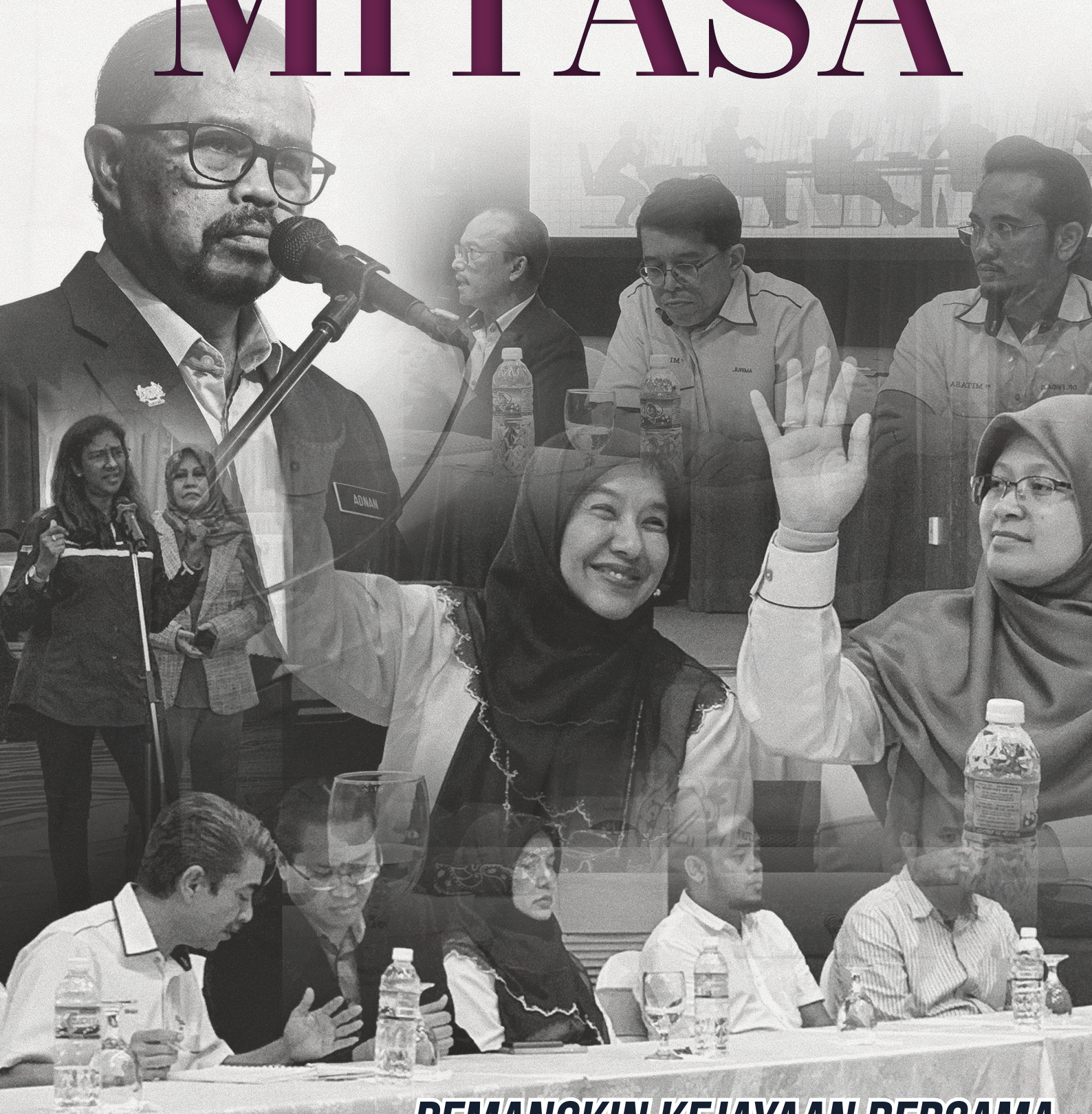


Suara

MITASA



PEMANGKIN KEJAYAAN BERSAMA



OMBUDSMAN
DAN UNIVERSITI

MESYUARAT AGUNG
TRI TAHUNAN MITASA
2025-2028

MAJLIS SAMBUTAN HARI
DAN BULAN AKADEMIA
UITM 2025

PEMBENTANGAN LIMA KERTAS KERJA
KESETERAAM PENYELIAAN MELIBATKAN
KENAIKAN PANGKAT

WACANA TOKOH: BAHASA DAN JATI DIRI
BANGSA DI KONVENSYEN 152 PERINGKAT
KEBANGSAAN 2025

Suara MITASA Edisi Juli-Disember 2025

©KESATUAN KAKITANGAN AKADEMIK
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (UiTM) 2025
37A,05 002/0, ARAS 5, BLOK A,
BANGUNAN FAKULTI SAINS GUNAAN,
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (UiTM),
SHAH ALAM, 40450, SELANGOR DARUL EHSAN.

Hak cipta terpelihara.
Tiada dibenarkan mengeluarkan mana-mana
bahagian artikel dan isi kandungan buku ini
dalam apa jua bentuk dan cara apa jua,
sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanikal,
atau cara lain sebelum mendapat keizinan daripada
Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA).
Perundingan bertakluk kepada perkiraan royalti
atau honorarium.

Majalah ini diterbitkan dua kali setahun dengan menggunakan dwi bahasa.



ISI KANDUNGAN

		Dwi-Tanggunganjawab Wanita Bekerjaya: Menelusuri Konflik dan Keseimbangan Kerja-Keluarga	48	
Editorial	4	Ombudsman dan Universiti: Memahami peranan yang dimainkan oleh Ombudsman di dalam membantu dan menyelesaikan isu yang mungkin dihadapi pensyarah	54	
Carta Organisasi	5	Dari Excel ke Prompt: Evolusi Literasi Kewangan dalam Era AI Generatif	58	
Sekapur sireh Penasihat Suara MITASA	6	Disleksia dalam Perkhidmatan Awam: Dari Cabaran Dokumentasi ke Kekuatan Strategik	63	
Tinta Ketua Pengarang	7	Dasar Kesihatan Mental dan Kesiapsiagaan Pentadbiran di Kalangan Akademia UiTM	67	
Maklumat Penyelaras MITASA UiTM Cawangan 2025-2028	8	Kepentingan Kualiti Udara Dalaman dalam Institut Pengajian Tinggi	72	
		Risiko Perundangan: Ancaman Terhadap Kedaulatan Undang-Undang Dan Perlembagaan	74	
Pembentangan lima kertas kerja kesetaraan penyeliaan melibatkan kenaikan pangkat	10	Bedah Siasat Medikolegal dan Bedah Siasat Klinikal: Memahami Perbezaan dan Kepentingannya	78	
Lawatan Kerja Antarabangsa CUEPACS ke Indonesia	11	Penurunan Had Umur Mengundi ke 18 Tahun: Cabaran dan Harapan	83	
Majlis Amanat Perdana Perkhidmatan Awam ke-20 (MAPPA XX)	12	Pensyarah trek pengamal industri (seni kreatif) UiTM: mediator kepada 'industry driven experiential learning (ideal)	87	
Kunjungan hormat ke Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Selangor	13			
Kunjungan hormat kepada Timbalan Penasihat Undang-undang UiTM	14			
Mesyuarat Himpunan Solidariti Palestin Di Hatiku	14			
Kunjungan hormat ke Pejabat Pengarah Pusat Asasi UiTM	15			
Mesyuarat Bersama Koperasi UiTM	15			
Program Perhimpunan Kesatuan Sekerja Peringkat Kebangsaan 2025	16	Audit Firms Under Pressure: Turning The Tide On Auditor Turnover	92	
Mesyuarat Agung Tri-Tahunan MITASA	17	Flea Market: Cultivating Entrepreneurial Passion among UiTM Pahang Students	96	
Majlis Sambutan Hari dan Bulan Akademia UiTM 2025	18	The right to establish a trade union in Malaysia	100	Janji
Wacana Tokoh: Bahasa dan Jati Diri Bangsa di Konvensyen 152 Peringkat Kebangsaan 2025	19	Tracing My Emotions: The Healing Power of Drawing	104	Kotak Musik
Kunjungan Hormat ke Pejabat Naib Canselor UiTM	20	Building Ferraris with Kancil	106	Bila Ilmu Berbicara Sirna Akademia
		How BNPL is Reshaping the Financial Lives of Malaysian University Students	109	
Takaful Mikro untuk siapa?	22	The Endless Wait of Bureaucracy	111	Syair Ilmuwan Hukum Warisan Budaya (Naskhah Seri Wibawa)
Isu Moral Dalam Masyarakat Malaysia: Seks Pra-Perkahwinan & Pengguguran Kandungan	28	Convenience at a Cost: Examining the Dark Side of BNPL in Malaysia	115	
Peranan Keusahawanan Sosial Dalam Menangani Isu Alam Sekitar di Malaysia	34	Measuring Joy: Happiness Index and How APB Brings It to Life	116	Tali Setia Bahasa Ibunda
Kod Nilai Dan Etika UiTM: Panduan Membentuk Warga Universiti Berintegriti	38	Beyond the Blue Tick: Rethinking Workplace Communication on WhatsApp	118	
Membentuk Minda Cemerlang Di Usia Muda Melalui Pertandingan Olimpiad Matematik	44	From Scrolling to Speaking: How TikTok Is Shaping English Learning	121	Lapan usul yang akan dibawa ke EGM MITASA akan datang
Melahirkan Pengurus Bumiputera Profesional di UiTM	46	Traits of Effective Leaders in Educational Institutions	123	
		The Golden Shine: Is It Time to Invest?	127	Senarai Presiden MITASA
		Navigating Towards a More Meaningful Life	128	Peruntukan Perundangan Membenarkan Keanggotaan

EDITORIAL



Penasihat
Mohd Amirul Akhbar
Mohd Zulkifli



Ketua Pengarang
Mohd Shahrudin
Mohmud



Editor Bersekutu
Ts Nor Azlin Rosli



Editor Bersekutu
Haliza Ab Ghani



Eksekutif Media
Siti Fatimah Awang



Presiden MITASA
Mohd Amirul Akhbar
Mohd Zulkifli
Fakulti Komunikasi dan
Pengajian Media



Naib Presiden MITASA
Dr Adlan Abdul Razak
Fakulti Undang-Undang



Setiausaha MITASA
Ts Nor Azlin Rosli
Kolej Pengajian Pengkomputeran
Informatik dan Matematik



Bendahari MITASA
Dr Mohamad Firdaus Ahmad
Fakulti Sains Sukan
dan Rekreasi



Penolong Setiausaha MITASA
Mohd Shahrudin Mohmud
Pusat Asasi UiTM



Exco Wanita
Atifah Othman
Fakulti Undang-Undang
(Pusat Asasi UiTM)



Exco Ekonomi
Dr Marfuzah Mohamed Zabidi
Akademi Pengajian Islam
Kontemporari (ACIS)



Exco Kebajikan
Haliza Ab Ghani
Akademi Pengajian Bahasa



Exco Aduan dan Disiplin
Dr Mohammad Ghazali Masuri
Fakulti Sains Kesihatan



Exco Komunikasi
Ahmad Syazwan
Syuwari Nordin
Fakulti Komunikasi dan
Pengajian Media



Exco Keahlian dan Promosi
Prof Madya Dr Saiful
Aman Sulaiman
Fakulti Alam Bina



Exco Pendidikan dan Latihan
Dr Ahmad Muhyiddin Yusof
Akademi Pengajian Bahasa



Exco Penyelidikan dan Penerbitan
Dr Dzaa Imma Abdul Latif
Fakulti Komunikasi dan
Pengajian Media

Assalamualaikum
WBT dan Salam Sejahtera

Tahun 2025 bakal melabuhkan tirainya menandakan hampir berlalu segala yang telah dirancang sekaligus sama ada ia tercapai ataupun tidak tetap perlu kita hadapi. Sudah tentunya segala yang dirancang hendaknya tercapailah namun tidak semuanya begitu. Keadaan ini memerlukan untuk kita terus menerus berusaha dan memberikan yang terbaik dalam segala tindakan dan perancangan. Dalam konteks ini Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA (UiTM), sepanjang 53 tahun penubuhannya sejak 1972 juga tidak pernah berputus asa dalam memperjuang dan melindungi hak, maruah dan kesejahteraan semua kakitangan akademik di UiTM. Dalam masa yang sama adalah menjadi harapan MITASA wujudnya suasana kerja yang kondusif, adil lagi saksama yang boleh dinikmati semua.

Namun begitu kita memperakui hakikat bahawa akan terdapat seribu macam cabaran dan ia perlulah dihadapi oleh semua pihak dengan penuh bijaksana. Hakikatnya ialah Universiti keramat yang kita cintai ini akan tetap melangsungkan misinya dalam memastikan orang-orang Melayu, kaum Bumiputera tetap memperoleh ilmu di peringkat tertinggi. Tetapi dalam masa yang sama kemashalatan kakitangan akademik yang merupakan tulang belakang utama yang menggerakkan UiTM juga tidak dilupakan. Alhamdulillah sejak sekian lamanya wujud hubungan yang baik di antara pihak pengurusan universiti dengan MITASA sehingga memungkinkan segala permasalahan dirungkai dan diselesaikan tanpa wujudnya sebarang konflik.

**PULAU PANDAN JAUH KE TENGAH
GUNUNG DAIK BER CABANG TIGA
HANCUR BADAN DIKANDUNG TANAH
BUDI YANG BAIK DIKENANG JUGA**

Baru-baru ini MITASA juga telah selesai dalam mengendalikan Mesyuarat Agong Tahunan ke 37 yang menyaksikan barisan baru ahli-ahli majlis kerjanya yang akan meneruskan perjuangan sehingga tahun 2028. Selaras dengan kenyataan VISI iaitu “menjadi satu kesatuan akademik yang berwibawa dan dihormati oleh semua pensyarah, pengurusan dan masyarakat amnya” MITASA berazam dan terus komited dalam mengemudi “bahtera akademik” yang nampaknya mudah tetapi hakikatnya tidak.

Sebagai sebuah universiti komprehensif, walaupun aspek pengajaran dan pembelajaran adalah fokus utama namun ia tidaklah terbatas terhadap elemen berkenaan semata. Hambatan-hambatan lain yang melibatkan penyelidikan, penulisan ilmiah dan separa ilmiah, inovasi dan kepimpinan akademik turut menghambat rakan-rakan pensyarah semua. Ini memerlukan kekuatan mental dan fizikal dalam mendepani kehendak-kehendak yang akhirnya dizahirkan menerusi “Key Performance Indicator” (KPI) yang dinilai saban tahun dan organik sifatnya.

Sama-samalah kita menjaga diri agar dapat kita meneruskan tanggungjawab dalam mendidik anak bangsa demi negara tercinta. Kita mungkin tidak akan ada lagi bagi tempoh 50 tahun akan datang. Namun usaha, idea dan pengabdian kita kepada universiti keramat ini akan kekal dan bakal diteruskan oleh rakan-rakan akademik yang lain. Masih banyak yang boleh diperbaiki, diperkenalkan mahupun diberikan nilai tambah yang akan kesan akhirnya adalah untuk kebaikan kita semua. Saya tinggalkan pantun yang ramai tahu namun hayatilah maksudnya yang tersirat, Wassalamualaikum WBT.

SEKAPUR SIREH PRESIDEN MITASA



Encik Mohd Amirul Akhbar
Penasihat Suara MITASA
merangkap Presiden MITASA



Encik Mohd Shahrudin
Mohmud
Ketua Pengarang
Suara MITASA

TINTA KETUA PENGARANG

Dengan kalam
Bismillahirrahmanirrahim...
Assalamualaikum dan salam
sejahtera,

Bersyukur kita ke hadrat Ilahi dengan izin dan limpah kurniaNya dapat kita sekali lagi menerbitkan majalah Suara MITASA edisi ke 2 bagi Tahun 2025. Sekalung penghormatan, penghargaan dan tahniah kepada sidang editorial Suara MITASA atas berkat usaha dan perkhidmatan yang tidak mengenal erti jemu dalam menyiapkan wadah yang amat bermakna bagi seluruh warga UiTM umumnya dan MITASA khususnya. Melalui Suara MITASA pada edisi ke 2 kali ini tercatatnya segala intipati aktiviti Ahli Majlis Kerja MITASA sepanjang bulan Julai 2025 hingga November 2025 dan sumbangan karya penulisan daripada ahli-ahli MITASA yang terdiri daripada staf akademik dari seluruh sistem UiTM.

Majalah Suara MITASA merupakan platform penting bagi ahli-ahli MITASA dalam menyampaikan pemikiran, saranan, dan isu-isu yang berkaitan dengan kesatuan, staf akademik dan dunia akademia. Ia juga adalah wadah untuk memupuk semangat kekitaan dan kerjasama antara kita. Dalam edisi kali ini, kami telah menyertakan pelbagai artikel yang membincangkan cabaran dan peluang yang dihadapi oleh institusi pendidikan tinggi kesayangan kita semua.

Saya berharap setiap pembaca dapat mengambil pengajaran daripada artikel-artikel yang disediakan dan terus memberikan sokongan dalam usaha meningkatkan kualiti pendidikan di UiTM. Marilah kita bersama-sama mencipta suasana kerja yang lebih harmoni dan produktif demi kebaikan semua pemegang taruh.

Sebagai ketua pengarang, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada En. Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli, Presiden MITASA merangkap penasihat editorial Suara MITASA, semua penulis, editor-editor bersekutu dan eksekutif media yang telah bekerja bersungguh-sungguh untuk membawa Suara MITASA ke tahap yang lebih tinggi. Saya berasa amat berbangga dengan usaha dan dedikasi yang ditunjukkan oleh barisan editorial dan penulis-penulis artikel di kalangan ahli MITASA serta semua pihak yang terlibat dalam penerbitan bagi edisi ke-2 Tahun 2025. Kerjasama dan komitmen yang diperlihatkan oleh setiap individu merupakan aset berharga yang menyumbang kepada kejayaan Suara MITASA.

Saya juga ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada semua pembaca yang sudi meluangkan masa untuk membaca majalah Suara MITASA.

Sekali lagi, terima kasih atas sokongan yang tidak berbelah bahagi. Selamat membaca!

PENYELARAS MITASA DI UiTM CAWANGAN 2025 - 2028			
ZON CAWANGAN	PENYELARAS PERHUBUNGAN		
UTARA	Perlis (Arau) Abdul Hapes Mohammed Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 016-3188491 hapes@uitm.edu.my	Kedah (Merbok) Dr Khairul Adilah Ahmad Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-4791372 adilah475@uitm.edu.my	Kedah (Merbok) Anis Faradella Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-6996939 anisfaradella@uitm.edu.my
	Pulau Pinang (Bertam) Muhammad Iqbal Shaharudin Fakulti Sains Kesihatan 011-21100280 iqbal262@uitm.edu.my	Perak (Tapah) Roslan Abd Wahab Fakulti Perakaunan 019-2632840 roslanawahab@uitm.edu.my	Perak (Sri Iskandar) Dr Husrul Nizam Husin@Husain Kolej Pengajian Alam Bina 019-3716348 husrul820@uitm.edu.my
TENGAH	Selangor (Puncak Alam) Prof Madya Khairin Anuar Md Isa Fakulti Sains Kesihatan 019-9805501 khairil996@uitm.edu.my	Selangor (Dengkil) Ts Dr Zaid Mujaiyid Putra Ahmad Baidowi Pusat Asasi UiTM 013-3736202 zaidmu2889@uitm.edu.my	
SELATAN	Negeri Sembilan (Seremban) Dr Nur Sofiah Abu Kassim Fakulti Sains Gunaan, Pusat Pengajian Kimia dan Alam Sekitar 012-5517700 nursofiah@uitm.edu.my	Negeri Sembilan (Kuala Pilah) Nur Hidayah Mohd Razali Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 017-9534459 hidayah3849@uitm.edu.my	Negeri Sembilan (Rembau) Dr Dzaa Abdul Latiff Fakulti Komunikasi dan Media 016-3683181 dzaa17@uitm.edu.my
	Johor (Pasar Gudang) Dr Norbaiti Tukiman Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-7751404 norbaiti289@uitm.edu.my		
TIMUR	Pahang (Raub) Rozeleenda Abdul Rahman Fakulti Sains Gunaan, Pusat Pengajian Kimia dan Alam Sekitar 019-9772664 rozeleenda@uitm.edu.my	Terengganu (Dungun) Ts Yau'mee Hayati Hj Mohamed Yusof Fakulti Pengurusan Perniagaan 019-9890216 yaumee555@uitm.edu.my	Kelantan (Machang) Dr Iskandar Hasan Tan Abdullah Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi 013-5188618 iskan777@uitm.edu.my
	Sarawak (Samarahan) Suriani Jack Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-8884422 suejack@uitm.edu.my	Sabah (Kota Kinabalu) Delia L. Olaybal Akademi Pengajian Bahasa 016-8304950 delia733@uitm.edu.my	



THE STANDARD
YOU WALK PAST

IS THE STANDARD
YOU **ACCEPT**

David Hurley

Pembentangan Lima Kertas Kerja Kesetaraan Penyeliaan Melibatkan Kenaikan Pangkat

- Pada 17 Julai 2025, MITASA yang diketuai Presiden, Encik Saharuddin Lin telah menghadiri perjumpaan bersama Naib Canselor Universiti Teknologi MARA, Professor Datuk Dr Shahrin bin Sahib@Sahibuddin bagi membentangkan lima kertas cadangan kesetaraan penyeliaan hasil dari Bengkel Kenaikan Pangkat (Kesetaraan Penyeliaan) anjuran MITASA sebelum ini.
- Pembentangan tersebut turut disertai oleh Setiausaha MITASA, Prof Madya Dr Faridah Hussain, Bendahari MITASA, Ts Nor Azlin Rosli, Ts Dr Zaid Mujaiyid Putra Mohd Baidowi, Atifah Othman dan wakil dari UiTM Perak, Dr Ishak Ramli. Hadir sama ialah Timbalan Pendaftar Kanan, *Unit Kemajuan Kerjaya*, Encik Muhammad Huzair Hafiz Redzuan.
- Antara kertas kerja tersebut ialah penambahbaikan kesetaraan PHD untuk kenaikan pangkat ke jawatan Profesor Madya Gred DS14(SSPA) atau Gred DM54 (SSM) bagi staf akademik UiTM, kenaikan pangkat secara laluan kerjaya ke Gred DS14(SSPA) atau Gred DM54 (SSM) tanpa gelaran Profesor Madya bagi staf akademik UiTM, kesetaraan penerbitan hasil akademik dan penyeliaan dengan karya seni kreatif, cadangan penambahbaikan kesetaraan penyeliaan untuk kenaikan pangkat dari DS13 ke DS14 dan DS14 ke VK7 bagi Pusat Asasi UiTM. Manakala yang terakhir ialah penambahbaikan kesetaraan penyeliaan untuk kenaikan pangkat dari DS13 ke DS14 dan DS14 ke VK7 bagi kampus-kampus cawangan UiTM.



Lawatan Kerja Antarabangsa CUEPACS ke Indonesia



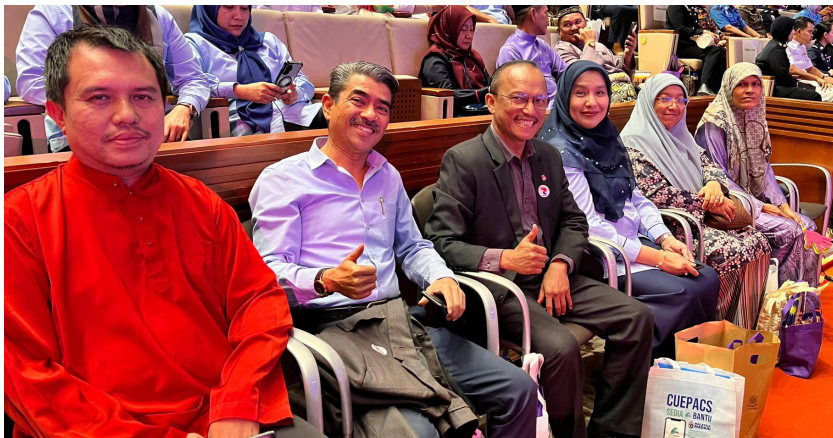
- Satu lawatan kerja peringkat antarabangsa ke Indonesia telah dianjurkan Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) pada 24 hingga 28 Julai 2025 melibatkan 200 ahli-ahli kongres yang berdaftar.
- MITASA yang diwakili oleh Presiden, Encik Saharuddin Lin telah menyertai lawatan berkenaan dan telah dibawa ke beberapa institusi perburuhan dan pendidikan di Indonesia. Selain itu, rombongan lawatan turut dibawa ke Taman Mini Indonesia Indah (TMII) yang menjadi medan utama memaparkan budaya dan jatidiri bangsa Indonesia.



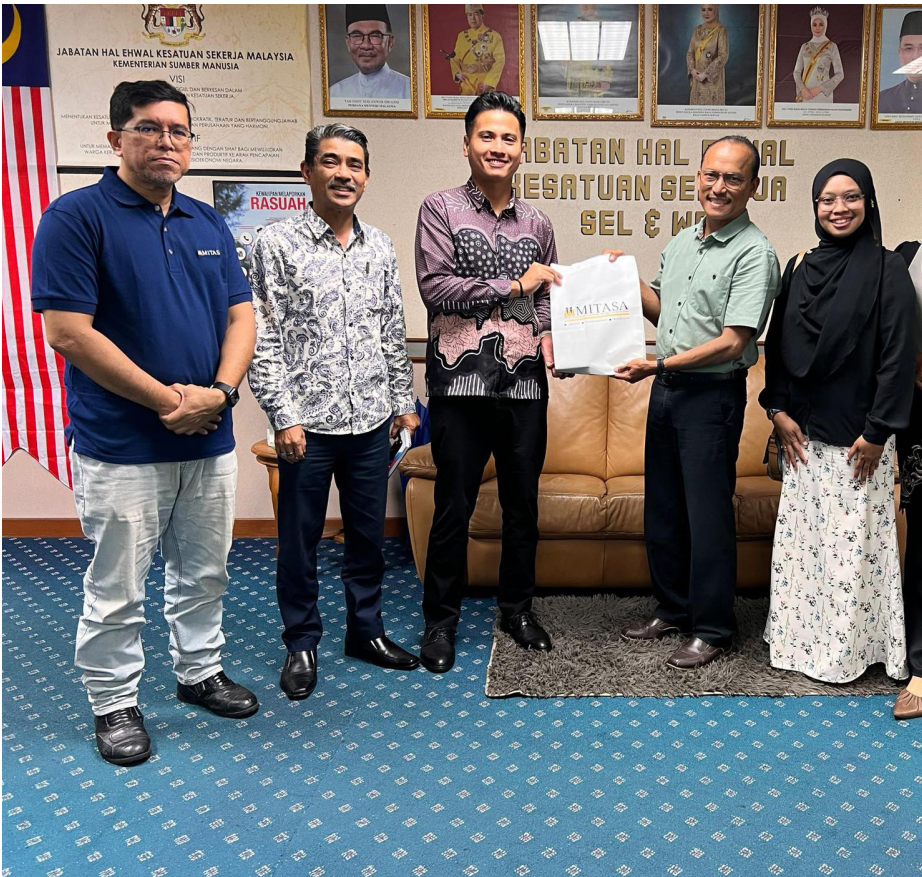
- MITASA sebagai ahli kongres CUEPACS sentiasa optimis untuk meluaskan hubungan strategik dan jaringan dengan ahli-ahli kongres lain yang mewakili kesatuan masing-masing dan juga pengurusan tertinggi CUEPACS atas wadah kebersamaan yang ada. Dengan adanya lawatan-lawatan seperti ini, ia akan memberi ruang kepada ahli-ahli kongres untuk bekerjasama bertukar idea-idea bernas terutamanya kepada MITASA sebagai kesatuan dalam memperjuangkan kebajikan dan kesejahteraan ahli-ahli kakitangan akademik di UiTM.

Majlis Amanat Perdana Perkhidmatan Awam ke-20 (MAPPA XX)

- MITASA tidak melepaskan peluang untuk menyertai sama Majlis Amanat Perdana Perkhidmatan Awam ke-20 (MAPPA XX) oleh Perdana Menteri, Dato Seri Anwar Ibrahim di PICC Putrajaya pada 15 Ogos.
- MITASA diwakili oleh Presiden, Encik Saharudin Lin dan dua Exco iaitu Puan Atifah Othman dan Encik Mohd Shahrudin Mohmud. Perdana Menteri telah menyempurnakan majlis ini dengan amanat berinspirasi, menggariskan tekad dan hala tuju bagi memperkukuh agenda reformasi perkhidmatan awam negara dengan tema ‘Perkhidmatan Awam MADANI Teras Kecemerlangan’
- Dalam ucapannya, Perdana Menteri telah mengumumkan penambahbaikan skim Angkatan Tentera Malaysia (ATM), Hadiah Pengiktirafan Akademik (HPA), Memperkasa Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) sebagai pusat rujukan kecemerlangan perkhidmatan awam di rantau Asia dan global, inisiatif Program APEL.Q @ INTAN diteruskan untuk tahun 2026 dengan jumlah peruntukan RM1.5 juta dan juga penambahbaikan kemudahan cuti Haji.
- Kehadiran MITASA adalah melalui jemputan khas oleh Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) ahli gabungan CUEPACS. MITASA mendokong hasrat Perdana Menteri dengan wadah kebersamaan dalam mengangkat martabat perkhidmatan awam agar menjadi medan penyatuan semangat, iltizam, dan komitmen demi Malaysia MADANI yang lebih sejahtera dan berdaya saing.



- Pada 28 Ogos 2025, MITASA telah mengadakan kunjungan hormat ke Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Selangor. Ahli Majlis Kerja MITASA diketuai Presiden MITASA, Encik Saharudin Lin dan Naib Presiden, Encik Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli. Exco lain yang menyertai ialah Bendahari, Ts Nor Azlin Rosli dan Encik Mohd Shahrudin Mohmud. Pertemuan tersebut telah disantuni oleh En Mohd Efree Budiman Abd Rahman, Penolong Pengarah JHEKS Selangor.



- Dalam pertemuan yang dilakukan, MITASA telah diberi pencerahan berkaitan arahan Ketua Setiausaha Negara di bawah Seksyen 27(3)(aa)(i) Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262) Bilangan 1 Tahun 2023 berkaitan keahlian Skim Perkhidmatan Pensyarah Universiti sebagai ahli MITASA.
- Pencerahan tersebut amat penting bagi memudahkan MITASA memperjelaskan kepada ahli berkaitan arahan yang dikeluarkan. MITASA mengucapkan ribuan terima kasih kepada pihak JHEKS Selangor kerana sentiasa membantu memudahkan urusan MITASA dalam menyampaikan maklumat-maklumat yang berguna melibatkan kesatuan dan sebagainya. Hubungan ini amat penting untuk kelestarian MITASA dalam menjaga ahli-ahli MITASA yang kini sudah mencapai angka 3,000 orang.

Kunjungan hormat ke Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) Selangor

Kunjungan hormat kepada Timbalan Penasihat Undang-undang UiTM

- Pada 21 Oktober 2025, barisan Exco MITASA yang baharu telah mengadakan sesi pertemuan pertama dengan Timbalan Penasihat Undang-undang Universiti Teknologi MARA (UiTM), Dr Mohd Bahrin Othman. Fokus perbincangan adalah mengenai mekanisme dan strategi penyelesaian isu-isu aduan ahli MITASA, sekaligus menekankan kepentingan perundangan dalam menjaga kebajikan kakitangan akademik. Pertemuan ini adalah langkah proaktif Majlis Tertinggi MITASA dalam mengukuhkan aspek perlindungan undang-undang untuk semua ahli.



Mesyuarat Himpunan Solidariti Palestin Di Hatiku

- Pada 28 Oktober 2025, MITASA bersama Penolong Naib Canselor (Pemeriksaan Adiwangsa), Prof Dr Ameer Shakir Zainol dan Gabungan Persatuan Alumni UiTM telah mengadakan mesyuarat bagi membincangkan Himpunan Solidariti Palestin Di Hatiku. Ia merupakan hasil cetusan idea En Ahmad Shazwan Syuwari Nordin yang juga Exco Media MITASA. Mesyuarat diadakan di Bilik Mesyuarat, Fakulti Pengurusan Perniagaan, Kompleks Al-Farabi, Block C, UiTM Shah Alam.



Kunjungan Hormat ke Pejabat Pengarah Pusat Asasi UiTM, UiTM Cawangan Selangor, Kampus Dengkil

- Pada 6 November 2025, MITASA telah mengadakan kunjungan hormat ke Pejabat Pengarah Pusat Asasi UiTM Cawangan Selangor, Kampus Dengkil. Pertemuan di Bilik Mesyuarat Utama, Aras 4, Pusat Asasi UiTM Kampus Dengkil itu diketuai Presiden MITASA, Encik Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli dan Prof Dr Zulkhairi Amom, Pengarah Pusat Asasi UiTM. Perbincangan adalah berkaitan pendirian pengurusan Pusat Asasi UiTM berkaitan dengan perancangan halatuju status perjawatan pensyarah Pusat Asasi yang memikul beban pemberatan

pengajaran di samping cabaran memenuhi kriteria penyeliaan untuk kenaikan pangkat. Persetujuan juga diperolehi daripada Prof Pengarah Pusat Asasi bahawa beliau menyokong Kertas Kerja Cadangan Kesetaraan Penyeliaan Khas Pusat Asasi yang diusahakan dan telah diserahkan oleh MITASA kepada Naib Canselor pada 17 Julai 2025 yang lalu. Pertemuan itu juga dihadiri Penolong Setiausaha MITASA, Encik Mohd Shahrudin Mohmud dan EXCO MITASA, Puan Atifah Othman, Dr Ahmad Muhyiddin Yusof dan Encik Syazwan Syuwairi Nordin.

Mesyuarat bersama Koperasi UiTM

- Pada 9 Oktober 2025, MITASA telah mengadakan mesyuarat bersama Koperasi UiTM dan Takaful Malaysia bagi membincangkan kerjasama strategik melibatkan MITASA. Mesyuarat dipengerusikan oleh Presiden MITASA, En. Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli. Mesyuarat berkenaan adalah untuk melakukan beberapa pelarasan khususnya melibatkan ambilan insurans bagi perlindungan exco-exco MITASA bagi penggal 2025-2028. MITASA adalah sebuah kesatuan maka kebanyakan ahli exconya sentiasa bergerak melepasi UiTM Cawangan untuk setiap gerak kerja MITASA dan dengan adanya insurans ini, maka ia dilihat sebagai inisiatif perlindungan untuk mereka yang bertugas selain melakukan tugas-tugas hakiki sebagai kakitangan UiTM.



Program Perhimpunan Kesatuan Sekerja Peringkat Kebangsaan 2025

- Lebih 3,000 ahli kesatuan sekerja awam dan swasta telah berkumpul pada 6 September 2025 bersempena dengan Program Perhimpunan Kesatuan Sekerja Peringkat Kebangsaan 2025. Majlis tersebut telah diadakan di Bertam, Pulau Pinang dan telah dirasmikan oleh Menteri Sumber Manusia, Tuan Steven Sim Chee Keong.
- Majlis anjuran Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) melalui Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) berjaya mengumpulkan beribu ahli kesatuan sekerja dan dijadikan wadah pengiktirafan peranan setiap kesatuan sebagai rakan sosial kepada kerajaan. Ia juga menjadi medium untuk mengukuhkan hubungan silaturahim antara ahli kesatuan, majikan dan pekerja.



