

**Anjakan Paradigma Dalam  
Kepimpinan Dan Pengurusan Pertubuhan Belia\***

oleh

Azimi Hamzah, Ed.D\*\*

**Pengenalan**

Perhimpunan pada hari ini sepatutnya menjadi *milestone* dalam membawa perubahan kepada kepimpinan dan pengurusan pertubuhan belia dalam negeri ini sekiranya pihak yang terbabit dalam pembangunan belia bersedia dengan penuh ikhlas untuk meningkatkan profesionalismenya. Saya yang membuka tirai kertas kerja ini dengan kenyataan ini untuk sama-sama memperingatkan diri kita agar kita betul-betul tekad untuk menganjak paradigma dalam ertikata sebenarnya.

Begitu banyak perhimpunan seumpama ini, dalam bentuk kursus, bengkel, seminar, konvensyen dan sebagainya telah kita hadiri. Sesungguhnya melalui perhimpunan-perhimpunan seperti ini telah banyak kita mendapat pendedahan untuk meningkatkan kepimpinan dan pengurusan pertubuhan belia. Saya percaya para hadirin bersetuju sekiranya ilmu yang diperolehi diterjemahkan dalam membangunkan pertubuhan isu seperti pertubuhan belia lesu sudah dapat diatasi. Sebagai contoh, dalam hampir kesemua perhimpunan seumpama ini para peserta mendapat idea-idea tentang peri mustahaknya pangkalan data bagi tiap-tiap pertubuhan belia dinamik. Pengalaman kami di Unit Pengajian Pembangunan Belia, Universiti Pertanian Malaysia dalam mengadakan pertubuhan-pertubuhan belia menunjukkan bahawa pertubuhan-pertubuhan belia yang dianggap mahupun amat lemah dalam perkara asas ini. Begitu juga halnya dengan kepekaan pertubuhan belia terhadap pendedahan tentang berbagai dasar pembangunan yang diluluskan oleh kerajaan yang mana hampir kesemua pertubuhan belia tidak meneliti semula perlembagaan pertubuhan mereka ke arah menjadikan pertubuhan sebagai rakan pembangunan.

Anjakan paradigma sesebuah organisasi berlaku apabila hati dan set minda individu yang bertanggungjawab tidak melihat aspek kepentingan diri sebagai penggerak utama dalam mencapai perubahan. Di samping itu mereka perlu mempunyai kerisauan tentang permasalahan yang wujud serta berusaha mencari jawapan dan jalan secara profesional untuk mengatasinya. Tidak kurang pentingnya anjakan paradigma memerlukan semua individu yang terlibat mempunyai kesatuan hati, kesatuan fikir/risau dan kesatuan cara. Atas perkara-perkara ini, perbincangan seterusnya bertujuan untuk berkongsi pengalaman kami tentang kepimpinan dan pengurusan pertubuhan dan tindakan yang boleh dibuat ke arah anjakan paradigma pertubuhan belia .

### **Sinario Kepimpinan dan Pengurusan Pertubuhan Belia**

Sinario kepimpinan dan pengurusan pertubuhan belia masa kini tidak banyak berubah dari apa yang berlaku pada tahun-tahun 70-an dahulu. Kenyataan ini berasaskan pemerhatian kami yang berterusan terlibat dalam penilaian pertubuhan-pertubuhan belia di seluruh negara. Di antara pemerhatian ini termasuklah :

Struktur pertubuhan belia banyak melibatkan jawatankuasa kecil (biro) bagi menolong melicinkan pengurusan dan pentadbiran pertubuhan. Walaubagaimanapun, biro-biro ini terutamanya biro wanita tidak begitu berfungsi. Di samping itu rata-rata biro ini tidak mempunyai objektif yang jelas.

Didapati rata-rata pertubuhan tidak menggunakan perlembagaan sebagai garis panduan dalam melaksanakan aktiviti persatuan. Perlembagaan menjadi perkara yang asing dalam mengendalikan pertubuhan di kalangan AJK.

