berpandangan atau mendapati bahawa konsep etika kepemimpinan mewajarkan pengikut untuk terus komited bersama seseorang pemimpin (Brown & Trevino, 2006; Ciulla, 2004). Pemimpin yang beretika pula sudah pastinya akan menjadikan etika sebagai mesej kepemimpinan yang mendapat perhatian para pengikut (Trevino et al, 2003; Trevino et al, 2000). Justeru itu, konsep etika kepemimpinan boleh dikaitkan dengan pertimbangan pemimpin, keadilan interaksi, kejujuran pemimpin, dan moraliti seseorang, khususnya seorang pemimpin sesebuah organisasi (Bass & Avolio, 2000). Hal ini juga turut boleh dikaitkan dengan aspek kepercayaan umum atau para pengikut terhadap pemimpin mereka (Brown & Trevino, 2006). Etika kepemimpinan juga merupakan bentuk kepemimpinan yang sah dan berkembang sebagaimana yang ditegaskan oleh Cooper, Scandura & Schriesheim (2005) bahawa hal ini turut merujuk kepada mereka yang mengetahui atau faham tentang bagaimana mereka berfikir dan menjaga tingkah laku serta dianggap oleh orang lain sebagai bermoral, berpengetahuan dan mempunyai kekuatan kawalan diri yang baik. Ini menggambarkan kepemimpinan seumpama ini biasanya dikaitkan dengan individu yang tentang konteks mereka dilihat dari sudut beroperasi, berkeyakinan, optimis, berdaya tahan, dan berakhlak tinggi (Avolio, Luthans & Walumbwa, 2004). Oleh itu, tidaklah menghairankan apabila Taft (2000) mendapati bahawa etika kepemimpinan merujuk terutamanya kepada tindakan iaitu melakukan perkara yang betul dalam situasi tertentu. Brown, Trevino & Harrison (2005) seterusnya menyokong dapatan seumpama ini apabila mereka menegaskan bahawa etika kepemimpinan pada amnya mempunyai sifat atau ciri berikut:

- a. Mementingkan aspek penghormatan: Pemimpin menghormati orang lain dan pemimpin yang beretika tidak boleh menggunakan pengikutnya sebagai medium untuk mencapai tujuan peribadinya. Para pemimpin harus menghormati perasaan, keputusan dan nilai setiap pengikut. Menghormati pengikut bermaksud mendengar dan mengambil peduli keperluan mereka dengan berkesan, bersikap belas kasihan kepada mereka dan juga

bersikap terbuka mendengar pandangan pengikut yang bertentangan dengan pandangan mereka.

- b. Melayan orang lain dengan berhemah: Pemimpin juga melayani orang lain dan pemimpin yang beretika harus meletakkan kepentingan pengikutnya sebagai tanggungjawab mereka yang utama. Setiap pemimpin harus berperikemanusiaan dan bertindak dengan cara yang sentiasa memberikan atau mengutamakan manfaat kepada pengikutnya.
- c. Keadilan: Pemimpin mesti adil dan saksama. Dalam hal ini, seorang pemimpin yang beretika haruslah melayan semua pengikutnya secara sama rata dan tidak seharusnya wujud unsur berat sebelah. Apabila para pengikut dilayan secara berbeza, alasan untuk tindakan tersebut haruslah adil, jelas serta ditunjangi oleh asas moral yang kukuh.
- d. Pembangunan masyarakat: Pemimpin diperlukan untuk menambahbaik taraf hidup atau kualiti hidup sesuatu komuniti dan pemimpin yang beretika menganggap tujuannya adalah sama seperti tujuan pengikutnya disamping berusaha untuk mencapai matlamat khusus kedua-dua belah pihak. Ini bermakna, seorang pemimpin haruslah amat menitikberatkan aspek kepentingan masyarakat dan yang paling penting mereka tidak mengabaikan kebajikan pengikutnya.
- e. Kejujuran: Pemimpin juga haruslah bersikap setia dan jujur. Kejujuran penting untuk menjadikan seseorang pemimpin itu sebagai seorang pemimpin yang beretika dan efektif. Pemimpin yang jujur selalunya boleh dipercayai dan diharapkan dan mereka selalu mendapat penghormatan daripada pengikutnya. Pemimpin yang jujur menyampaikan suatu maklumat dengan betul dan benar, tidak kira betapa kritikal dan berbahaya kedudukan mereka apabila berbuat demikian kepada para pengikutnya.