Majlis tersebut turut memberikan penganugerahan kepada lima figura sempena Anugerah Kesatuan Sekerja 2025 iaitu:

1. Anugerah Khas Menteri Sumber Manusia: Dato’ Dr Haji Adnan Mat (CUEPACS)
2. Anugerah Tokoh Kesatuan Sekerja: Aminuddin Awang (NUTP)
3. Anugerah Contoh Sektor Awam: Kesatuan Kakitangan Kumpulan Sokongan Hal Ehwal Islam Jabatan Agama Islam Perak (KESOJA)
4. Anugerah Contoh Sektor Swasta: Kesatuan Pekerja-Pekerja Air Kelantan Sdn. Bhd.
5. Anugerah Contoh Sektor Badan Berkanun: Kesatuan Pekerja-Pekerja Perkhidmatan Sokongan Lembaga Hasil Dalam Negeri Semenanjung Malaysia (KEJASA)



Mesyuarat Agung Tri-Tahunan MITASA



- Pada 22 September 2025 telah berlangsung Mesyuarat Agung Tri-Tahunan MITASA melibatkan perubahan tampuk pentadbiran MITASA bagi penggal 2025-2028. Mesyuarat agung yang berlangsung di Kelab Selangor itu telah dihadiri hampir 100 ahli MITASA dari seluruh negara. Ahli-ahli yang juga pensyarah dari seluruh UiTM berkampung di Shah Alam selama dua hari bagi menghadiri mesyuarat dan perlawanan bowling yang diadakan bersempena dengan mesyuarat berkenaan.
- Mesyuarat agung yang dirasmikan oleh Presiden CUEPACS, Dato’ Dr Haji Adnan Mat itu turut dihadiri oleh rakan-rakan kesatuan yang lain seperti Kesatuan Kakitangan Umum Universiti Teknologi Mara (KKUiTM) dan Persatuan Kakitangan Akademik UiTM (UTiMAS) dan sebagainya.
- Mesyuarat agung tahunan kali ini turut menyaksikan pertandingan jawatan melibatkan jawatan presiden dan lapan jawatan exco yang direbut ahli MITASA dari seluruh negeri. Jawatan Presiden dimenangi oleh Encik Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli manakala jawatan yang menang tanpa bertanding ialah Naib Presiden, Dr Adlan Abdul Razak, Setiausaha, Ts Nor Azlin Rosli, Penolong Setiausaha, Encik Mohd Shahrudin Mohdud dan Bendahari, Dr Mohammad Firdaus Ahmad.
- Lapan jawatan exco pula di menangi oleh Puan Atifah Othman, Dr Mohamad Ghazali Masuri, Dr Mahfuzah Mohammed Zabidi, Puan Haliza Ab Ghani, Encik Ahmad Syazwan Syuwari Nordin, Prof Madya Dr Saiful Aman Sulaiman, Dr Ahmad Mahyuddin Yusof dan Dr Dzaa Imma Abdul Latiff.
- Di dalam mesyuarat yang sama, sebanyak lapan usul telah dibawa iaitu meminda Perkara 4.1 dalam Perlembagaan MITASA iaitu menaikkan yuran keahlian daripada RM6.00 ke RM10.00, meminda Perkara 19.4 melibatkan (cek dan notis keluaran wang) kepada penggunaan perbankan elektronik (e-Banking) dalam urusan kewangan kesatuan. Usul seterusnya ialah meminda Perkara 19.5 melibatkan akaun tunai runcit untuk satu-satu masa daripada RM100 kepada RM500.
- Usul keempat ialah penambahan kepada Perkara 12.8 iaitu berkaitan pengganti Ahli Majlis Kerja jika berlaku kematian, perletakan jawatan atau terlucut hak, usul kelima pula penambahan Perkara 9.9 berkaitan hebahan atau kempen oleh calon yang bertanding jawatan yang dipertandingkan hanya dibenarkan selepas Notis Kedua Mesyuarat Agung Tri-Tahunan.
- Usul keenam pula ialah penambahan Perkara 9.9 (i) iaitu berkaitan tindakan kepada calon bertanding yang tidak mematuhi Perkara 9.9 melibatkan hebahan atau kempen oleh calon yang bertanding jawatan yang dipertandingkan hanya dibenarkan selepas Notis Ke-2. Usul ketujuh pula ialah penambahan Perkara 5.2 melibatkan pemberhentian ahli yang telah dilantik ke jawatan Profesor (VK7 dan ke atas) dan usul yang kelapan ialah tambahan kepada Perkara 3.1A iaitu berkaitan kelayakan menjadi ahli dan hak ahli melalui pengwujudan kategori “ahli bersekutu”.



Majlis Sambutan Hari dan Bulan Akademia UiTM 2025



- Pada 7 Oktober 2025, Majlis Sambutan Hari dan Bulan Akademia Peringkat Universiti Teknologi MARA (UiTM) telah diadakan dengan jayanya di Dewan Konsert Seri Budiman. Majlis ini telah disempurnakan oleh kehadiran Naib Canselor, Prof Datuk Ts Dr Shahrin Sahib@Sahibuddin.

- Pada majlis yang sama, turut diadakan diskusi dan forum khas yang dikendalikan moderator Profesor Dr Azman Mat Isa melibatkan tiga panel iaitu Profesor Emeritus Tan Sri Anuwar Ali, Profesor Emeritus Tan Sri Dato Dzulkifli Abd Razak dan Profesor Datuk Ts Dr Shahrin bin Sahib @ Sahibuddin.

- MITASA, Persatuan Kakitangan Akademik UiTM (UTiMAS) dan Jabatan Akademik dan Antarabangsa telah dipertanggungjawabkan untuk mengendalikan majlis berkenaan yang dihadiri lebih 200 pensyarah, ketua-ketua jabatan dan sebagainya dari seluruh UiTM.

Wacana Tokoh: Bahasa dan Jati Diri Bangsa di Konvensyen 152 Peringkat Kebangsaan 2025

- UiTM merakam sejarah bermakna pada 9 Oktober 2025 apabila telah diadakan Wacana Tokoh: Bahasa dan Jati Diri Bangsa di Konvensyen 152 Peringkat Kebangsaan 2025 di Dewan Agung Tuanku Canselor, UiTM. MITASA turut tidak ketinggalan untuk menyertainya dan diwakili oleh Penolong Setiausaha, Encik Mohd Shahrudin Mohmud.



- Majlis dirasmikan oleh Timbalan Perdana Menteri, Dato' Seri Dr Ahmad Zahid Hamidi dan majlis ini menjadi salah satu bukti kerjasama strategik antara Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP) serta Persatuan Linguistik Malaysia (PLM).

- Tiga figura terkenal telah dijemput bagi wacana berkenaan iaitu Pengerusi Majlis Amanah Rakyat (MARA), Datuk Wira Dr Asyraf Wajdi Dato' Haji Dusuki, Ketua Pengarah Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP), Dr Hazami Jahari dan dikendalikan oleh moderator terkenal yang juga personaliti televisyen, Encik Ahmad Fedtri Yahaya.

- Wacana berkenaan banyak mengupas mengenai perjuangan memartabatkan bahasa kebangsaan dalam konteks jati diri nasional dan perjuangan bahasa melayu sebagai salah satu bahasa yang digunakan untuk berkomunikasi, sekaligus membawa jati diri rakyat Malaysia secara tidak langsung.



- Pada 14 November 2025, Ahli Majlis Kerja MITASA sesi 2025-2028 yang baharu dilantik melalui AGM MITASA Kali ke-37 pada 22 September 2025 telah mengadakan kunjungan pertama ke pejabat Naib Canselor UiTM. MITASA diketuai Presiden, Encik Mohd Amirul Akhbar Modh Zulkifli, Naib Presiden, Dr Adlan Abdul Razak, Setiausaha, Ts Nor Azlin Rosli, Penolong Setiausaha, Encik Mohd Shahrudin Mohmud, Bendahari, Dr Mohamad Firdaus Ahmad, Exco MITASA, Puan Atifah Othman dan Setiausaha Eksekutif MITASA, Puan Nadra Shafina.
- Fokus utama perbincangan adalah mengenai kepentingan dan kebajikan staf akademik UiTM, serta peranan MITASA sebagai entiti semak dan imbang. Perbincangan juga terkait dengan visi, misi, falsafah dan objektif baharu UiTM yang dilancarkan pada 13 November 2025 dalam sebuah Majlis Pelancaran Visi, Misi, Falsafah dan Objektif Baharu UiTM serta Pembentangan Pelaporan Prestasi Universiti Suku Ketiga Tahun 2025 yang dianjurkan oleh Pejabat Transformasi Universiti dengan kerjasama Pejabat Komunikasi Strategik. Majlis berlangsung di Dewan Konsert Seri Budiman dan Y.Bhg. Tan Sri Dato' Sri Haji Mohd Khamil bin Jamil, Pengerusi Lembaga Pengarah UiTM telah menyampaikan poster rasmi Visi, Misi, Falsafah dan Objektif Baharu UiTM kepada Presiden MITASA, Encik Mohd Amirul Akhbar Modh Zulkifli.
- Memetik kata-kata Naib Canselor UiTM di Facebook rasmi Naib Canselor UiTM, Y.Bhg. Prof Datuk Ts Dr Shahrin bin Sahib@Sahibuddin, beliau berkata "Alhamdulillah, banyak perkara yang dibincangkan berkaitan kepentingan dan kebajikan staff akademik UiTM. Kami turut menyatakan keperluan Kesatuan dan Persatuan menjadi unsur semak dan imbang kepada pengurusan universiti dengan semangat kebersamaan, saling mempercayai dan saling melengkapi".
- Ahli Majlis Kerja MITASA Sesi 2025-2028 menyahut seruan Y.Bhg. Naib Canselor UiTM bahawa MITASA berperanan penting sebagai penimbang tara bagi memperjuangkan kebajikan dan kesejahteraan ahli-ahli yang terdiri daripada staf akademik dengan berpaksikan wadah kebersamaan dalam erti kata kerjasama erat di antara kesatuan dan pihak pengurusan UiTM. MITASA amat optimis bahawa kerjasama yang padu dapat dicapai apabila pintu perbincangan antara kesatuan dan pihak pengurusan sentiasa terbuka demi kemaslahan kakitangan akademik UiTM. Semoga segala usaha kedua-dua belah pihak direstui dan diberkati oleh Maha Pencipta.

Kunjungan Hormat ke Pejabat Naib Canselor UiTM



KEJAYAAN
BUKAN DIUKUR
OLEH APA YANG
ANDA CAPAI,

TETAPI
CABARAN
YANG
BERJAYA
ANDA ATASI

Takaful Mikro untuk siapa?

Dr Asiah Binti Kamal

Pensyarah Akademi Pengajian Islam
Kontemporari (ACIS)

Takaful mikro ditakrifkan sebagai takaful untuk golongan miskin. Skim ini merujuk kepada pasaran tertentu yang dikhaskan kepada kumpulan masyarakat yang mempunyai pendapatan rendah dan golongan miskin. Tujuan utama takaful mikro diperkenalkan adalah bagi membantu golongan yang berpendapatan rendah supaya turut mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan (protection) dan keselamatan (security) apabila ditimpa sebarang musibah. Takaful mikro juga bertujuan membantu dan bukan untuk mendapatkan keuntungan semata-mata.

Selain itu, takaful mikro merupakan caruman kecil yang mempunyai potensi besar untuk meningkatkan jumlah pemegang polisi atau peserta. Istilah takaful mikro dianggap sinonim dengan bantuan bersama. Oleh itu, takaful mikro berfungsi sebagai mekanisme kemanusiaan, perniagaan atau kedua-dua sekali. Demikian, definisi takaful mikro boleh diringkaskan sebagai penawaran takaful berkos rendah yang ditawarkan kepada golongan miskin dan berpendapatan rendah dengan tujuan memberi perlindungan risiko yang sesuai kepada golongan ini.

Sasaran Penawaran Takaful Mikro

Takaful mikro atau insurans mikro dapat dikaitkan dengan sasaran penawaran yang melibatkan kumpulan berikut:



Sasaran kepada Orang Miskin dan Berpendapatan Rendah

Takaful mikro menyediakan perkhidmatan takaful kepada golongan miskin di negara-negara miskin dan sedang membangun. Takaful mikro mensasarkan bahaya (peril) secara khusus yang mempengaruhi isi rumah berpendapatan rendah. Hal ini kerana golongan berpendapatan rendah terkecuali daripada polisi takaful yang terdapat di pasaran disebabkan harga yang mahal dan tidak mampu disertai oleh golongan ini. Begitu juga dengan takaful kesihatan mikro menyediakan perkhidmatan kepada negara-negara yang berpendapatan rendah dan sederhana untuk mencapai liputan kesihatan secara meluas.

Perlindungan takaful seperti takaful mikro yang berkos rendah adalah bersesuaian dengan keperluan peserta yang berpendapatan rendah dengan memberi perkhidmatan yang adil kepada semua lapisan masyarakat untuk menguruskan risiko yang sepatutnya ditawarkan oleh syarikat takaful. Selain itu, takaful mikro merupakan skim perlindungan yang dapat memberi perlindungan kepada isi rumah berpendapatan rendah yang terdiri daripada peniaga dan petani kepada akses kecairan selepas berlaku bencana. Sekali gus dapat melindungi kehidupan golongan ini membina kehidupan semula.

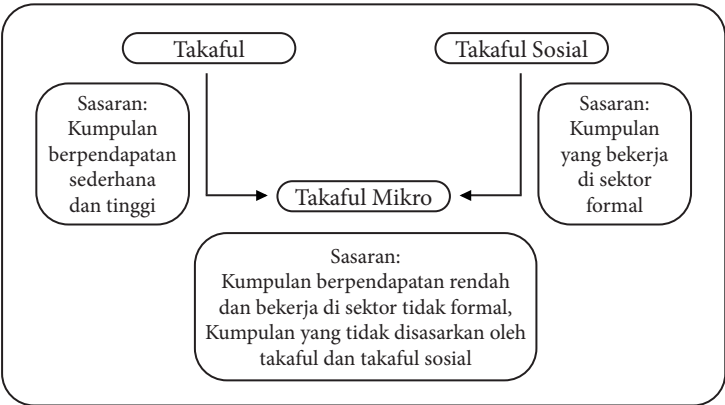
Sasaran kepada Sektor tidak formal

Perlindungan takaful mikro memberi tumpuan kepada pekerja dalam sektor tidak formal yang sebahagian besarnya tidak dilindungi. Takaful mikro merupakan instrumen pengurusan risiko kewangan yang berkesan serta dapat membantu sektor tidak formal untuk mengurangkan risiko kesusahan dan kemiskinan. Sektor tidak formal melibatkan pekerjaan sebagai petani, peniaga kecil atau usahawan mikro.

Takaful kesihatan mikro menyediakan perkhidmatan kepada negara-negara yang berpendapatan rendah dan sederhana untuk mencapai liputan kesihatan secara meluas kepada pekerja di sektor tidak formal. Secara ringkasnya, penyertaan takaful mikro adalah daripada kumpulan yang mempunyai kekurangan dari aspek dana, pendidikan dan pekerjaan. Tambahan pula, takaful kesihatan mikro ditawarkan dengan caruman yang rendah dan mengikut tahap pendapatan kumpulan ini. Oleh itu, takaful kesihatan mikro dapat disasarkan secara menyeluruh tanpa mengabaikan kumpulan masyarakat tertentu dalam sesebuah negara. Takaful mikro juga mensasarkan kepada kumpulan yang tidak berkemampuan untuk menyertai takaful dan takaful sosial. Oleh itu, takaful mikro sering dikaitkan dengan golongan miskin, berpendapatan rendah dan bekerja di sektor tidak formal yang pada kebiasaannya bekerja sebagai petani, peniaga kecil dan usahawan mikro.

Berdasarkan penerangan, terdapat perbezaan sasaran penawaran takaful mikro di antara takaful, takaful mikro dan takaful sosial yang dapat digambarkan seperti rajah berikut:

Rajah 1: Sasaran Penawaran bagi Takaful, Takaful Sosial dan Takaful Mikro



Sumber: Asiah Kamal, Mohammad Taqiuddin Mohamad dan Ahmad Azam Sulaiman @ Muhamad (2023), Takaful Mikro untuk Warga Emas, Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia (USM).

Saluran Penawaran Produk Takaful Mikro

Takaful mikro boleh ditawarkan melalui pelbagai saluran dan tidak mempunyai saluran tertentu secara khusus. Perkara utama bagi penawaran perlindungan ini adalah dapat menjimatkan kos penawaran dan sampai kepada kumpulan sasaran yang melibatkan kerajaan, industri takaful dan pihak berkepentingan. Saluran penawaran dapat dicadangkan kepada dua (2) iaitu sokongan kerajaan secara langsung dan sokongan kerajaan secara tidak langsung yang dapat digambarkan seperti rajah di bawah:

Rajah 2: Saluran Penawaran Takaful Mikro



Sokongan Kerajaan secara Langsung

Kerajaan dan Swasta

Kerajaan menjadi penyelesai dalam mengatasi perbezaan yang terdapat di antara Syarikat yang menyediakan mikro kredit yang tidak berasaskan keuntungan dan syarikat takaful swasta berasaskan keuntungan. Kedua-dua elemen diperlukan untuk membina kecekapan semua pihak supaya dapat membangunkan pasaran takaful mikro melalui Public-Private Partnership. Selain itu, takaful mikro dapat memainkan peranan yang bermanfaat sebagai strategi pengurusan risiko kepada golongan miskin. Oleh itu, untuk merealisasikan potensi ini memerlukan sokongan dan koordinasi daripada kerajaan dan sektor swasta.

Kerajaan, Swasta dan Badan Bukan Kerajaan (NGO)

Syarikat Takaful yang merupakan badan swasta bekerjasama dengan NGO dan kerajaan dalam penyediaan takaful mikro sebagai strategi mengurangkan kemiskinan secara berkesan. Tambahan pula, isu-isu penyediaan takaful kepada kumpulan berpendapatan rendah tidak mampu ditangani oleh pihak swasta sahaja. Oleh itu, kejayaan utama dalam menangani keperluan penduduk memerlukan kerjasama daripada semua pihak iaitu swasta, NGO dan kerajaan.

Sokongan Kerajaan secara Tidak Langsung

Institusi Kewangan Mikro (MFIs)

Takaful mikro boleh didapati daripada Institusi Kewangan Mikro (MFIs) secara mandatori. Sekiranya pelanggan mengambil pinjaman, mereka perlu membayar yuran tambahan sebagai caruman untuk perlindungan takaful. Hal ini merupakan kelebihan MFIs untuk mengurangkan risiko kerugian pinjaman dan menjadi keperluan untuk memajukan mikro kredit untuk mendapat perlindungan takaful mikro kepada golongan miskin sebagai pakej bersama.

Komuniti

Penawaran takaful mikro berasaskan komuniti dengan kerjasama NGO dapat membantu meningkatkan kefahaman terhadap takaful kepada golongan miskin luar Bandar. Syarikat takaful boleh bekerjasama dengan organisasi berasaskan komuniti seperti masjid, persatuan peniaga, persatuan penduduk, persatuan wanita dan bank komuniti dalam menyediakan kos efektif untuk perkhidmatan takaful mikro.

Badan Bukan Kerajaan (NGO)

Takaful mikro melakukan kerjasama antara NGO, syarikat takaful dan kerajaan. Hubungan baik di antara NGO dengan peserta dapat mengenal pasti risiko yang dihadapi dan membantu mendapat maklumat yang tepat. Selain itu, bayaran kepada pekerja NGO biasanya dibayar dengan gaji yang rendah dan kos pentadbiran juga sangat rendah.

Institusi Kewangan Mikro (MFIs) dan Badan Bukan Kerajaan (NGO)

Penawarkan takaful mikro dengan kerjasama swasta, MFIs dan NGO boleh ditawarkan perkhidmatan takaful mikro kepada pelanggan di bawah institusi mereka. Peranan MFIs dan NGO adalah mendidik dan memasarkan skim takaful mikro untuk golongan miskin. Oleh itu, syarikat takaful boleh bekerjasama dengan organisasi seperti NGO dan MFIs.

Takaful Mikro Memerlukan Dana Tambahan

Penawaran takaful mikro memerlukan dana sokongan daripada kerajaan, zakat, wakaf, tanggungjawab sosial korporat (CSR), lain-lain sumber yang sesuai seperti yang dapat dicadangkan seperti dibawah ini:

Kerajaan

Penawaran takaful mikro memerlukan dana sokongan daripada kerajaan untuk menawarkan takaful mikro untuk menyediakan polisi yang berkaitan. Penawaran takaful mikro boleh ditawarkan melalui penguatkuasaan polisi oleh kerajaan untuk membantu golongan miskin melalui takaful mikro dengan menyediakan dana sokongan daripada subsidi untuk dicarum secara bulanan kepada kumpulan ini. sokongan agensi kerajaan sangat diperlukan untuk meningkatkan permintaan Takaful Mikro. Selain itu, takaful mikro dapat ditawarkan pada harga diskaun dengan menggunakan dana subsidi daripada kerajaan sebagai kaedah sementara untuk mempromosikan pembangunan pasaran. Oleh itu, sokongan yang diperlukan bukan hanya berbentuk dana daripada kerajaan, malah sokongan yang diperlukan adalah berbentuk penguatkuasaan, promosi, peraturan dan undang-undang berkaitan polisi takaful mikro agar dapat meningkatkan penawaran takaful mikro.

Zakat dan Wakaf

Penawaran Takaful mikro menggunakan integrasi yang berkesan bagi dana zakat dan wakaf dalam takaful mikro untuk menyokong kewangan akan memberi kesan positif kepada kehidupan masyarakat yang kurang bernasib baik. Takaful mikro turut menyatakan dana tambahan daripada zakat dan wakaf dapat membantu memenuhi fungsi untuk melakukan pengagihan kekayaan di kalangan umat Islam. Dana wakaf boleh digunakan untuk membayar caruman bagi golongan miskin untuk mendapat perlindungan takaful mikro di Malaysia.

Tanggungjawab Sosial Korporat (CSR)

Takaful mikro boleh ditawarkan sebagai tanggungjawab sosial korporat (CSR) oleh syarikat takaful. penawaran takaful mikro memerlukan sumbangan daripada organisasi yang dianggap sebagai tanggungjawab sosial korporat oleh syarikat takaful, syarikat berkaitan kerajaan (GLC), pihak berkepentingan dapat membayar caruman kepada peserta sebagai kaedah memenuhi tanggungjawab sosial korporat (CSR) bagi penawaran skim takaful mikro.

Lain-lain sumber yang sesuai

Penawaran takaful mikro memerlukan sokongan dana daripada pelbagai sumber, iaitu sumbangan boleh didapati daripada organisasi, individu dan pelanggan takaful sendiri. penawaran takaful mikro boleh didapati sumbangan daripada organisasi. Takaful mikro memerlukan kerjasama yang erat daripada syarikat-syarikat komersial, agensi pembangunan dan organisasi bukan kerajaan yang besar, di samping sokongan dana daripada penderma. Sokongan daripada sumbangan dana perkongsian sumber-sumber yang sesuai diurus oleh syarikat takaful atau institusi takaful mikro sendiri.

Sumbangan daripada badan bukan kerajaan (NGO) dan agensi boleh diperolehi bagi penawaran takaful mikro. institusi kebajikan yang berkaitan untuk membayar sumbangan kepada golongan ini. organisasi penderma boleh terlibat dalam pasaran takaful mikro secara langsung atau tidak langsung. Manakala dana yang diperolehi mempunyai potensi besar untuk membantu takaful mikro mencapai skala operasi yang diperlukan. Hal ini boleh dicapai dengan menyediakan modal dan pengetahuan kepada syarikat takaful mikro dan institusi penyelidikan untuk memajukan pengetahuan perniagaan dan kapasiti penawaran.



Kesimpulan

Takaful mikro ditawarkan kepada golongan miskin dan berpendapatan rendah dengan tujuan memberi perlindungan risiko yang sesuai kepada golongan ini. Takaful mikro khas ditawarkan kepada kumpulan berpendapatan rendah, bekerja di sektor tidak formal dan kumpulan yang tidak disasarkan oleh takaful dan takaful sosial. Disebabkan golongan ini merupakan golongan yang kurang berkemampuan untuk menyertai polisi

proses penjimatan dalam penawaran boleh diambil kira dari saluran penawaran boleh dilakukan dengan mendapat sokongan daripada kerajaan secara langsung dan tidak langsung. Selain itu, penawaran takaful mikro juga memerlukan dana tambahan daripada kerajaan, zakat, wakaf, CSR dan lain-lain sumber yang sesuai bagi tujuan pembayaran sebahagian sumbangan atau bayaran sumbangan secara penuh bagi pihak mereka supaya golongan ini turut mendapat perlindungan risiko seperti kumpulan yang bekerja di sektor formal.

Isu Moral Dalam Masyarakat Malaysia: Seks Pra-Perkahwinan & Pengguguran Kandungan

Wan Salwana Wan Sulaiman
Pensyarah Fakulti Seni Reka (Tekstil)



Isu moral dalam masyarakat Malaysia merupakan tajuk yang amat kompleks, berlapis-lapis dan penuh dengan dilema yang sukar untuk dipisahkan daripada realiti sosial, budaya dan agama yang membentuk identiti negara. Malaysia, sebagai sebuah negara yang kaya dengan kepelbagaian kaum dan agama dengan majoriti penduduknya beragama Islam sejak dahulu lagi telah berpegang teguh kepada nilai-nilai moral tradisional yang menjadi tunjang utama dalam kehidupan masyarakat. Nilai-nilai ini menjadi panduan dalam membentuk jati diri, tatasusila dan hubungan sosial yang harmoni. Namun, dalam era globalisasi yang pantas di mana pengaruh budaya asing, media digital dan arus kemodenan setiap lapisan masyarakat, nilai dan norma moral yang selama ini dijunjung tinggi mula menghadapi cabaran besar. Perubahan ini tidak sekadar mencetus pergeseran nilai tetapi juga menimbulkan keresahan dan kebimbangan yang mendalam dalam kalangan masyarakat dan pihak berkuasa.



Fenomena peningkatan aktiviti seksual pra-pernikahan yang dulunya dianggap tabu kini semakin menampakkan bayang-bayangan di segenap pelosok negara. Meskipun kadar ini masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara maju yang lain, namun ia tetap menunjukkan trend yang mengganggu tatanan nilai moral tradisional. Aktiviti ini bukan sahaja dianggap sebagai satu pelanggaran terhadap norma agama dan budaya, terutamanya dalam kalangan umat Islam yang dominan, malah ia turut membuka pintu kepada pelbagai risiko kesihatan awam. Kehamilan yang tidak dirancang, peningkatan penyakit kelamin dan tekanan sosial yang hebat terhadap remaja serta keluarga mereka merupakan antara kesan yang tidak dapat dipandang enteng. Kegagalan menyediakan pendidikan seks yang menyeluruh dan tepat pada masanya menjadikan golongan muda lebih mudah terjerumus ke dalam situasi berisiko tinggi ini. Ketidaksediaan untuk berbicara secara terbuka mengenai seks dan reproduksi hanya menambah parah keadaan, memperhebatkan stigma dan mengurangkan peluang untuk pencegahan yang efektif.

Selain itu, isu pengguguran kandungan juga menimbulkan dilema moral dan sosial yang sangat berat di Malaysia. Undang-undang pengguguran yang masih dipengaruhi oleh kod penal warisan British menyaksikan bahawa pengguguran secara sukarela tetap dilarang kecuali dalam situasi tertentu seperti menyelamatkan nyawa atau menjaga fizikal dan mental wanita hamil. Namun, cabaran sebenar bukan sahaja terletak pada undang-undang tetapi pada stigma sosial yang melingkari isu ini dan kekurangan maklumat yang tepat dan mudah diakses oleh masyarakat. Situasi ini menyebabkan ramai wanita yang terpaksa menjalani pengguguran secara rahsia dan sering kali dalam keadaan yang membahayakan nyawa dan kesihatan mereka. Kebimbangan ini memperlihatkan bahawa pendekatan yang selama ini digunakan masih belum memadai dan menuntut langkah yang lebih holistik, melibatkan pendidikan yang lebih meluas, sokongan keluarga serta akses yang baik kepada perkhidmatan kesihatan reproduktif yang selamat dan mesra pengguna.

Isu seks pra-nikah misalnya, yang dahulu dianggap sebagai perbuatan yang hanya wujud dalam cerita-cerita dongeng negatif, kini semakin nyata dan menuntut perhatian serius. Dalam masyarakat Malaysia yang kaya dengan pelbagai budaya dan agama, aktiviti ini sering dianggap bertentangan dengan ajaran agama dan nilai moral tradisional, terutama sekali dalam komuniti Islam yang mendominasi.

Kelakuan seksual dalam kalangan remaja dan belia, termasuk hubungan seks sebelum berkahwin, dikategorikan sebagai antara keutamaan utama dalam bidang kesihatan masyarakat. Hal ini demikian kerana kadar penularan virus imunodefisiensi manusia (HIV), jangkitan penyakit kelamin (STD), serta kehamilan tidak diingini menunjukkan tahap yang membimbangkan. Setiap hari, sekitar 500,000 golongan muda terutamanya wanita muda dilaporkan dijangkiti penyakit kelamin (tidak termasuk HIV). Dalam beberapa dekad kebelakangan ini, sejumlah besar remaja dan belia di kebanyakan negara Barat telah terlibat dalam hubungan seksual pranikah. Tinjauan kebangsaan menunjukkan bahawa kadar hubungan seksual sebelum berkahwin adalah lebih rendah di negara-negara Asia berbanding negara maju. Namun begitu, kajian berskala kecil yang dijalankan secara mendalam terhadap golongan belia menunjukkan bahawa aktiviti seksual dalam kalangan mereka semakin meningkat. Tingkah laku seksual dalam kalangan remaja dan belia bukan sahaja dipengaruhi oleh hormon seksual, tetapi juga oleh faktor psikososial seperti media, rakan sebaya, penggunaan dadah, pengambilan alkohol, serta keadaan keluarga.

Menangani isu hubungan seksual pranikah memerlukan pendekatan pelbagai dimensi yang mengambil kira pelbagai faktor seperti pendidikan, komunikasi, norma sosial, akses kepada penjagaan kesihatan, serta pilihan individu. Beberapa strategi boleh dilaksanakan bagi menangani isu ini secara berkesan. Salah satu pendekatan utama ialah pendidikan seks komprehensif. Penyediaan pendidikan seks yang tepat, berasaskan umur dan disampaikan di sekolah serta komuniti dapat membantu golongan muda membuat keputusan yang lebih berinformasi berkaitan kesihatan seksual mereka. Pendidikan ini seharusnya merangkumi topik seperti anatomi tubuh, kaedah perancang keluarga, jangkitan penyakit kelamin, konsep keizinan, serta pembentukan hubungan yang sihat.

Komunikasi terbuka antara ibu bapa atau penjaga dengan anak-anak mengenai isu seks, hubungan, dan nilai moral juga amat penting. Ibu bapa digalakkan mewujudkan persekitaran yang menyokong agar anak-anak berasa selesa untuk bertanya dan mendapatkan panduan. Dari sudut akses kepada kontraseptif dan perkhidmatan

kesihatan, jaminan terhadap akses yang mudah, mampu milik, dan sulit kepada alat kontraseptif serta perkhidmatan kesihatan reproduktif dapat mengurangkan risiko kehamilan tidak dirancang dan jangkitan STI. Selain itu, promosi hubungan sihat juga penting dalam mendidik individu tentang kepentingan saling menghormati, keizinan, dan komunikasi dalam hubungan. Program yang menekankan kemahiran membina hubungan positif dan penyelesaian konflik boleh membantu mengurangkan kejadian hubungan seksual yang berisiko atau paksaan. Dari sudut faktor sosiobudaya, usaha menilai dan mencabar norma serta kepercayaan tradisional berkaitan seks, jantina, dan seksualiti dapat membantu mengurangkan stigma serta meningkatkan penerimaan terhadap kepelbagaian orientasi dan identiti seksual.

Pengguguran kandungan dapat ditakrifkan sebagai satu prosedur perubatan yang dilaksanakan bagi tujuan menamatkan kehamilan melalui penyingkiran embrio atau fetus daripada rahim sebelum ia mencapai tahap keupayaan hidup di luar kandungan. Prosedur ini lazimnya dilaksanakan melalui dua pendekatan utama, iaitu pengguguran perubatan dan pengguguran pembedahan.

Pengguguran perubatan melibatkan penggunaan ubat-ubatan khusus seperti *mifepristone* yang berfungsi secara berurutan untuk menghalang hormon progesteron serta merangsang pengecutan rahim bagi menyingkirkan kandungan kehamilan. Kaedah ini kebiasaannya dijalankan pada peringkat trimester pertama dan telah terbukti mempunyai tahap keberkesanan melebihi 95 peratus apabila dilaksanakan mengikut protokol klinikal yang ditetapkan. Walaupun kaedah ini diiktiraf sebagai selamat apabila dilaksanakan di bawah pengawasan profesional kesihatan bertauniah, isu pengguguran kekal menjadi subjek perdebatan akademik dan sosial yang kompleks kerana melibatkan pertimbangan daripada pelbagai dimensi termasuk etika, agama, undang-undang, serta norma budaya masyarakat.

Kebanyakan masyarakat masih kurang peka dan tidak menyedari undang-undang serta situasi sebenar yang berkaitan dengan isu pengguguran kandungan di Malaysia. Keadaan ini berpunca daripada kekurangan pengetahuan serta kewujudan stigma sosial yang masih kuat terhadap topik tersebut. Secara umumnya, masyarakat masih kurang memahami aspek-aspek penting berkaitan undang-undang pengguguran, termasuk tafsiran peruntukan undang-undang sedia ada serta persoalan sama ada undang-undang membenarkan pengguguran dalam keadaan tertentu. Asal usul undang-undang berkaitan pengguguran di Malaysia dapat dikesan kepada Kanun Keseksaan India tahun 1871 yang diperkenalkan semasa era penjajahan British, yang ketika itu dikategorikan sebagai satu kesalahan jenayah tanpa pengecualian.

Walau bagaimanapun, perkembangan perundangan seterusnya telah membawa kepada dua pindaan penting terhadap Seksyen 312 Kanun Keseksaan Malaysia. Pindaan pertama pada tahun 1971 memperuntukkan bahawa pengguguran dibenarkan sekiranya prosedur tersebut bertujuan

menyelamatkan nyawa wanita hamil. Seterusnya, pindaan kedua pada tahun 1989 telah memperluas tafsiran undang-undang tersebut dengan membenarkan pengguguran dilakukan bagi tujuan melindungi kesihatan fizikal dan mental wanita. Kedua-dua pindaan ini menunjukkan usaha perundangan Malaysia dalam menyeimbangkan antara perlindungan hak wanita dan prinsip moral yang menjadi asas dalam sistem sosial serta undang-undang negara.

Isu pengguguran merupakan satu topik yang amat kompleks dan sensitif, melibatkan pelbagai pandangan serta kepercayaan yang mendalam daripada pelbagai pihak. Secara umumnya, terdapat beberapa perspektif utama yang sering menjadi asas kepada perbahasan berkaitan isu ini. Dari sudut hak reproduktif, para pendukung hak pengguguran menegaskan bahawa wanita mempunyai hak untuk membuat keputusan terhadap tubuh badan mereka sendiri, termasuk hak untuk menamatkan kehamilan. Mereka menekankan kepentingan autonomi reproduktif, akses kepada perkhidmatan pengguguran yang selamat dan sah di sisi undang-undang, serta hak terhadap penjagaan kesihatan reproduktif yang menyeluruh.



Dari aspek akses kepada penjagaan kesihatan, penyokong hak pengguguran menegaskan keperluan untuk memastikan semua individu mempunyai akses yang saksama terhadap perkhidmatan pengguguran yang selamat, khususnya bagi golongan yang berdepan halangan seperti kekangan kewangan, kekurangan penyedia perkhidmatan kesihatan, atau peraturan undang-undang yang ketat. Seterusnya, dari perspektif kesihatan wanita, sekatan terhadap pengguguran

boleh memberi implikasi negatif terhadap kesihatan wanita seperti peningkatan kadar pengguguran tidak selamat, kematian ibu, dan kesan buruk terhadap kesihatan wanita serta anak yang dilahirkan. Selain itu, dari segi pilihan peribadi, ramai penyokong hak pengguguran menekankan kepentingan menghormati keputusan dan situasi individu dalam membuat pilihan reproduktif, memandangkan setiap keadaan adalah unik dan berbeza. Dalam pada itu, pihak

yang menentang pengguguran pula sering berpegang kepada pertimbangan etika dan moral, dengan berpendapat bahawa pengguguran adalah perbuatan yang tidak bermoral dan harus dilarang.

Secara keseluruhannya, isu seks sebelum nikah dan pengguguran merupakan cabaran moral yang semakin membimbangkan dalam masyarakat moden. Fenomena ini mencerminkan perubahan nilai, pengaruh media, serta kelemahan dalam pendidikan moral dan agama. Seksualiti yang disalah tafsir tanpa bimbingan yang betul telah membawa kepada peningkatan kes kehamilan luar nikah dan pengguguran yang tidak selamat. Pada masa yang

sama, sistem sokongan sosial dan kesihatan harus diperkukuh agar golongan muda tidak mengambil jalan singkat yang membahayakan diri. Penerapan nilai murni, etika, dan empati harus dijadikan asas dalam menangani isu ini secara berhemah. Dengan usaha bersama, diharapkan masyarakat dapat melahirkan generasi yang lebih bertanggungjawab, berakhlak, serta menghormati nilai kehidupan dan kemanusiaan.