Terdapat persatuan-persatuan yang mengendalikan rekod-rekod/surat persatuan tanpa sistem di mana terdapat fail-fail dibuka tanpa tujuan/nama-nama tertentu. Ini menyebabkan terdapatnya berbagai jenis surat dalam satu fail.

Kebanyakan minit-minit mesyuarat pertubuhan belia tidak ditulis mengikut format 'standard'. Oleh demikian tindakan-tindakan pertubuhan tidak dapat dikenalpasti samada dipersetujui oleh mesyuarat atau oleh individu tertentu. Malah terdapat kandungan minit tidak disertai dengan bilangan kehadiran dan penyata kewangan.

Secara keseluruhannya pertubuhan belia tidak mempunyai kedudukan ekonomi yang kukuh. Keadaan ini membantutkan pergerakan pertubuhan. Rata-rata sumber kewangan persatuan ialah yuran keanggotaan, derma kewangan dari belia/beliawanis atau penduduk kampung dan melalui kegiatan sukan atau kebudayaan.

Penyertaan anggota-anggota dalam aktiviti masih tidak menyeluruh (ramai). Ahli yang sama sahaja melibatkan diri dalam kebanyakan aktiviti kumpulan.

Didapati banyak pertubuhan belia menjalankan projek/aktiviti secara ad-hoc – tanpa perancangan yang rapi. Projek-projek yang dijalankan pula bukannya berdasarkan kehendak-kehendak ahlinya.

Walaupun terdapat pertubuhan yang menjalankan kerja kemasyarakatan, ianya banyak berbentuk insidental. Pertubuhan belia rata-rata tidka meletakkan agenda kemasyarakatan sebagai keutamaan. Mereka juga tidak mempunyai pangkalan data mengenai masyarakat setempat dan persekitaran; dan

Hanya sebilangan kecil pertubuhan belia mempunyai program yang khusus untuk membentuk pemimpin pelapis. Tanpa program seumpama ini maka terjadilah permasalahan penerusan kepimpinan dalam pertubuhan belia.

Senario di atas sepatutnya sudah lama ditinggalkan memandangkan kecanggihan prosedur dan inspirasi kecemerlangan yang subur pada masa kini. Di antara aspek-aspek anjakan paradigma yang diperlukan bagi meningkat prestasi kepimpinan dan pengurusan pertubuhan belia termasuklah :

1. Latihan yang berterusan bagi meningkat prestasi kepimpinan secara insitu; Penilaian yang berterusan bagi tujuan penentuan dan penerokaan;
2. Penyediaan format yang lengkap dan mudah digunakan untuk penyata kewangan dan minit mesyuarat;
3. Melanjutkan tempoh AJK memegang jawatan kedua tahun untuk kesinambungan aktiviti
4. Menjadikan badan khas di peringkat negeri memajukan aktiviti-aktiviti ekonomi pertubuhan belia;
5. Meningkatkan integrasi pertubuhan belia dengan masyarakat di peringkat daerah, negeri, negara dan juga serantau;

6. Memberi pengiktirafan serta membantu pertubuhan belia dalam aspek-aspek yang berkaitandengan pembangunan sumber manusia;
7. Meningkatkan keupayaan Jabatan Belia dan Sukan dalam membangunkan pertubuhan belia;
8. Menyediakan 'manual' kepimpinan dan pertubuhan belia dari A hingga Z. Mewujudkan satu piawaian pertubuhan belia yang efisien dan efektif yang diikuti dengan penguatkuasaan yang sesuai.

### **Pemerhatian Terhadap Kepimpinan Pertubuhan Belia**

Dari beberapa segi pertubuhan belia masih berada dalam kemelut yang lama dengan isu-isu yang belum dipulihkan. Sehubungan dengan ini beberapa persoalan boleh ditimbulkan. Adakah matlamat jangka pendek, sederhana dan panjang untuk membangunkan pertubuhan belia jelas? Sejauh mana Dasar Belia Negara dan dasar lain untuk membangunkan belia dihayati dan diterjemahkan secara terperinci dalam membangunkan pertubuhan belia? Sejauh manakah pemimpin pertubuhan belia bertindak secara profesional dalam melaksanakan kerja belia? Sejauh manakah majlis perundingan belia dan rakan kongsinya bertindak sebagai pembimbing pertubuhan belia?