Selanjutnya, Bass & Stedlemer (1999), menyatakan bahawa etika kepimpinan terletak pada tiga tunggak utama iaitu watak moral pemimpin, kesahihan etika dari nilai-nilai yang terkandung dalam visi, ucapan dan program yang diterajui oleh seseorang pemimpin yang diikuti atau ditolak oleh pengikutnya, serta akhlak sama ada pemimpin dan pengikutnya secara kolektif. Berpaksikan tiga tunggak utama ini, maka para pemimpin dituntut untuk mengoperasikan organisasi yang mereka pimpin dengan adil, saksama dan berhemah. Selain itu, nilai-nilai kepimpinan yang didasarkan pada persamaan dan pertimbangan sewajarnya tanpa ada unsur berat sebelah amat penting sentiasa mencorakkan tingkah laku seorang pemimpin. Dalam erti kata yang lain, unsur-unsur diskriminasi atau tindakan membezakan pengikutnya dari segi warna, jantina, orientasi seksual, usia atau faktor peribadi lain bolehlah ditakrifkan sebagai salah atau tidak beretika. Lagipun, seorang pemimpin sejati adalah seorang yang berkeupayaan memberi inspirasi dan memberikan motivasi semua pengikutnya dengan baik.

Kesimpulan

Sesungguhnya kertas kerja ini telah mengenengahkan perbincangan tentang peri pentingnya etika kepimpinan dalam proses pembangunan mapan persatuan belia sukarela, khususnya di Malaysia. Hal ini jelas apabila perbincangan khusus tentang definisi etika kepimpinan

secara umumnya berpaksikan hakikat bahawa etika kepemimpinan yang merujuk kepada tindakan pemimpin yang melakukan perkara yang betul dalam situasi tertentu amat penting untuk pencapaian cemerlang matlamat sesebuah persatuan belia sukarela. Ini kerana kepimpinan beretika sering dikaitkan dengan perkara-perkara seperti keadilan dan kejujuran pemimpin. Selain itu, ia juga sering dikaitkan dengan strategi pengurusan, motif dan pengaruh yang baik. Ini menunjukkan bahawa terdapat peluang untuk meningkatkan prestasi persatuan sukarela belia sekiranya wujud kepimpinan beretika dalam persatuan tersebut. Oleh yang demikian, ditegaskan bahawa usaha pemantapan etika kepemimpinan merupakan suatu hal penting yang sewajarnya ditekankan dalam mana-mana persatuan belia sukarela. Ini secara khususnya didasarkan kepada hakikat bahawa terdapat keperluan untuk memastikan seseorang pemimpin berupaya memastikan organisasi yang mereka terajui berjaya bukan hanya mencapai matlamat yang telah digariskan, tetapi juga mampu melahirkan individu yang mempunyai nilai moral yang tinggi sebagai suatu hal yang wajib dalam kehidupan mereka.

Penghargaan

Manuskrip ini dihasilkan berasaskan dana Geran Penyelidikan Penerbitan sumbangan Global Academic Excellence (GAE) (Kod Geran: TLS2111) dan geran penyelidikan UMS (SBK0408-2018, GUG0403-2/2019 & SDK0161-2020).