Peranan Keusahawanan Sosial Dalam Menangani Isu Alam Sekitar di Malaysia

Fauziana Bt Fauzi @ Mat Rawi

Pensyarah Pusat Pengajian Ekonomi dan Kewangan,
Fakulti Pengurusan dan Perniagaan



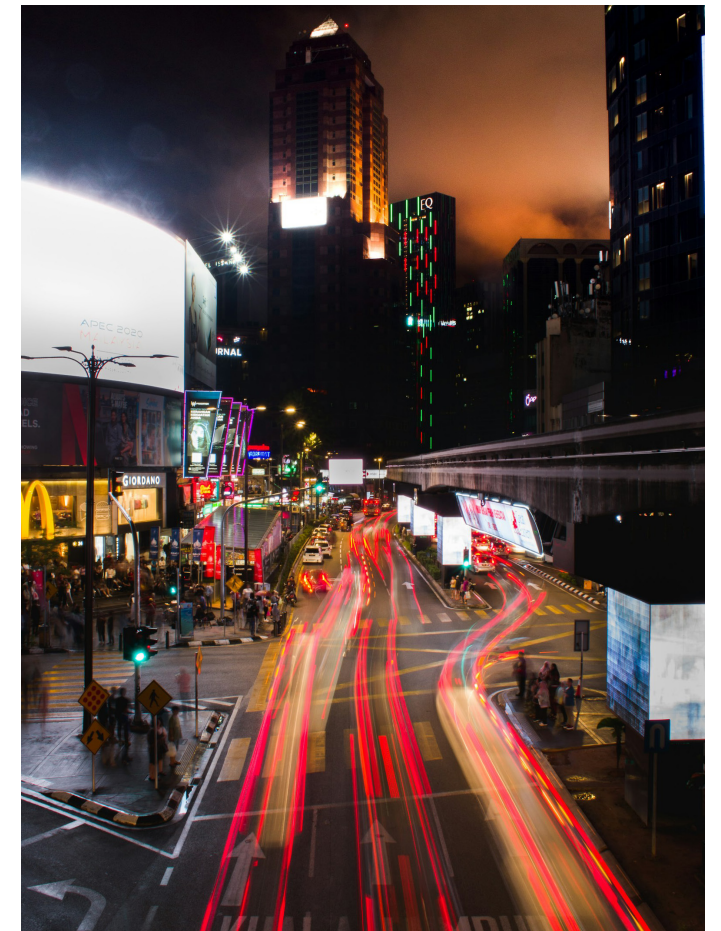
Dunia kini sedang menghadapi masalah pencemaran alam sekitar yang amat ketara. Pencemaran udara, tanah dan air memberi kesan negatif kepada kesihatan manusia serta ekosistem secara keseluruhannya. Perubahan iklim, didorong oleh aktiviti manusia, menyebabkan cuaca serta suhu naik secara mendadak, pencairan ais dan seterusnya meningkatkan paras laut. Penebangan hutan secara tidak terkawal serta kehilangan biodiversiti juga meningkatkan lagi ancaman kepada alam sekitar, membahayakan hidupan liar serta habitat semula jadi.

Perubahan iklim serta kemusnahan alam sekitar merupakan dua isu global yang semakin mendapat perhatian serius. Peningkatan suhu global yang berterusan, aktiviti industri serta urbanisasi

di Malaysia menyumbang kepada isu ini di samping pertumbuhan ekonomi yang pesat dan peningkatan jumlah penduduk. Hal ini menyebabkan Malaysia turut terdedah kepada ancaman banjir serta kenaikan paras air laut.

Menyedari hal ini Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu telah menggariskan 17 Matlamat Pembangunan Mampan atau Sustainable Development Goals (SDG) yang meliputi semua aspek sosial dan ekonomi. Antara matlamat yang amat berkait rapat dengan alam sekitar ialah: SDG 6 (Air Bersih dan Sanitasi), SDG 7 (Tenaga Mampu Milik dan Bersih), SDG 12 (Penggunaan dan Pengeluaran yang Bertanggungjawab), SDG 13 (Tindakan terhadap Perubahan Iklim), SDG 14 (Kehidupan di Bawah Air) dan SDG 15 (Kehidupan di Darat).

Penulis amat tertarik dengan isu fenomena pemanasan global ini yang merujuk kepada peningkatan suhu purata atmosfera, lautan serta daratan juga. Sejak berlakunya Revolusi Perindustrian, manusia telah membakar sejumlah besar arang batu, petroleum serta bahan bakar fosil untuk menghasilkan haba dan elektrik. Aktiviti ini telah membebaskan gas karbon dioksida (CO₂), iaitu gas rumah hijau yang paling banyak dibebaskan oleh manusia ke atmosfera. Pertubuhan Kesihatan Sedunia (2008) menjangkakan bahawa pada tahun 2030 hingga 2050, sebanyak 250,000 kematian akan berlaku kesan daripada perubahan iklim. Di Jepun, gelombang haba yang melanda negara itu telah menyebabkan suhu mencecah paras tertinggi sepanjang masa iaitu 41.2 darjah Celsius di wilayah Hyogo iaitu cuaca paling panas sejak tahun 1898.



Aktiviti perindustrian serta keusahawanan turut menyumbang kepada pelepasan gas rumah hijau ini yang terdiri daripada CO₂, metana, nitrus oksida, gas berflorin, serta wap air. Pengumpulan gas-gas ini secara berlebihan akan memerangkap haba di dalam atmosfera bumi yang seterusnya meningkatkan suhu global. Ini membawa kepada peningkatan paras laut, perubahan corak cuaca, dan kejadian cuaca ekstrem seperti taufan dan gelombang haba. Kualiti udara juga akan terjejas apabila gas-gas ini bertindak balas dengan cahaya matahari dan bahan kimia lain di atmosfera, menghasilkan jerebu dan ozon paras bumi. Ini boleh menyebabkan masalah pernafasan seperti asma dan penyakit paru-paru, terutama di kawasan bandar. Tambahan pula, pengasidan laut juga turut akan berlaku apabila CO₂ larut dalam air laut, menurunkan paras pH dan menjejaskan kehidupan marin seperti terumbu karang dan moluska.



Baru-baru ini penulis telah mengikuti satu wacana ekonomi yang telah dianjurkan oleh pihak Yayasan Pembangunan Ekonomi Islam Malaysia (YAPIEM). Perkongsian ini menampilkan Dr Imran Alvin dari Oxford University. Beliau membicarakan mengenai keusahawanan sosial yang turut berperanan dalam menangani isu alam sekitar ini. Keusahawanan sosial bukanlah sesuatu yang baharu, namun di Malaysia ia belum digunakan secara meluas. Hanya segelintir usahawan sahaja terlibat dalam bidang keusahawanan sosial ini kerana kurangnya pengetahuan dan pendedahan yang jelas tentang konsep keusahawanan sosial.

Keusahawanan sosial adalah perniagaan yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah sosial, dengan keuntungan yang diperoleh digunakan semula untuk membiayai operasi dan inisiatif sosial. Negara-negara membangun seperti Amerika Syarikat telah menggunakan perkhidmatan serta memberikan penghargaan kepada keusahawanan sosial. Kewujudan keusahawanan sosial adalah gabungan daripada objektif keusahawanan yang berasaskan keuntungan tetapi dalam masa yang sama meningkatkan keprihatinan kepada komuniti.

The Biji-Biji Initiative ialah salah satu contoh syarikat yang mengamalkan keusahawanan sosial di Malaysia. Pengoperasian syarikat ini adalah berasaskan kepada aktiviti kitar semula dan guna semula. Syarikat ini mengajak orang ramai untuk lebih mengambil berat tentang kesan corak penggunaan dan mencari cara kreatif untuk mengurangkan pembaziran dan menggunakan semula barangan yang masih boleh digunakan. Melalui kitar dan guna semula, The Biji-Biji Initiative mencipta produk yang unik dan mampan, sambil meningkatkan kesedaran tentang isu alam sekitar dalam kalangan orang ramai.

Kerajaan Malaysia perlu memainkan peranan dalam menyokong pembangunan keusahawanan sosial melalui pelbagai dasar dan program. Dasar Keusahawanan Negara (DKN) 2020 telah menjadi panduan pembangunan keusahawanan sosial di Malaysia. Dasar ini bertujuan untuk mewujudkan ekosistem yang kondusif untuk pembangunan keusahawanan sosial dan menggalakkan lebih ramai individu, badan amal dan sektor swasta terlibat dalam inisiatif sosial. Di samping itu, program seperti MyHarapan juga menyediakan sokongan kewangan dan latihan untuk membantu keusahawanan sosial tumbuh dan berkembang.

Kod Nilai dan Etika Warga Universiti Teknologi MARA (UiTM) merupakan dokumen penting yang menjadi panduan disiplin dan nilai etika bagi seluruh warga UiTM merangkumi pengurusan, staf akademik, pentadbiran dan pelajar. Diterbitkan pada Julai 2020, dokumen ini bukan sahaja menyenaraikan peraturan-peraturan yang perlu dipatuhi oleh warga UiTM, tetapi juga mencerminkan aspirasi UiTM dalam membentuk budaya kerja yang berasaskan profesionalisme, integriti dan nilai-nilai positif. Ulasan ini bertujuan menilai struktur, kandungan, dan keberkesanan dokumen tersebut dalam membentuk warga UiTM yang beretika dan bertanggungjawab.

Kod Nilai Dan Etika UiTM: Panduan Membentuk Warga Universiti Berintegriti

Muhammad Izwan Ikhsan
Pensyarah Fakulti Undang-undang

Struktur dan Kandungan Dokumen

Dokumen ini disusun dengan sistematik bermula dengan pengenalan kepada nilai dan etika, diikuti dengan prinsip-prinsip utama seperti moto, visi, misi, dan falsafah UiTM. Ia kemudian memperincikan skop dan objektif kod, nilai-nilai teras universiti, tanggungjawab warga, serta pelbagai isu etika dan peraturan yang perlu dipatuhi. Secara ringkasnya, dokumen ini dimulakan dengan prinsip-prinsip secara makro sebelum diperincikan secara mikro. Antara topik penting yang dimuatkan dalam dokumen ini termasuk:

- Konflik kepentingan
- Gangguan seksual dan hubungan terlarang
- Penglibatan dalam politik
- Pengisytiharaan harta
- Pematuhan kepada undang-undang dan perjanjian
- Penyebaran fitnah dan pemalsuan dokumen
- Perkhidmatan kaunseling

Kepelbagaian subjek yang disentuh dalam dokumen ini menunjukkan bahawa dokumen ini bersifat komprehensif dan holistik.

Nilai Teras dan Prinsip Etika

Kod ini menekankan tiga nilai utama UiTM: Kecemerlangan (Excellence), Sinergi (Synergy), dan Integriti (Integrity), yang diringkaskan sebagai ESI. Nilai-nilai ini disokong oleh prinsip i-DART: Ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin, dan Tanggungjawab. Gabungan ESI dan i-DART membentuk asas kepada budaya kerja UiTM. Ia menekankan bahawa kejayaan organisasi bukan hanya bergantung kepada sistem dan teknologi, tetapi juga kepada keperibadian dan nilai warganya. Ini selaras dengan falsafah pendidikan yang holistik dan berteraskan pembangunan modal insan.

Tanggungjawab Warga UiTM

Secara amnya, warga UiTM bertanggungjawab untuk menghayati dan berpegang teguh kepada ESI dan i-DART. Dokumen ini memperincikan tanggungjawab warga UiTM dalam pelbagai aspek, termasuk:

- Menjunjung nama baik universiti
- Menjalankan tugas dengan amanah dan cekap
- Menghormati kebebasan berfikir dan bersuara
- Mematuhi peraturan dan dasar universiti

Penekanan terhadap tanggungjawab ini penting dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan beretika. Ia juga menunjukkan bahawa setiap individu memainkan peranan dalam menjaga reputasi dan nama baik institusi.

Isu Etika dan Perundangan

Kod ini turut memperincikan isu etika dan perundangan yang boleh berlaku dalam sebuah organisasi yang besar seperti UiTM termasuk:

Konflik kepentingan: Staf dilarang menggunakan kedudukan mereka untuk kepentingan peribadi atau keluarga. Panduan jelas diberikan termasuk kategori “kod merah” bagi staf yang mempunyai hubungan kekeluargaan dengan pelajar atau calon jawatan. Tindakan boleh diambil di bawah Akta Badan-badan Berkanun (Tatatertib dan Surcaj) 2000 (Akta 605) atau Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009 (Akta 694). Bagi menguruskan konflik kepentingan, staf yang terlibat perlu membuat pengisytiharan kepada ketua jabatan.

Gangguan seksual dan hubungan terlarang: Dokumen ini menegaskan larangan terhadap sebarang bentuk gangguan seksual, sama ada secara lisan, visual, fizikal, atau psikologi. Warga UiTM perlu menjaga batasan dan tatasusila sepanjang masa dengan tidak mengadakan hubungan terlarang sesama staf atau pelajar.

Penglibatan dalam politik: Staf pengurusan tertinggi dan profesional dilarang terlibat secara aktif dalam politik, manakala staf pelaksana perlu mendapatkan kelulusan bertulis. Ini penting bagi mengekalkan neutraliti dan profesionalisme institusi selain mengelakkan pengaruh politik daripada menjejaskan imej institusi.

Pernyataan awam: Menyedari bahawa setiap individu mempunyai kebebasan bersuara, kod ini turut memperingatkan warga supaya memberikan pandangan sama ada secara lisan atau bertulis dengan cara berhemah dan beradab.

Jenayah: Kod ini memperingatkan warga agar tidak terlibat dengan jenayah yang akan mencemar nama baik UiTM seperti terlibat dengan dadah, mencuri, rasuah dan berkaitan dengannya.

Pengisytiharan harta dan liabiliti: Seseorang staf UiTM diwajibkan mengisytiharkan harta dan liabiliti sekali dalam tempoh 5 tahun atau apabila diarahkan / dikehendaki oleh universiti. Ini membantu pihak universiti mengenal pasti sebarang potensi konflik kepentingan serta memastikan bahawa staf tidak menyalahgunakan kedudukan mereka untuk kepentingan peribadi. Ia juga selari dengan usaha Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) dalam memastikan penjawat awam tidak hidup mewah secara tidak munasabah.



Penerimaan hadiah/ keraian: Staf UiTM dilarang daripada memberi atau menerima hadiah / keraian sekiranya berkaitan dengan tugas rasminya di mana amaun atau nilai hadiah itu tidak sepadan dengan maksud nilai hadiah itu diberikan. Hal ini boleh dianggap sebagai cubaan mempengaruhi keputusan, seperti dalam urusan perolehan, penilaian, atau kenaikan pangkat.

Urusan akademik: Pensyarah UiTM wajib melaksanakan tugas akademik berdasarkan Amanah Tugas Pensyarah (ATP), yang menetapkan minimum 39 jam seminggu. Tugas ini diagihkan kepada empat kategori utama: pengajaran; penyeliaan; penyelidikan, penerbitan dan perundingan; dan perkhidmatan dan pentadbiran. Hal ini penting bagi memastikan pensyarah melaksanakan tanggungjawab secara sistematik dan seimbang dalam semua aspek akademik untuk melahirkan graduan berkualiti dan membina reputasi sebagai universiti terkemuka dunia.

Urusan penyelidikan: Penyelidikan beretika penting untuk memastikan hasil kajian yang asli, berkualiti dan boleh dipercayai. Ia mesti dijalankan dengan jujur, berintegriti dan bebas daripada konflik kepentingan. Penyelidik perlu menghormati subjek kajian seperti manusia, haiwan dan alam sekitar. Dana penyelidikan hendaklah digunakan secara berhemah dan telus. Semua pihak yang terlibat dalam penyelidikan perlu diberi pengiktirafan sewajarnya.



Pengaruh luar: Staf UiTM dilarang membawa atau cuba membawa pengaruh luar untuk menyokong sebarang tuntutan terhadap universiti. Larangan ini merangkumi tuntutan peribadi atau bagi pihak staf lain. Contoh tuntutan termasuk urusan kenaikan pangkat, pertukaran tempat kerja, dan permohonan biasiswa. Pengaruh luar boleh datang daripada individu berpengaruh atau pihak berkepentingan. Tindakan ini dianggap tidak beretika dan boleh menjejaskan integriti keputusan universiti.

Keberhutangan yang serius: Staf UiTM dikehendaki memastikan diri mereka tidak berada dalam keterhutangan kewangan yang serius sehingga boleh menjejaskan nama baik universiti. Tujuan utama larangan ini adalah untuk menjaga reputasi institusi, mengelakkan risiko salah laku seperti rasuah, serta memupuk tanggungjawab kewangan dalam kalangan warga universiti. Pengurusan kewangan peribadi yang berhemah mencerminkan integriti dan profesionalisme staf dalam melaksanakan amanah.

Meninggalkan pejabat dalam waktu bekerja dan pemalsuan dokumen: Staf UiTM diwajibkan mematuhi peraturan keberadaan di pejabat dan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa kebenaran yang sah. Mereka juga dilarang mengemukakan dokumen atau tuntutan palsu seperti sijil sakit, resit, atau menggunakan kepala surat jabatan untuk tujuan peribadi, kerana perbuatan ini merupakan kesalahan jenayah. Tujuan utama larangan ini adalah untuk memastikan disiplin kerja, menjaga integriti perkhidmatan, dan melindungi reputasi UiTM sebagai institusi yang beretika dan bertanggungjawab.

Fitnah/tohmahan: Fitnah merujuk kepada perbuatan yang boleh menjatuhkan maruah, merosakkan reputasi, dan mencemarkan kredibiliti seseorang, seperti yang ditakrifkan dalam Akta Fitnah 1957. UiTM tidak akan menerima sebarang bentuk penyebaran fitnah atau tuduhan tidak berasas yang boleh menjejaskan imej pelajar, staf, atau institusi. Tujuan polisi ini adalah untuk melindungi keharmonian komuniti kampus, menjaga nama baik universiti, dan memastikan penggunaan media sosial serta komunikasi awam dilakukan secara beretika dan bertanggungjawab.

Pematuhan terhadap undang-undang dan peraturan: Staf diwajibkan mematuhi semua peraturan, termasuk Akta UiTM 1976, Akta 605, dan undang-undang negara, termasuklah pekeliling dalaman UiTM. sebarang pelanggaran boleh dikenakan tindakan tatatertib.

Pendekatan Pendidikan dan Pencegahan

Salah satu kekuatan utama dokumen ini ialah pendekatannya yang bukan hanya menghukum, tetapi juga mendidik. Contohnya:

- *Perkhidmatan Kaunseling disediakan untuk membantu staf menghadapi tekanan kerja atau isu peribadi.*
- *Pengisytiharan Harta dan Liabiliti diwajibkan setiap lima tahun untuk meningkatkan ketelusan.*
- *Pekeliling dan Garis Panduan disertakan sebagai rujukan tambahan.*

Pendekatan ini menunjukkan bahawa UiTM tidak hanya menekankan pematuhan, tetapi juga pembangunan sahsiah dan kesejahteraan warga.

Cadangan Penambahbaikan Kod Etika

Walaupun Kod Nilai dan Etika UiTM merupakan dokumen yang baik bagi memberikan kefahaman kepada warga UiTM dengan jelas akan prinsip-prinsip dan isu-isu etika, penulis mencadangkan beberapa penambahbaikan yang boleh dipertimbangkan, seperti:

Penambahan bahagian khusus untuk pelajar: Walaupun pelajar termasuk dalam takrif “warga UiTM”, kandungan lebih tertumpu kepada staf. Justeru, pengwujudan seksyen khusus yang menjelaskan tanggungjawab etika pelajar dalam konteks akademik, disiplin, dan interaksi sosial boleh dipertimbangkan.

Penambahan senario atau ilustrasi kes: Penjelasan dalam kod ini bersifat umum. Justeru, seperti mana Akta atau dokumen perundangan, penambahan contoh situasi sebenar atau simulasi kes etika boleh membantu pemahaman dan aplikasi nilai dalam konteks harian.

Penekanan kepada etika digital dan media sosial: Dasar media sosial disentuh secara ringkas di dalam kod etika ini. Oleh itu, Dasar media dicadangkan agar ditambah garis panduan khusus berkaitan etika penggunaan media sosial, keselamatan siber, dan penyebaran maklumat palsu secara maya.

Latihan dan penilaian etika: Melalui Unit Integriti dan Bahagian Pembangunan Sumber Manusia (BPSM), UiTM menyediakan latihan berkala seperti: taklimat integriti dan etika kerja; bengkel pengurusan konflik kepentingan; dan latihan pematuhan tatacara kewangan dan pentadbiran. Walaupun begitu, kod etika ini tidak mengandungi peruntukan berkaitan mekanisme pemantauan penghayatan kod etika. Justeru, adalah dicadangkan klausa berkaitan latihan dan penilaian etika diperuntukkan secara jelas di dalam kod ini.



Kesimpulan

Kod Nilai dan Etika Warga UiTM merupakan dokumen penting yang mencerminkan komitmen universiti terhadap integriti, profesionalisme, dan kecemerlangan. Ia bukan sahaja menjadi panduan tingkah laku, tetapi juga alat pendidikan dan pembangunan sahsiah. Dengan penghayatan dan pelaksanaan yang konsisten, kod ini mampu membentuk budaya kerja yang positif dan menyumbang kepada kecemerlangan UiTM sebagai institusi pengajian tinggi terkemuka.

Membentuk Minda Cemerlang Di Usia Muda Melalui Pertandingan Olimpiad Matematik

Dr Suzila Mohd Kasim
Pensyarah Pusat Asasi

Penyertaan dalam pertandingan olimpiad matematik sejak di bangku sekolah rendah memberikan pelajar peluang luar biasa untuk mengembangkan potensi diri. Pertandingan olimpiad matematik merupakan sebuah program yang bersifat sangat kompetitif dan menilai keupayaan peserta melalui ujian penyelesaian masalah matematik tahap tinggi.

Sejarah penyertaan peserta dari Malaysia ke pertandingan olimpiad matematik iaitu Olimpiad Matematik Antarabangsa (IMO) bermula pada tahun 1995 di Toronto, Kanada. Sebelum itu, pertandingan IMO mula dipertandingkan pada tahun 1959. Walaubagaimanapun, ia hanya melibatkan penyertaan di

peringkat sekolah menengah. Namun, kesedaran terhadap kepentingan melatih bakat muda lebih awal mendorong kepada pengenalan beberapa pertandingan matematik di peringkat sekolah rendah menjelang akhir 1990-an.

Melalui pertandingan ini, pelajar bukan sahaja belajar menyelesaikan soalan sukar, malah melatih kesabaran serta membentuk disiplin dalam pembelajaran. Dengan pendedahan awal terhadap cabaran matematik bertaraf tinggi, pelajar akan menjadi lebih yakin menghadapi cabaran di masa hadapan. Olimpiad matematik juga menjadi wadah yang menyeronokkan bagi melahirkan pelajar yang berpandangan jauh dan mencintai ilmu.

Mengasah pemikiran secara logik

Penyertaan di pertandingan seumpama ini dari usia muda membantu pelajar mengasah daya berfikir secara logik. Kebiasaannya, soalan yang diberi adalah tidak menyerupai seperti dalam buku teks, malah memerlukan pelajar untuk berfikir di luar kotak. Contohnya, soalan adalah berkaitan pencarian corak nombor tersembunyi atau membina strategi bagi menyusun objek secara bermatematik. Melalui latihan ini, pelajar akan belajar melalui pelbagai cara bagi menyelesaikan masalah yang sama. Ini menjadikan mereka lebih fleksibel dalam berfikir dan tidak mudah putus asa apabila menghadapi cabaran akademik. Kemahiran ini juga boleh diadaptasi dalam kehidupan seharian seperti merancang masa atau menyelesaikan isu harian dengan logik yang teratur.

Membina keyakinan diri

Apabila usaha pelajar memahami soalan yang sukar membuahkan hasil, mereka pasti akan berasa kagum dan bangga dengan keupayaan dan kemampuan diri sendiri. Melalui pertandingan olimpiad ini, lazimnya bukan kesemua soalan mampu dijawab dengan mudah. Oleh itu, pelajar akan belajar untuk menerima kegagalan sebagai sebahagian daripada proses pembelajaran. Pengalaman ini menjadikan mereka lebih tabah dan tidak cepat berputus asa. Sikap positif ini amat penting untuk menghadapi cabaran hidup dan akademik yang mendatang.

Mengukuhkan asas matematik

Penyertaan awal dalam pertandingan olimpiad matematik dapat membantu pelajar memahami konsep asas matematik dengan lebih mendalam. Mereka bukan sekadar menghafal formula, tetapi melalui proses belajar bagaimana dan mengapa sesuatu formula digunakan. Sebagai contoh, apabila mempelajari teori nombor, pelajar akan memahami konsep faktor perdana atau corak ganjil dan genap secara lebih jelas melalui aktiviti penyelesaian masalah. Ini menjadikan pelajar lebih bersedia untuk mempelajari topik matematik tahap tinggi di sekolah menengah atau institusi pengajian tinggi. Pemahaman yang kukuh juga membantu mereka meneroka bidang lain seperti sains komputer, kejuruteraan, dan ekonomi, yang kesemuanya bergantung kepada kemahiran matematik yang kukuh.

Berfikir secara kritis dan kreatif

Selain itu, pelajar perlu menganalisis setiap soalan dengan teliti sebelum membuat keputusan. Mereka belajar menilai maklumat yang diberi, menghubungkan corak, dan merancang langkah penyelesaian yang strategik. Contohnya, dalam soalan kombinatorik, mereka perlu mempertimbangkan terdapat pelbagai kemungkinan diperoleh untuk mencari bilangan cara sesuatu kejadian yang boleh berlaku. Kemahiran ini mengajar pelajar untuk membuat keputusan

yang bijak berdasarkan bukti dan logik. Ia bukan sahaja berguna dalam akademik, tetapi juga dalam kehidupan seharian seperti mengurus kewangan, merancang masa, dan membuat pilihan rasional dalam situasi sukar. Secara keseluruhannya, penyertaan awal dalam pertandingan olimpiad matematik memberi kesan positif terhadap perkembangan akademik dan peribadi pelajar. Ia bukan sekadar pertandingan, tetapi satu perjalanan pembelajaran yang melatih minda dan membina semangat juang yang tinggi. Melalui pengalaman ini, pelajar akan terdidik untuk menghargai usaha, memahami nilai kegigihan, dan menanam minat terhadap ilmu matematik.

Selain itu, pengalaman menyertai pertandingan ini akan mengubah persepsi pelajar terhadap subjek matematik daripada sesuatu yang sukar kepada menyeronokkan. Dengan asas matematik yang kuat dan berfikiran positif, pelajar bukan sahaja berpotensi cemerlang dalam bidang akademik, tetapi juga mampu menjadi pemikir hebat yang menyumbang kepada kemajuan masyarakat dan negara. Dari penganjuran tempatan hingga penyertaan antarabangsa dalam pertandingan olimpiad matematik, Malaysia kini berada di barisan hadapan dalam memupuk generasi muda yang celik matematik dan berdaya saing.

Usia UiTM kini sudah boleh dianggap sebagai berpengalaman jauh melahirkan ramai graduan bumiputera profesional untuk keperluan industri. Sebagai universiti terbesar di Malaysia, sudah pasti tanggungjawab ini perlu dipikul dan dilaksanakan dengan baik. Kita akan mengorak langkah lebih jauh pada tahun mendatang dan tanggungjawab yang perlu dilaksana menjadi semakin mencabar dari tahun ke tahun.

Sebagai graduan UiTM, saya merasakan satu perkara yang perlu kita tambah baik dalam mendepani dunia masa hadapan iaitu melahirkan lebih ramai pengurus. Kejayaan kita ialah menggilap bakat yang lahir dari suasana sukar menjadi satu bintang dalam dunia pekerjaan. Ini telah terbukti dengan senarai alumni UiTM yang kini berada dalam pelbagai lapangan kerja. Namun begitu, sekiranya kita tambah nilai dengan kebolehan pengurusan, saya percaya UiTM akan bergerak lebih jauh.

Menjadi pengurus bukan sekadar dilantik mengetuai satu-satu organisasi. Pekerja sokongan juga boleh menjadi pengurus walaupun tiada nama pengurus, ketua, atau pengarah di hadapan nama mereka. Dalam erti kata lain, kita melahirkan graduan yang mempunyai kelebihan ilmu pengurusan yang tinggi. Bukan sekadar pengurusan orang bawahan tetapi juga, pengurusan diri sendiri. Oleh itu, semua warga UiTM diseru untuk menjadi pengurus walaupun tiada pangkat. Sekiranya perkara ini berjaya dilaksanakan, sesiapa sahaja yang berada dalam

sistem UiTM akan sentiasa bersedia memegang jawatan. Ini disebabkan oleh kesediaan kumpulan pekerja yang tidak berpangkat untuk membantu mengurus kerja mereka sendiri dengan lebih baik.

Setiap masa, kita akan mendengar kebolehan graduan UiTM sebagai pekerja yang menyokong satu-satu organisasi. Mereka membantu dalam memberi buah fikiran yang bernas kepada kejayaan organisasi. Namun begitu, permata yang baik ini akan kurang bersinar sekiranya hanya menjadi pembantu. Mereka perlulah bersedia menjadi pemimpin. Dan sekiranya graduan UiTM dibentuk menjadi pemimpin, kita percaya kekuatannya lebih hebat berbanding mereka yang lain. Ini disebabkan oleh kesediaan graduan UiTM untuk mengharung pelbagai cabaran.

Sudah ada sebahagian graduan UiTM memimpin organisasi utama negara dan dengan profesionalisme yang ditekankan semasa dalam belajar, UiTM sebenarnya bersedia untuk melahirkan lebih ramai graduan dengan kualiti pemimpin bumiputera yang memiliki pemikiran antarabangsa. Dalam menambah jumlah pemimpin dari kalangan graduan UiTM dalam pelbagai sektor pekerjaan, pelbagai usaha adalah amat diperlukan.

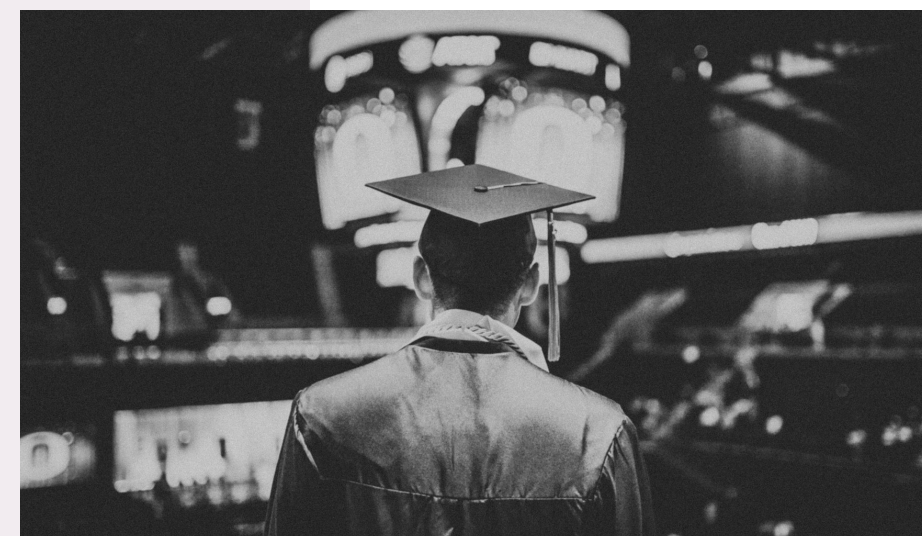
Salah satu daripada perkara yang diperlukan dalam membentuk graduan pemimpin UiTM ini ialah membentuk pemikiran bahawa kita bersedia untuk memimpin. Pelbagai kursus boleh disediakan dan ini akan membentuk graduan UiTM sebagai pemimpin yang bukan lagi pengikut tetapi sebaliknya menjadi pembina dasar negara.

Melahirkan Pengurus Bumiputera Profesional di UiTM

Walid Ali
Pensyarah Teater, Fakulti Filem,
Teater dan Animasi

Untuk membentuk graduan pemimpin bumiputera ini maka, mereka perlulah dididik untuk menjadi graduan yang mempunyai profesionalisme yang tinggi dan etika kerja yang efisien. Ini harus bermula dari dalam bilik-bilik kuliah. Perkara yang biasa dianggap remeh oleh mahasiswa seperti datang lewat ke kelas atau tidak menghantar tugas dalam masa yang ditetapkan perlulah diberi perhatian mendalam oleh pensyarah UiTM. Untuk membentuk pemimpin hebat, kita perlu membentuk mahasiswa hebat. Pelajar perlulah dididik bahawa datang lewat dan mengabaikan tugas ialah satu sikap yang tidak baik dan akan merosakkan organisasi. Penekanan ini boleh dilaksanakan melalui pelbagai kaedah oleh para pensyarah bagi menyelesaikan dua isu utama ini akan dapat membantu melahirkan lebih ramai pemimpin bumiputera. Ini kerana, pemimpin perlulah seorang yang hebat dan kehebatan seseorang bermula dengan keupayaan mereka menghargai masa dan menyelesaikan tugas dalam masa yang ditetapkan.

Ini seterusnya melahirkan graduan yang suka untuk menyumbang bakti semula kepada masyarakat dan juga kepada universiti. Dalam membentuk kesedaran sebagai pemimpin ini, para graduan akan dapat menjadi di kalangan mereka yang berjaya dalam menjana pendapatan kepada negara malah akan dapat membantu dalam pembinaan ekonomi. Kesedaran inilah yang amat kita perlukan. Justeru, pemimpin kelas pertama semuanya bermula dari dalam bilik-bilik kuliah. Dengan adanya penekanan etika dan profesionalisme ini maka, perjalanan untuk UiTM menjadi universiti yang lebih hebat pada masa mendatang akan menjadi lebih mudah.



Dwi-Tanggungjawab Wanita Bekerjaya: Menelusuri Konflik dan Keseimbangan Kerja-Keluarga

Ts Najwa Rawaida Binti Ahmad @ Ahmad Fauzi
Fakulti Kejuruteraan Elektrik (FKE)

Perkembangan sosioekonomi global pada abad ke-21 telah melakar semula landskap peranan wanita masa kini dengan anjakan paradigma yang signifikan dalam keluarga dan masyarakat. Dekad-dekad yang lalu menyaksikan peranan wanita yang terhad dalam lingkungan domestik sahaja; wanita sebagai ibu dan isteri bagi memastikan keharmonian rumahtangga dan mendidik anak-anak. landskap peranan wanita kini berubah, bukan sekadar menjadi ibu dan isteri di rumah tetapi juga berperanan sebagai pemain utama yang aktif dalam sektor pekerjaan, ekonomi dan kepimpinan negara. Peningkatan taraf pendidikan dan peluang kerjaya yang besar telah melonjakkan peranan wanita sehingga menjadi penyumbang kritikal kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) dan pembangunan modal insan.



Namun begitu, disebalik pencapaian yang membanggakan ini, timbul pula dilema abadi yang sering membelenggu wanita moden yang bekerjaya. Dilema untuk mengutamakan keluarga atau kerjaya, atau sekurang-kurangnya mempunyai cara untuk mengimbangi antara kedua-duanya bukan sahaja menjadi topik perdebatan di meja perbincangan tetapi menjadi beban dalam hati setiap wanita bekerjaya. Oleh yang demikian, penulisan ini akan menyentuh evolusi peranan wanita masa kini, menelusuri punca-punca utama yang mendorong wanita untuk bekerjaya, menyenaraikan cabaran dalam menggalas dwi-tanggungjawab dalam dunia moden hari ini serta menganalisis strategi mapan yang boleh diadaptasikan bagi mencapai keseimbangan hidup yang sihat dan produktif.

Peranan wanita pada masa kini telah mengalami evolusi yang pesat dan signifikan, jauh berbeza jika dibandingkan dengan peranan wanita berdekad-dekad dahulu. Pada masa lalu, wanita berperanan sebagai isteri yang menjaga hal ehwal rumahtangga dan juga sebagai ibu yang berperanan mendidik dan membentuk anak-anak dari segi sahsiah, akidah, emosi dan intelek. Peranan wanita sebagai teras utama dalam keluarga merupakan sumbangan yang signifikan dan tidak boleh dipandang sebelah mata. Hari ini, wanita tetap dan masih menjalankan peranan sebagai ibu dan pendidik utama anak-anak di rumah. Wanita berperanan sebagai susuk yang paling berpengaruh dalam membentuk kemenjadian anak-anak dalam pelbagai aspek. Kejayaan sesebuah keluarga pula dilihat dan dinilai daripada kemenjadian anak-anak dan sering dikaitkan dengan peranan wanita sebagai ibu.

Ini membuktikan bahawa wanita yang bergelar ibu sangat berjasa dan penting dalam sesebuah keluarga. Wanita turut digelar sebagai 'Chief Operating Officer' (COO) dalam keluarga kerana berperanan menguruskan hal ehwal domestik, kewangan dan jadual ahli keluarga bagi memastikan kelancaran hidup ahli keluarga setiap hari. Peranan wanita sebagai teras utama tidak terhenti di situ kerana wanita juga

menjadi pembantu suami atau sebagai tulang belakang keluarga. Dalam konteks moden hari ini wanita bekerjaya juga berperanan sebagai penyumbang kepada kewangan keluarga untuk meringankan beban pasangan dan meningkatkan kualiti hidup kepada yang lebih baik.