Sejauh manakah potensi pertubuhan belia telah diserlahkan sebagai agen sosialisasi golongan muda? Pemerhatian-pemerhatian berikut boleh digunakan sebagai impetus untuk mencari jawapan kepada persoalan-persoalan di atas.

#### **Pemerhatian 1**

Dalam beberapa pertemuan dengan pemimpin pertubuhan belia, penulis mendapat gambaran kematangan kepimpinan pertubuhan belia yang ada boleh dikategorikan kepada tiga tahap: Tahap bayi; tahap belia dan tahap dewasa. Kebanyakan pertubuhan belia berada di tahap kematangan bayi, sedikit di tahap belia dan hanya segelintir mencapai tahap kematangan dewasa. Kebanyakan pertubuhan belia mempunyai pemimpin dan ahli yang berkecimpung dalam pertubuhan belia atau maksud kepentingan diri atau peluang melawat, menghadiri seminar atau peluang mendapat status seumpama bayi. Bayi menangis untuk mendapat susu, untuk ditukarkan lampin, untuk dibuai atau untuk diberi ubat. Situasi begini adalah jauh dari ciri-ciri profesional. Kematangan tahap perlu dipupuk, dikikis dan

diusahakan agar mereka yang terlibat mempunyai pengetahuan, sikap dan amalan seorang profesional. Di antara ciri-ciri profesional ini termasuklah:

1. Mempunyai rasa tanggungjawab dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, pekerjaan dan penerima;
2. Bersedia untuk memberi khidmat kepada orang lain lebih daripada kepentingan diri sendiri (Di sinilah letaknya kekuaran kerja belia di mana semangat kesukarelawanan adalah menjadi pergerakan belia);
3. Bermotivasi tinggi untuk mengekalkan kecemerlangan dalam kerjadan sentiasa berusaha memperbaiki diri;
4. Bekerja sebagai satu pasukan dan sentiasa berkongsi maklumat (yang ringan sama dijinjit, yang berat sama dipikul);
5. Mengamalkan konsep pembelajaran seumur hidup (menghadapi semua cabaran sebagai peluang untuk memajukan diri);
6. Mengambil berat hal ehwal rakan sejawat (boleh jaga tepi kain orang lain tetapi jangan jaga dalam kain orang lain). Pekerja belia perlu mengambil berat mengenai pekerja yang lain dan menghormati sesuatu yang terlalu peribadi;
7. Bekerja mengikut kod eika kerja yang telah dikenalpasti. Prosedur kerja dibentuk ntuk memudahkan kerja dan bukan sebaliknya;
8. Peka atau sensitif kepada perkembangan yang berlaku di persekitaran kerja;
9. Mempunyai sifat-sifat kreatif (memberikan pelbagai sumbangan yang bernas untuk kebaikan semua), proaktif (bertindak awal sebelum sesuatu masalah timbul) dan interaktif (menghubungkan setiap bahagian supaya menjadi lebih padu).

Budaya profesionalisme perlu diterapkan dalam setiap diri pekerja belia untuk mewujudkan pergerakan belia yang berwibawa. Di sini dibentangkan beberapa pandangan mengenai langkah untuk menentukan profesionalisme sebagai satu budaya dalam kehidupan harian. Ada empat situasi yang perlu diberikan penekanan dalam usaha mewujudkan budaya profesionalisma di kalangan pekerja belia itu diri, keluarga, tempat kerja dan masyarakat. Dalam keempat-empat situasi ini perkara-perkara berikut perlu diberi penekanan :