Rujukan

- Aidit, G. & Husnizam, Y. (2005). Pembentukangenerasi belia Selangor 2005: Satu pengenalan. Kuala Lumpur: Institut Perkembangan Minda.
- Ationg, R. (2001). Keberkesanan kepimpinan tempatan peringkat kampung dalam aktiviti pembangunan desa di Kudat, Sabah. Tesis Sarjana Sains, Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor, Malaysia.
- Ationg, R. & Tola, M. (2010). The effectiveness of rural youth leadership: A case study in Kudat, Sabah. *MANU*, 16.
- Ationg, R., Nurul Ain Zulhaimi, Mohd. Azri Ibrahim & Jamsari Hashim. (2018). Leaders' Animosity and Leaders' Enviousness: An Analysis on Factor Associated with the Growing Tense Ethnic Relations in Sabah, Malaysia. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioral Sciences*, 11(1), 75-81.
- Avolio, B.J., Luthans, F., & Walumbwa, F.O. (2004). *Authentic leadership: Theory-building for veritable sustained performance*. Working Paper, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Bartlett, W.H., & Bridges, B. (1957). *Annals of the American*. USA: American Academy of Political and Social Sciences.
- Barnett, T. & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27, 351-362.
- Bass, B.M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Bass, B.M. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Beckner, W. (2004). *Ethics for educational leaders*. Boston: Pearson Education Inc.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97(2), 117-134.
- Brown, M.E., & Trevino, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.

- Chemers, M.M. (2001). Efficacy and effectiveness: Integrating models of leadership and intelligence. In Riggio, R. E. & Murphy, S. E. (Eds.) *Multiple intelligences and leadership* (pp.139-160). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chigunta, I. (2002). The socioeconomic situation of youth in Africa: Problem, prospects and option. *The socioeconomic situation of youth in Africa*, July.
- Ciulla, J.B. (2004). *Ethics and Leadership Effectiveness* (2nd Ed.). Praeger, Westport: CT.
- Cooper, C.L., Scandura, T.A., & Schriesheim, C.A. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders, *The Leadership Quarterly*, 16(3), 475-493.
- Curtain, R. (2000). Towards youth employment strategy. *Report on the United Nations on youth employment*, August.
- Duguid, F., Slade, B. & Schugurensky, D. (2006). Unpaid work, informal learning and volunteer cultures. Paper presented at the 36th annual SCUTERA conference, 4-6 July 2006, Trinity and All Saints College, Leeds.
- Hogan, R., & Kaiser, R.B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169-180.
- Hogg, M.A. (2001). Social categorization, depersonalization, and group behavior. In M. A. Hogg & R. S. Tindale (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes* (pp. 56-85). Oxford, England: Blackwell.
- Irma Wani Othman, Muhammad Safuan Yusoff, Mohd Kamal Mohd Shah, Romzi Ationg, Mohd Sohaimi Esa & Halina Sandera Mohd Yakin. (2021). The Health Enhancement Impact of Self Assimilation in Academic Achievement Amongst International Students in Malaysian Public Universities. *Sys Rev Pharm.* 12(3): 540-551.
- Irma Wani Othman, Muhammad Safuan Yusoff, Mohd Sohaimi Esa, Mohd Azri Ibrahim, Budi Anto Mohd Tamring, Mohd Kamal Mohd Shah. (2020). Relevansi Pembangunan Kendiri Dalam Pemantapan Kerjaya Ahli Akademik Ekspatriat di Universiti Awam Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counselling.* 5 (37): 253-269.
- Irma Wani, O., Muhammad Safuan, Y., Hasbullah, A., dan Herlina, J. (2016b). Dinamisme Pendidikan Tinggi: Pembinaan Modal Insan Antarabangsa. *Journal of Education and Social Sciences.* 5(2):339-345.
- Kankainen, T. (2009). Voluntary associations and trust in Finland. *Research on Finnish Society.* 2, 5-7.
- Kuye, J.O. & Mafunisa, M.J. (2003). Responsibility, accountability and ethics: The case for public service leadership. *Journal of public administration*, 38(4), 421-437.
- Lord, R.G., Brown, D.J., & Harvey, J.L. (2001). System constrains on leadership perceptions, behavior and influence: An example of connectionist level processes. In M. A. Hogg & R. S. Tindale (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Group processes* (pp. 283-310). Oxford, England: Blackwell.
- Mayer, D.M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R.B. (2009). How does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Processes*, 108(1), 1-13.
- McBride, A. M., Olate, R., & Johnson, L. (2008). *Youth volunteer services in Latin America and Caribbean: A regional assessment (CSD Research Report RP 08-05)*. St. Louis: Centre for social development, Washington University.
- Ministry of Youth and Sport, Malaysia (2006). *Akta Pertubuhan Belia dan Pembangunan Belia 2006*. Putrajaya: Kementerian Belia dan Sukan Malaysia.
- Mulford, B. (2007). Building social capitol in professional learning communities: Importance, challenges and a way forward. In Stoll, L. & Louis, K. S. (eds.). *Professional learning*