Selain itu, wanita turut mempunyai peranan dalam kerjaya dan bertindak sebagai penyumbang signifikan kepada ekonomi negara sekaligus mempunyai peranan dwi-fungsi. Penyertaan wanita dalam pasaran tenaga kerja telah meningkat secara mendadak seiring dengan kelayakan akademik dan peluang kerjaya yang luas telah membuktikan keupayaan mereka dalam pelbagai sektor antaranya tenaga kerja profesional dan kepimpinan seperti doktor, jurutera, usahawan sehingga pemimpin korporat dan ahli politik yang dahulunya didominasi oleh golongan lelaki. Sumbangan wanita sebagai usahawan terutamanya melalui Perusahaan Mikro, Kecil dan Sederhana (PMKS) adalah kritikal kepada pembangunan ekonomi negara di mana kerajaan sentiasa mengiktiraf potensi wanita yang menyumbang berbilion ringgit kepada KDNK negara. Malah ramai usahawan dikalangan wanita memilih bidang digital dan perkhidmatan untuk mencapai fleksibiliti masa sambil menyumbang kepada pendapatan keluarga.

Dalam konteks yang lebih luas, kita melihat peranan wanita telah mencapai tahap yang tinggi di mana wanita menjadi ejen perubahan sosial dan pembangunan seperti menjadi aktivis dan berkecimpung dalam dunia politik. Wanita kini lebih aktif dalam politik, organisasi bukan Kerajaan (NGO) dan kesatuan pekerja bagi memperjuangkan hak-hak wanita, kesaksamaan gender dan isu-isu sosial. Peranan wanita dilihat sangat penting malah melalui pemerksaan bidang kepakaran dalam negara dengan memberikan perspektif dan sumbangan unik terutamanya dalam bidang saintifik, sastera dan teknologi.

Pilihan untuk bekerja bagi wanita moden adalah didorong oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling berkait. Antara faktor yang menyebabkan wanita memilih untuk bekerja adalah disebabkan isu kewangan dan ekonomi keluarga. Kos sara hidup yang tinggi menjadikan wanita sebagai tulang belakang kedua dalam sesebuah keluarga bagi memastikan kestabilan kewangan dan membolehkan keluarga menikmati kualiti hidup yang lebih baik. Selain itu, pendapatan peribadi berfungsi sebagai 'safety net' atau dana kecemasan sekiranya berlaku musibah atau perkara yang tidak diingini kepada pasangan. Ia juga dapat menjamin kebebasan kewangan bagi wanita dimana ianya membolehkan wanita berdikari dan membuat keputusan perbelanjaan tanpa bergantung sepenuhnya kepada pasangan.

Pilihan untuk bekerja juga didorong oleh kepuasan diri atau pencapaian peribadi bila mana ramai wanita berpendidikan tinggi akan menggunakan kelayakan mereka untuk mencapai potensi penuh, mengejar minat dan memperoleh pengiktirafan profesional. Dengan memilih untuk bekerja wanita dapat membangunkan kehidupan, meningkatkan kemahiran dan mencapai kepuasan psikologi yang melangkaui peranan domestik. Melalui kerjaya juga wanita dapat menyumbang secara langsung kepada Pembangunan Masyarakat melalui inovasi dalam bidang professional atau penglibatan dalam aktiviti komuniti. Maka, jelaslah wanita yang bekerja bukanlah bertujuan untuk mengabaikan keluarga sebaliknya memenuhi keperluan ekonomi dan aspirasi peribadi yang telah berubah mengikut tuntutan zaman.



Walaupun peranan wanita ini menghadirkan pengiktirafan dan kejayaan, ianya juga membawa bersama cabaran yang besar terutamanya dalam isu konflik kerjaya-keluarga. Beban berganda dipikul oleh wanita dwi-fungsi; bertanggungjawab di tempat kerja di samping melaksanakan tugas-tugas domestik di rumah menyebabkan keletihan mental, fizikal dan emosi yang melampau. Cabaran lain bagi wanita bekerja adalah mencari keseimbangan masa di antara tuntutan kerja, menjaga anak kecil dan memberi perhatian terhadap setiap ahli keluarga kerana ianya boleh menimbulkan konflik dalaman. Ketiadaan sokongan yang mencukupi dari segi penjagaan anak serta kurangnya pembahagian tugas domestik yang adil bersama pasangan atau ahli keluarga lain menjadikan cabaran semakin besar. Sementelah pula, masih wujudnya pandangan prejudis di tempat kerja seperti tugas profesional oleh wanita adalah di tempat kedua atau kurang baik berbanding lelaki boleh menghalang kemajuan kerjaya seterusnya menambah tekanan di tempat kerja kepada golongan wanita bekerja.

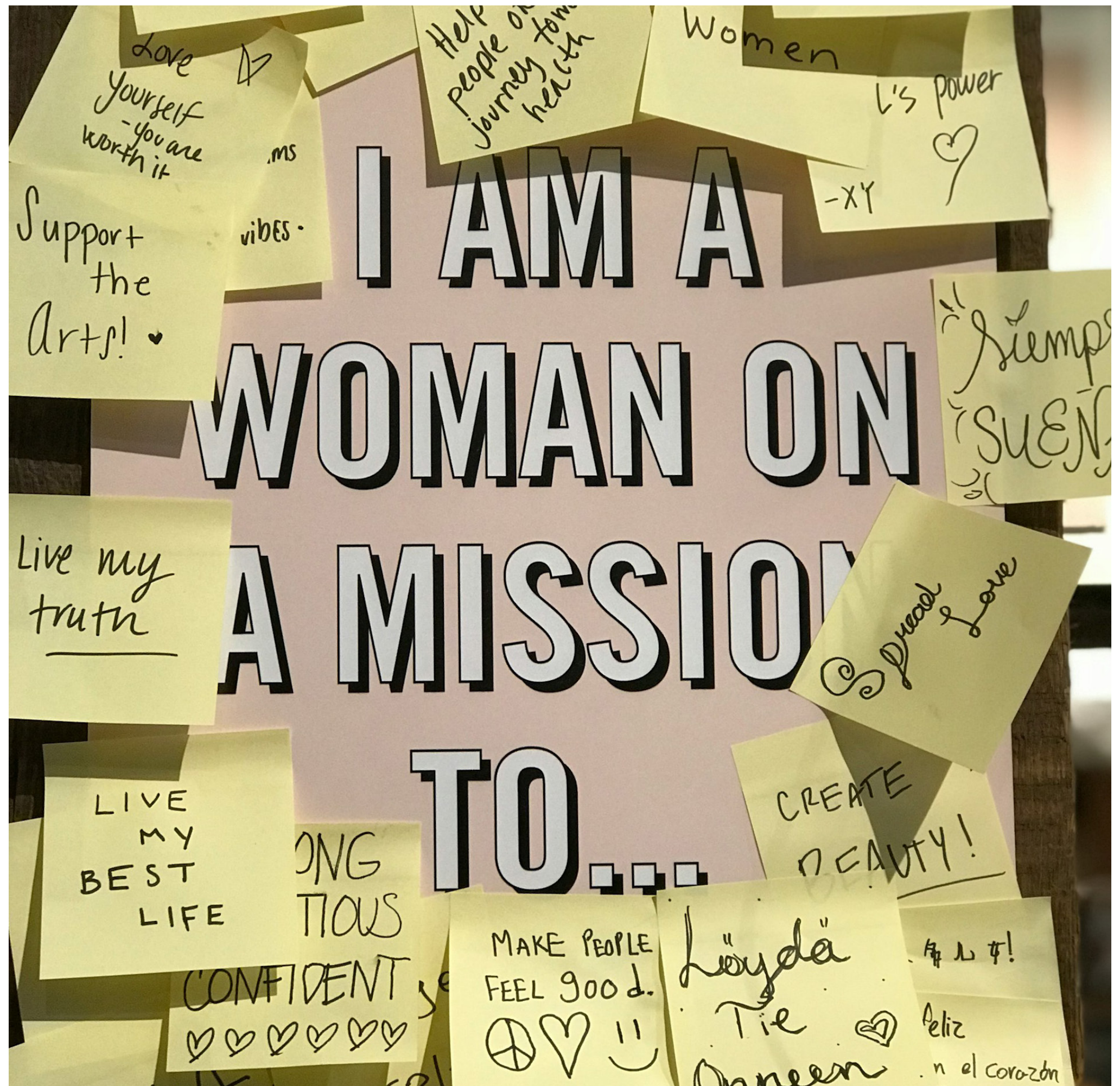
'Work-life balance' atau pengurusan keseimbangan kerjaya dan keluarga merupakan impian bagi setiap wanita yang bekerja dan ianya menjadi cabaran yang besar untuk mencapai impian tersebut kerana memerlukan strategi yang mampan dan dilaksanakan secara holistik merangkumi pengurusan diri, keluarga dan sokongan dari tempat kerja dan juga masyarakat. Strategi pengurusan diri dan masa memfokuskan kepada keupayaan individu untuk menguruskan sumber diri mereka sendiri dari segi masa, tenaga dan emosi. Mengenal pasti tugas utama melalui penggunaan Matriks Eisenhower bagi membezakan tugas yang penting dan mendesak untuk selesaikan segera berbanding daripada tugas yang penting tetapi tidak mendesak adalah salah satu strategi pengurusan masa berkesan.

Strategi lain adalah dengan menetapkan masa permulaan dan penamat kerja yang jelas. Seperti contoh mengelak dari membalas e-mel kerja selepas waktu pejabat kecuali dalam keadaan kecemasan. Selain itu, jadualkan masa secara khusus walaupun untuk 15 minit sehari untuk melakukan perkara yang disukai, seperti bersenam, membaca, atau bermeditasi. Ini adalah penting untuk mengelakkan keletihan melampau ('burnt out'). Wanita bekerja juga perlu belajar berkata 'Tidak' untuk menolak permintaan atau komitmen tambahan yang tidak selari dengan keutamaan kerjaya atau keluarga, bagi mengelakkan diri daripada terbeban ('overcommitted').

Pembahagian tugas secara adil untuk kerja-kerja domestik di rumah memerlukan kerjasama pasangan suami isteri dan toleransi yang tinggi serta perlu saling mengingatkan bahawa tugas-tugas di rumah adalah tanggungjawab bersama bukan diletakkan ke atas satu bahu sahaja. Perkhidmatan penjagaan anak yang boleh dipercayai seperti taska, pengasuh atau pembantu rumah pula dapat mengurangkan beban di fikiran dan boleh dianggap sebagai pelaburan dalam kesejahteraan diri dan kerjaya. Selain itu, masa berkualiti yang diperuntukkan dengan anak-anak dan pasangan tanpa kehadiran gajet dapat menjamin kualiti interaksi walaupun dalam kuantiti masa yang terhad. Ini sekali gus dapat dijadikan medan untuk meluahkan tentang masalah, cabaran dan emosi masing-masing. Strategi mendapatkan sokongan di tempat kerja sangat penting maka wanita boleh mencari atau menyokong polisi di tempat kerja yang mesra keluarga. Strategi yang mapan adalah yang mampu bertahan lama dan memberikan fleksibiliti apabila berlaku perubahan dalam hidup seperti anak sakit, atau projek kerja penting. Ia memerlukan kompromi yang berterusan, terutamanya dengan pasangan hidup.

Kesimpulannya, perbincangan mengenai tanggungjawab wanita moden telah jelas menunjukkan bahawa dilema keluarga atau kerjaya adalah konflik yang tidak lagi memerlukan pilihan mutlak. Sebaliknya, era kontemporari menuntut wanita untuk membina keluarga dan kerjaya serentak, memikul peranan dwi-fungsi sebagai tonggak keharmonian rumahtangga dan jentera penggerak ekonomi negara. Pilihan untuk bekerja didorong oleh keperluan kewangan, aspirasi peribadi, dan keinginan untuk mencapai potensi diri sepenuhnya, melangkaui sempadan domestik. Peranan wanita masa kini adalah dinamik dan bersifat pelbagai, meletakkan mereka sebagai tonggak utama kepada keharmonian keluarga dan pembangunan negara, namun ia menuntut sistem sokongan yang lebih holistik dari masyarakat dan kerajaan.

Walaupun wanita telah membuktikan keupayaan cemerlang di kedua-dua medan, cabaran dwi-tanggungjawab, tekanan masa, dan isu konflik kerja-keluarga terutamanya akibat kurangnya sokongan rakan kongsi dan fleksibiliti majikan tetap menjadi tembok halangan utama. Justeru, penyelesaian kepada dilema ini tidak terletak pada bahu wanita sahaja, tetapi memerlukan transformasi kolektif masyarakat. Apabila masyarakat menghargai dan menyokong kedua-dua peranan wanita dan bukan menganggapnya sebagai beban tetapi sebagai kekuatan dwi-dimensi barulah wanita dapat menjadi srikandi yang berjaya dalam kedua-dua arena, sekali gus memastikan pembangunan keluarga dan kemakmuran negara berjalan seiring.



Ombudsman dan Universiti: Memahami peranan yang dimainkan oleh Ombudsman di dalam membantu dan menyelesaikan isu yang mungkin dihadapi pensyarah

Dr Adlan Abdul Razak
Pensyarah Fakulti Undang-undang,
merangkap Naib Presiden MITASA

Dalam dunia pendidikan tinggi, terutamanya di universiti, pelbagai isu sering timbul antara pensyarah, pelajar, dan pihak pentadbiran. Dalam realiti yang kompleks ini, konflik, salah faham, dan isu integriti sering berlaku. Beban kerja yang tinggi, persaingan dalam penerbitan, isu kenaikan pangkat, serta cabaran hubungan interpersonal menjadikan pensyarah berdepan dengan pelbagai bentuk tekanan.

Justeru, satu bentuk penyelesaian dalaman yang mudah, adil dan tidak memakan masa yang lama dan wang ringgit yang banyak perlu diadakan untuk memberi ruang agar konflik dapat ditangani dengan cara yang lebih baik dan mudah untuk ke semua pihak. Pihak yang bertelagah harus diberi peluang untuk menyelesaikan konflik mereka secara dalaman dengan suasana yang lebih harmoni. Dalam konteks ini, Ombudsman diperkenalkan sebagai mekanisme

sokongan yang bebas, neutral dan sulit. Di banyak negara maju, peranan Ombudsman universiti sudah menjadi amalan biasa. Namun, di Malaysia, konsep ini masih baru dan memerlukan pemahaman mendalam untuk dinilai keberkesanannya.

Secara umumnya, Ombudsman ialah seorang pegawai atau pejabat yang dilantik oleh sesebuah organisasi bagi menerima, menyasat, serta mencari penyelesaian terhadap aduan yang dikemukakan oleh warga institusi tersebut. Ombudsman universiti berfungsi sebagai pihak ketiga yang neutral tidak berpihak kepada pengurusan universiti mahupun kepada individu yang membuat aduan. Ombudsman berperanan penting dalam memastikan keadilan dan penyelesaian konflik yang timbul. Sebagai pihak bebas, Ombudsman berperanan sebagai jambatan komunikasi di antara pensyarah, pelajar dan universiti membantu menyelesaikan pelbagai konflik yang mungkin timbul secara adil dan lebih harmoni serta dipercayai. Artikel ini akan menerangkan apa itu Ombudsman, peranan mereka dalam universiti, serta memberi tumpuan kepada contoh Ombudsman di Universiti Sains Malaysia (USM).

Apa itu Ombudsman?

Ombudsman adalah individu atau pejabat yang ditugaskan untuk menyasat aduan dan menyelesaikan masalah yang melibatkan pentadbiran awam atau institusi tertentu. Konsep ini bermula di Sweden pada abad ke-18 dan kini telah berkembang ke pelbagai negara di seluruh dunia. Ombudsman bertindak sebagai perantara yang neutral, membantu pihak-pihak yang berkonflik untuk mencapai penyelesaian yang adil.

Di Universiti Sains Malaysia (USM), menurut laman sesawang mereka, pejabat Ombudsmannya diamanahkan untuk menjalankan tanggungjawab bagi menyediakan proses inkuiri aduan dalaman yang bebas, tidak berat sebelah, sulit dan mengikut keadilan dan penyelesaian yang adil dan saksama kepada semua warga Universiti iaitu pekerja dan pelajar Universiti. Di samping itu, Ombudsman Universiti Sains Malaysia boleh membuat syor-syor, yang mana sesuai, kepada Pengurusan Tertinggi Universiti, untuk penambahbaikan proses penyampaian dan sistem perjalanan Universiti.



Tuan Mohamad Zailani Bin Abu Bakar, Ombudsman bagi Universiti Sains Malaysia (USM) menegaskan bahawa

“...Tanggungjawab Pejabat Ombudsman adalah melibatkan penerimaan aduan serta penyelenggaraan proses inkuiri dalaman untuk mencapai penyelesaian terbaik bagi setiap permasalahan yang dibangkitkan.

Sebagai Ombudsman, saya bertindak dengan keadilan dan teliti dan bersedia membantu secara rahsia terhadap pelbagai isu dan kebimbangan yang diadukan. Pejabat Ombudsman tidak berpihak kepada mana-mana pihak dalam sebarang pertikaian, tetapi berusaha untuk memastikan proses yang adil demi kepentingan keselamatan dan kebajikan warga kampus, serta menjadi pengantara dalam komunikasi untuk mencapai penyelesaian yang memuaskan semua pihak...”

Secara dasarnya, Ombudsman berperanan bagi menyelesaikan konflik sebagai mediator, memberi nasihat dan maklumat tentang hak dan proses pengaduan yang hendak diambil, mengambil data dan menganalisis polanya agar dapat mencari punca dan memberikan pandangan kepada pengurusan universiti agar dapat menambahbaik proses dan polisi. Adalah amat penting untuk memastikan kerahsiaan aduan dan maklumat yang diterima agar pensyarah dan pelajar merasa selamat dalam mengemukakan aduan kerana prosesnya yang mudah, sulit dan teratur. Ombudsman ini adalah

satu proses penyelesaian konflik yang boleh digunakan oleh pensyarah dan pelajar tanpa rasa takut akan kesan negatif terhadap kerjaya atau markah mereka. Dalam hal ini, Ombudsman menyediakan ruang sokongan yang membolehkan mereka menyuarkan kebimbangan tanpa rasa takut.

Bagaimana Ombudsman Membantu Pensyarah?

Pensyarah sering menghadapi cabaran dalam melaksanakan tugas mereka, dari masalah dengan pelajar hingga kepada isu dengan rakan sekerja ataupun pentadbiran universiti. Dengan adanya saluran rasmi untuk pensyarah atau pelajar mengemukakan aduan, Ombudsman dapat menghapuskan aduan yang disampaikan secara surat layang yang mungkin menyukarkan siasatan terhadap aduan yang dibuat. Begitu juga dengan aduan yang dibuat kepada media secara terbuka lebih baik ditangani dengan menyediakan ruang membuat aduan secara rasmi yang lebih terbuka serta selamat. Ombudsman memberikan saluran yang selamat dan tidak formal untuk mengemukakan aduan tanpa takut akan tindak balas terhadap mereka. Ombudsman juga boleh memberikan nasihat kepada pensyarah dan pelajar mengenai hak dan tanggungjawab mereka. Ini termasuk maklumat tentang proses aduan dan cara untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Ombudsman juga boleh membantu di dalam menyelesaikan masalah yang kompleks. Ia boleh membantu merangka penyelesaian yang memuaskan semua pihak. Ini membantu mengelakkan konflik yang lebih besar yang boleh menjejaskan persekitaran akademik di fakulti. Ombudsman juga boleh, setelah meneliti segala fakta yang ada, mencadangkan perubahan pada polisi dan proses yang diambil pentadbiran universiti, jika didapati proses atau polisi itu adalah isu yang berulang dan menyumbang kepada tekanan dan kesihatan mental pensyarah. Ombudsman juga boleh mengenalpasti pola isu yang berulang dan dapat mengenalpasti kelemahan yang ada yang sudah tentunya dapat membantu universiti merangka dasar dan polisi yang lebih baik.

Ombudsman bertindak sebagai mediator dalam situasi di mana terdapat pertikaian antara pensyarah dan pelajar, atau antara pensyarah dan pentadbiran. Mereka berusaha untuk menyelesaikan isu dengan cara yang tidak formal dan tanpa melalui proses disiplin yang lebih berat. Keterbukaan dan kerahsiaan yang dijaga rapi dapat memastikan pertikaian dapat diselesaikan secara dalaman tanpa perlu kepada campur tangan pihak luar. Keyakinan kepada proses mediasi yang baik, akan dapat menyelesaikan segala konflik tanpa perlu pembabitkan mahkamah yang mungkin memakan masa yang lebih lama dan kos yang lebih besar.

Kewujudan Ombudsman memberi pelbagai kelebihan, terutamanya kepada pensyarah:

- *Meningkatkan akses kepada keadilan* – pensyarah tidak perlu bergantung kepada prosedur tatatertib yang panjang dan menekan.
- *Menjamin keselamatan psikologi* – adanya pihak neutral yang mendengar dapat mengurangkan tekanan emosi.
- *Menyumbang kepada budaya kerja yang sihat* – menggalakkan penyelesaian harmoni berbanding konfrontasi.
- *Mengukuhkan tadbir urus universiti* – Ombudsman menjadi indikator tahap ketelusan dan akauntabiliti institusi.



Sehubungan dengan itu, MITASA mencadangkan dan menyokong penubuhan Ombudsman di Universiti Teknologi MARA. Ombudsman UiTM berperanan penting sebagai penjaga kesejahteraan dan keadilan dalam komuniti akademik di UiTM. MITASA percaya kewujudan Ombudsman sebagai pihak, neutral dan sulit menjadikan ia medium penting untuk penyelesaian konflik dengan adil, telus dan segera. MITASA melihat penubuhan Ombudsman di Universiti

Sains Malaysia sebagai panduan dan teladan yang boleh dicontohi oleh UiTM. Ombudsman yang hendak ditubuhkan di UiTM hendaklah bebas dan tidak berada di bawah mana-mana Jabatan di dalam UiTM dan bertanggungjawab terus kepada Lembaga Pengarah UiTM. Dengan memperkukuh peranan Ombudsman, universiti ini dapat membina budaya kerja yang lebih adil, inklusif dan profesional, sekali gus mengekalkan reputasi sebagai institusi ilmu yang berintegriti.

Masihkah kita ingat zaman di mana literasi kewangan sinonim dengan kalkulator saintifik dan formula rumit di dalam lembaran aplikasi Excel? Ia adalah era di mana penguasaan angka menjadi kunci utama untuk memahami dunia pelaburan, pinjaman, dan perancangan kewangan. Namun hari ini, landskap itu sedang berubah secara dramatik. Kita kini berada di ambang revolusi di mana perbualan dengan mesin menjadi kemahiran kewangan yang baharu.

dan menganalisis risiko dalam sekelip mata. Evolusi ini bukan sekadar anjakan teknikal; ia adalah sebuah transformasi budaya yang sedang membentuk semula cara kita memahami, mengajar, dan mengamalkan ilmu kewangan.

Kemajuan ini secara efektif mendemokrasikan akses kepada pengetahuan kewangan. Jika dahulu analisis kewangan yang sofistikated hanya mampu dilakukan oleh penganalisis di bank-bank pelaburan besar, kini seorang pelajar

perniagaan di Sabah atau seorang usahawan kecil di Perlis boleh mengajukan soalan strategik kepada AI dan menerima jawapan yang komprehensif. Sebagai contoh, seorang pemilik kafe boleh bertanya, “Berdasarkan data jualan tiga bulan lepas, ramalkan aliran tunai saya untuk suku seterusnya

dan cadangkan tiga cara untuk mengurangkan kos operasi tanpa menjejaskan kualiti,” dan AI boleh menjana laporan ringkas dalam beberapa saat. Ini adalah kuasa transformatif yang tidak pernah kita bayangkan sedekad yang lalu.

Antara Peluang dan Dilema: Isu Semasa yang Perlu Direnung

Kehadiran AI generatif sebagai “pembantu peribadi” dalam pendidikan kewangan membuka pintu kepada kaedah pembelajaran yang lebih dinamik. Pelajar kini boleh melemparkan soalan-soalan kompleks dan menerima penjelasan beserta simulasi yang mudah difahami dalam masa nyata. Ini menjadikan proses pembelajaran lebih intuitif dan menarik. Namun, di sebalik kemudahan ini, timbul beberapa

dilema besar yang perlu diteliti secara mendalam:

Risiko Kebergantungan Melampau: Apabila jawapan sentiasa tersedia di hujung jari, wujud kebimbangan bahawa kemahiran berfikir secara kritis dan menyelesaikan masalah secara manual akan terhakis. Adakah kita sedang membina satu generasi yang mahir berinteraksi dengan AI tetapi tidak lagi mampu mengira pulangan pelaburan secara manual atau memahami penyata kewangan tanpa bantuan Teknologi?

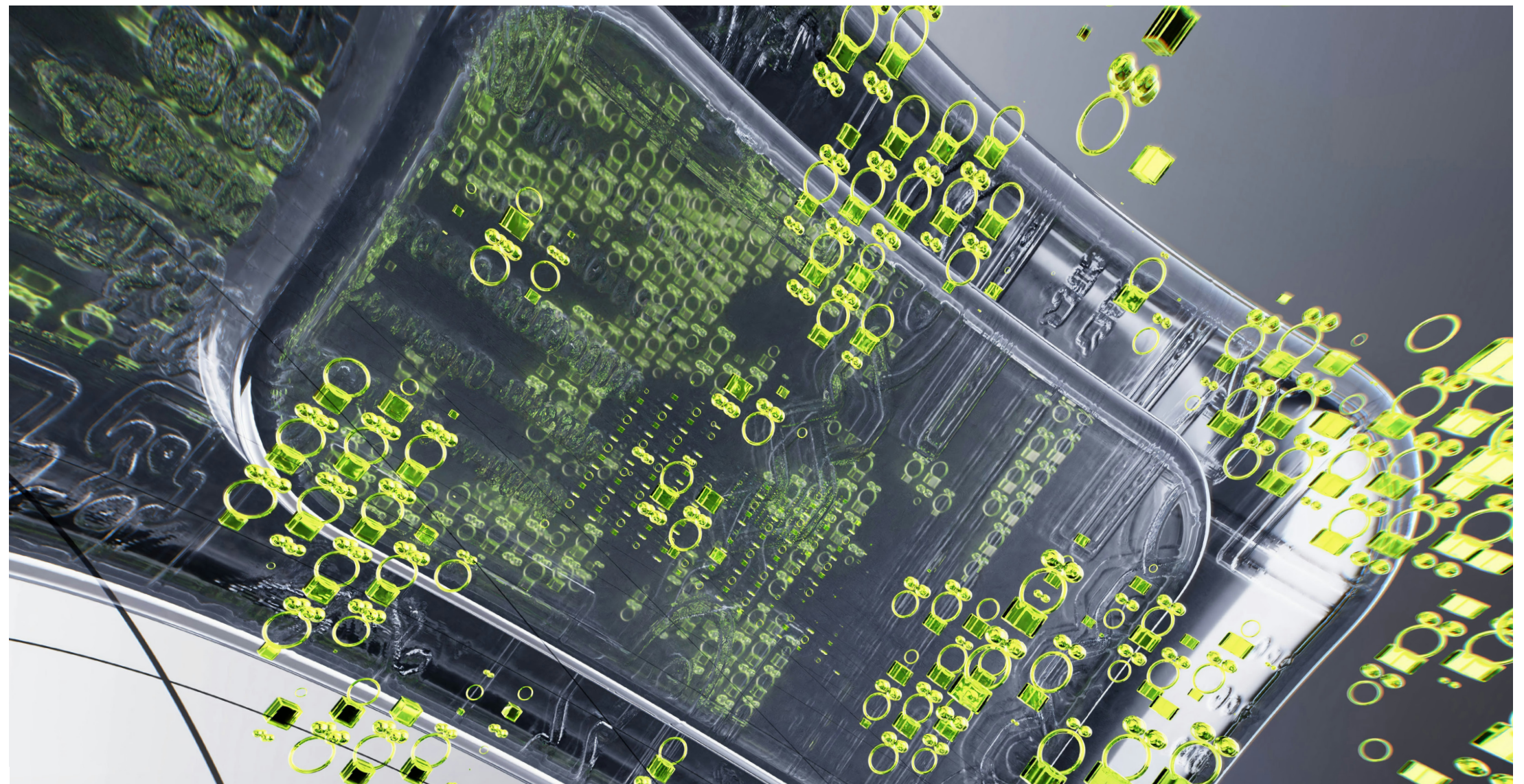
Fenomena ini, jika tidak diurus dengan baik, boleh mewujudkan “generasi buta asas” yang bergantung sepenuhnya kepada “kotak hitam” AI tanpa memahami proses di sebaliknya. Ini amat berbahaya, terutamanya apabila AI memberikan nasihat yang salah atau tidak optimum.

Jurang Digital dan Ketidaksamaan Akses: Walaupun AI berpotensi mendemokrasikan ilmu, ia juga berisiko melebarkan jurang digital. Ketidaksamaan ini bukan sekadar isu akses kepada peranti atau internet. Ia turut

Dari Excel ke Prompt: Evolusi Literasi Kewangan dalam Era AI Generatif

Ahmad Fauze Abdul Hamit
Pensyarah Fakulti Pengurusan dan Perniagaan

Pelajar dan golongan profesional kini tidak lagi terikat dengan baris dan lajur semata-mata. Sebaliknya, mereka menggunakan prompt engineering, berinteraksi dengan chatbot analitik, dan memanfaatkan kecerdasan buatan (AI) generatif untuk menghasilkan laporan kewangan, mencipta simulasi pelaburan yang kompleks,



melibatkan kualiti akses. Seorang pelajar di bandar dengan peranti terkini dan langganan AI premium akan mendapat manfaat yang jauh lebih besar berbanding seorang pelajar di luar bandar yang menggunakan model AI percuma yang lebih terhad pada telefon pintar lama. Ini mewujudkan lapisan ketidaksamaan baharu dalam pendidikan, di mana kualiti literasi kewangan seseorang mungkin ditentukan oleh kuasa beli teknologinya.

Privasi Data dan Keselamatan Maklumat: Untuk memberikan nasihat yang peribadi, model AI sering memerlukan akses kepada data kewangan pengguna yang amat sensitif— maklumat akaun bank, corak perbelanjaan, sasaran pelaburan, dan status hutang. Ini menimbulkan persoalan besar tentang privasi. Di manakah data ini disimpan? Siapa yang mempunyai akses kepadanya? Bagaimana ia dilindungi daripada serangan siber? Pengguna perlu sedar bahawa setiap prompt yang mereka taip

mungkin disimpan dan dianalisis. Institusi kewangan dan pembangun AI mempunyai tanggungjawab besar untuk mematuhi Akta Perlindungan Data Peribadi (PDPA) 2010 dan memastikan ketelusan dalam cara mereka mengurus data pengguna.

Bias Algoritma dan Keadilan Etika: Model AI dilatih menggunakan data sedia ada dari internet dan pangkalan data lain. Data ini sering kali mencerminkan bias sejarah yang wujud dalam masyarakat. Contohnya, jika data latihan menunjukkan bahawa wanita secara historis kurang melabur dalam aset berisiko tinggi, AI mungkin secara tidak sedar akan terus-menerus mencadangkan produk pelaburan yang lebih konservatif kepada pengguna wanita, sekaligus mengekalkan jurang kekayaan jantina. Begitu juga, ia mungkin memberikan profil risiko yang berbeza berdasarkan lokasi geografi atau latar belakang sosioekonomi pengguna. Menangani bias ini adalah satu cabaran teknikal dan etika yang amat kompleks.

Transformasi Bilik Darjah: Dari Formula ke Penceritaan

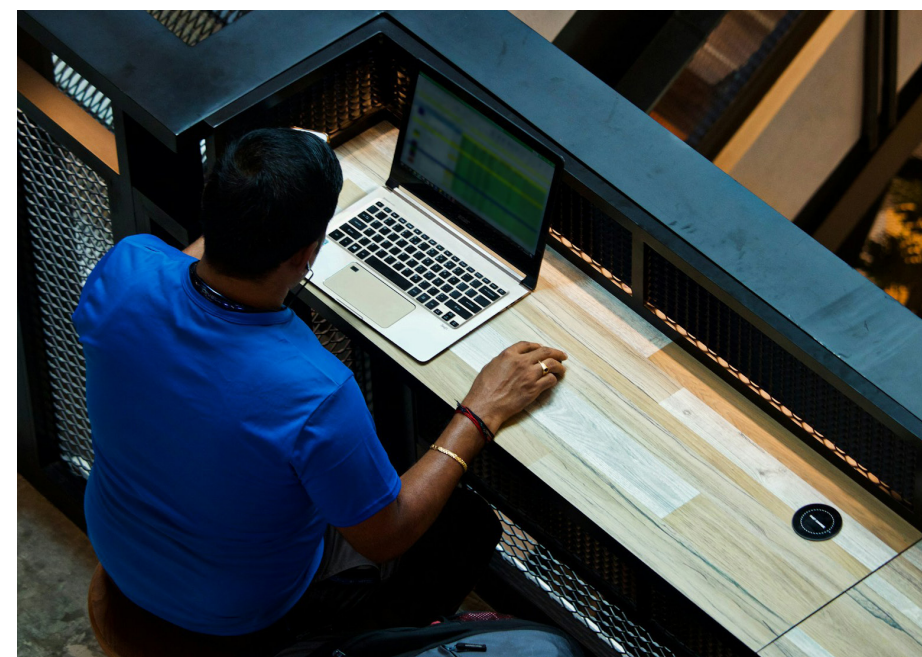
Evolusi dari Excel ke prompt menuntut perubahan radikal dalam pendekatan pedagogi. Peranan pendidik bukan lagi sekadar menyampaikan maklumat, tetapi untuk memudah cara proses pembelajaran yang lebih mendalam dan bermakna. Jika dahulu pelajar bergelut untuk menghafal formula nilai masa wang, AI generatif kini boleh menerangkan konsep yang sama melalui penceritaan. Bayangkan seorang pelajar bertanya, “Jelaskan konsep compound interest seperti anda menceritakannya kepada seorang kanak-kanak.” AI mungkin akan membalas dengan analogi menanam pokok:

“Bayangkan anda menanam pokok wang. Setiap tahun, pokok itu bukan sahaja membesar, tetapi buah-buahnya juga gugur ke tanah dan tumbuh menjadi pokok-pokok baharu. Lama- kelamaan, anda akan mempunyai sebuah dusun wang!” Pendekatan naratif ini memanfaatkan cara semulajadi otak manusia belajar, iaitu melalui cerita, menjadikannya lebih mudah diingati berbanding formula abstrak.

Aplikasi kewangan moden juga semakin bijak. Dengan memanfaatkan AI, kandungan pembelajaran boleh disesuaikan (personalized) mengikut tahap pemahaman dan gaya pembelajaran setiap individu melalui kaedah gamifikasi. Seorang pelajar boleh bermain

simulasi pasaran saham di mana mereka bertindak sebagai pengurus dana, dengan AI bertindak sebagai mentor yang memberikan maklum balas masa nyata dan menjelaskan mengapa pasaran bertindak balas terhadap sesuatu berita. Walau bagaimanapun, cabaran etika dan ketepatan tetap menjadi isu utama. Literasi kewangan hari ini mesti disepadukan dengan literasi AI. Pelajar tidak boleh lagi menjadi pengguna pasif; mereka mesti menjadi penilai aktif. Literasi AI merangkumi beberapa kemahiran penting:

- **Pengesahan Sumber:** Kemampuan untuk bertanya kepada AI dari mana ia memperoleh maklumatnya dan menyemak silang dengan sumber yang sah.
- **Pengecaman Andaian:** Kebolehan untuk mengenal pasti andaian tersembunyi yang dibuat oleh AI dalam analisisnya (contohnya, AI mungkin mengandaikan kadar pulangan purata pasaran yang tidak realistik).



- **Penilaian Kritis:** Kemahiran untuk membandingkan output AI dengan pengetahuan sedia ada dan logik akal, serta memahami batasanannya.

Refleksi Seorang Pendidik di Persimpangan Tradisi dan Inovasi

Sebagai seorang pendidik di Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, saya sering bergelut dengan persoalan bagaimana untuk mengimbangi pengajaran kemahiran asas yang teruji oleh masa dengan penggunaan teknologi terkini. Pengalaman saya di dalam kelas menunjukkan bahawa pendekatan hibrid adalah yang paling berkesan. Dalam salah satu tugas, saya meminta pelajar saya membangunkan pelan kewangan untuk satu watak fiksiyen. Mereka digalakkan menggunakan AI generatif untuk menjana draf awal analisis bajet, cadangan pelaburan,

dan strategi simpanan. Namun, bahagian terpenting tugas itu bukanlah draf awal tersebut. Sebaliknya, mereka dikehendaki menulis satu laporan kritikal yang “mengaudit” cadangan AI itu. Mereka perlu mengenal pasti sekurang-kurangnya tiga kekuatan dan tiga kelemahan dalam pelan yang dijana oleh AI, dan mencadangkan penambahbaikan berdasarkan prinsip-prinsip kewangan yang telah mereka belajar secara konvensional.