1. Membentuk matlamat yang jelas (khusus, boleh diukur, boleh dicapai, realistik, ada jangkamasa). Hari ini mestilah lebih baik daripada semalam; Mengamalkan sikap yang positif untuk mengawal kehidupan harian. Lakukannya sekarang juga, bukan nanti, esok atau lusa;
2. Membentuk imej diri, keluarga, tempat kerja dan masyarakat yang cemerlang. Kita adalah apa yang kita fikirkan mengenai diri kita. Jangan sabotaj diri sendiri; sebaliknya berikan tahniah kepada diri kita dari masa ke semasa;
3. Membangunkan potensi diri, keluarga, tempat kerja dan masyarakat. Kita dilahirkan bukan untuk gagal. Rebut peluang yang ada. Mungkin ia datang sekali sahaja dalam hidup kita;
4. Semarakkan nilai-nilai murni dalam diri, keluarga, tempat kerja dan masyarakat. Hidupkan Sunnah dalam kehidupan harian;
5. Memperbaiki diri melalui latihan dan pendidikan seumur hidup untuk membawa perubahan daripada segi pengetahuan, kemahiran dan sikap. Semuanya dilakukan untuk mendapatkan keredaan Allah S.W.t. agar kita hidup bahagia dunia dan akhirat;
6. Melibatkan penyelidikan dan pembangunan dalam program belia yang dijalankan supaya kita terus berkembang dan menjadi lebih profesional;
7. Menghayati peranan pekerja belia sebagai penggerak, pembantu proses, pemberi penyelesaian dan penghubung sumber;
8. Sentiasa berusaha untuk memperbaiki kaedah atau pendekatan dalam kerja belia dengan mempelbagaikan cara kita bertindak. Janganlah mengharapkan hasil yang berbeza dengan cara yang sama;
9. Semarakkan semangat kesukarelawanan dalam diri, keluarga, tempat kerja dan masyarakat. Ini adalah tulang belakang kepada pergerakan belia. Kalau semangat ini dibiarkan pupus maka konsep masyarakat akan hanya menjadi slogan sahaja dan tidak menjadi satu realiti kehidupan.
10. Berterusan berusaha, berdoa dan tawakkal kepada Allah S.W.T untuk mendapatkan kecemerlangan dalam kerja belia.

Mengenai kedudukan di atas beberapa isu boleh ditimbulkan. Sejauh manakah profesionalisme dalam kerja belia dihayati oleh pekerja belia di Malaysia? Setakat mana penekanan yang berikan oleh badan-badan yang terlibat dalam membangunkan belia mengenai profesionalisme di kalangan anggota-anggotanya? Adakah sesiapa sahaja yang berminat dengan belia boleh menjadi pekerja belia? Apakah etika kerja profesional yang dapat menentukan norma-norma bagi pekerja belia? Adakah pendekatan pekerja belia masa kini berkeupayaan menghadapi cabaran masa? Apakah persediaan asas yang perlu ada pada seseorang untuk bekerja dengan belia? Persoalan-persoalan ini merupakan antara perkara pokok yang seharusnya diteliti untuk keberkesanan dalam kerja belia. Profesionalisme dalam kerja belia adalah lebih diperlukan lagi dengan keadaan sekarang dan juga akan datang bagi menghadapi persekitaran yang dinamik dan pembangunan pesat. Dengan kata lain anjakan paradigma hendaklah berlaku dari kematangan bayi - ke belia - dan ke dewasa.