- communities: Divergence, depth and dilemmas*. Berkshire, England: Open University Press. pp. 166-184.
- Noddings, N. (2002). *Educating moral people: A caring alternative to character education*. New York: Teachers College Press.
- Norhasni Zainal Abidin (2007). *Belia usahawan tani siswazah: Isu dan cabaran*. Serdang: Faculty of Educational Studies, UPM.
- Renesch, J. (2001). Conscious Leadership: Taking Responsibility for Our Better Future. *LOHAS Weekly Newsletter*, March 1.
- Singla, R.K. (2009). *Business management: Semester II*. New Delhi: VK (India) Enterprise. pp. 76-107.
- Siti Raba'ah Hamzah (2005). *Sustainability of youth organizations and the role of leaders as agent of change*. Unpublished Thesis for Master of Science, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor, Malaysia.
- Sony, C. (2009). Problem affecting young people today. *Journal of the Moravian Church*, Eastern West Indies Province.
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Surjit Singh, U.S, Sail, R.M., Abu Samah, B., Tajuddin Shah, R.A. & Lumayag, L.L. (2005a). Encouraging voluntary work among public service retiree: How policy intervention can help. *Pertanika, Journal of Social Science and Humanities*, 13(2), 219-230.
- Surjit Singh, U.S, Sail, R.M., Abu Samah, B., Tajuddin Shah, R.A. & Lumayag, L.L. (2005b). To volunteer or not to volunteer: The case of Malaysian public service retirees. *Pertanika, Journal of Social Science and Humanities*, 13(2), 199-209.
- Taft, S.H. (2000). An inclusive look at the domain of ethics and its application to administrative behavior. *Journal of Issues in Nursing*, 6 (1).
- Totu, A. Sansalu, D., Ationg, R. & Bating, H. (2011). Kajian Identiti budaya remaja pascamoden di Sabah, Malaysia. Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia
- Trevino, L.K., Brown, M., & Hartman, L.P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.
- Trevino, L.K., Hartman, L., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executive develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42, 128-142.
- United Nations (2000). *Youth in Malaysia: A review of youth situation and National Policy and Program*. Economic and Social Commission for Asian and Pacific. New York: United Nations.
- Van Wart, M. (2003). Public-sector leadership theory: An assessment. *Public Administration Review*, 3 2), 214-228.
- Venatus, K.V. & Agnes, I. (2010). Youth unemployment in Nigeria: Causes and related issues, *Canadian Social Science*, 6 4), 231-237.
- Winston, M.D. (2007). Ethical leadership and ethical decision making: A meta-analysis of research related to ethics education. *Library & Information Sciences Research*, 29(2), 230-251.
- Yukl, G. (2003). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- (2008). *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (7th edition). Oxford, New York: Oxford University Press.
- (2005). *Kamus Dewan: Edisi Baru* (4th edition). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- (2010). *European Commission Youth*. Estonia: Viljandi, YMCA