Tugas seperti ini mengubah peranan pelajar dari penerima maklumat kepada penyiasat ilmu. Mereka belajar bahawa AI adalah rakan kongsi sumbang saran (sparring partner) yang sangat berkuasa, tetapi keputusan akhir dan akauntabiliti tetap terletak di bahu mereka. Literasi kewangan bukan lagi tentang mempunyai semua jawapan, tetapi tentang kebolehan menyoal, menyiasat, dan mensintesis maklumat dari pelbagai sumber, termasuk AI.



Menuju Masa Depan: Cadangan dan Harapan

Untuk mendepani cabaran dan memanfaatkan sepenuhnya potensi revolusi ini, pendekatan yang bersepadu dan proaktif adalah amat diperlukan. Berikut adalah beberapa cadangan strategik:

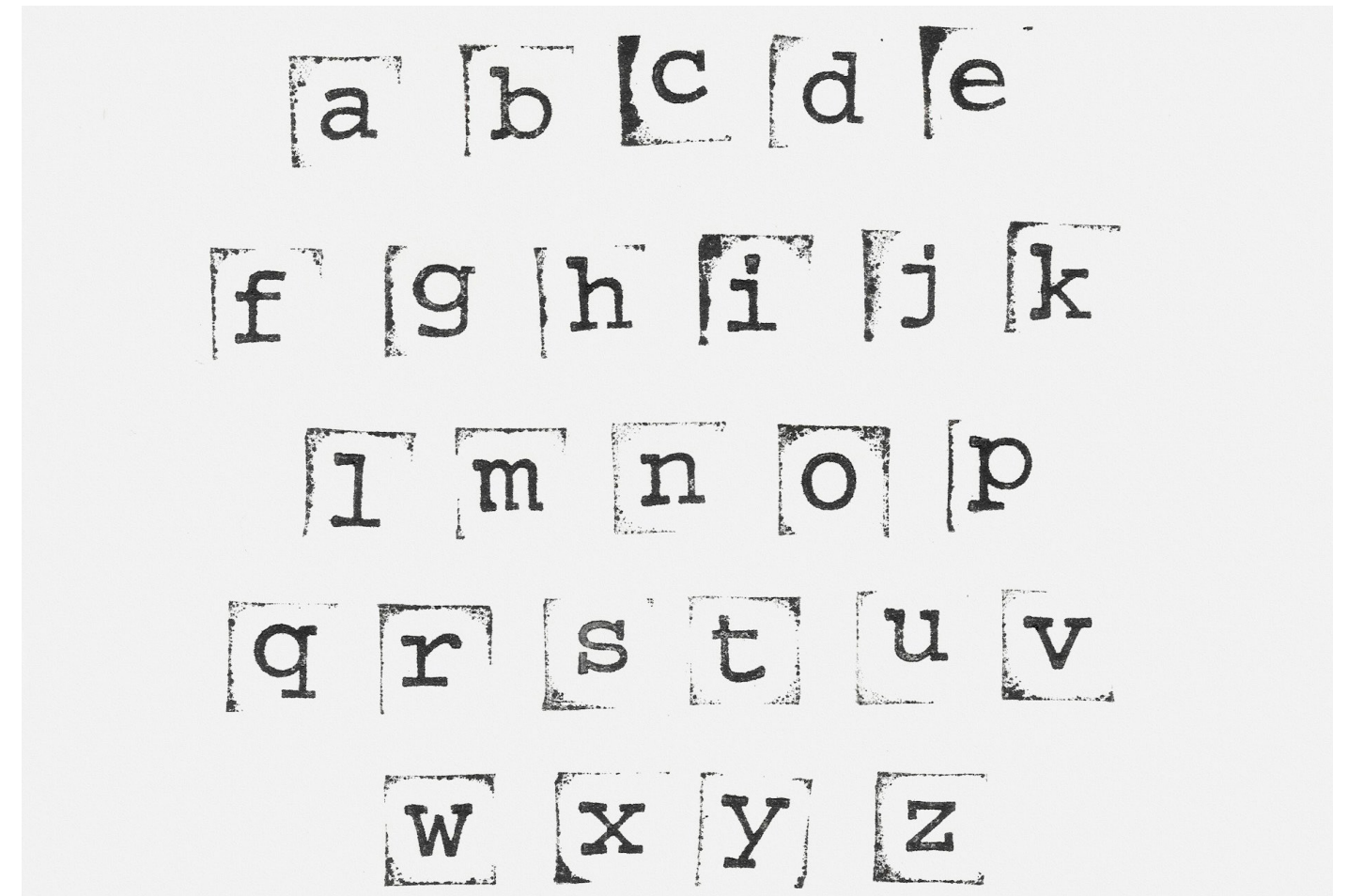
- *Integrasi AI dalam Kurikulum Secara Formal:* Institusi pengajian tinggi perlu membangunkan modul khusus mengenai “Kecerdasan Buatan dalam Kewangan”. Modul ini harus merangkumi topik seperti asas teknikal model bahasa besar (LLM), etika dalam penggunaan prompt (prompt ethics), kajian kes mengenai kejayaan dan kegagalan AI dalam industri kewangan, dan kaedah untuk mengesan dan mengurangkan bias algoritma.
- *Membudayakan Penilaian Kritis sebagai Kemahiran Teras:* Kaedah penilaian perlu diubahsuai. Daripada peperiksaan yang menguji hafalan, kita perlu beralih kepada tugas berasaskan projek yang menuntut pelajar untuk berinteraksi dengan AI dan kemudiannya mengkritik outputnya. Pelajar boleh diminta menyerahkan log perbualan mereka dengan AI beserta anotasi yang menjelaskan proses pemikiran mereka.

- *Merapatkan Jurang Digital melalui Kerjasama Strategik:* Universiti boleh bekerjasama dengan agensi kerajaan seperti MDEC dan syarikat teknologi untuk menyediakan akses bersubsidi kepada alatan AI premium untuk semua pelajar, tanpa mengira latar belakang ekonomi mereka. Bengkel literasi digital dan AI perlu diperluaskan kepada komuniti luar bandar dan golongan terpinggir.
- *Menggalakkan Kolaborasi Industri-Akademia:* Perlu ada dialog yang berterusan antara ahli akademik dan pengamal industri. Pihak universiti perlu memahami bagaimana AI digunakan secara praktikal di bank dan firma pelaburan, manakala pihak industri boleh mendapat manfaat daripada penyelidikan akademik untuk mengesahkan (validate) dan menambah baik model AI mereka dari segi etika dan ketepatan.

Kesimpulan: Berubahnya Alat, Berkembangnya Pemikiran

Peralihan dari Excel ke prompt bukanlah sekadar perubahan alat kerja, tetapi sebuah evolusi dalam cara kita berfikir. Literasi kewangan pada masa hadapan tidak lagi diukur dengan kepantasan mengira, tetapi pada kedalaman pemahaman, kebijaksanaan dalam menyoal, dan tanggungjawab dalam menggunakan teknologi. Tugas kita sebagai pendidik bukan lagi sekadar mengajar tentang nombor, tetapi untuk membentuk generasi yang celik kewangan, kritis, beretika, dan bersedia menghadapi dunia yang sentiasa berubah.

Kita sedang berdiri di sebuah persimpangan yang menarik. Dengan bimbingan yang betul, AI generatif boleh menjadi pemangkin terhebat untuk keterangkuman kewangan (financial inclusion) dalam sejarah. Namun, tanpa pengawasan dan pemikiran kritis, ia juga berpotensi menjadi alat yang melebarkan jurang dan mengurangkan daya fikir. Pilihan terletak di tangan kita, dan perjalanan ini menuntut kerjasama antara pendidik, pelajar, penggubal dasar, dan pemimpin industri untuk memastikan teknologi berkhidmat untuk kemanusiaan, bukan sebaliknya.



Disleksia dalam Perkhidmatan Awam: Dari Cabaran Dokumentasi ke Kekuatan Strategik

Ts Nor Azlin Rosli (merangkap Setiausaha MITASA),
Mohd Shukor Abdul Rahman
Pensyarah Fakulti Sains Komputer dan Matematik

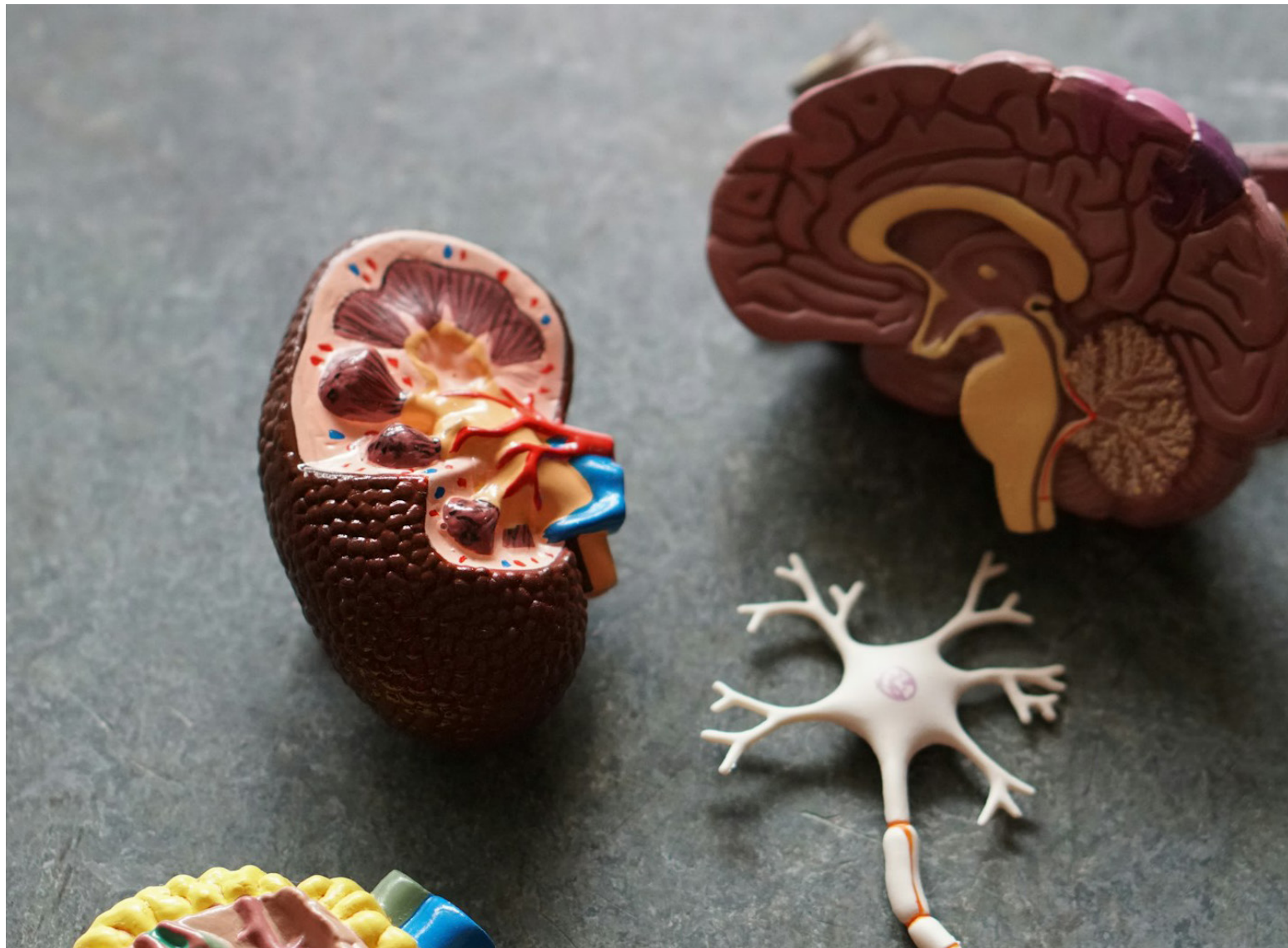
Disleksia sering dilabel sebagai isu yang terhad di bilik darjah atau lembam, bukan? Tetapi, realitinya jauh berbeza kerana ia hanyalah perbezaan cara otak seseorang itu berfungsi. Menjadi seorang penjawat awam yang mempunyai disleksia bermakna anda perlu mengemudi lautan dokumen, laporan, dan berhadapan dengan birokrasi bertulis setiap hari. Ianya sangat mencabar, akan tetapi penting untuk kita sedar bahawa disleksia juga membuka ruang kepada kekuatan kognitif yang luar biasa dan aset inilah yang perlu difahami dan dimanfaatkan.

Berikut merupakan beberapa cabaran sebenar yang dihadapi dan bagaimana reaksi atau respon yang diberikan oleh individu disleksia:

- **Rintangan Dokumentasi:** Di dalam dunia korporat, laporan yang sempurna adalah suatu kepentingan, akan tetapi bagi individu disleksia, kesulitan dalam ejaan dan penyusunan teks yang padat boleh melambatkan proses penulisan. Idea dan pemikiran utama mereka mungkin sangat bernas, tetapi proses merekodkan idea itu menuntut usaha dua kali ganda atau lebih berbanding individu normal.
- **Isu Fungsi Eksekutif:** Isu ini bukanlah kerana sikap malas, tetapi ia berakar daripada faktor neurologi di mana ramai yang bergelut dengan pengurusan masa, penetapan keutamaan, dan menyusun jadual kerja yang ketat dan ia juga merupakan elemen kritikal untuk mematuhi tarikh akhir projek.
- **Tekanan Membaca Tinggi:** Membayangkan situasi yang memerlukan konsentrasi atau focus membaca berpuluh-puluh muka surat undang-undang atau minit mesyuarat dalam sekelip mata, tekanan bagi individu disleksia untuk membaca dengan laju dan tepat menyebabkan keletihan kognitif yang serius.

- **Stigma yang Menghalang:** Ketakutan dalam berterusterang. Kebimbangan untuk mendedahkan individu itu mempunyai disleksia sering menjadi faktor utama kerana takut dinilai rendah atau menjejaskan prospek kenaikan pangkat adalah satu halangan besar yang menghalang mereka daripada mendapatkan penyesuaian yang sepatutnya.

“Disleksia bukan tanda kekurangan kecerdasan. Ia adalah perbezaan dalam cara otak memproses maklumat di mana perbezaan yang sebenarnya membawa kepada kekuatan kognitif yang luar biasa.”



Kelebihan Kognitif: Aset Tersembunyi Sektor Awam

Kajian mengenai “Kelebihan Disleksia” (Dyslexic Advantage) menunjukkan bahawa perbezaan neurologi ini bukan sahaja membawa cabaran, tetapi juga anugerah kemahiran yang sangat bernilai, khususnya dalam konteks perkhidmatan awam yang semakin kompleks:

- **Pemikiran Holistik dan Strategik:** Mereka sering melihat gambaran besar (the big picture) lebih baik daripada orang lain. Mereka hebat dalam mengenal pasti corak dan membuat kaitan yang tidak dapat dilihat oleh pemikir linear. Keupayaan ini, sudah tentu, adalah aset utama dalam perancangan dasar dan pembentukan strategi peringkat tinggi.

- **Kreativiti Penyelesaian Masalah:** Mereka secara semulajadi mengambil pendekatan yang kurang konvensional. Kita memerlukan pemikir kreatif untuk mencari penyelesaian baharu kepada masalah awam yang kronik, akan tetapi golongan disleksia sering menyediakan perspektif yang inovatif ini.
- **Kemahiran Komunikasi Lisan Cemerlang:** Ramai yang merupakan penceramah dan perunding yang fasih. Mereka cemerlang dalam menyampaikan idea yang kompleks secara lisan dan kemahiran ini penting untuk rundingan atau penyampaian maklumat kepada pihak berkepentingan.
- **Daya Tahan Tinggi:** Sejurnya, telah diperakui yang individu disleksia ini sering melipatgandakan usaha sepanjang hidup untuk mengatasi segala halangan. Usaha ini membina etika kerja dan daya tahan yang kuat dan sifat yang sangat dihargai dalam perkhidmatan awam.

Mengorak Langkah ke Arah Inklusiviti: Strategi untuk Kita

Berdasarkan cabaran dan kekuatan yang dinyatakan, jelas bahawa perlunya sokongan kepada Neurodiversiti dan membangunkan persekitaran yang adil kepada semua dalam mengorak langkah ke hadapan dengan strategi yang praktikal.

Untuk memulakan langkah inklusiviti ini adalah dengan meningkatkan sokongan kepada teknologi dengan menyediakan teknologi bantuan yang betul seperti perisian speech-to-text dan text-to-speech serta alat semakan tatabahasa. Ini membolehkan individu disleksia melepaskan beban penulisan dan sebaliknya fokus pada kandungan dan logik pemikiran mereka.

Selain itu, penyusunan tugas perlu lebih fleksibel

di mana jika pemikiran visual adalah kekuatan mereka, mereka perlu digalakkan untuk menggunakan carta alir atau visualisasi data berbanding laporan teks padat kerana akan dapat memanfaatkan kebolehan pemikiran visual mereka dalam perancangan strategik. Dalam aspek Pengurusan Sumber Manusia pula, Latihan Sensitiviti Disleksia perlu diadakan dengan lebih mendalam dan mewujudkan saluran pendedahan yang benar-benar sulit untuk mengurangkan stigma, dan membolehkan individu mendapatkan penyesuaian yang munasabah.

Akhir sekali, penilaian prestasi haruslah adil di mana tumpukan pada kualiti kandungan, impak, dan pencapaian objektif kerja mereka, bukannya pada kesempurnaan dokumen semata-mata. Ini bagi memastikan penilaian adalah adil

dan mengiktiraf sumbangan strategik mereka.

Kesimpulan

Disleksia di kalangan penjawat awam adalah satu realiti yang perlu kita hadapi dengan empati dan tindakan proaktif. Kerajaan harus bergerak melangkaui sekadar menampung kekurangan, sebaliknya meraikan kelebihan yang mereka bawa. Dengan mengiktiraf cabaran serta memanfaatkan kelebihan kognitif individu disleksia terutamanya pemikiran strategik dan kreativiti, sektor awam berupaya menjadi persekitaran kerja yang lebih moden, inklusif, dan berkesan. Komitmen untuk memberi sokongan yang jitu adalah satu-satunya kunci untuk merealisasikan potensi penuh setiap penjawat awam, demi kemajuan negara.



Dasar Kesihatan Mental dan Kesiapsiagaan Pentadbiran di Kalangan Akademik UiTM

Mohd Khalid Bin Mohd Abas
Fakulti Pengurusan dan Perniagaan

Kesihatan mental kini menjadi isu utama dalam sektor pendidikan tinggi di seluruh dunia. Universiti bukan sahaja berperanan sebagai pusat pengajaran dan penyelidikan, tetapi juga sebagai organisasi kompleks yang perlu menjaga kesejahteraan psikologi warga kerjanya. Di Malaysia, isu kesihatan mental semakin mendapat perhatian akibat kesedaran awam yang meningkat serta tekanan kerja yang tinggi. Walaupun pelbagai dasar kebangsaan telah diperkenalkan bagi meningkatkan kesedaran dan perkhidmatan kesihatan mental, kesiapsiagaan pentadbiran untuk melaksanakan dasar tersebut masih menjadi cabaran utama.

Di Universiti Teknologi MARA (UiTM), universiti awam terbesar di Malaysia, komuniti akademik berdepan pelbagai tekanan seperti beban tugas pengajaran dan penyelidikan, tuntutan penerbitan, serta tanggungjawab pentadbiran dan penyeliaan pelajar. Sekiranya tekanan ini tidak diurus dengan baik, ia boleh membawa kepada keletihan, keresahan, dan penurunan prestasi kerja. Artikel ini meneliti dasar kesihatan mental dan tahap kesiapsiagaan pentadbiran dalam kalangan warga akademik UiTM dengan menyoroti usaha sedia ada, cabaran pelaksanaan dasar, serta strategi ke arah memperkukuh sokongan institusi terhadap kesejahteraan mental.

Isu kesihatan mental dalam kalangan staf universiti sering kali terpinggir berbanding tumpuan terhadap kesejahteraan pelajar. Menurut Tinjauan Kesihatan dan Morbiditi Kebangsaan (NHMS, 2023), seorang daripada tiga orang dewasa di Malaysia mengalami gejala tekanan atau masalah kesihatan mental, dengan tekanan kerja dikenal pasti sebagai antara punca utama. Bagi warga akademik, tekanan tersebut datang daripada pelbagai sumber seperti beban kerja yang berat, kekangan masa, keperluan penerbitan berimpak tinggi, serta tuntutan pentadbiran. UiTM, dengan 18 kampus cawangan di seluruh negara, menampilkan struktur pentadbiran yang kompleks serta beban tanggungjawab yang berbeza antara kampus. Walaupun kerajaan telah memperkenalkan dasar seperti Dasar Kesihatan Mental Kebangsaan (1998, disemak 2012) dan Pelan Strategik Kebangsaan Kesihatan Mental 2020–2025, pelaksanaannya di peringkat institusi pengajian tinggi masih terbatas. Maka, persoalan utama yang ingin dikupas ialah sejauh mana institusi seperti UiTM bersedia mengintegrasikan dasar kesihatan mental dalam pentadbiran universiti dan apakah cabaran pentadbiran yang menghalang pelaksanaan dasar tersebut dalam konteks akademik.

Kajian antarabangsa menunjukkan bahawa kesejahteraan mental staf akademik berkait rapat dengan gaya kepimpinan, budaya organisasi, dan sokongan institusi. Penyelidikan oleh Wray & Kinman (2021) serta Winefield (2008) mendapati universiti yang mempunyai dasar sokongan psikologi yang jelas, perkhidmatan kaunseling, dan komunikasi dalaman yang terbuka menunjukkan tahap kepuasan kerja serta kecekapan lebih tinggi.

Di Malaysia, kajian seumpama ini masih terhad dan lebih menumpukan kepada pelajar berbanding staf akademik. Kesiapsiagaan pentadbiran boleh difahami sebagai kemampuan sesebuah organisasi untuk mengenal pasti, merancang, dan bertindak balas secara berkesan terhadap isu dasar baharu. Armenakis et al. (2007) menjelaskan bahawa kesiapsiagaan meliputi tiga dimensi iaitu Kesedaran kognitif – kefahaman terhadap keperluan perubahan, Kesiediaan emosi – keinginan dan penerimaan terhadap perubahan dan Kesiapsiagaan tingkah laku – keupayaan sumber dan struktur bagi melaksanakan tindakan. Dalam konteks universiti, kesiapsiagaan pentadbiran terhadap kesihatan mental menuntut bukan sahaja kesedaran, tetapi juga sumber kewangan, kepakaran, dan sistem sokongan yang tersusun.



Landskap Dasar Kesihatan Mental di Malaysia dan UiTM

Malaysia mempunyai kerangka dasar yang kukuh melalui Dasar Kesihatan Mental Kebangsaan dan Pelan Strategik Kesihatan Mental 2020–2025 yang menekankan pencegahan, rawatan, dan integrasi perkhidmatan kesihatan mental ke dalam penjagaan kesihatan umum. Namun, pelaksanaan dasar ini dalam sektor pendidikan tinggi masih belum menyeluruh.

Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT) menggalakkan universiti menyediakan perkhidmatan kaunseling dan program kesejahteraan mental. Di UiTM, usaha ini diterjemahkan melalui Unit Kaunseling dan Pembangunan Kerjaya di bawah Bahagian Hal Ehwal Pelajar serta Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHE) bagi staf. Walau bagaimanapun, kedua-dua unit ini beroperasi secara berasingan dan tumpuannya masih terhad kepada isu pelajar atau keselamatan fizikal, bukan kesejahteraan mental staf secara menyeluruh. Ketiadaan satu dasar universiti yang menyeluruh menyebabkan program mental health di UiTM bersifat sementara, tidak bersepadu, dan sukar diukur keberkesanannya.



Kesiapsiagaan Pentadbiran UiTM

Penilaian terhadap kesiapsiagaan pentadbiran UiTM dapat dilihat melalui empat aspek utama:

- *Kepimpinan dan Arah Dasar*

Kepimpinan universiti telah menekankan aspek kebajikan staf melalui Pelan Strategik UiTM 2025 di bawah tema “Pemeriksaan Modal Insan”. Namun, kesihatan mental disebut secara tidak langsung, biasanya dikaitkan dengan produktiviti kerja, bukan kesejahteraan emosi. Ini menunjukkan wujudnya kesedaran awal tetapi belum diterjemahkan kepada dasar institusi yang formal.

- *Infrastruktur dan Sokongan Sedia Ada*

Perkhidmatan kaunseling dan program pengurusan stres tersedia di kampus utama Shah Alam, namun capaian di kampus cawangan masih tidak sekata. Tambahan pula, sebahagian staf kurang maklum tentang kewujudan program tersebut atau menganggapnya hanya untuk kes kecemasan.

- *Budaya Organisasi*

Budaya kerja dalam akademik sering menilai kejayaan melalui prestasi akademik, penerbitan, dan produktiviti, bukan keseimbangan hidup dan kesejahteraan diri. Sikap stigma terhadap masalah mental masih ketara; ramai pensyarah memilih untuk memendam tekanan kerana bimbang dilabel tidak kompeten.

- *Sumber dan Peruntukan*

Peruntukan khusus untuk program kesejahteraan mental staf masih terhad. Inisiatif yang ada sering bergantung pada dana khas, tajaan sementara, atau program anjuran fakulti masing-masing tanpa kesinambungan jangka panjang.

Cabaran Pentadbiran

Beberapa cabaran utama dikenal pasti dalam usaha mengurusperdanakan dasar kesihatan mental di UiTM:

- Ketiadaan dasar rasmi di peringkat institusi
- Kekurangan penyelarasan antara jabatan
- Tahap kesedaran dan latihan yang rendah
- Stigma sosial dan budaya
- Kekurangan data dan pemantauan sistematik

Kepentingan Kesiapsiagaan Pentadbiran

Kesiapsiagaan pentadbiran adalah faktor penentu sama ada dasar kesihatan mental dapat dilaksanakan secara berkesan atau tidak. Ia menuntut kepimpinan yang berwawasan, sistem penyelarasan yang mantap, serta budaya kerja yang menyokong kesejahteraan psikologi. Bagi UiTM, kesiapsiagaan bukan sekadar menyediakan khidmat kaunseling, tetapi perlu melibatkan arus perdana dasar kesihatan mental dalam struktur tadbir urus universiti. Misalnya, komponen kesejahteraan mental boleh dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, program pembangunan staf, dan modul latihan kepimpinan.

Kesiapsiagaan juga penting bagi membina daya tahan institusi. Universiti yang mempunyai sistem sokongan psikologi yang kukuh lebih mampu mengekalkan motivasi dan semangat kerja warga mereka walaupun berdepan tekanan atau perubahan mendadak dalam persekitaran kerja.

Cadangan Penambahbaikan

Bagi memperkukuh dasar kesihatan mental dan kesiapsiagaan pentadbiran UiTM, beberapa langkah strategik dicadangkan:

- *Merangka Polisi Kesihatan Mental Universiti yang Komprehensif*

UiTM perlu membangunkan polisi khusus meliputi staf dan pelajar, sejajar dengan Pelan Strategik Kesihatan Mental Kebangsaan 2020–2025. Polisi ini perlu menjelaskan tanggungjawab jabatan, tatacara rujukan, serta mekanisme perlindungan kerahsiaan.

- *Menubuhkan Jawatankuasa Kesihatan Mental Peringkat Universiti*

Jawatankuasa ini harus melibatkan wakil daripada Bahagian Sumber Manusia, OSHE, Hal Ehwal Pelajar dan Fakulti bagi menyelaraskan semua inisiatif berkaitan kesejahteraan mental.

- *Integrasi dalam Program Pembangunan Staf dan Kepimpinan*

Modul literasi kesihatan mental, pengurusan stres, dan kecerdasan emosi perlu dimasukkan dalam latihan staf akademik dan pentadbir.

- *Peruntukan Kewangan yang Khusus dan Berterusan*

UiTM perlu memperuntukkan bajet tahunan untuk program kesejahteraan mental termasuk sesi kaunseling profesional dan aktiviti sokongan komuniti.

- *Mewujudkan Budaya Organisasi yang Menyokong*

Kempen anti-stigma, sesi perkongsian pengalaman, dan pengiktirafan kepada fakulti yang mengamalkan keseimbangan kerja-hidup boleh membantu membentuk persekitaran kerja yang sihat.

- *Pemantauan dan Penilaian Berasaskan Data*

Kajian tinjauan tahunan mengenai kesejahteraan staf dan kepuasan kerja boleh dijadikan indikator prestasi universiti serta asas kepada penambahbaikan berterusan.

Kesihatan mental dalam kalangan warga akademik merupakan komponen penting dalam kelestarian universiti moden. Di UiTM, wujud kesedaran dan usaha awal, namun kesiapsiagaan pentadbiran masih perlu diperkukuh melalui dasar yang lebih jelas, struktur penyelarasan yang kukuh, dan peruntukan sumber yang mencukupi. Integrasi dasar kesihatan mental dalam tadbir urus universiti bukan sekadar memenuhi tanggungjawab kebajikan, tetapi merupakan strategi ke arah peningkatan produktiviti, inovasi, dan daya tahan institusi. Dengan komitmen kepimpinan dan perubahan budaya kerja yang lebih empatik, UiTM berpotensi menjadi peneraju dalam mempromosikan kesejahteraan mental akademik di Malaysia.

Kepentingan Kualiti Udara Dalam dalam Institut Pengajian Tinggi

Kualiti udara dalaman atau indoor air quality (IAQ) memainkan peranan penting dalam memastikan kesejahteraan dan produktiviti warga university khususnya dalam persekitaran dalam bangunan. Di kampus, udara yang bersih bukan sekadar soal keselesaan, tetapi merupakan keperluan asas bagi kesihatan dan prestasi akademik. Dalam konteks pendidikan tinggi, di mana tumpuan, kreativiti dan keupayaan intelektual menjadi tunjang utama, kualiti udara dalaman yang baik adalah pelaburan terhadap kesejahteraan warganya dan kecemerlangan institusi.

Kepentingan Kualiti Udara Dalam dalam Institut Pengajian Tinggi

Fairus Muhamad Darus
Pensyarah Kanan, Fakulti Sains Gunaan

Pada tahun 2025, Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) telah menegaskan bahawa udara bersih, termasuk udara dalaman, adalah hak asasi manusia. Kenyataan ini diperkukuhkan dengan pelancaran “*Global Pledge for Healthy Indoor Air*” pada September 2025 di Ibu Pejabat Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (UN). Ikrar global ini merupakan deklarasi antarabangsa pertama yang mengiktiraf udara dalaman yang bersih sebagai hak kemanusiaan sejagat. Ia menyeru negara dan organisasi untuk memperkukuh

tindakan melindungi kesihatan, meningkatkan kesiapsiagaan menghadapi wabak serta membina persekitaran yang berdaya tahan terhadap perubahan iklim.

Rangka Perundangan dan Garis Panduan di Malaysia

Malaysia turut mempunyai garis panduan yang jelas mengenai kualiti udara dalaman melalui dokumen Industry Code of Practice on Indoor Air Quality 2010 (ICOP IAQ 2010) yang dikeluarkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (DOSH). Kod amalan ini menetapkan keperluan minimum untuk menilai, memantau dan mengawal kualiti udara di tempat kerja tertutup. ICOP IAQ 2010 bertujuan

memastikan udara di ruang kerja tertutup adalah selamat dan sihat untuk semua penghuni. Ia menetapkan parameter penting yang perlu dipantau seperti:

- Kepekatan Karbon Dioksida (CO_2) – tidak melebihi 1,000 ppm.
- Suhu – antara 23°C hingga 26°C untuk keselesaan termal.
- Kelembapan Relatif – di antara 40% hingga 70%.
- Habuk Terampai (Particulate Matter) – tidak melebihi 0.15 mg/m³.

- Kehadiran Gas dan Bahan Kimia – seperti karbon monoksida, ozon, formaldehid dan sebatian organik meruap (VOC) yang tidak melebihi kepekatan yang ditetapkan.

ICOP juga menetapkan prosedur bagi pengurusan aduan berkaitan udara dalaman, penyasatan punca pencemaran, dan langkah pembetulan yang perlu diambil oleh pihak majikan atau pengurusan bangunan. Walaupun ia bukan perundangan mandatori, pematuhan kepada ICOP menunjukkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pekerja dan pelajar. Bagi universiti, penerapan ICOP IAQ 2010 amat penting kerana ia bukan sekadar memenuhi piawai keselamatan, tetapi juga menjadi kayu ukur kebertanggungjawaban institusi terhadap kesihatan warga kampus.

Kualiti Udara Dalam: Lebih Daripada Sekadar Udara Bersih

Kualiti udara dalaman bukan hanya tentang kesegaran udara, tetapi turut merangkumi aspek kesihatan, produktiviti dan kesejahteraan psikologi. Di universiti, ruang seperti bilik kuliah, makmal, pejabat dan perpustakaan sering digunakan secara berterusan. Pengudaraan yang tidak mencukupi menyebabkan udara tercemar terkumpul, sama ada dari habuk, VOC, kulat, atau gas hasil aktiviti manusia. Kajian antarabangsa menunjukkan bahawa peningkatan CO_2 lebih 1,000 ppm boleh menurunkan prestasi kognitif sehingga 20 peratus.

Ini bermakna keupayaan pelajar untuk fokus, menganalisis dan membuat keputusan akan terjejas, manakala staf akademik pula mungkin mengalami keletihan mental dan hilang daya tumpuan. Faktor yang Mempengaruhi Kualiti Udara di Kampus:

- Sistem Pengudaraan dan Penyaman Udara (HVAC)
- Bilangan dan Kepadatan Penghuni
- Penggunaan Jenis Bahan Binaan dan Perabot
- Aktiviti Pengajaran, Pembelajaran, Penyelidikan di Dewan Kuliah dan Makmal
- Kelembapan dan Suhu Tidak Seimbang

Kesan Terhadap Produktiviti dan Kesihatan Warga Akademik

Udara dalaman yang tidak berkualiti memberi kesan langsung kepada prestasi kerja dan kesejahteraan psikologi. Dalam konteks universiti, implikasinya amat besar kerana ia menjejaskan tenaga pengajar, pelajar dan penyelidik. Langkah penambahbaikan yang boleh dilaksanakan di Universiti, antaranya ialah:

- Audit dan Pemantauan Berkala
- Penyelenggaraan Sistem HVAC
- Reka Bentuk Bangunan Hijau
- Pendidikan dan Kesedaran Warga Kampus
- Penggunaan Teknologi Pintar
- Pelaporan dan Tindakan Susulan

Kampus Sihat, Warga Hebat

Kampus yang menitikberatkan kualiti udara dalaman bukan sahaja melindungi kesihatan fizikal warganya, tetapi juga menggalakkan suasana kerja yang positif dan lestari. Ia seiring dengan matlamat *Global Pledge for Healthy Indoor Air* serta semangat ICOP IAQ 2010 yang menekankan persekitaran kerja selamat dan sihat. Justeru itu, pemantauan kualiti udara dalaman yang bersih bukan sekadar keperluan teknikal, tetapi tanggungjawab moral.

Malahan komitmen ini boleh dirujuk sebagai contoh ikutan kepada masyarakat tentang bagaimana kesejahteraan kesihatan awam dan kelestarian kampus sebagai pusat ilmu boleh digabungkan dalam satu ekosistem. Dengan persekitaran yang sihat, tenaga akademik lebih bertenaga, pelajar lebih fokus, dan komuniti kampus dapat bernafas dalam suasana yang benar-benar mencerminkan universiti berdaya saing dan mampan.

Risiko Perundangan: Ancaman Terhadap Kedaulatan Undang-Undang Dan Perlembagaan

Akbar Kamarudin @ Abdul Shukor
Pensyarah Fakulti Undang-Undang UiTM

Perlembagaan Persekutuan ialah undang-undang paling tinggi di Malaysia.

Setiap rakyat Malaysia dan warga asing terikat dengan Perlembagaan. Kewujudan Perlembagaan menunjukkan kedaulatan Malaysia. Namun, zaman moden sekarang telah melahirkan suatu cabaran besar yang boleh menggugat Perlembagaan sebagai undang-undang paling tinggi di Malaysia. Cabaran besar tersebut ialah suatu risiko perundangan. Risiko perundangan seperti penyalahgunaan kuasa, pindaan undang-undang yang tidak cermat atau kelemahan dalam penguatkuasaan menjejaskan demokrasi berparlimen. Perkara ini menyebabkan ketidakpercayaan rakyat terhadap institusi-institusi negara. Seterusnya, perkara ini menjejaskan pelbagai usaha Kerajaan Malaysia yang dipimpin oleh Perdana Menteri sekarang, Yang Amat Berhormat, Dato' Seri Anwar Ibrahim dalam memperkasakan Perlembagaan.