## **Pemerhatian 2**

Halangan besar yang dihadapi oleh kebanyakan pengurusan pertubuhan belia ialah ketiadaan sumber kewangan yang mencukupi untuk membiayai program yang mereka hendak jalankan. Banyak pertubuhan yang masih terlalu bergantung kepada pihak lain termasuk kerajaan semata-mata untuk mengadakan program. Di sinilah pentingnya setiap pertubuhan belia mempunyai aktiviti ekonomi yang teguh. Aktiviti pengumpulan dana dan penjanaaan tabungan yang mantap dan stabil perlu dilipatgandakan. Untuk menentukan tidak ada penyelewengan berlaku maka perlu ada kakitangan khas yang akan mengawal pengurusan kewangan pertubuhan. Apabila kedudukan kewangan pertubuhan telah kuat maka barulah pertubuhan dapat menjalankan program-program jangka pendek, sederhana dan panjang atau membeli peralatan teknologi maklumat termasuk komputer dan peralatan yang lain dengan sumbangan sendiri tanpa terlalu mengharapkan orang lain. Walau bagaimanapun, bukanlah kita tidak perlu mendapatkan sumbangan dari pelbagai pihak malah patut diteruskan dan dipergiatkan.

Pertubuhan perlu memberikan peluang kepada ahli-ahlinya terlibat dengan perniagaan misalnya dengan memberikan pinjaman sebagai modal permulaan. Setelah berjaya bolehlah ahli-ahli tersebut memberikan

sumbangan 5-10 peratus kepada persatuan untuk digunakan dalam membantu belia yang lain pula. Apa yang penting ia perlu dijalankan secara terancang dan berterusan.

Sudah tiba masanya semua pertubuhan belia menjalankan kegiatan ekonominya pada tahap komersil. Masyarakat tidak akan memandang pertubuhan belia sebagai pertubuhan yang berfaedah jika tidak ada projek yang 'substantive' yang dapat menunjukkan kewibawaan kepimpinannya. Pengalaman Pertubuhan Belia Kampung Endah menunjukkan bahawa belia boleh bertindak cemerlang dalam bidang pembangunan ekonomi. Sebagai contoh, pengalaman dalam projek Tanaman Sayur Berkelompok seluas 25 ekar telah mendatangkan hasil yang boleh dibanggakan. Kejayaan yang dicapai hasil dari kesungguhan pertubuhan dari segi pentadbiran dan pengurusan projek, penglibatan agensi-agensi pembangunan, norma dan peraturan, penjadualan, peserta, pembangunan infrastruktur serta pemasaran. Secara kolektif projek tersebut telah mendapat hasil bernilai lebih kurang RM 25 000 untuk bulan April 1992 (tertinggi). Data ini menunjukkan pertubuhan boleh melakukan sesuatu untuk pembangunan ekonomi.

Berikut adalah beberapa saranan umum yang boleh difikirkan oleh pertubuhan-pertubuhan belia dari segi pembangunan ekonomi :

1. Kegiatan *fund-raising* perlu dijalankan berterusan melalui projek-projek yang berpotensi menghasilkan pulangan yang lumayan. Projek-projek yang *viable* termasuklah pertanian, perusahaan, pembuatan, pembinaan dan aktiviti sukan dan olahraga termasuk jogathon dan sukan yang lain.
2. Dapatkan komitmen dari setiap ahli masyarakat sekeliling untuk menyumbangkan wang kepada persatuan setiap bulan. Berikan keyakinan kepada masyarakat bahawa wang yang disumbangkan merupakan saham yang akan dapat memberikan faedah kepada generasi akan datang. Katalah dalam sebuah kawasan yang ada pertubuhan belia mempunyai 1000 orang yang sanggup menderma RM1 sebulan, maka pertubuhan akan mendapat RM1 000 sebulan.



3. Ahli-ahli pertubuhan belia sendiri perlu komited dalam memberikan yuran keahliannya. Kalau sebuah persatuan ada 200 orang ahli dan setiap ahli membayar RM5 sebulan, maka pertubuhan akan mendapat RM1 000 sebulan.
4. Dapatkan komitmen dari pemimpin tempatan termasuk wakil rakyat dan badan-badan lain termasuk JKKK, ahli-ahli korporat, dan orang-perseorangan yang sedia menghulurkan derma mereka secara berterusan. Katakanlah pertubuhan boleh dapat RM1 000 sebulan.

