

# Sistem Sokongan Bukan Pengawasan

Membina Autonomi dan Prestasi Tinggi melalui Paradigma Fasilitator  
Kepimpinan.

*Armadi Ahmad*  
*Mei 2026*

---

# Anjakan Paradigma

Berhenti menjadi pemeriksa, mula menjadi pemangkin kejayaan pasukan.

# Pengawasan vs Sokongan

## Pengawasan Tradisional

Kawalan ketat, mesyuarat status harian yang meletihkan, dan fokus kepada mencari kesilapan teknikal pekerja.

## Sistem Sokongan Moden

Pemberian autonomi, sesi check-in mingguan yang ringkas, dan fokus kepada membuang sekatan jalan (blockers).

# Pencetus Prestasi: Autonomi

## THE COMPASS & THE HORIZON (Kompas & Ufuk Kejayaan)

**PEMIMPIN (Pemberi Kepercayaan) - Penyedia Kompas & Destinasi**

**PEKERJA (Pemilik Hasil) - Kapten Laluan Pilihan**

**AUTONOMI: BUKAN KEBEBASAN KOSONG, TETAPI PEMACU INTRINSIK**  
Amalan Pemimpin: Berikan pekerja kawalan penuh terhadap bagaimana dan bila mereka menyelesaikan tugas, asalkan standard kualiti dipenuhi. Hentikan pemantauan saat demi saat.  
Impak (Kajian Gartner 2021): Pekerja yang memiliki autonomi adalah 2.3 kali lebih berkemungkinan untuk mencapai prestasi tinggi kerana mereka merasa memiliki (*sense of ownership*) hasil akhir tersebut.

**APABILA KITA MEMBERIKAN KEPERCAYAAN (AUTONOMI), PEKERJA MEMBERIKAN JIWA MEREKA KEPADA HASIL KERJA (KOMITMEN).**

**Kajian Gartner (2021)** *Autonomi bukan sekadar kebebasan, ia adalah pemacu intrinsik. Pekerja yang memiliki kawalan ke atas kerja mereka menunjukkan komitmen yang lebih mendalam terhadap hasil akhir.*

# Misi: Membuang 'Blockers'

Tukar fokus mesyuarat anda. Jangan tanya "Apa yang anda buat?", sebaliknya tanya:

**"Apa yang menghalang anda daripada berjaya hari ini?"**

Peranan pengurus adalah untuk melapangkan jalan supaya bakat pekerja dapat mengalir tanpa gangguan birokrasi.



# Kebebasan Lokasi & Masa

Pekerja yang diberikan kuasa untuk menentukan 'di mana' dan 'bila' mereka bekerja bukan sahaja lebih produktif, malah lebih setia kepada organisasi.

Ini adalah asas kepada budaya **Trust-Based Management**.



Pekerja yang diberikan kuasa untuk menentukan 'di mana' dan 'bila' mereka bekerja bukan sahaja lebih produktif, malah lebih setia kepada organisasi.  
**Ini adalah asas kepada budaya Trust-Based Management.**

# Tiga Langkah Transisi



## Jadual Fleksibel

Berikan kepercayaan kepada pekerja untuk menguruskan masa mereka secara berkesan.



## Fokus Hasil

Ukur prestasi berdasarkan output dan kualiti, bukan jam kehadiran di meja.



## Komunikasi Berpusat

Gunakan saluran komunikasi yang menyokong keperluan, bukan mengawal aktiviti.

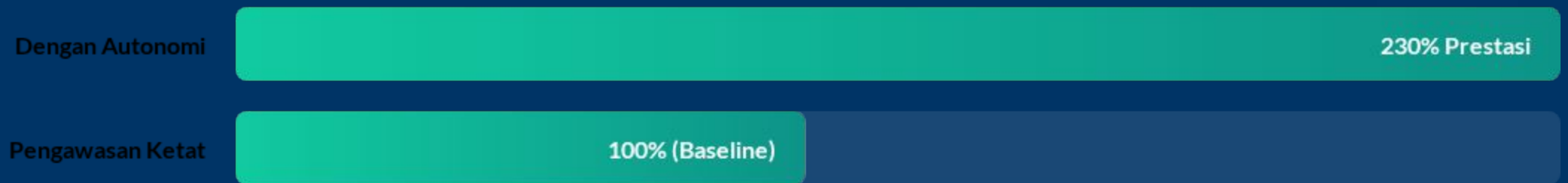
# Bukti Berasaskan Data

# 2.3x

## Lebih Berkebarangkalian Berprestasi Tinggi

Pekerja yang mempunyai autonomi digital dan fleksibiliti adalah 2.3 kali lebih berkemungkinan untuk mencapai tahap prestasi cemerlang berbanding mereka yang dipantau ketat.

# Impak Autonomi Terhadap Prestasi



Data dirumuskan daripada *Gartner Digital Worker Experience Survey (2021)*.

# Status Daily vs Weekly Check-in

Ciri-ciri	Status Daily (Pengawasan)	Weekly Check-in (Sokongan)
Fokus Utama	Aktiviti & Log Masa	Halangan & Hasil
Peranan Pengurus	Pemeriksa (Inspector)	Fasilitator (Facilitator)
Impak Psikologi	Rasa Ditekan / Kelesuan	Rasa Diperkasakan / Autonomi
Objektif	Kepatuhan (Compliance)	Kemajuan (Progress)

*"Micromanagement adalah isyarat amaran kegagalan kepemimpinan; ia meruntuhkan kepercayaan, mengakibatkan pusing ganti pekerja yang tinggi dan memacu kelesuan (burnout)."*

– Kesimpulan Strategik Kepimpinan

# Soalan & Jawapan

---

Jadilah fasilitator kejayaan pasukan anda hari ini.