Secara umum, Malaysia mempunyai Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan-kerajaan Negeri yang mempunyai bidang kuasa masing-masing. Perlembagaan membenarkan Parlimen dan Dewan-Dewan Undangan Negeri

untuk meluluskan undang-undang. Senarai Persekutuan, Senarai Negeri dan Senarai Bersama adalah panduan untuk Parlimen dan Dewan-Dewan Undangan Negeri untuk meluluskan undang-undang. Senarai Persekutuan membenarkan Parlimen sahaja untuk meluluskan undang-undang seperti keselamatan, percukaian dan hal ehwal

luar negara. Senarai Negeri membenarkan Dewan Undangan Negeri sahaja untuk meluluskan undang-undang seperti Islam. Senarai bersama membenarkan kedua-dua Parlimen dan Dewan Undangan Negeri untuk meluluskan undang-undang seperti perancangan bandar.

Dalam risiko perundangan, ia melibatkan penyalahgunaan kuasa, kelemahan penguatkuasaan dan konflik bidang kuasa. Kuasa perundangan yang digunakan tanpa semak dan imbang oleh pihak eksekutif menjejaskan ketidakstabilan undang-undang. Ini mewujudkan sangkaan penyalahgunaan kuasa. Sebagai contoh, undang-undang yang diluluskan Parlimen tanpa melalui perbahasan dan perbincangan mendalam oleh ahli-ahli Parlimen menjejaskan kualiti dan ketelusan undang-undang tersebut. Oleh sebab itu, pihak eksekutif mesti membentangkan undang-undang yang berkualiti dan adil kepada rakyat. Paling baik sekiranya ada rundingan awam yang dibuat sebelum pembentangan undang-undang tersebut. Para ahli Parlimen juga wajib untuk membahaskan tentang undang-undang tersebut secara matang demi kepentingan negara.

Dalam risiko perundangan, ia melibatkan penyalahgunaan kuasa, kelemahan penguatkuasaan dan konflik bidang kuasa. Kuasa perundangan yang digunakan tanpa semak dan imbang oleh pihak eksekutif menjejaskan ketidakstabilan undang-undang. Ini mewujudkan sangkaan

penyalahgunaan kuasa. Sebagai contoh, undang-undang yang diluluskan Parlimen tanpa melalui perbahasan dan perbincangan mendalam oleh ahli-ahli Parlimen menjejaskan kualiti dan ketelusan undang-undang tersebut. Oleh sebab itu, pihak eksekutif mesti membentangkan undang-undang yang berkualiti dan adil kepada rakyat. Paling baik sekiranya ada rundingan awam yang dibuat sebelum pembentangan undang-undang tersebut. Para ahli Parlimen juga wajib untuk membahaskan tentang undang-undang tersebut secara matang demi kepentingan negara.

Kelemahan penguatkuasaan undang-undang merencatkan undang-undang yang berkualiti dan telah diluluskan di Parlimen ataupun Dewan-Dewan Undangan Negeri. Kelemahan tersebut terjadi disebabkan kekurangan sumber, campur tangan politik dan ketelusan. Kekurangan sumber melibatkan kekurangan kakitangan dan kewangan yang tidak mampan. Campur tangan politik boleh berlaku kerana sistem pentadbiran Malaysia membenarkan ahli politik untuk memegang jawatan-jawatan pentadbiran. Di sini pentingnya peranan agensi seperti Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM) untuk memantau tingkah laku ahli politik yang memegang jawatan pentadbiran tersebut. Dengan dasar kerajaan sekarang untuk memerangi rasuah seharusnya menaikkan semangat SPRM untuk melaksanakan tugas dengan dedikasi dan cekap.



Konflik bidang kuasa melibatkan kuasa perundangan Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan-Kerajaan Negeri. Walaupun Senarai Persekutuan, Senarai Negeri dan Senarai Bersama dalam Perlembagaan amat jelas, namun boleh juga terjadi di mana undang-undang yang diluluskan di peringkat Dewan-Dewan Undangan Negeri berlawanan dengan Perlembagaan. Perkara ini boleh menimbulkan kekeliruan dalam pelaksanaan undang-undang. Oleh itu, Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan-Kerajaan Negeri mesti memastikan undang-undang yang hendak diluluskan tidak bercanggah dengan Perlembagaan. Namun begitu, masih lagi tugas mahkamah untuk memastikan bahawa undang-undang tersebut selari dengan Perlembagaan. Oleh itu, para hakim mesti berani menggunakan ilmu mereka untuk mentafsir undang-undang tersebut supaya selari dengan Perlembagaan.

Risiko perundangan juga merupakan ancaman terhadap Perlembagaan. Walaupun Perlembagaan boleh dipinda di Parlimen, namun pindaan tersebut mesti dilakukan dengan cermat dan teliti. Kesan pindaan mestilah tidak melanggar prinsip-prinsip negara seperti Raja Berperlembagaan, Islam sebagai agama rasmi, kebebasan kehakiman dan hak asasi rakyat. Sebagai contoh, kebebasan kehakiman ialah tunjang kepada keadilan. Hakim mesti dibenarkan untuk membuat keputusan berdasarkan undang-undang. Kesemua kita sama ada pihak eksekutif, ahli-ahli

Parlimen dan rakyat biasa mesti tidak mempengaruhi hakim untuk membuat suatu keputusan undang-undang.

Secara umum, Perlembagaan menjamin hak-hak mereka yang menetap di Malaysia. Antara contoh-contoh hak ini ialah kebebasan bersuara, hak untuk mendapat perbicaraan yang adil, dan kebebasan beragama. Dalam konteks Malaysia, perlindungan hak-hak ini adalah berdasarkan undang-undang yang diluluskan Parlimen. Ini bermakna semua hak ini bukan mutlak tapi tertakluk kepada undang-undang. Sebagai contoh, walaupun Malaysia membenarkan kebebasan beragama tapi undang-undang di Malaysia dibenarkan untuk memberikan kelebihan kepada agama Islam berbanding dengan kepercayaan dan agama lain. Oleh itu, segala undang-undang mestilah digubal bersesuaian dengan segala hak tersebut. Kegagalan untuk memahami perkara ini ialah suatu risiko yang menjejaskan keharmonian masyarakat di Malaysia.

Risiko perundangan juga mempunyai implikasi terhadap rakyat dan negara. Antara implikasi-implikasi tersebut ialah hak asasi terancam, ketidakpercayaan terhadap institusi, ketidakstabilan politik dan sosial dan kemunduran demokrasi. Apabila undang-undang digubal tanpa mengambil kira prinsip perlembagaan, ada kemungkinan yang segala hak asasi akan terancam. Sebagai contoh, undang-undang yang digubal untuk menghalang



kebebasan untuk bersuara secara mutlak adalah tidak demokratik. Apabila terdapat keraguan terhadap sistem perundangan, maka akan hilang semangat patriotik di kalangan masyarakat. Ketidakstabilan politik dan sosial juga berlaku apabila risiko perundangan tidak diuruskan dengan baik. Malaysia amat memerlukan kestabilan tersebut. Bahkan, demokrasi juga akan mengalami kemunduran kerana keutuhan undang-undang amat penting untuk Malaysia.

Secara konklusinya, risiko perundangan amat penting untuk dikawal dan diuruskan di

Malaysia. Risiko perundangan yang tidak dikawal akan membawa kesan-kesan yang negatif kepada rakyat dan negara. Oleh itu, semua pihak mempunyai peranan untuk memastikan undang-undang terus dipelihara. Antara cadangan-cadangan untuk mengukuhkan pengurusan risiko perundangan ialah memperkukuhkan pendidikan perlembagaan di pendidikan rendah, menengah dan pengajian tinggi, meningkatkan ketelusan dan proses penggubalan undang-undang, memperkukuh sistem kehakiman dan menggalakkan penglibatan masyarakat sivil dan kebebasan media.

Bedah Siasat Medikolegal dan Bedah Siasat Klinikal:

Memahami Perbezaan dan Kepentingannya

Dr Wan Mohammad Hafiz Wan Razali
Pensyarah Perubatan dan Pakar Patologi Forensik, Fakulti Perubatan

Bedah siasat atau autopsi ialah pemeriksaan yang dilakukan ke atas jasad seseorang selepas kematian untuk mendapatkan maklumat saintifik tentang keadaan seseorang sebelum kematian, termasuk mengenal pasti penyakit, kecederaan, atau sebab sebenar kematian. Dalam konteks sistem perubatan dan undang-undang di Malaysia, bedah siasat terbahagi kepada dua kategori utama iaitu bedah siasat medikolegal yang mana juga dikenali sebagai bedah siasat forensik, dan yang keduanya adalah bedah siasat klinikal atau autopsi hospital. Kebanyakan masyarakat di Malaysia masih keliru mengenai tujuan dan keperluan kedua-dua jenis bedah siasat ini. Justeru, artikel ini bertujuan untuk menjelaskan perbedaannya serta mengapa kedua-duanya memainkan peranan penting dalam sistem kesihatan dan keadilan negara.

Bedah Siasat Medikolegal: Tujuan dan Kuasa Undang-Undang

Tujuan utama bedah siasat medikolegal adalah untuk menentukan punca, cara dan keadaan kematian, serta mengenal pasti identiti si mati sekiranya belum dikenal pasti. Ia dijalankan apabila kematian melibatkan unsur keganasan, kemalangan, mencurigakan, dan berlaku secara mengejut. Di Malaysia, bedah siasat ini dijalankan atas arahan pihak polis yang menjalankan penyiasatan tentang kematian dan bukan diatas permintaan waris ataupun pihak hospital. Punca kuasa bagi membenarkan pihak polis untuk menjalankan siasatan mengenai kematian adalah berdasarkan seksyen-seksyen di bawah Bab Siasatan Kematian yang terkandung dalam Akta 593 Kanun Tatacara Jenayah. Setiap arahan untuk pemeriksaan mayat, pegawai penyiasat akan mengeluarkan Borang Polis 61 untuk mengarahkan pegawai perubatan kerajaan menjalankan pemeriksaan mayat bagi tujuan siasatan.

Dalam kes ini, persetujuan waris tidak diperlukan kerana bedah siasat medikolegal dianggap sebahagian daripada proses penyiasatan jenayah. Pegawai perubatan mestilah pegawai perubatan kerajaan yang hanya dibenarkan untuk menjalankan bedah siasat dengan kehadiran pegawai polis bagi memastikan setiap bukti dikumpul dengan betul mengikut prosedur rantai jagaan (*chain of*

custody). Laporan bedah siasat kemudiannya digunakan oleh pihak polis, pendakwa raya atau mahkamah bagi menentukan sama ada kematian itu melibatkan unsur jenayah atau sebaliknya. Oleh itu, bedah siasat medikolegal bukan semata-mata untuk mengetahui sebab kematian, tetapi juga untuk mengumpul bukti saintifik yang boleh membantu pihak kehakiman menegakkan keadilan.



Proses dan Pelaksanaan Bedah Siasat Medikolegal

Setelah menerima arahan rasmi daripada pegawai penyiasat polis melalui Borang Polis 61, pegawai perubatan yang secara amnya ialah doktor yang bekerja di unit atau jabatan forensik akan menjalankan pemeriksaan luaran dan dalaman ke atas jasad. Pemeriksaan ini termasuk dokumentasi gambar, pengukuran luka, pembedahan organ dalaman, dan pengambilan sampel darah, air kencing, serta tisu untuk ujian toksikologi, histopatologi dan ujian makmal yang lain jika perlu. Semua bahan bukti disimpan dengan label dan rekod terperinci untuk memastikan rantai jagaan tidak terputus. Setelah semua ujian atau pemeriksaan sudah selesai di analisis, laporan akhir kemudian dihantar kepada pegawai penyiasat dan diserahkan kepada mahkamah bagi tujuan inkues atau pendakwaan.

Kepentingan dan Manfaat Bedah Siasat Medikolegal

Bedah siasat medikolegal berperanan penting dalam menegakkan keadilan. Ia membantu pihak berkuasa menentukan sama ada sesuatu kematian berpunca daripada perbuatan jenayah, kemalangan, atau sebab semula jadi. Dalam kes-kes tertentu, laporan autopsi juga menjadi bukti penting bagi tuntutan insurans atau pampasan pekerja. Selain itu, ia menyumbang kepada kesihatan awam melalui pengesanan wabak, keracunan, atau bahan toksik yang boleh menjejaskan orang ramai. Hasil autopsi juga membolehkan pihak polis mengenal pasti corak

atau modus operandi pembunuh, sekali gus membantu mencegah kejadian serupa di masa hadapan.

Walaupun begitu, isu sensitiviti agama dan budaya sering menjadi cabaran. Sebahagian masyarakat beranggapan bedah siasat melambatkan pengebumian atau mencemar kehormatan jenazah. Namun, pandangan Islam membenarkan bedah siasat dilakukan jika ia bertujuan menegakkan keadilan atau mengelak mudarat yang lebih besar. Dalam amalan forensik Malaysia, setiap bedah siasat dilaksanakan dengan penuh hormat dan mematuhi garis panduan etika serta syariah.

Bedah Siasat Klinikal: Tujuan dan Pelaksanaan

Berbeza dengan bedah siasat medikolegal, bedah siasat klinikal dilakukan atas permintaan doktor yang merawat untuk tujuan perubatan, pendidikan atau penyelidikan. Matlamat utamanya ialah untuk menjelaskan atau mengesahkan diagnosis penyakit dan memahami punca sebenar kematian, terutama apabila pesakit meninggal dunia di hospital dengan sebab yang tidak jelas. Bedah siasat klinikal juga digunakan untuk menilai keberkesanan rawatan serta mengenal pasti komplikasi penyakit.



Dalam konteks ini, persetujuan bertulis daripada waris terdekat amat diperlukan. Doktor akan menerangkan kepada keluarga tentang tujuan autopsi dan memberi ruang kepada mereka untuk membuat keputusan. Jika waris bersetuju, borang kebenaran akan ditandatangani; jika menolak, mereka akan menandatangani borang penolakan rasmi. Oleh sebab ia bukan siasatan jenayah, tiada pegawai polis hadir dan tiada rangkaian bukti diperlukan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pakar patologi memberi tumpuan kepada aspek anatomi dan penyakit, bukannya mencari bukti jenayah.

Kepentingan Bedah Siasat Klinikal

Autopsi klinikal membantu menilai tahap ketepatan diagnosis dan kualiti rawatan di hospital. Kajian antarabangsa menunjukkan autopsi masih mampu mendedahkan kesilapan diagnostik utama dalam 10–20% kes walaupun dengan kemajuan teknologi moden. Ia turut berfungsi sebagai alat pendidikan kepada pelajar perubatan, pegawai perubatan dan pakar, kerana melalui autopsi, mereka dapat memahami anatomi dan proses penyakit secara langsung. Dari sudut penyelidikan, autopsi klinikal menyumbang kepada penemuan penyakit baharu dan memperkukuh dasar kesihatan awam. Selain itu, laporan bedah

siasat klinikal boleh memberikan kelegaan emosi kepada keluarga kerana mereka mendapat penjelasan saintifik tentang kematian orang tersayang. Ia juga membantu pihak hospital menilai amalan klinikal dan memperbaiki mutu perkhidmatan. Dalam sesetengah kes, laporan autopsi klinikal turut diperlukan untuk menyokong tuntutan insurans atau pampasan kemalangan.

Cabaran dan Persepsi Masyarakat

Kadar pelaksanaan autopsi klinikal semakin menurun di seluruh dunia termasuk di Malaysia, antara lain disebabkan oleh kekangan masa, kos, dan keengganan keluarga. Persepsi bahawa bedah siasat

“menyakitkan” jenazah atau menangguhkan pengebumian turut menjadi faktor. Walau bagaimanapun, dengan penerangan yang jelas serta jaminan bahawa jasad dikendalikan dengan penuh hormat, penerimaan masyarakat terhadap autopsi dijangka akan meningkat.

Bedah siasat medikolegal dan bedah siasat klinikal masing-masing memainkan peranan tersendiri dalam sistem kesihatan dan keadilan di Malaysia. Walaupun matlamatnya berbeza, kedua-duanya berkongsi nilai yang sama iaitu mencari kebenaran melalui sains. Bedah siasat medikolegal penting untuk memastikan keadilan ditegakkan serta membantu pihak berkuasa memahami punca sebenar kematian yang mencurigakan. Bedah siasat klinikal pula menyumbang kepada peningkatan mutu rawatan dan ilmu perubatan dengan menjelaskan bagaimana penyakit menjejaskan tubuh manusia.

Masyarakat perlu memahami bahawa kedua-dua jenis bedah siasat ini dijalankan dengan penuh profesionalisme dan hormat terhadap jasad. Autopsi bukanlah satu bentuk penderaan, sebaliknya suatu proses ilmiah yang penting untuk mencari kebenaran, menambah ilmu dan melindungi kehidupan yang masih ada. Dengan kefahaman yang betul dan penerimaan yang terbuka, bedah siasat dapat terus menyumbang kepada kesejahteraan masyarakat dan kemajuan bidang perubatan di Malaysia.



Penurunan Had Umur Mengundi ke 18 Tahun: Cabaran dan Harapan

Akmal Hisham Abdul Rahim

Pensyarah Fakulti Sains Pentadbiran & Pengajian Polisi

Pada 16 Julai 2019, Dewan Rakyat Malaysia telah meluluskan Rang Undang-undang Perlembagaan (Pindaan) 2019 iaitu menurunkan had umur mengundi, umur minimum layak menjadi ahli Dewan Rakyat; dan pendaftaran pengundi automatik kepada 18 tahun. Sebelum ini had minimum umur adalah 21 tahun dan perlu berdaftar dengan Suruhanjaya Pilihan Raya Malaysia (SPR) jika ingin menjadi pengundi. Yang lebih menarik, 211 Ahli Dewan Rakyat telah bersetuju manakala 11 Ahli Dewan Rakyat tidak hadir. Ini menunjukkan bahawa Parti Kerajaan dan Parti Pembangkang boleh bersetuju dan bersepakat untuk perkara yang boleh mendatangkan manfaat kepada seluruh rakyat Malaysia.

Secara peribadi saya kurang bersetuju dengan menurunkan umur mengundi daripada 21 tahun kepada 18 tahun. Kerana kategori umur ini masih belum bersedia dan kurang kesedaran tentang cara mengundi serta kepentingan sistem demokrasi melalui pilihan raya. Cuba kita lihat kategori umur ini yang berpeluang melanjutkan pelajaran di universiti awam. Pilihan Raya Kampus (PRK) adalah acara tahunan mahasiswa memilih pemimpin mereka melalui proses pilihan raya. Pada tahun 2019, peratusan keluar mengundi di Universiti Malaya sahaja hanyalah 61.2 peratus. PRK di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) pula pada tahun 2012, peratusan keluar mengundi hanya 43 peratus. Manakala PRK di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) pula pada tahun 2011 hanya 50.06 peratus!

Golongan muda yang berumur 18 hingga 24 tahun inilah yang berada di universiti merupakan golongan cerdik pandai yang bakal menerajui barisan kepimpinan negara kelak. Sekiranya kesedaran tentang sistem demokrasi, politik dan pilihan raya kampus pun sudah mengecewakan, apakah mereka sudah bersedia untuk benar-benar menjadi Ahli Parlimen di dalam badan perundangan kelak dengan pindaan perlembagaan 2019 yang lalu?

Tindakan menurunkan had umur layak mengundi kepada 18 tahun adalah tindakan yang popular walaupun reformasi ini

merupakan sebahagian daripada Manifesto Pakatan Harapan. Kenapa ianya tindakan popular? Ahli politik memerlukan isu atau perkara yang ‘hype’ agar terus dijadikan isu utama dalam berita dan media sosial. Apatah lagi kelompok ini mempunyai jumlah yang besar dan berpotensi menentukan kemenangan kepada mana-mana parti politik dalam pilihan raya umum.

Pengalaman mengajar di IPTA menunjukkan bahawa peratusan pelajar keluar mengundi adalah rendah. Contohnya di sebuah IPTA pada tahun 2018, jumlah mahasiswa di kampus yang turun mengundi hanya mencatatkan 40 peratus sahaja! Justeru Pengurusan Hal Ehwal Akademik (HEA) dan Hal Ehwal Pelajar (HEP) terpaksa menggunakan pelbagai kaedah bagi memastikan mahasiswa keluar mengundi termasuklah seperti memberikan kupon kolej, makanan percuma, mendapat markah lebih untuk subjek tertentu dan pelbagai cara lagi. Tujuannya adalah bagi memastikan mahasiswa menjalankan tanggungjawab mereka sebagai pengundi dan dengan cara ini peratusan mahasiswa mengundi akan meningkat.

Hakikatnya, mahasiswa kurang didedahkan dengan kepentingan mengundi dalam PRK dan tanggungjawab sebagai pengundi. Ketika di sekolah menengah, tiada subjek atau modul yang khusus mengenai pendidikan sivik. Sebab itu mahasiswa keluar mengundi

disebabkan insentif dan bukan atas sebab kesedaran. Justeru jangan kita menyalahkan budaya politik di luar apabila orang ramai keluar mengundi disebabkan menerima duit saku, tiket bas dan sebagainya.

Natijahnya di kampus pula apabila kesedaran yang tidak betul diberikan kepada mahasiswa di universiti, maka calon yang menang selalunya yang kacak dan cantik! Oleh itu, sebenarnya kita telah memulakan langkah mendidik demokrasi di kampus dengan langkah yang pincang dengan mengajar mereka bahawa jika kamu mengundi, kamu akan mendapat ‘habuan’ dan ‘insentif’. Ini merupakan budaya politik yang tidak sihat sama sekali.

Selain itu juga kita melihat kemerosotan secara mendadak penglibatan mahasiswa universiti yang menyertai persatuan di dalam kampus. Jika dibandingkan jumlah keseluruhan mahasiswa di universiti dengan jumlah mahasiswa yang menyertai persatuan-persatuan di kampus maka jumlah penyertaan mahasiswa ini tidak pun mencecah 10 peratus. Jumlah majoriti mahasiswa lebih selesa menjadi peserta atau tidak terlibat dengan apa-apa persatuan.

Jika acara berbentuk hiburan dan sukan pasti ramai akan menyertai. Sekiranya melibatkan selebriti dan berbayar, dewan pasti akan dipenuhi dan mudah untuk membuat keuntungan besar. Jika berbentuk ilmiah, wacana dan bengkel, tidak ramai yang ingin menyertai. Walaupun mengundang tokoh akademik, intelektual dan tidak berbayar kepada peserta, acara sebegini sangat dingin sambutannya di kalangan mahasiswa.

Selepas tamat SPM (umur 17 tahun), belia akan memasuki tiga fasa kehidupan iaitu IPTA/S, Politeknik (Teknikal) atau bekerja terus. Yang pasti hanya sebahagian kecil sahaja yang akan meneruskan ke IPTA/S. Ramai yang akan memasuki Politeknik dan selebihnya bekerja terus. Apakah tahap kesedaran politik pada umur sebegini? Cuba kita lihat adik-beradik, saudara atau jiran kita yang masih bersekolah. Apa isu yang selalu mereka bincang sesama sendiri? Kajian oleh UKM menunjukkan bahawa ramai pengundi muda tidak memahami sepenuhnya peranan wakil rakyat, dan lebih tertarik kepada personaliti atau gaya calon berbanding dasar atau manifesto yang dibawa oleh calon. Dalam PRU15, terdapat peningkatan penyebaran maklumat palsu di TikTok, yang menjadi platform utama kempen politik kepada belia. Ini menyebabkan ramai membuat keputusan berdasarkan maklumat tidak benar.

Bagaimanakah tahap kesedaran dalam kalangan generasi ini diukur? Kebanyakan kajian menunjukkan kesedaran politik dalam kalangan generasi muda berumur di antara 18 hingga 25 tahun sangat rendah. Institut Darul Ehsan (IDE) secara khusus menerusi kajiannya pada Ogos 2019, 25% daripada responden lebih cenderung kepada insentif dalam bentuk hiburan ataupun ganjaran kewangan. Persoalannya; apakah pertimbangan generasi muda sekiranya hak mengundi ini diberikan kepada mereka? Persoalan ini penting kerana ia akan mempengaruhi bagaimana individu ataupun organisasi politik mengatur orientasi mereka untuk mendapatkan sokongan dalam kalangan generasi muda.

Beberapa kajian mengenai kesedaran politik belia menunjukkan pada peringkat umur sebegini kesedaran adalah kurang. Umur sekitar 18 ke 26 lebih cenderung kepada aktiviti hiburan dan kesenangan. Golongan ini juga mudah untuk dimanipulasi oleh ahli politik. Ramai yang berkata kita turunkan umur 18 kerana ikut model negara barat. Di barat, ekonomi mereka maju dan kos hidup mereka agak mewah. Berbanding dengan negara Malaysia, taraf kehidupan kita kurang mewah. Golongan B40 dan M40 menerima kesan paling teruk jika berlaku krisis ekonomi.

Rata-rata pelajar lebih memikirkan diri sendiri dengan mendapat pekerjaan yang bagus, membantu keluarga, naik pangkat, berkahwin, membina kerjaya, mendapat anak, membeli rumah dan banyak lagi. Setelah selesai semua perkara, barulah mereka akan mengambil tahu hal-hal lain. Pada umur 30 tahun lebih barulah kehidupan mereka stabil dan mula memikirkan masa depan anak dan keluarga mereka. Dalam satu kajian yang dilakukan oleh Ilham Centre terhadap belia pada 2018, mereka mendapati bahawa belia berumur 21 hingga 25 tahun lebih cenderung menikmati (enjoy) kehidupan dan belajar menggunakan wang bantuan PTPTN.

Ini bermakna golongan ini kurang berminat dengan perkara yang serius serta menjalani kehidupan sebagai seorang pelajar. Hanya selepas mereka habis belajar dan memasuki pasaran pekerjaan serta berumah tangga, baru mereka merasai kepayahan hidup dan stabil dalam pekerjaan. Rang Undang-Undang Perlembagaan (Pindaan) 2019 telah pun diluluskan. Maka usaha untuk mempersiapkan generasi belia yang celik politik perlu dilakukan sekarang oleh setiap pihak. Aspek pendidikan adalah yang paling penting dengan melaksanakan pendidikan politik seperti demokrasi, pilihan raya, sistem kerajaan, kebebasan media, perlembagaan serta undang-undang. Sepatutnya pihak berkuasa perlu mengadakan kempen kesedaran dikalangan belia sejak sekolah menengah lagi. Perlu juga diadakan subjek atau modul yang berkaitan dengan pendidikan sivik, pendidikan kewarganegaraan, pendidikan politik dan demokrasi.

Socrates pernah berkata bahawa mengundi dalam pilihan raya adalah kemahiran dan bukan berasaskan emosi semata-mata. Kemahiran ini perlu diberi melalui pendidikan secara sistematik kepada rakyat keseluruhan. Membiarkan rakyat mengundi tanpa ilmu politik adalah tindakan yang tidak bertanggungjawab! Kerana ini akan membahayakan hidup mereka dan kita semua pada masa hadapan.



Pensyarah Trek Pengamal Industri (Seni Kreatif) UiTM: Mediator kepada ‘Industry Driven Experiential Learning (Ideal)’

Dr Ishak bin Ramli
Pensyarah Fakulti Seni Lukis dan Seni Reka

Menjambatkan Dunia Akademia dan Dunia Industri

Perubahan landskap pendidikan tinggi masa kini menuntut universiti untuk berfikir melangkaui dinding kuliah, aktiviti studio, dan teori buku teks. Dunia pekerjaan hari ini berkembang pantas dengan teknologi baharu, norma kerja fleksibel dan keperluan kemahiran pelbagai dimensi. Dalam suasana sebegini, tenaga pengajar universiti tidak lagi boleh dilihat hanya sebagai penyampai ilmu semata-mata, tetapi sebagai penghubung yang mampu menjambatkan dunia akademia dengan realiti industri.

Di sinilah munculnya keperluan kepada pengwujudan **Trek Pengamal Industri (TPI)** (3 kategori sub-trek: 1. Seni Kreatif; 2. Sains Kesihatan; dan

3. Kejuruteraan dan Teknikal) – satu inisiatif yang dilihat relevan di UiTM, khususnya dalam bidang **Seni Halus**. Dalam konteks semasa, pesyarah TPI bukan sekadar “pensyarah luar biasa” tetapi menjadi *mediator* utama dalam menggerakkan **Industry Driven Experiential Learning (IDEAL)**, salah satu tunjang utama di bawah **EXCEL Framework** yang diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT) pada tahun 2021.

EXCEL dan Teras IDEAL: Membina Graduan ‘Change-Ready’

Rangka kerja EXCEL (Experiential Learning and Competency-Based Education Landscape) diperkenalkan sebagai tindak balas terhadap cabaran pendidikan era Revolusi Industri 4.0 dan dunia kerja yang semakin tidak menentu. EXCEL menekankan empat teras utama:

- **REAL** – *Research-Infused Experiential Learning*
- **IDEAL** – *Industry Driven Experiential Learning*
- **CARE** – *Community Resilience Experiential Learning*
- **POISE** – *Personalised Experiential Learning*

Daripada keempat-empat teras ini, IDEAL memainkan peranan penting dalam menghubungkan pelajar dengan industri sebenar. Ia berhasrat untuk membina pelajar yang bukan sahaja bijak dalam teori, tetapi juga tangkas, kreatif dan mampu beradaptasi dengan dinamik pasaran kerja sebenar.

Dalam bahasa mudah, IDEAL ialah proses membawa dunia kerja masuk ke universiti dan pada masa yang sama, membawa universiti ke dunia kerja. Siapakah penghubungnya?

Mengapa TPI Penting dalam Seni Kreatif?

Dalam bidang seni kreatif, seperti seni halus, sejarah seni, reka bentuk, fotografi, filem, animasi, muzik dan seni persembahan, pengalaman sebenar adalah nadi pembelajaran. Dunia seni berkembang terlalu pantas untuk disandarkan sepenuhnya pada teori atau silibus yang statik. Kurikulum yang dipelajari pada tahun 2025, mungkin jadi tidak relevan pada tahun 2029 ketika pelajar bergraduasi dari Pengajian diploma dan ijazah mereka.

Justeru, **Pensyarah Trek Pengamal Industri (PTPI)** muncul sebagai jawapan kepada keperluan ini. PTPI ialah ahli akademik yang datang daripada dunia industri mereka sedang menjadi seniman, penulis, kurator, pereka bentuk profesional, jurufoto, pengarah seni, editor filem, atau karyawan kreatif yang aktif berkarya. Mereka membawa “DNA industri” ke dalam bilik kuliah, memberi nafas baharu kepada pedagogi dan menjadikan pengalaman belajar lebih bermakna.

Di sinilah keunikan PTPI: mereka bukan sekadar mengajar *apa itu seni, tetapi bagaimana seni itu berfungsi di dunia sebenar.*

PTPI sebagai Mediator IDEAL

Dalam pelaksanaan **Industry Driven Experiential Learning (IDEAL)**, peranan PTPI dapat dilihat melalui tiga fungsi utama yang saling melengkapi:

- **Penghubung Strategik Industri-Akademia:** PTPI berperanan sebagai jambatan antara fakulti dan pemain industri kreatif. Melalui jaringan profesional mereka, pelajar berpeluang menjalani latihan industri, projek bersama, bengkel profesional, atau penilaian oleh panel industri sebenar. Ini menjadikan proses pembelajaran lebih autentik dan relevan.
- **Kurator Pengalaman Pembelajaran:** PTPI mampu mereka-bentuk tugas atau projek yang menyerupai cabaran sebenar di lapangan. Contohnya, pelajar grafik menghasilkan kempen visual untuk klien sebenar, pelajar filem mengendalikan produksi dokumentari dengan standard siaran profesional, atau pelajar seni halus menghasilkan karya dan mengurus pameran komersial sebenar. Pengalaman sebegini membina keyakinan, kemahiran komunikasi, dan budaya kerja profesional sejak di universiti.
- **Penilai Kompetensi Berasaskan Industri:** Dalam pendekatan IDEAL, penilaian tidak hanya menilai pengetahuan, tetapi kebolehan untuk *melakukan*. PTPI yang berpengalaman dalam dunia sebenar dapat menilai hasil kerja pelajar berdasarkan prestasi kerja sebenar seperti kemampuan mengurus klien, kreativiti penyelesaian, atau disiplin profesional di studio seni.

IDEAL dalam Ekosistem UiTM: Dari Fakulti ke Dunia Nyata

UiTM telah lama menanam budaya pengajaran berasaskan amali melalui studio, latihan praktikal dan pameran akhir tahun. Namun, melalui rangka kerja EXCEL dan pelibatan PTPI, ekosistem ini dapat diperluas menjadi lebih sistematik dan berimpak tinggi

Beberapa contoh pendekatan yang selari dengan model IDEAL termasuk:

- **Program 2u2i**, di mana dua tahun dijalankan di kampus dan dua tahun di industri kreatif.
- **Studio Kolaboratif Industri**, tempat pelajar mengerjakan projek sebenar bersama syarikat luar.
- **Program Mentoran Industri**, yang melibatkan profesional sebagai pembimbing karya pelajar.
- **Pameran Seni dan Pasaran Komersial**, yang menggalakkan pelajar memasarkan hasil kerja mereka kepada khalayak sebenar.

Melalui platform seperti ini, pelajar bukan sahaja memperoleh kemahiran teknikal, tetapi juga mengasah nilai profesionalisme, tanggungjawab sosial dan daya tahan diri — ciri penting yang dituntut oleh industri masa kini.

Cabaran dan Jalan Ke Hadapan

Walaupun potensi pelaksanaan IDEAL amat besar, UiTM perlu menghadapi beberapa cabaran praktikal:



- **Keseimbangan akademik dan industri** – PTPI perlu menyesuaikan tuntutan akademik seperti penerbitan dan KPI, sambil mengekalkan keterlibatan aktif dalam industri.
- **Keseragaman penilaian** – bidang kreatif bersifat subjektif dan memerlukan rubrik penilaian yang fleksibel tetapi telus. Penilaian secara manusiawi diperlukan bagi menghargai perbezaan antara bidang sains, kejuruteraan, sosial, seni dan kemasyarakatan.

- **Komitmen industri** – kerjasama yang berterusan memerlukan dasar dan kepercayaan dua hala yang kukuh.
- **Keperluan sumber dan fasiliti** – aktiviti berasaskan pengalaman memerlukan ruang, teknologi dan peralatan yang sesuai. Keterbukaan untuk PTPI menjalankan praktis di studio, bengkel dan makmal UiTM agar menjadi platform perkongsian terus dari orang industri.

Namun begitu, cabaran ini bukan penghalang. UiTM mempunyai kekuatan dalaman – sumber tenaga pakar, reputasi akademik dan jaringan industri yang luas – yang boleh dijadikan asas kepada pelaksanaan IDEAL secara lebih strategik dan lestari.

Menyemarakkan Semangat Kolaboratif

Kehadiran PTPI juga membuka ruang baharu untuk kolaborasi lintas fakulti. Sebagai contoh, pelajar Seni Halus boleh bekerjasama dengan pelajar Komunikasi Massa dalam projek pameran multimedia; atau pelajar Animasi berganding dengan pelajar Muzik untuk menghasilkan produksi filem pendek.

Inilah semangat EXCEL yang sebenar – menggabungkan pengalaman dunia nyata dalam proses pembelajaran secara autentik dan berimpak. PTPI bukan sekadar fasilitator, tetapi *pencetus budaya kerja profesional* di kampus.

Mengarusperdanakan IDEAL dalam Seni Kreatif UiTM

Sebagai universiti yang sinonim dengan bidang seni halus, reka bentuk dan teknologi kreatif di Malaysia, UiTM berpotensi besar menjadi peneraju nasional dalam pelaksanaan **Industry Driven Experiential Learning (IDEAL)**.

Fakulti Seni Lukis & Seni Reka (AD) misalnya, boleh dijadikan model pelaksanaan **IDEAL Creative Cluster**, yang menekankan hubungan berterusan antara pelajar, pensyarah dan pemain industri kreatif. Ini selaras dengan aspirasi **UiTM 2025** untuk melahirkan graduan yang bukan sahaja berketerampilan akademik, tetapi juga menjadi peneraju inovasi dan pencipta peluang pekerjaan.

Apabila pensyarah pengamal industri memainkan peranan aktif

sebagai *mediator* dalam IDEAL, ekosistem ini akan menghasilkan manfaat berganda: pelajar menjadi lebih bersedia, industri mendapat tenaga kerja berkualiti, dan universiti mengekalkan relevansi dalam dunia yang berubah pantas.