Untuk mendapatkan RM3 000 sebulan, pertubuhan kena kerja keras. Pengurusan mesti cekap. Komitmen mesti tinggi. Bukan mustahil untuk mendapatkan jumlah tersebut, tapi kena usaha. Dengan wang pertubuhan sebanyak RM36,000 setahun ini membolehkan pertubuhan belia merubah keadaan yang sedia ada dan memulihkan imej yang lebih positif. Dengan cara ini berulah masyarakat dan para belia yang tidak menganggotai pertubuhan sekurang-kurangnya sedar bahawapertubuhanbeliamampu bergerak sebagai sebuah organisasi cemerlang dan memberikan sumbangan cemerlang.

### **Pemerhatian 3**

Pertubuhan belia tidak boleh bergerak sendiri-sendirian. Ia perlukan sokongan dan kerjasama dari pelbagai pihak. Penglibatan yang bersepadu dari pelbagai pihak sangat diperlukan bagi menyerlahkan kemampuan belia untuk menjadi rakan pembangunan negara. Jika diperhatikan, ramai anak-anak muda yang memasuki alam pekerjaan di pelbagai sektor, dan paling ramai tentu sekali di bahagian operator pengeluaran. Mereka perlu diberikan pendedahan dan peluang untuk melibatkan diri dalam kegiatan belia. Mereka perlu mempunyai pertubuhan mereka di tempat kerja. Pihak majikan perlu memberikan kerjasama dan sokongan kepada mereka yang mahu terlibat dengan kegiatan sukarela. Penglibatan mereka dalam kegiatan seumpama itu mestilah tidak dipandang sebagai cuba lari dari tanggungjawab pekerjaan mereka tetapi sebagai satu usaha membantu kerajaan dan masyarakat untuk mewujudkan generasi yang maju. Banyak program yang boleh dijalankan oleh pertubuhan-pertubuhan yang mewakili belia ini dari

pelbagai kilang dan syarikat. Peluang begini bukan sahaja akan menguntungkan belia sahaja tetapi untuk jangkamasa panjang memberikan keuntungan kepada kilang berkenaan. Tetapi impian ini tidak akan tercapai sekiranya pihak kerajaan tidak campurtangan. Pihak kerajaan perlu menentukan bahawa setiap kilang atau industri tertentu supaya diwajibkan membentuk pertubuhan belia masing-masing sebagai salah satu usaha membangunkan sumber belia. Dengan cara ini, pihak kilang tidak hanya memikirkan soal keuntungan semata-mata tetapi juga memikirkan soal keuntungan semata-mata tetapi juga memikirkan tentang pembangunan sahsiah belia. Pihak majikan perlu diberikan kefahaman tentang konsep kerja belia dan pembangunan belia berwawasan supaya mereka dapat menghargai sumbangan belia dalam pembangunan negara dan kilang mereka.

#### **Pemerhatian 4**

Media massa termasuk radio, television, akhbar dan majalah merupakan wadah penting yang mampu merobah imej belia dan pertubuhan belia. Pihak media perlu menonjolkan imej positif terhadap belia berdasarkan kepada fakta sebenar dari penelitian yang sistematik. Kepakaran dalam belia perlu ditumpukan oleh media massa supaya selain dari populariti dan keuntungan, mesej yang mengandungi unsur-unsur pendidikan dijadikan asas kepada pembangunan belia. Penekanan yang berat kepada keuntungan semata-mata oleh pihak media akan menyebabkan matlamat sebenar untuk membina generasi belia yang unggul tidak akan tercapai.

Buat masa ini memang terdapat usaha oleh pihak media ke arah menonjolkan belia tetapi masih belum jelas dari segi menonjolkan imej yang dikehendaki. Program-program yang berupa 'intellectual discourse' perlu diadakan sehingga mendapat tempat di hati belia dan masyarakat. Sebagai contoh, mungkin di TV boleh diadakan program seperti Forum Belia Perdana untuk menampilkan kepakaran dan pengalaman pihak cendekiawan dan pemimpin serta belia sendiri. Jika program seperti ini dapat menonjolkan imej bahawa pentingnya belia terlibat dengan misalnya maka lebih ramai lagi akan melibatkan diri. Dengan itu akan lebih ramai lagi pemimpin pelapis yang akan muncul. Mungkin juga pihak media massa perlu mempunyai kakitangan khas yang boleh mengendalikan program belia yang lebih mantap lagi.

Kemudahan yang terhasil daripada teknologi maklumat yang sedang berkembang pesat dewasa ini patut digunakan sepenuhnya. Apa yang diharapkan pada satu masa nanti semua persatuan belia dari peringkat cawangan hinggalah ke peringkat kebangsaan perlu mempunyai komputer untuk dihubungkan dengan satu sistem rangkaian yang membolehkan para belia dan mereka yang berminat untuk memberi sumbangan kepada belia dapat berhubung antara satu sama lain ke arah pembangunan belia. Setiap pertubuhan akan mempunyai 'homepage' nya sendiri setiap keunikan yang dimiliki oleh pertubuhan akan dapat dikongsi bersama bukan sahaja di negara kita tetapi di arena antarabangsa.

Dari pemerhatian-pemerhatian di atas, kita dapat lihat begitu banyak ruang boleh diterokai bagi maksud anjakan paradigma dalam kepimpinan dan pengurusan pertubuhan belia.

### **Pembangunan Pertubuhan Belia Dalam Menghadapi Cabaran Mendatang**

Prospek RMK-7 meletakkan Malaysia dalam kancah perkembangan mutakhir global dari perspektif geo-ekonomi, gaya hidup dan budaya, konsep negara maju sepenuhnya, kepemimpinan pengurusan yang berubah, pengurusan ilmu biologi, konsep langit terbuka yang berkaitan dengan teknologi maklumat yang menjangkau batasan dan seumpamanya. Dengan kata lain dalam tempoh lima tahun ini negara akan menghadapi pembangunan yang pesat dengan penerokaan dalam bidang-bidang yang amat mencabar. Umpamanya pendekatan pembangunan ekonomi akan beralih dari tumpuan pelaburan kepada pemantapan kualiti tenaga kerja dan penggunaan model, peningkatan kapasiti pengeluaran dan juga sumber manusia untuk dieksport, memperluaskan jalinan dan persaingan global di samping meningkatkan persekitaran yang kondusif untuk pihak swasta terus berkembang, dan meningkatkan kesungguhan dalam penyelidikan bagi memperkukuhkan keupayaan teknologi dan teknologi maklumat dalam menyumbang kepada pembangunan yang pesat.

Dalam konteks peranan pertubuhan belia untuk mendokong perubahan, matlamat pembangunan belianya perlu dilihat dari sudut realiti masakini dan dibandingkan dengan keadaan yang sepatutnya bagi menghadapi cabaran

mendatang. Bagi tujuan menyerlahkan potensi pertubuhan belia, status mereka boleh dianjakkan dengan :