Pekeliling akademik juga telah mengetengahkan inisiatif penjana pendapatan melalui aktiviti pengkomersialan seni oleh PTPI yang menjadi kategori Hasil Pencapaian yang dinilai. Pensyarah Trek Pengamal Industri bukan sahaja membawa pengalaman sebenar kepada pelajar, tetapi mereka juga bertanggungjawab menjana pendapatan universiti melalui kepakaran bidang mereka.

Penutup: Membina Generasi Kreatif yang Resilien

“All genuine learning comes through experience,” kata John Dewey, tokoh pendidikan progresif abad ke-20. Kata-kata ini menggambarkan dengan tepat falsafah di sebalik IDEAL dan peranan PTPI.

Di UiTM, perjalanan ini baru bermula. Namun, dengan sokongan Kementerian, pengurusan universiti dan semangat kolaboratif fakulti, pensyarah trek pengamal industri berpotensi besar menjadi tulang belakang transformasi pendidikan seni negara.

Mereka bukan sekadar pendidik tetapi pemangkin kepada pengalaman sebenar, penghubung dunia akademia dan industri, serta pencetus kepada generasi seniman dan pereka masa depan yang **resilien, kreatif dan relevan**.



**KEEP YOUR EYES
ON THE STARS,
AND YOUR FEET ON
THE GROUND**

— Theodora Roosevelt

Audit Firms Under Pressure: Turning The Tide On Auditor Turnover

Nurul Iffah Ghazali,
Faqihah Aniqah Mohd Fadhli
Fakulti Perakaunan

The audit industry is unique, as the quality of the audit depends critically on the excellence of the audit team. Therefore, the most valuable asset in audit firms is the auditors. The audit industry faces a critical challenge marked by a pervasive issue: a substantial and recurring turnover of employees. People have always perceived the audit profession as both challenging and highly stressful, particularly during peak seasons. This high rate of employee turnover poses significant concerns and demands attention to identify its root causes, understand its impact on the industry, and formulate effective strategies for retention.

Audit firms hire many audit assistants each year, but only a small percentage chooses to stay in the profession until authorisation and beyond. Based on Grönlund, M., & Thomsson, E. in 2022, a study conducted in the United States revealed most graduates working as audit assistants had left the profession within three years of their employment. As recruiting and training costs are expensive, it becomes a major challenge for the accounting firms to survive. Furthermore, the departure of skilled professionals from audit firms not only incurs costs related to recruitment and training but also results in a loss of institutional knowledge and expertise. The frequent staff turnover can lead to the presence

of inexperienced staff. A frequent changing of staff may potentially impact the quality of audit services offered by the firm. This undesirable situation clearly indicates that the audit firm's values towards markets and clients have not met the expected standards. Hence, a firm's failure to retain its employees would indirectly impact the profession, as it is unable to guarantee a strong reputation of competence in providing audit services.

It has become evident over time that the Big Four audit firms (Deloitte, Ernst & Young (EY), Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG), and PricewaterhouseCoopers (PwC)) have high rates of external auditor turnover. This statement is supported by previous scholarly research showing that professional auditors working for big public accounting firms have a high rate of voluntary turnover. Further, Pham, Q. T., et al. in 2022 showed that the Big Four audit firms experienced the largest migration of employees who left their jobs. The company experienced the largest migration of employees who left their jobs. Therefore, to minimise the substantial costs associated with high turnovers, it is essential for large public accounting firms, such as Big Four, to maintain manageable turnover rates. This article will recommend three ways to reduce the big turnover among auditors.

Financial incentive

Young professionals are frequently advised by guidance counselors and motivational speakers to pursue their passions without concern for their pay cheques. However, no other motivational tool offers the same level of sustenance, security, and privilege as financial incentives, including income. According to Jack and Suzy Welch, money serves as a “way of keeping score” to evaluate one's worth against colleagues and friends. Hatfield, R. C., & Saiewitz, A. in 2022 discovered a positive relationship between income and job satisfaction. Income not only reflects an employee's performance in the workplace but also provides them with the means to survive. To meet Maslow's need for safety, a business must provide basic financial rewards for the work of its employees. Financial incentives, such as a relatively high salary, serve as motivators for employees to stay committed to an organisation.

Beyond salary, public accounting firms offer additional financial incentives to encourage employee retention. Conventional benefits encompass medical, dental, and vision coverage. Essentially, an employee's financial situation becomes more manageable the longer they stay with the firm after completing their full-time work. Moreover, EY and Deloitte implement a discount system for various products and services related to daily needs. KPMG has a similar initiative called “Perks at Work”, collaborating with Marriott International, Chrysler, Dodge, and Jeep to provide employee discounts. While these benefits may offer potential advantages when selecting one Big Four firm over another, they may not serve as the ultimate reason for choosing a career in public accounting and committing to it for more than a couple of years.

Time off (Flexibility)

In the demanding field of auditing, where long hours and tight deadlines are common, providing time off or flexibility becomes a crucial factor in retaining talent. This can involve granting flexible work hours, allowing remote work options, and providing generous leave policies. Firstly, granting flexible work hours allows auditors to better manage their personal and professional commitments, reducing stress and enhancing overall well-being. A study published in the “Journal of Applied Psychology” by Mathieu, J. E., in 2017 found that employees with control over their work schedules reported higher job satisfaction and lower levels of stress. This control over work hours is a key element of flexible work arrangements. Additionally, allowing remote work options can contribute to increased job satisfaction, as auditors may appreciate the flexibility to work from a location that suits their needs. There is a positive correlation between remote work and increased job satisfaction among auditors. The study highlights that the ability to choose one's work environment encourages a sense of independence, leading to increased engagement and contentment.

In Malaysia, the Employment Act 1955 establishes comprehensive provisions for various types of leave, such as sick leave, maternity leave, paid leave, and unpaid leave. This is to ensure that employees can rest, rejuvenate, and attend to personal matters while maintaining their employment. These leave rights promote a healthy balance between work and personal life, which is critical to job satisfaction and productivity. When employees feel they have time to attend to personal matters, spend quality time with family, or pursue personal interests, they are more likely to be content in their roles. In the demanding field of auditing, where long hours and tight deadlines are common, providing time off becomes a crucial factor in retaining talent. Research studies, such as those exploring the impact of family-friendly policies, consistently highlight the positive effects of comprehensive leave provisions on employee well-being and job satisfaction.

Mentorship opportunities

Mentors play a crucial role in guiding young professionals towards setting achievable goals. Mentoring relationships fulfil Maslow's love/belonging and esteem needs by connecting employees with colleagues and helping them “fit in” within the company. They also provide a foundation for career accomplishments. Mentors offer performance feedback, promote employees to higher positions, and reduce stress through psychological support. Mentorship programmes pair experienced auditors with junior staff, creating a structured environment for knowledge transfer, career guidance, and professional development. Mentors can provide valuable insights, advice, and support that contribute to the mentee's growth within the organisation. For instance, a large audit firm establishes a mentorship programme where seasoned audit managers mentor junior programmes. The programme includes regular one-on-one meetings, skill-building workshops, and opportunities for the mentees to shadow their mentors during client engagements.

Leadership development programmes focus on preparing employees for future leadership roles within the organisation. These programmes often include training sessions, workshops, and exposure to challenging projects that prepare individuals to take on higher responsibilities. An audit firm implements a leadership development programme that identifies high-potential employees and provides them with targeted training on leadership skills, strategic thinking, and effective communication. Participants receive mentorship from senior leaders and opportunities to lead audit teams. According to a report by the Brandon Hall Group (2020), organisations with strong leadership development programmes experience a 25% lower turnover rate compared to those without such programmes as said by Austin, A., et al., in 2021. Leadership development was identified as a critical factor in retaining top talent.



The public accounting sector has traditionally faced challenges associated with elevated staff turnover rates. Because of this, hiring and keeping employees has become a top strategic priority for accounting firms. The industry's dynamic nature is often characterised by demanding workloads and evolving client needs, which highlights the importance of implementing effective strategies to attract and retain skilled professionals. Addressing these priorities not only ensures a stable and experienced workforce but also contributes to the overall success and sustainability of accounting firms in a competitive market.

Organisations can address these challenges by actively working to improve their profession's perception and create a positive work environment. This can involve initiatives such as providing opportunities for professional development, offering competitive compensation, fostering a supportive workplace culture, and addressing any issues that contribute to negative perceptions. Employee engagement strategies and open communication can play a crucial role in shaping a positive view of the profession and reducing voluntary turnover. Recent generations prioritize flexibility and balance in the workplace, reducing time spent solely on work. After analysing motivation, current programmes, and ways to improve, it's important to consider future changes that can be facilitated by new business professionals. The Audit firms, particularly the Big Four, should analyse motivational techniques and implement them in public accounting programmes to reduce employee turnover and enhance career opportunities.

Entrepreneurship is viewed as one of the most effective strategies for economic development, aimed at enhancing a country's economic growth and maintaining its competitiveness in the face of rising globalization trends as mentioned by Keat, in 2011. For many individuals, the widespread appeal of entrepreneurship can be attributed to its beneficial impact on numerous nations, serving as a catalyst for wealth creation and the generation of employment opportunities. Hence, entrepreneurship has garnered the attention of numerous nations today owing to its significant benefits to individuals, society, and government. In 1947, Harvard Business School introduced the course “Management of Start-up Enterprises,” marking the inception of entrepreneurship education initiatives in universities around the globe, as mentioned by Wurthmann in 2014.

It is undeniable that higher education significantly influences students' career paths, and introducing students to entrepreneurship education can motivate them to establish their own businesses, as mentioned by Zhang in 2014. In conjunction with government initiatives, the Ministry of Higher Education has introduced the Entrepreneurship Action Plan-Higher Education Institutions (EAP-HEIs) 2021-2025, along with MOHE Guide to Entrepreneurship Integrated Education. This initiative seeks to enhance the sustainability of the entrepreneurship agenda within the Institute of HEIs and to foster a larger number of entrepreneurs among students and graduates. Furthermore, Universiti Teknologi MARA (UiTM) has introduced a particular course, namely Principles of Entrepreneurship (ENT300), as part of its efforts to promote an entrepreneurial environment among students.

Flea Market: Cultivating Entrepreneurial Passion among UiTM Pahang Students

Ilyani Azer, Dr Siti Aishah Mohamad, Adibah Hussin dan
Mohd Faizal Azrul Azwan Muhamed @ Che Harun
Pensyarah Fakulti Pengurusan Perniagaan



The phenomenon of entrepreneurship among university students is increasingly becoming a focal point for both universities and governments, motivated by the aim to stimulate economic development and offer alternative career opportunities beyond conventional employment. Significant elements that impact student entrepreneurship encompass improved entrepreneurship education, which develop skills and fosters a constructive mindset, as well as university support mechanisms such as grants, incubators, and mentorship initiatives. Incorporating entrepreneurial education alongside traditional subjects requires the use of active educational methods, such as case studies, the development of business plans, problem-solving exercises, group discussions, guest speakers, seminars, practical business activities, individual and group projects, role-playing, and lectures on advanced topics as mentioned by Guzikova in 2020.

Research found the influence of university entrepreneurship education on potential students' readiness to participate in entrepreneurship revealed that such education generally encourages entrepreneurial activities both during their time at university and subsequently after they graduated, as mentioned by Hua in 2020. Accordingly, recognizing the importance of fostering an entrepreneurial culture, Malaysian Academy of SME & Entrepreneurship Development (MASMED) in collaboration with the Faculty of Business Management (FBM) UiTM Pahang held a Flea Market Program on 17 October 2025 in encouraging students to explore and engage in entrepreneurial activities themselves. This flea market serves as a platform whereby students can sell their products and earn income from their entrepreneurial activities. Participation in such events increases students' motivation and engagement in the learning process, expands their viewpoints, and enhances their interpersonal abilities.

The program attracted 175 participants from students enrolled in the ENT300 course, featuring 35 stalls that operated from 8 a.m. to 5 p.m. This event was successfully conducted to engage both students and staff at UiTM Pahang, to offer opportunities and a platform for all interested individuals to participate and thrive in activities that foster entrepreneurial literacy. All participants demonstrated their commitment to the event by investing in their products, promoting them effectively, and setting up the booths. Majority of the participants focused on selling food products, as these were the most favored by their customers. This activity is crucial in stimulating students' enthusiasm for entrepreneurship, enhancing their ability to identify entrepreneurial opportunities, fostering their entrepreneurial potential, and strengthening their entrepreneurial communication skills. Other than that, engaging in entrepreneurial activities within higher education not only boosts students' self-efficacy, expands their knowledge base, and fosters their entrepreneurial awareness, but also equips them for entrepreneurship post-graduation. It was found that students' performance prior to and following entrepreneurship education training, concluding that these entrepreneurial skills can indeed be enhanced through such training. This form of entrepreneurship education can significantly influence students' entrepreneurial behaviours and yield positive outcomes in their professional environments (Ismail and Zain, 2015).

In addition to sales activities, sharing sessions on business management were also conducted by lecturers from FBM to make this flea market activity more meaningful. The training program, which includes Pocket Money Talk, Business Model Canvas Workshop, Business Registration by Companies Commission of Malaysia (SSM) and Young Entrepreneurs Showcase, is conducted throughout the semester to ensure that students acquire the necessary information and knowledge to become successful young entrepreneurs. This program has evidently played a significant role in stimulating students' interest in entrepreneurship, enhancing their capacity to recognize entrepreneurial opportunities, nurturing their entrepreneurial potential, and improving their skills in entrepreneurial communication.



In summary, entrepreneurship education can impact someone's choice to become an entrepreneur and is regarded as a fundamental resource for addressing significant challenges, equipping and inspiring young individuals not only for a career in entrepreneurship but also for achieving professional success in various other domains. Universities are recognized as key stakeholders in the endeavour to nurture and advance entrepreneurship through their involvement in the development of entrepreneurial ecosystems. Thus, in order to increase the number of young entrepreneurs, universities and other higher education institutions have been given the responsibility to cultivate entrepreneurial knowledge and skills among students, which will prove advantageous for their future career endeavours. In this context, taking part in entrepreneurship education has been linked to a growing interest in selecting entrepreneurship as a legitimate career path. To increase the number of young entrepreneurs, universities and other institutions of higher education have been entrusted with the responsibility of fostering entrepreneurial knowledge and skills in students, which will be beneficial for students' future career pursuits.



The right to establish a trade union in Malaysia

Izmi Izdiharuddin Che Jamaludin Mahmud
Pensyarah Fakulti Undang-Undang

The Federal Constitution primarily guides the intricate regulation of trade unions in Malaysia's legal system. This foundational document outlines the rights of individuals and lays out the responsibilities of government in regulating key matters, such as labour relations. Understanding how trade unions come into being in Malaysia requires examining two fundamental aspects: the body responsible for regulating trade unions and the rights of individuals to form such unions.

First, let's examine the regulatory framework governing trade unions in Malaysia. According to the Federal Constitution, Parliament and the Federal Government are responsible for matters related to labour and social security. Item 15 of the Federal List delegates the regulation of these matters to Parliament. As the nation's legislative body, Parliament is responsible for creating laws that govern trade unions, ensuring they operate within the framework of Malaysia's broader labour policies. But Parliament doesn't act alone. Article 80 (1) of the Constitution grants the Federal Government the authority to execute laws passed by Parliament, thereby ensuring that trade union laws are enforced consistently throughout the country.

But what about the individual's right to form a trade union? This section is where the Constitution guarantees citizens critical freedom. Article 10(1)(c) of the Federal Constitution provides that every Malaysian citizen has the right to form an association. The word "association" is crucial here, as it directly includes trade unions. In essence, this provision grants Malaysians the legal right to organise, unite, and advocate for their collective interests, whether as a trade union or any other form of association. It's a right that upholds the components of a democratic society.



However, like all rights, the right to form a trade union is not without its limitations. Article 10 (2) introduces restrictions, allowing Parliament to enact laws that can limit this right in specific circumstances. These restrictions can be made on the grounds of national security, public order, or morality. Further complicating this picture is Article 4 (2) (b), which restricts the judiciary from questioning the intentions of Parliament when it creates laws that limit the right to form associations. It's a legal safeguard that grants Parliament broad powers to regulate trade unions, with minimal judicial interference. This power has been consistently upheld by the Malaysian courts, as demonstrated in the landmark case of *Sivarasa Rasiah v Badan Peguam Malaysia* (2010). In this case, the Federal Court ruled that Parliament had the authority to restrict a member of Parliament from participating in the Bar Council, affirming the principle that the regulation of associations, including trade unions, falls within the legislative powers of Parliament.

The story of trade unions in Malaysia wouldn't be complete without considering the key statutes that govern them. Three primary pieces of legislation frame the rights and responsibilities of trade unions in the country: the Employment

Act 1955, the Trade Unions Act 1959, and the Industrial Relations Act 1967. These laws collectively set the standards for trade union formation, operation, and dispute resolution. The Trade Unions Act 1959 and the Industrial Relations Act 1967 apply to all of Malaysia, but the Employment Act 1955 only applies to West Malaysia and Labuan.

For Sarawak and Sabah, the legal landscape differs slightly. The Labour Ordinance of Sabah (1953) and the Labour Ordinance of Sarawak (1952) govern these two East Malaysian states. However, these ordinances are treated as federal law under Section 73(3) of the Malaysian Act 1963, meaning any amendments to them must be made by Parliament, just as with other federal labour laws. This provision ensures that the legal framework governing labour relations remains consistent, even across Malaysia's more geographically and culturally diverse regions.

In terms of registration requirements, Section 8 of the Trade Unions Act 1959 sets out a clear mandate for the formal recognition of a trade union in Malaysia. Upon establishing a trade union, the union must apply for registration within six months to the Director General of Trade

Unions. This step is vital, as it officially legitimises the trade union and gives it legal standing to operate within the boundaries of Malaysian law. Failure to comply with this registration requirement results in significant consequences. Under Section 19 of the Trade Unions Act 1959, any trade union that operates without registration is considered an unlawful association. Such unions lose legal status, leaving them unable to perform any legally recognised functions, including representing workers in disputes or negotiations.

Furthermore, operating an illegal trade union carries substantial penalties. Under Sections 59 and 63 of the Trade Unions Act 1959, a person who is found guilty of managing an unregistered trade union may be subject to a fine not exceeding RM 5,000. This legal provision emphasises the importance of proper registration as the gateway to lawful operation for trade unions, ensuring that they are subject to the regulatory framework governing their activities and preventing exploitation or unlawful practices.

Section 8 of the Employment Act 1955 enhances an employee's right to join a trade, addressing whether an employer could impose such restrictions. It

stipulates that an employer cannot limit an employee's right to enter, participate in, or associate with a trade union. The same provision can be found in Section 9C of the Labour Ordinance (Sabah) 1953 and Section 10C of the Labour Ordinance (Sarawak) 1952. However, these rights only applied to certain types of employees specified in the First Schedule or as ordered by the Minister. Since the amendment in 2022, it covers any person who has entered into a contract of service. This type of contract is widely applicable to the private sector and covers a range of employment-related aspects.

However, certain restrictions apply to specific categories of workers, particularly public officers and employees of statutory bodies. The law distinguishes between private-sector employees and public-sector workers by recognising different sets of rights and obligations in each case. For public service, Article 132 (2) of the Federal Constitution governs the provision of contract terms for the public officer. It states that the qualifications for appointment and conditions of service of individuals in the public services are regulated by Federal law or the Yang di-Pertuan Agong. The terms and conditions of employment for the statutory

body depend on the law that created it. For instance, Section 23 (1) of the Universiti Teknologi Mara Act 1976 provides that the employment terms for UITM staff are based on what is prescribed by the University's Board of Directors.

For the right to join a trade union, public officers are prohibited from doing so unless the Yang di-Pertuan Agong exempts them as per Section 27 of the Trade Unions Act of 1959. There are several trade unions for public officers, including the National Union of the Teaching Profession (NUTP), the Malaysian Nurses Association (MNA), and the Peninsular Malaysia Customs Officers Union. Those public service unions founded a federation of trade unions under Section 72 of the Trade Unions Act 1959, known as the Congress of Unions of Employees in the Public and Civil Services (CUEPACS).

For statutory bodies, their employees retain the right to join the trade union but are subject to restrictions under Section 27 of the Trade Unions Act 1959. For instance, any individuals in the statutory body holding managerial and professional positions cannot join a trade union unless the Chief Secretary of the Government excludes them in writing.

In conclusion, the regulatory landscape governing trade unions in Malaysia is both comprehensive and nuanced. The requirement for trade unions to register; the penalties for operating without registration; and the specific rules governing union membership and collective bargaining in various sectors all contribute to a carefully constructed legal environment that ensures fair and organised labour relations nationwide.

Furthermore, while employees in the private sector enjoy extensive rights to join trade unions and engage in collective bargaining, the law imposes significant restrictions on public officers and employees of statutory bodies. These limitations aim to strike a balance between the rights of workers and the need for public sector stability and efficiency. This legal framework reflects Malaysia's commitment to ensuring that trade unions operate within a structured and lawful environment while recognising the need for flexibility in managing complex relationships between employers, employees, and the state.

I choose to draw because it saves me. When words fail and my emotions become too tangled to explain, I turn to the page. The moment my pencil touches paper, my thoughts begin to quiet. Drawing is how I translate chaos into color, confusion into line, and silence into meaning. I don't draw to impress anyone. I draw because it helps me breathe. Each sketch is a small act of survival, a conversation between my feelings and my hands. Some people write in journals or run to release their emotions—I draw. Through every stroke, I remind myself that feelings are not something to escape from but something to understand.

When I'm sad, I draw to let it go. When I'm anxious, I draw to calm myself down. The paper never judges me; it accepts every messy line and uncertain shape. It becomes a mirror that reflects what I truly feel, even when I don't have the words for it. That's why I choose to draw to boost feelings—because it is both an anchor and a release, a way to hold and let go at the same time. I never planned to become someone who draws. It started as small doodles in the corners of notebooks, a quiet distraction from heavy thoughts. But those simple sketches slowly became a kind of language. I realized that I wasn't just drawing things—I was drawing feelings. Each image captured a part of me that words could never hold: the quiet ache of worry, the burst of excitement, or the calm that comes after a storm.

Tracing My Emotions: The Healing Power of Drawing

Nur Fatiyah Bt Roslan

Pensyarah Fakulti Seni Lukis Dan Reka

When I draw, the world slows down. The sound of pencil on paper and the steady motion of shading bring me into the present moment. Drawing has become my form of mindfulness, a private, meditative space where I can simply be. It helps me listen to myself more deeply and recognize what's happening inside. For a long time, I thought being strong meant keeping my emotions hidden. I learnt to smile even when I was broken inside. But avoiding emotions only made them heavier. Drawing changed that. It taught me that emotions don't need to be feared, they need to be expressed. When I draw, I let my feelings breathe. The sadness becomes softer, the confusion becomes clearer, and I can finally understand myself again.

Occasionally I start drawing without knowing what I feel. My hand moves first, and only later do I recognize the emotion behind the shapes and colors. A curve might show tension I didn't notice; a burst of color might reveal joy I'd forgotten. Through art, I uncover hidden emotions and transform them into something visible, something I can learn from. Not every drawing turns out beautiful, but that's not the point. The ones that look imperfect often feel the most honest. They capture real emotions raw, unfiltered, and true. Those imperfect drawings remind me that healing isn't neat or symmetrical; it's messy, but still meaningful.

Sharing my drawings has also taught me something powerful. When someone looks at my art and says, "I feel that," I realize that emotions are universal. My drawings are deeply personal, yet they connect with others in ways I never expected. That connection—the unspoken understanding between hearts makes art feel sacred. Drawing has also helped me accept that emotions change. Each sketch captures one small moment, a single mood, a fleeting thought. When I look back, I see how I've grown. The emotions that once felt heavy now look lighter. Through drawing, I've learnt that no feeling lasts forever. Everything moves, and evolves, and that gives me hope.

Choosing to draw is my way of taking care of myself. It's how I release what I can't say out loud. The page becomes my safe space, a gentle companion that listens. Through art, I've learnt patience and acceptance; not everything needs to make sense right away. Some lines start uncertain but find their way in time, just like emotions do. There's something spiritual about the act of drawing too. In the quiet, I feel connected to myself, to others, and to something larger than all of us. Each stroke feels like a small prayer for peace and understanding. It's not about control, but about trust – trusting that what I feel matters, and that creating something from it is enough.

In a world that moves too fast, drawing slows me down. It reminds me that sensitivity is not weakness; it's awareness. Every time I draw, I'm choosing honesty over hiding. I'm saying to myself, 'I feel this, and that's okay.' So yes, I choose to draw to boost feelings. I choose it because it reminds me that I'm human, imperfect, emotional, and alive. My drawings don't shout; they whisper truths about who I am. They remind me that even in silence, there's meaning. Even in pain, there's beauty. And in the act of creating, there's always healing.



Building Ferraris with Kancil

Irwan Affendi Md Naim
Pensyarah Pusat Asasi, UiTM

Oftentimes, when talking about graduate employability, we look at how a big chunk of our local graduates failed to secure jobs due to the same, recurring issues – weak language, poor communication skills, etcetera. These young, polished minds of the country spent a good 3 or 4 years mastering the knowledge, skills and all the art of their trades – some with blood and sweat and family fortunes invested – only to get a NO from employers for failing to express and impress with words.

Many turn to university lecturers, especially the ‘language people’, for failing to equip these graduates with the necessary language skills and persona to display in job interviews. Why focus solely on the finished product? Shouldn’t the raw materials also receive close scrutiny? OK. Let’s peruse the literature and ask the right questions.

Data from studies done in Malaysia and abroad recently reveals a persistent and, more significantly, a quantified disparity between the lexical knowledge required for successful tertiary-level academic engagement and the actual measured vocabulary size of university students. In layman terms, studies have found that our students simply don't have the numbers (hmm, that sounds familiar).

Alright, Ng et al. conducted a pivotal corpus-based study on the Malaysian University English Test (MUET) reading comprehension texts from 1999 to 2019 (20 years). MUET is critical, as the test serves as a gateway to and a benchmark of university-level proficiency. Their analysis of these CEFR-aligned texts concluded that in order for students to achieve 98% comprehension, which is the level required for effective reading, students require a vocabulary size of 8,000-word families from the academic vocabulary.

This 8,000-word demand stands in sharp contrast to the measured “supply” found in student populations. How do we know this? Researchers consistently found that many of our university students lack the academic vocabulary they need to succeed. A study by Md Naim et al. suggests this, based on research conducted with 500 Semester 1 pre-university students at a Malaysian public university. A diagnostic test consisting of 300 selected words from the Academic Word List (AWL) was administered to examine students’ coverage of academic vocabulary in the first week of university.

This is to rule out inclusion of academic vocabulary resulting from university study and to ensure that the vocabulary they possess is 'fresh from school'. Results reveal a very wide range of scores (lowest: 58, highest: 150), reflecting significant variability in academic vocabulary knowledge within the cohort. The fact that some Students possess very low academic vocabulary knowledge, even though they are This designation of 'best students' indicates that they lack preparedness for the lexical demands of university.

Meanwhile, a 2024 study in Malaysia by Amir and Sulaiman also highlights this problem clearly. They tested 66 undergraduates using a 140-item instrument derived from two foundational word lists, the Academic Word List (AWL) and the Academic Vocabulary List (AVL). The results were startling. The largest group of students (27 of them) only knew 21% to 30% of the words. The second-largest group (13 students) knew even less, scoring between 11% and 20%. These numbers show a significant vocabulary gap.



This shortage of vocabulary isn't just a problem in Malaysia. A 2021 study of Indonesian university students found the same thing. Researchers tested students in their final year of an English department programme people specialising in the language. On average, these advanced students had a total vocabulary of only 4,905 words. This broke down into 3,110 words they could understand (receptive) and only 1,841 words they could actually use in their own speaking or writing (productive). The researchers themselves called this level "lower than it should be".

Surprise, this isn't a new issue. This recent research confirms a problem that has persisted for years. Lateh et al. administered The Vocabulary Levels Test (VLT) at a public university to assess students' receptive vocabulary knowledge and discovered that 93% of their respondents do not master the academic word level. To echo this, earlier studies (like Harji et al. in 2015) had already shown that many Malaysian university students knew only about 2,000 words. The latest research confirms that this gap has not closed.

The main takeaway from all this research is not just that "students have poor vocabulary." The real issue is a specific, measurable mismatch.

- **What students NEED:**
Research into academic texts shows that they need to read and improve their vocabulary. To be effective, students must know about 8,000 word families.
- **What students HAVE:**
As the tests show, students actually know somewhere between 2,000 and 5,000 words.

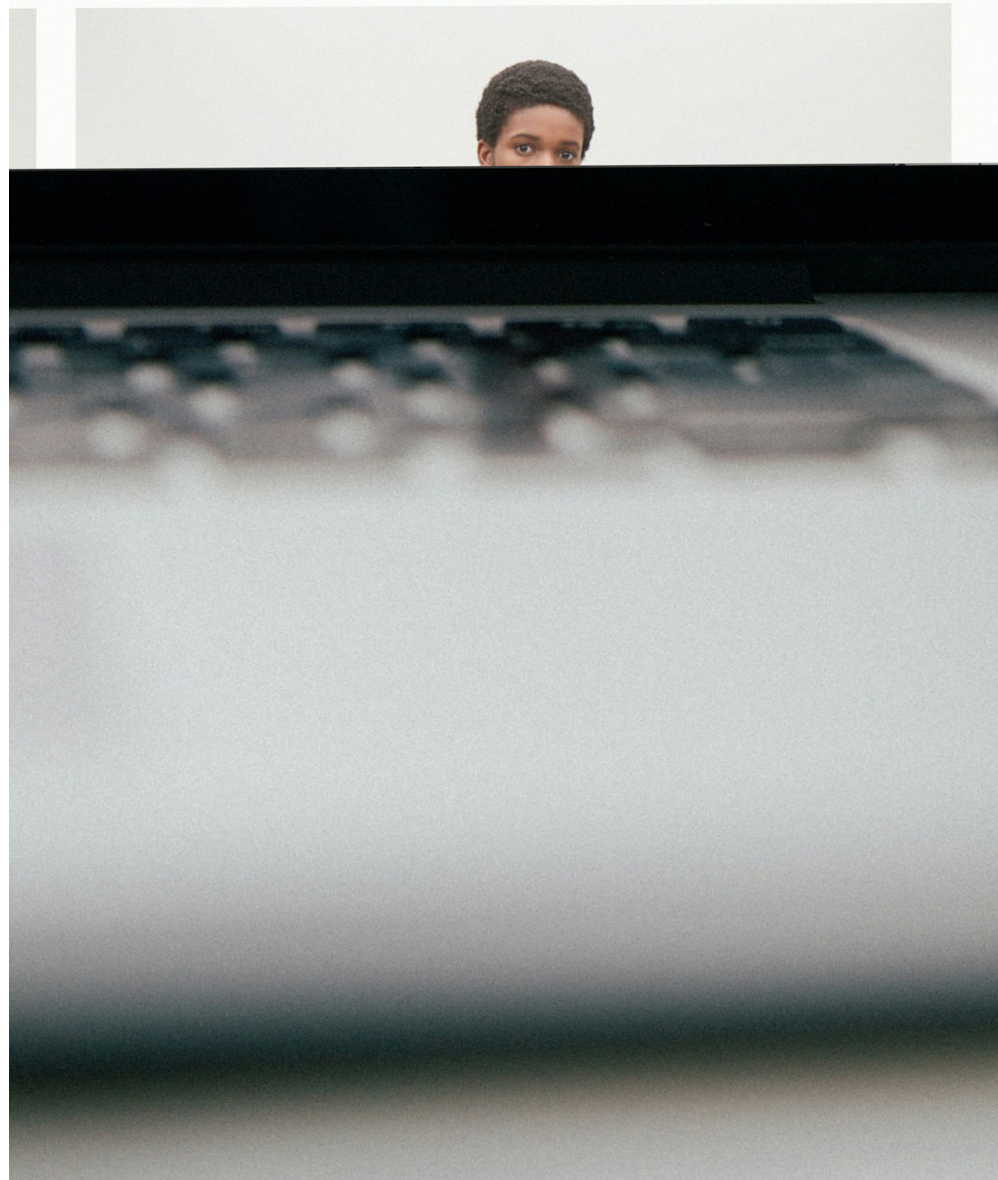
This creates a massive, measurable gap of 3,000 to 6,000 words. This gap is now the central problem researchers in this field are trying to solve. It's the main reason we see so many new studies testing new teaching methods and interventions designed to help students bridge this exact vocabulary divide.

Now let's get back to square one. If students enter university with such a limited vocabulary, expecting them to absorb and retain thousands of additional words while managing the demands of their core studies seems unrealistic. Definitely, something serious needs to be done before they leave school and enter university. Or else, yes, we are building Ferraris with Kancil.



ROUND-NECK T-SHIRT

\$19 \$10



How BNPL is Reshaping the Financial Lives of Malaysian University Students

Siti Julea Supar

Pensyarah Fakulti Pengurusan Perniagaan

"Buy now, pay later" (BNPL) is a popular financing option that allows individuals to purchase goods or services and pay for them over time.

BNPL has gained popularity over time as a simpler, faster, and more accessible alternative to credit cards. It does not require a strong credit history or complex approval processes. In addition, the payment methods for BNPL are being split into instalments with no interest being charged if the deadlines are met.

Most Malaysian students see the BNPL as a lifeline to survive. This is because students nowadays face higher financial challenges, including tuition fees and increasing living expenses, than they did before in balancing their survival and study needs. Students continue to struggle with the cost of living, such as study materials, food, and transportation, despite being enrolled in public universities. However, the cost can be several times higher and become a great challenge for students enrolled in private universities.

Some platforms that adopt BNPL, such as SPayLater, Grab PayLater, and Atome, offer a way for students to survive campus life by allowing them to buy smartphones, laptops, tablets, or even daily essentials without waiting for months to save. Although BNPL has become a lifesaver for many students with tight financial budgets, this service can also lead to negative consequences. Any missed or late payment can result in interest being charged, and it can accumulate, potentially leading to long-term debt. These consequences will directly affect students' credit records.



Such behaviour has become a concerning matter in Malaysia, as in 2024, the Department of Insolvency Malaysia reported 877 bankruptcy cases among youths, including some university students (Malay Mail, 2024). In addition, a study by Rahman and Abdullah (2021) found that most Malaysian undergraduates struggle with debt management due to a lack of knowledge in saving and budgeting. Undergraduates perceive BNPL as providing “free money” rather than deferred debt. With that being said, students also use BNPL for lifestyle purchases, such as branded clothing, bags, or shoes, due to social pressures to keep up with their peers. This behaviour can negatively affect their financial situation.

The increasing adoption of BNPL by Malaysian students reflects tremendous pressure from the economy and a shift in young consumer behaviour regarding spending, borrowing, and thinking about money. Students with a tight budget can have some breathing room when using BNPL; however, it may also lead to future financial difficulties. The key challenge is to make sure that “buy now” does not result in “worry later”. To avoid this from happening in the future, Malaysian students must be equipped with adequate awareness, knowledge, the ability to make good decisions, and better regulation. Rather than being a trap for Malaysian students, BNPL can serve as a flexible financial tool if they receive proper support and guidance on how to use it wisely.



The Endless Wait of Bureaucracy

Nurliyana Abas
Pensyarah Fakulti Pengurusan dan Perniagaan

We have all heard the familiar phrase: “Your file is still under review.” Employees frequently wait months or even years for decisions on tasks like promotions and study leave. Why does paperwork overshadow performance, and how can bureaucracy become a bridge instead of a barrier?

For many of us at UiTM, bureaucracy is a lived reality rather than only a term. What should be simple tasks often become a marathon of forms, signatures, and follow-ups. One colleague shared that her promotion application sat in different offices for years, with the same response each time: “It’s still in process.” By the time the approval came, the excitement had long disappeared.

These are not isolated experiences. From promotions to study leave, claims to repeated amendments, bureaucracy has become a test of patience for staff across all levels.

Stories We All Know

Almost everyone has a story to tell:

- **Study Leave Applications**

A lecturer applies for study leave, only to face a long process of multiple forms, signatures, and repeated follow-ups. With delays extending into weeks or even months, every step feels like a fresh start.

- **Promotion Delays**

A staff member applies for promotion after fulfilling all requirements. Yet recognition is delayed due to unclear timelines or administrative considerations, leaving the applicant demotivated despite years of service.

- **Endless Amendments**

Another staff member is asked to amend a document. After making the change and resubmitting, she is later told of additional errors that should have been highlighted earlier. The cycle repeats multiple times, as if her sole responsibility is to comply with endless corrections while other duties are neglected.