1. Mengeluarkan pertubuhan belia dari belenggu kelesuan dan menjadikan pusat pembangunan belia setempat yang utama. Usaha ini memerlukan penggemblengan tenaga pelbagai pihak;
2. Memberi pengiktirafan yang sewajarnya kepada pertubuhan belia di semua peringkat. Pertubuhan belia dan anggotanya hendaklah dilihat dalam badan-badan yang membuat keputusan. Kehadiran mereka bukan setakat pemerhatian mahupun pekerja sahaja;
3. Membantu pertubuhan belia agar aktiviti sentiasa segar dan relevan dengan keperluan belia dan negara dengan mengambil kira pergolakan global. Untuk maksud ini pertubuhan belia perlu diubah konsep penubuhannya dan struktur pengurusan organisasinya;
4. Menyediakan pemimpin pertubuhan belia yang mempunyai kepakaran yang menyeluruh, serta berwibawa dan berkeupayaan meningkatkan martabat pertubuhan belia. Selain sebagai pengurus mereka hendaklah juga berperanan sebagai kaunselor, pendidik, jurulatih dan pembangunan sumber manusia;
5. Memantapkan agenda pembinaan sahsiah di kalangan pertubuhan belia khususnya dari perspektif keagamaan dan nilai-nilai positif. Agenda ini hendaklah diberi keutamaan bagi mengelakkan belia tenggelam dalam pembangunan pesat;
6. Menyusun strategi pembangunan pertubuhan belia yang berlandaskan penggemblengan badan-badan kerajaan dan bukan menganjurkan bukan kerajaan secara bersepadu. Badan-badan ini hendak bertindak berasaskan dasar, falsafah, objektif dan program ke arah pencapaian matlamat yang kenalpasti bersama. Pendekatan bersepadu ini hendaklah di selaraskan dan dimonitor secara berterusan oleh sebuah pusat yang mempunyai sistem jaringan komunikasi di semua tahap pentadbiran;
7. Mewujudkan sistem sokongan yang padu melalui badan R & D belia, serta komitmen secara profesional dari kepimpinan dalam menyerlahkan potensi pertubuhan belia;
8. Sentiasa membekalkan pertubuhan belia dengan maklumat mutakhir mengenai pembangunan negara dan global serta cadangan bagaimana mereka dapat menyumbang ke arah pembangunan tersebut.

## **Penutup**

Anjakan paradigma amat diperlukan oleh pertubuhan belia bagi meningkatkan martabatnya. Sebagai permulaan atau perkara asas, pengurusan kepimpinan dan pertubuhan belia hendaklah meneliti senarai semak berikut dan membuat perubahan dengan segera.

1. Ubahsuai perlembagaan agar menjadi rujukan yang dinamik;
2. Menjelas dan melengkapkan prosedur dan bidangkuasa pertubuhan belia;
3. Wujudkan kepakaran untuk membentuk matlamat yang relevan;
4. Kenalpasti dan selesaikan halangan yang menyukarkan perjalanan pertubuhan;
5. Pastikan perancangan sesuai dengan tuntutan semasa dari segi kerohanian, perekonomian dan keorganisasian pertubuhan belia;
6. Pastikan latihan kepimpinan dan pengurusan mantap dan berterusan;
7. Pupuk satu hati, satu fikir dan satu rasa di kalangan anggota pertubuhan belia;
8. Tingkatkan kerjasama yang berterusan dengan KBS, AJK, JKKK, agensi-agensi kerajaan dan bukan kerajaan dalam membangunkan belia.

Semoga program anjakan paradigma pertubuhan belia bergerak pantas dan mendapat keredhaan Allah s.w.t.. Wallahualam.

## Rujukan

- Azimi Hamzah.1990. ***Isu dan Cabaran dalam Kerja-Kerja Belia***. Kertas kerja dibentangkan di Simposium Kebangsaan Kepimpinan Belia, Kuala Lumpur.
- Azimi Hamzah, Turiman Suandi & Azmi Awang. 1993. ***Youth As Partner in Development: The Experience of Kampung Endah Organisation***. Serdang, Universiti Pertanian Malaysia.
- Azimi Hamzah & Turiman Suandi. 1996. ***Isu dan Cabaran dalam Pembangunan Belia: Beberapa Pemerhatian Penting*** dibentangkan di Persidangan majlis Perundingan Belia Negeri Sembilan, Seremban.
- Saraswathi S. 1998. ***Youth in India***. Delhi: Cambridge Press.
- Smith, Doug. 1990. ***Approaching Youth Policy. London: Commonwealth Youth Programme***, Commonwealth Secretariat.
- Turiman Suandi. 1994. ***Ke Arah Profesionalisma dalam Kerja Belia***. Kertas Kerja dibentangkan di Simposium Belia negeri Kelantan, Kota Baharu.
- Turiman Saundi & Azimi Hamzah. 1996. ***Keperluan Latihan untuk Agen Pewaris***. Kertas kerja dibentangkan di Persidangan Agen Pembangunan Pewaris Negara Putra Jaya, Selangor.