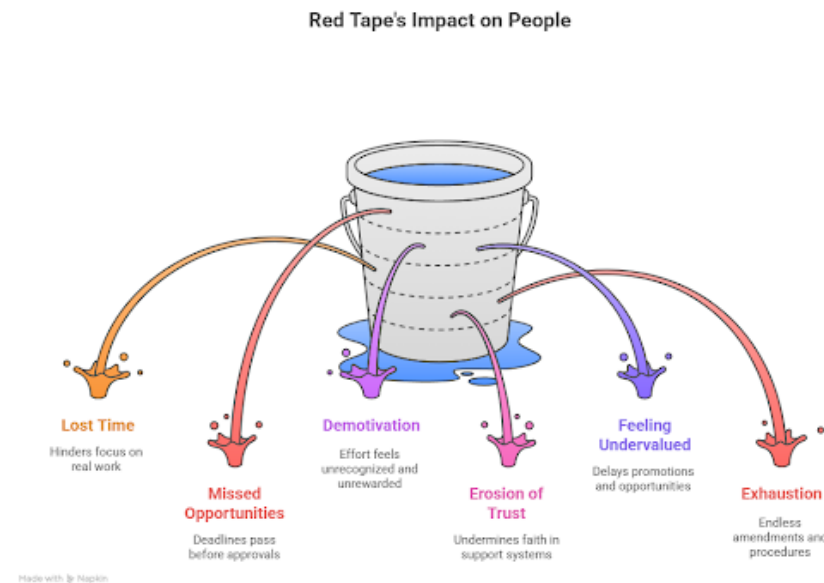
- **Claims and Cost-Cutting**

Staff often encounter strict scrutiny when submitting claims, with every detail checked and rechecked. The process can feel prolonged and exhausting, especially when minor errors lead to resubmissions. For many, the process creates the impression that the system is more focused on policing minor details than on supporting staff who are simply carrying out their duties.

Different cases present the same frustrations: delays, ambiguity, and the perception of bureaucracy disregarding staff time.

The Human Cost of Red Tape

Bureaucracy may be designed for fairness and accountability, but when it drags on, it comes at a high cost:



Lost time chasing signatures instead of focusing on real work.

Missed opportunities when deadlines pass before approvals arrive.

Demotivation occurs when effort and dedication are unrecognised.

Erosion of trust in systems meant to support staff.

Feeling undervalued when promotions or opportunities are delayed despite meeting requirements.

Exhaustion when procedures force endless amendments, treating staff as if they have no other errands or responsibilities.

When processes take not just weeks or months but years, the system unintentionally tells employees that patience with paperwork matters more than performance.

How We Can Do Better

Bureaucracy is not the enemy. It has a role in ensuring fairness and transparency. But it must evolve to serve people, not slow them down. Some steps forward could include:

- **Clear and Transparent Guidelines**

For promotions, publish straightforward criteria. If someone fulfils the requirements, recognition should not be postponed for unclear reasons.

- **Fully Integrated Digital Systems**

Applications should move seamlessly online, from submission to approval, without requiring paper copies.

- **Secure Digital Signatures**

Approvals should not depend on whether a superior is physically present. Secure e-signatures and automated routing can accelerate the process.

- **Strict Timelines (SLA)**

No process should take years. Set maximum deadlines, such as 30 days for leave requests and 90 days for promotions.

- **Process Audits and Accountability**

Review workflows to remove redundant steps. Staff should not be asked to amend the same form multiple times because of unclear or careless instructions.

- **Respect for Staff Time**

Bureaucracy should never assume staff have “nothing else to do.” Processes should be streamlined so that compliance does not overshadow core duties.

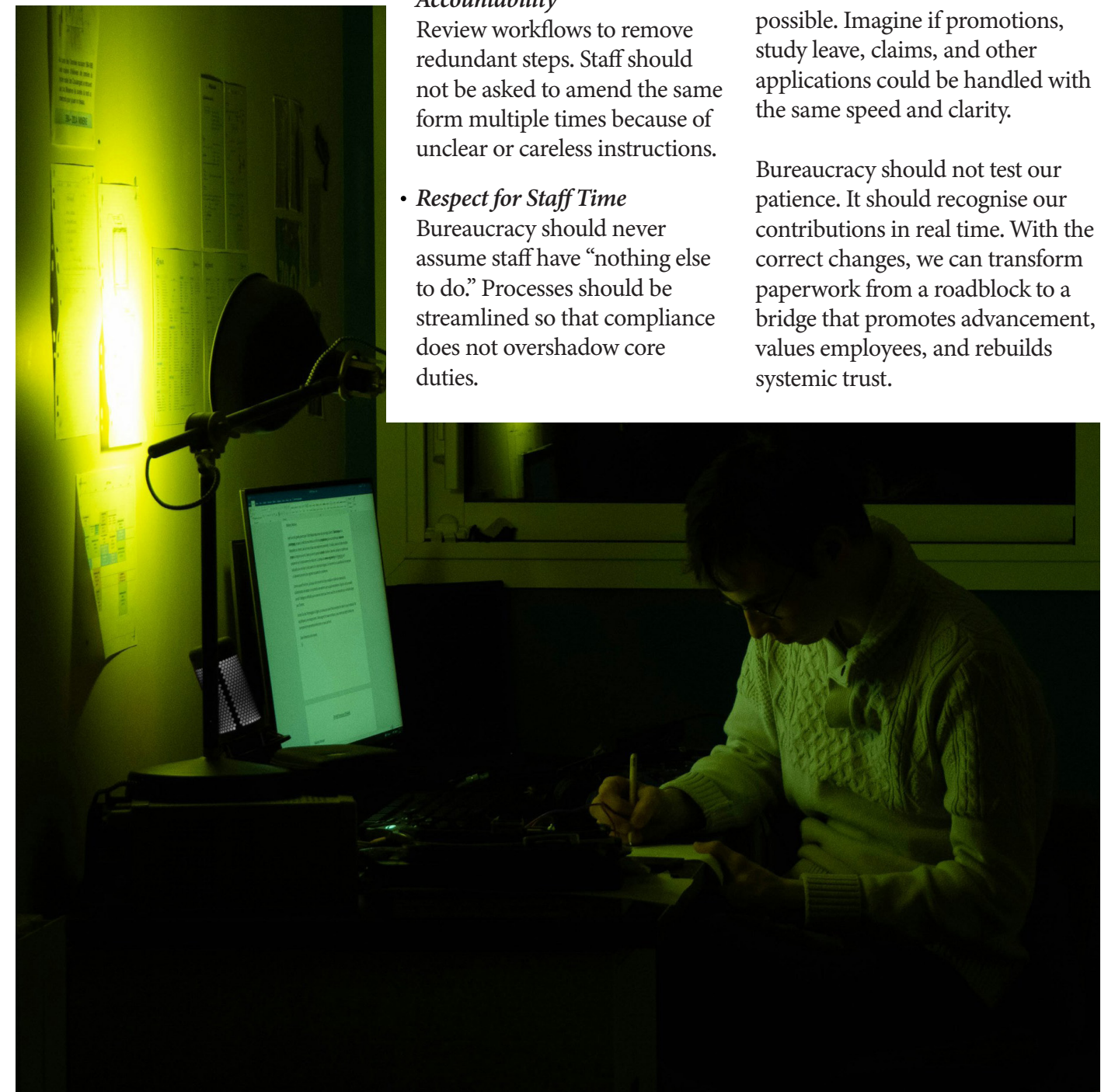
Conclusion:

From Barrier to Bridge

Bureaucracy was meant to protect fairness, but when it stretches into years, it undermines the very people it is supposed to serve. Dedicated staff who give their best to teaching, research, and administration deserve recognition and opportunities without endless waiting.

Yet there is hope. The success of online systems for specific tasks shows that transformation is possible. Imagine if promotions, study leave, claims, and other applications could be handled with the same speed and clarity.

Bureaucracy should not test our patience. It should recognise our contributions in real time. With the correct changes, we can transform paperwork from a roadblock to a bridge that promotes advancement, values employees, and rebuilds systemic trust.





Convenience at a Cost: Examining the Dark Side of BNPL in Malaysia

Noor Ashmalia Mohd Ashraff
Pensyarah Fakulti Komunikasi dan Pengajian Media

Noor Azila Mohd Zaid, Aini Hayati Musa, Dr Hazira Mohd Nasir
Pensyarah Fakulti Pengurusan dan Perniagaan

Buy Now, Pay Later (BNPL) is a deferred payment option with zero-interest installments that gained popularity after the COVID-19 pandemic. The concept of BNPL plays a crucial role in e-commerce purchasing decisions by enabling customers to defer payment until the following month. A more convenient way to purchase expensive goods without the struggle of saving money is to make it a viable alternative. As of December 2024, 12 BNPL providers have successfully operated in Malaysia, including four shariah-compliant BNPL providers. The three major BNPL schemes in Malaysia include Shopee PayLater, PayLater by Atome, and Grab. Based on sources from the Consumer Credit Oversight Board Task Force (CCOB), the majority of the group adopts BNPL as the payment option, which is particularly beneficial for

low-income groups that lack access to other sources of personal financing.

BNPL offers the flexibility of credit without the perceived burden of credit cards. As long as users repay on time, there are likely to be no interest charges (Larrimore et al., 2025). However, the repayment also depends on the plan type. Most of the schemes charge interest for repayment due in six months or more. Behind the convenience of BNPL schemes lie serious and often overlooked financial risks. Many consumers are trapped by the ease of splitting payment without realizing that it can foster poor spending habits. They will grow increasingly dependent on short-term credit. Deferred payment options offered by BNPL schemes indirectly encourage impulse consumption (Gerrans et al., 2021). Consumers will be attracted to buy

nonessential items beyond their financial capacity. They may fall into cycles of late payments, hidden charges, and credit dependency. Thus, while BNPL offers the illusion of affordability, it also has negative impacts that lead to rising debt, impulsive consumption, and inadequate regulation.

BNPL schemes incentivise consumers to exceed their financial means. The quick approval and the small but cumulative limits influence this. Without proper financial discipline, consumers may find themselves juggling multiple BNPL commitments across different platforms. This habit can lead to the accumulation of hidden debt. When this situation remains uncontrolled, it will have negative impacts on consumers, including missed payments and increased financial strain. Individuals may experience heightened financial

stress as they struggle to meet overlapping obligations. This circumstance not only affects their financial stability but also their mental well-being. The Credit Counselling and Debt Management Agency (AKPK) has reported a rise in BNPL-related financial distress among Malaysian consumers. This growing trend highlights the urgent need for enhanced financial literacy and stricter regulatory measures to curb excessive BNPL use in Malaysia.

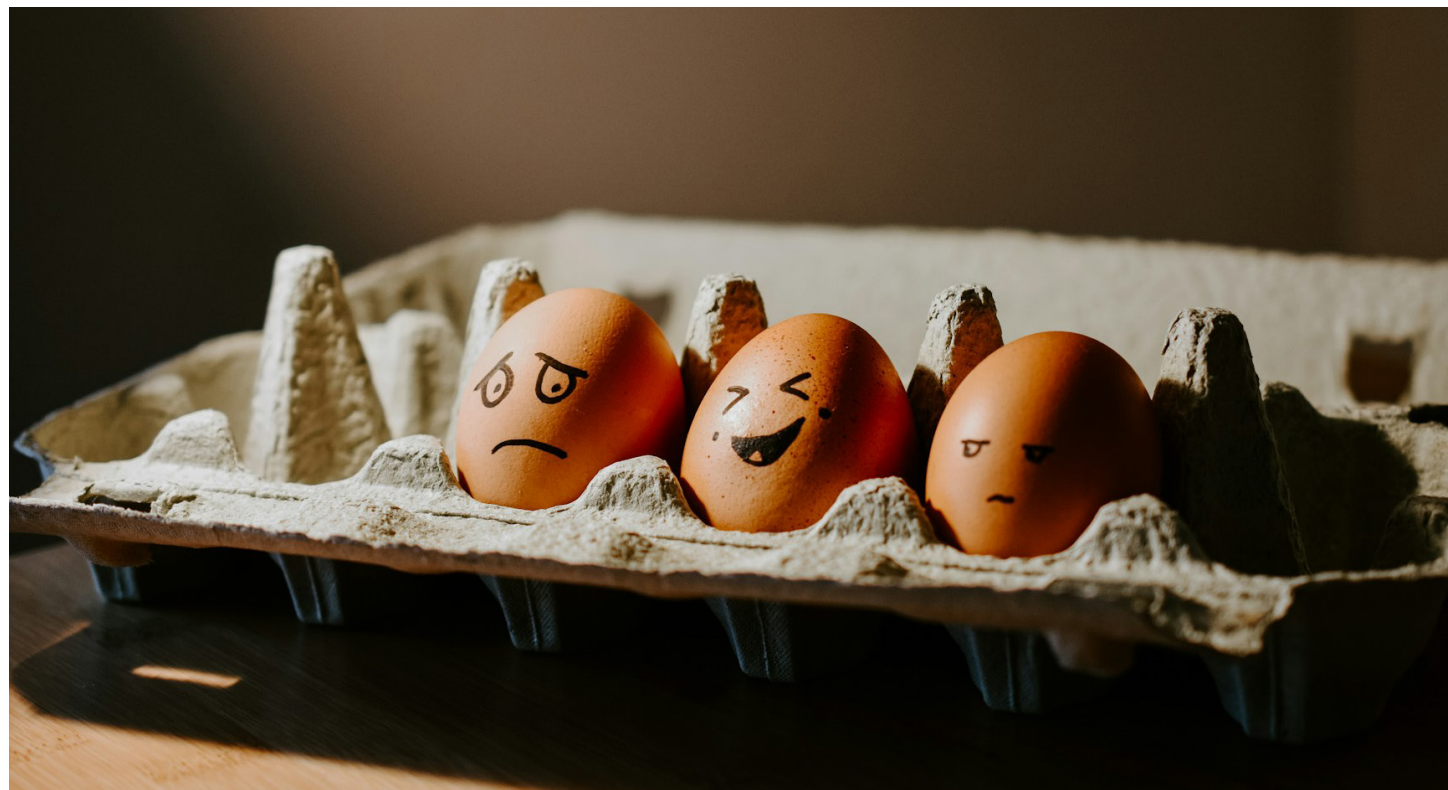
Furthermore, BNPL schemes encourage nonessential spending, especially in lifestyle categories, such as fashion and gadgets. The psychological effect of “pain of paying” is reduced when payment is deferred. This will create bad habits that lead to impulse buying. The influence of social media and peer pressure implies a ‘buy now’ mindset. If left uncontrolled, it will normalize debt as a

lifestyle rather than a financial tool. BNPL is often used for wants rather than needs. The lack of financial literacy among consumers will lead to the misuse of it and cause the individual to suffer in the future.

While BNPL undoubtedly presents several negative impacts for consumers, it also serves as a positive indicator of Malaysia’s growing digital economy. The increasing use of BNPL reflects greater consumer participation in online markets, as well as the rise of financial innovations that cater to modern purchasing preferences. However, without regulation and financial education, this growth could lead to long-term instability and consumer vulnerability. Therefore, the government, regulatory bodies, and industry players must develop clear guidelines and enhance consumer awareness to ensure that Malaysians benefit from BNPL’s convenience

without compromising their financial well-being.

In conclusion, BNPL reflects a remarkable innovation in the modern financial landscape, offering consumers greater flexibility and convenience in managing their purchases. However, this also carries hidden dangers that can spiral into financial distress. The high tendency to overspend through deferred payments may create an illusion of affordability while gradually eroding financial discipline. Without proper control, consumers may find themselves burdened with multiple installment commitments and unmanageable debts. Therefore, while BNPL has the potential to enhance financial inclusion, it must be approached with awareness, responsibility, and robust regulatory oversight to prevent its benefits from becoming a source of long-term financial strain.



Measuring Joy: Happiness Index and How APB Brings It to Life

Haliza Ab Ghani
Pensyarah Kanan, Akademi Pengajian Bahasa

The Happiness Index is a data-driven indicator that stands out, not because of its monetary value but because of the emotional value it brings. This index aims to assess the values of happiness, contentment, sadness, and a sense of well-being.

APB's Approach: Celebrating Happiness with Heart

The Happiness Index helps us remember that people, not numbers, make success possible. Working at Akademi Pengajian Bahasa is like being a part of a large joyful family. The Happiness Index Activities at Akademi Pengajian Bahasa go beyond just a simple checklist. They represent a work-life balance by incorporating emotional support, physical well-being, professional advancement, and a spiritual foundation.

The Brisk Walk Programme

One standout initiative is the Brisk Walk Programme, held multiple times in 2024 and 2025. This wellness activity was designed to promote physical health and work-life balance among lecturers and administrative staff.

This programme is a health-focused project that continues to encourage staff members to move, be conscious, and make meaningful connections with each other. It offers staff a chance to step away from their desks, enjoy fresh air, and engage in light physical activity that boosts both physical and mental health. By integrating wellness into daily routines, APB proves that small steps can lead to big strides in shaping a happier, healthier workplace.

The Hari Raya Aidilfitri Celebration

The Hari Raya Aidilfitri Celebration at APB was a joyful and culturally rich event that brought in a sense of togetherness and appreciation. The celebration was a perfect blend of tradition and good vibes while aligning with APB's commitment to promoting joy, togetherness and cultural appreciation. Whether through food, melodies, or heartfelt connection, APB ensures that Hari Raya is celebrated with warmth and meaning every single year, without exception.

The APB foyer was transformed into a festive space decorated with colourful ketupat decorations, fairy lights, and a photo booth that captured the spirit of Syawal. Seeing students and staff come together in traditional attire, sharing stories and laughter, was truly heartwarming.

The celebration was not only a cultural festivity but also a strategic Happiness Index within the academic community. As one APB lecturer put it, "This event reminds us that happiness is found in togetherness, in honouring our roots, and in sharing joy across languages and cultures." APB truly embodies the essence of #KeluargaUiTM, where happiness is delivered through shared experiences within the workplace environment.

Instant messaging applications have reshaped how colleagues communicate, coordinate, and collaborate. WhatsApp groups, in particular, have become routine in many Malaysian universities, handling announcements, logistics, and occasional solidarity. Specific WhatsApp groups for the departments, faculties, course teams, and administrative units now carry much of the campus's day-to-day pulse. As a senior lecturer in English language proficiency at the foundation and degree levels, as well as in content- and research-based language and communication at the postgraduate level, my views on this are ambivalent. The convenience of WhatsApp groups is indisputable, but at the same time, we should be concerned that they have eroded the standards of professional discourse among academics.

The crux of the problem is a mismatch between channel and purpose. WhatsApp's immediacy encourages snack-sized responses and emotional reactivity, while many academic and administrative matters require careful deliberation based on facts, verified documents, and expert opinions. Curriculum revisions, schedule changes, invigilation duties, student misconduct cases, and assessment procedures, to name a few, are frequently complex and institutional. When WhatsApp exchanges disregard contextual and audience suitability, they often deteriorate into impulsive commentary that undermines workplace harmony.

From a discourse perspective, the medium shapes the message. Register, the choice of vocabulary, level of formality, and rhetorical strategy, is fundamental in language

and communication. Participants typically adjust how messages are constructed according to their roles and contexts. In WhatsApp groups, register often collapses into the conversational: rapid replies, emotionally-laden phrases and structures, emojis, and rhetorical exaggeration. Conversational features are not inherently improper, but when applied to matters requiring specialized knowledge and experience, they can risk spreading misinformation, damaging professional credibility, and offending certain parties. This stems from the fact that an abrupt opinionated remark typed in haste is not equivalent to a considered critique grounded in evidence and procedure.

Scholars who study the relationship between discourse and power offer helpful lenses. Through Critical Discourse Analysis, Norman Fairclough emphasizes how everyday language reproduces and contests social relations. Short, performative messages on WhatsApp can enact power by asserting authority, even without substantiation.

In the context of universities, as one example of a workplace setting, malignant WhatsApp messages risk bringing the 'us-versus-them' discourse to the fore. It must be noted that Malaysian universities, in particular, host academics from varied demographic and educational backgrounds, with differing qualifications and experience levels. Unsubstantiated WhatsApp threads can amplify perceived hierarchies: colleagues from specific departments may be framed as more authoritative. In contrast, others may be perceived as unassertive and inferior. Such stereotyping fosters in-group and out-group mentalities, marginalizes

reserved academics, corrodes trust, and hampers camaraderie. Over time, sour relations hinder future interdisciplinary research collaborations, curriculum and cocurricular initiatives.

There is an epistemic and ethical dimension to this issue as well. Academics are custodians of knowledge and exemplars of critical inquiry. Intellectual humility, i.e., recognizing what we do not know and the willingness to defer to specialist expertise, is central to that role. When contributors broadcast confident but unsupported claims, they mislead colleagues and normalize a culture in which evidence is optional. Speaking beyond one's credibility does not make one appear insightful; instead, it makes one appear less judicious, especially to those with rightful expertise. None of us wishes to be remembered as one of the Karens or Kens of academia.

Beyond epistemic humility lies the question of professional identity. As lecturers, our linguistic choices reflect who we are as members of an academic community. Every comment, emoji, or forwarded message in a WhatsApp group contributes to the discursive construction of our professional identities as academics. In a digital space that feels private but leaves a permanent trail, words and

tones become public artefacts of our credibility. When we offer unsolicited, baseless opinions or speculate on institutional matters beyond our expertise, we risk eroding the very ethos of professionalism that our qualifications are meant to embody. Language does not merely convey information; it also signals one's constructed and perceived identities. As educators, we teach these principles to our students. However, the test of our authenticity lies in how consistently we practice them in our communicative behavior.

What is constructive and feasible in university contexts? I propose concise, practical measures that respect both the benefits of instant messaging and the demands of academic discourse. One easy way is to treat channels as purpose-specific. We should reserve WhatsApp for coordination and urgent notices. Professional academics must relearn to direct procedural, evaluative, or sensitive matters that require prudent judgment to email, formal meetings, committees, or private messages, like the good old days. If conveyed through more appropriate and private channels, many messages would benefit all parties, as speculation would no longer run rampant in endless WhatsApp threads.

It is also wise to model reflective practice. In other words, pause before posting. A simple routine of drafting, waiting several minutes, and rereading reduces impulsive replies. Additionally, it would be brilliant if WhatsApp groups consisting of academics could agree on group norms and etiquette. Departments can adopt succinct codes: do not publicly question other individuals or departments in group chats; escalate personnel matters to private channels; avoid discussing unverified information beyond one's expertise; and confine emojis and tone markers to social threads. Sometimes, silence speaks louder, carrying a dignity that relentless barking can never match. All of these need to be considered to enhance academicians' digital professionalism. Ultimately, communication and tactful skills shape institutional culture and professionalism. As academics from reputable institutions of higher learning, we should model reflective, knowledge-based, and respectful discourse. WhatsApp will not disappear from academic life, nor should it. But if immediacy replaces deliberation and superficial certainty replaces genuine expertise, we risk subverting the collegiality essential to effective teaching, research, and collaboration. Communicate as though your reputation depends on it – because it does.

Beyond the Bluetick:

Rethinking Workplace Communication on WhatsApp

Dr Norazrin Zamri
Pensyarah Kanan, Akademi Pengajian Bahasa



From Scrolling to Speaking: How TikTok Is Shaping English Learning

Afiqah Binti Abd Aziz
Pensyarah Akademi Pengajian Bahasa

TikTok has become synonymous with videos. It's a platform where people can create, share and stumble upon new content. Additionally, many people also see it as a platform to do popular dance trends, funny skits, or get involved in big challenges. However, beneath all the entertainment, TikTok is also turning out to be a useful tool for learning languages, particularly English. It has a way of teaching people things without them feeling like they are studying. This is because it's full of engaging videos that can help learners improve their listening skills and pronunciation without even realizing it. These bite-sized snippets can be extremely useful for picking up words and getting a sense of how they are used in daily conversations.

There are multiple benefits to using TikTok to improve speaking skills. Firstly, it helps improve pronunciation and diction. By watching TikTok videos, they can practise saying words correctly. A clear example comes from a well-known Malaysian creator named Sir Asai, who published videos featuring his students. In these videos, students can interact directly, which

leads to the next benefit: it encourages active participation. Furthermore, with his sense of humour, Sir Asai makes English learning fun and relatable, which helps reduce anxiety among students. By both appearing in his videos and watching them, students are able to boost their speaking confidence. Hence, the case shows how TikTok can play an important role in developing students' speaking skills.

Another example that can be seen is from a creator named SheikhRaffie. By watching his TikTok videos, learners are able to expand their vocabulary. His content helps them discover new words that can be added to their vocab log, accompanied by clear explanations. The short TikTok video format also makes learning less intimidating compared to long lecture sessions. Not only that, SheikhRaffie supports bilingual learners by explaining English words through connections with Bahasa Malaysia so that learners fully understand the meaning and know when to use the words in daily conversations and sentences. In addition, he consistently provides examples so that learners can apply new words effectively in their real-life usage.

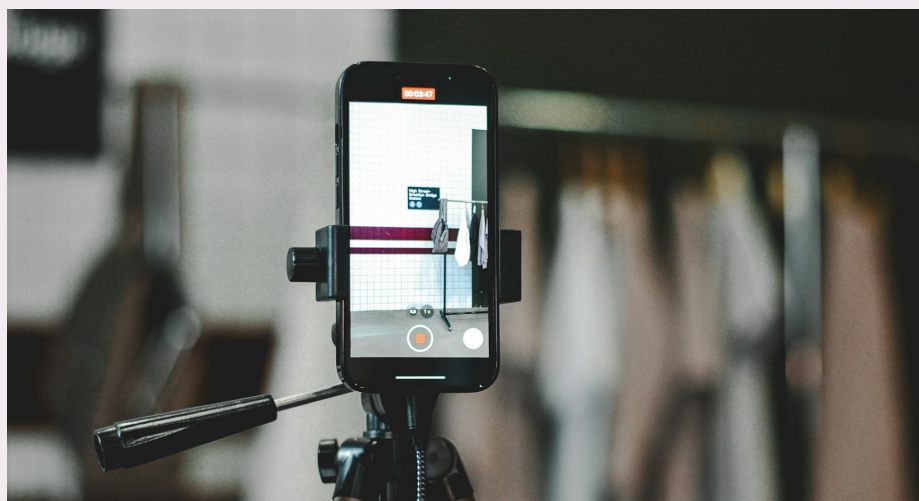
Moreover, TikTok gives exposure to a wide diversity of dialects and speaking styles. Watching creators from different countries also helps learners recognise pronunciation differences in American, British, Australian, and other types of English. This exposure aids learners in adapting to real-life conversations, which often include diverse accents, and improves their listening skills. Besides that, TikTok is known as a unique platform for learning the English Language because of its interactive nature. When learners watch and scroll through videos uploaded on TikTok, they can ask questions in the comment section or even create their own response videos. This way, they are actively engaged rather than remaining as passive learners, and it also turns language learning into a social activity.

However, despite its benefits, TikTok also presents some challenges for learners. One of the main concerns is distraction. Since TikTok is designed mainly for entertainment, learners may find themselves scrolling endlessly through unrelated videos instead of focusing on educational content. Additionally, not all videos provide proper language usage, which may lead to the adoption of incorrect expressions. Therefore, learners must be mindful of the content they watch to ensure they are learning from reliable sources.

Another challenge is the issue of misleading content. Not all TikTok creators who teach English are language experts. Some may unintentionally share incorrect grammar, pronunciation, or vocabulary usage, which can lead to confusion. As TikTok videos are normally short, explanations are often simplified and may leave out important context. Learners who depend too heavily on these videos might misunderstand language rules or apply them wrongly. Therefore, it is important for learners to assess the credibility of content creators and verify what they learn from reliable sources.

Apart from that, some learners may struggle with confidence when creating their own English videos. While TikTok encourages speaking practice, not everyone feels comfortable recording themselves in English. Fear of judgement, negative comments, or language mistakes can make learners hesitant to participate actively. Such fears can limit their speaking opportunities and slow down their progress. To fix this, teachers and classmates should make a more positive space where errors are part of learning, not shameful.

TikTok offers both advantages and disadvantages for English learning. While it offers interactive ways to improve speaking skills, pronunciation, and vocabulary, learners must also be aware of the distractions, misinformation, and confidence barriers that come with it. When used wisely, TikTok can turn ordinary scrolling into meaningful learning experiences that go beyond traditional classrooms. Therefore, educators and learners should see TikTok as more than just entertainment, as it can help improve English skills.



In the complex world of education, effective leadership plays a pivotal role in shaping the experiences of students and the professional growth of staff. Educational institutions are not just venues for academic learning; they are communities where diverse stakeholders come together to pursue shared goals. To thrive in such environments, leaders must possess a distinct set of traits that enable them to inspire, motivate, and manage effectively. Effective leaders in educational institutions typically exhibit a range of traits that contribute to their success in guiding and inspiring others. This article merely suggests some traits for current and future leaders in educational institutions. Among the traits are outlined as follows:

First and foremost, an effective leader should have a clear vision for the development of the institution and the ability to articulate goals and aspirations that inspire staff to work towards achieving the institutional vision and mission. They cultivate a clear, strategic vision for the institution, articulating goals and aspirations that resonate with students, faculty, and the community. This foresight enables them to inspire others, steering the institution toward its objectives while fostering a sense of unity and purpose.

Effective leaders should communicate effectively with students, faculty members, and staff to foster an open environment where ideas and feedback can be exchanged freely without restrictions. Communication is at the heart of any successful

leadership style. Effective leaders convey their ideas clearly and listen actively, creating an open environment where feedback is welcomed and ideas can flourish. This two-way communication fosters trust and ensures that all voices within the institution are heard. With such strong communication skills and an open channel of exchanging feedback and ideas, a leader is actually setting a leadership example of communication as the utmost skill in highlighting collective efforts of all stakeholders is given the priority.

Empathy is a cornerstone of effective leadership. Leaders who are attuned to the diverse experiences and needs of their students and staff cultivate an inclusive, supportive environment. Good leaders should show

build trust and credibility within the institution. Effective leaders build trust through honesty, transparency, and consistency in their decision-making. This foundation of credibility encourages openness among stakeholders and reinforces the values the institution stands for as well as to exercise good governance of institutional policies.

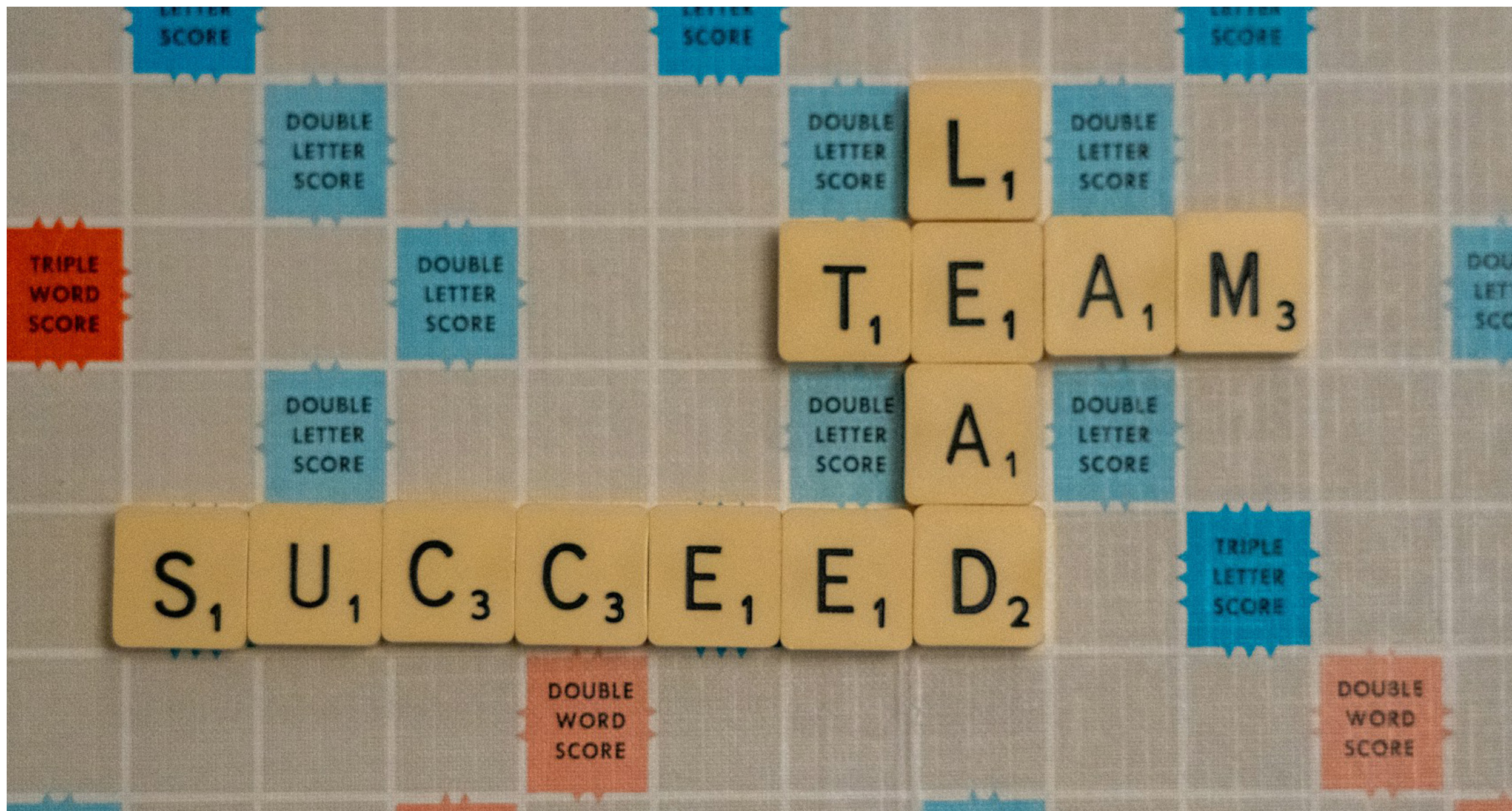
In an educational setting, effective leaders must be decisive. They are called upon to make informed decisions quickly, often balancing

Traits of Effective Leaders In Educational Institutions

Mohd Shahrudin Mohmud
Fakulti Pendidikan

diverse experiences and needs of students and staff, which fosters a positive and inclusive atmosphere within the institution in light of not excluding anyone in the thrive of excellence. By understanding and addressing individual challenges, leaders can create a community that feels valued and respected, enhancing overall morale. In addition, integrity and ethical behaviour are non-negotiable in educational leadership that leaders must demonstrate to portray honesty and ethical behaviour to understanding and support for the

the input of various stakeholders and aligning decisions with the institution's mission and goals. This demonstrates that they are capable of steering the organization towards input-based decision making in all areas related to institutional goals. Challenges are inevitable in education, and leaders must possess resilience to face these obstacles head-on. An effective leader remains steadfast and adaptable, demonstrating perseverance and encouraging others to adopt a similar mindset when faced with countless adversity.



Educational leaders who embrace accountability take responsibility for their actions and decisions which sets a standard for others to follow. Such leaders promote a culture of accountability and encourage transparency and trust across the institution. In an ever-challenging educational environment, adaptability is crucial because of the dynamics of the educational environment such as diverse students and staff needs, crisis management and policy and regulation changes which demand leaders with adaptability skills. Effective leaders remain agile and open to change, adjusting strategies and approaches to meet the evolving needs of their institution and its stakeholders.

In daily educational institution's governance, leaders are challenged by obstacles, issues and problems. Effective educational leaders must possess the analytical skills necessary to identify, address issues and develop practical proactive solutions promptly. This problem-solving skill ensures that all challenges are critically and analytically solved.

Effective leaders understand the importance of delegation, empowering others while enhancing organizational efficiency. Delegation skills are critical for educational leaders to enhance efficiency, promote professional development, foster collaboration, focus on strategic initiatives, and build a resilient, well-functioning educational environment. By entrusting tasks to capable faculty team members, they allow themselves to focus on strategic priorities. This not only benefits the leaders but also contributes to the overall success of the institution.

A collaborative leader prioritizes teamwork and seeks to create opportunities for collective efforts and action among stakeholders. Fostering a culture of collaboration among the faculty members and students, they ensure that everyone is working together toward common goals by leveraging the strengths of the entire team. In an ever-evolving educational landscape, an innovative mindset is essential. Effective leaders embrace change, encourage innovations and seek out new

methods and technologies to enhance both instructions and institutional governance. By encouraging a culture of innovation, they position the institution to adapt and grow in the face of new challenges. Effective leaders understand the importance of lifelong learning. They should promote professional development for both students and staff to pursue growth and development opportunities. This encourages exploration beyond traditional educational boundaries.

Educational settings involve a range of cultural elements. Awareness and sensitivity to cultural dynamics is essential for leaders in diverse educational environments. Leaders who prioritize cultural competence create an inclusive atmosphere that respects and values diversity which leads to enrichment of the overall educational experience for everyone within the institution. The ability to inspire others sets effective leaders apart from others. An effective leader motivates students and staff alike. Words of inspiration

coming from such leaders will instill a sense of purpose, extrinsic motivational affect and intrinsic commitment among the students and staff that drives the institution forward.

Educational leaders with strategic thinking ability assess the broader educational landscape by identifying trends and potential challenges. Strategic thinking is an inevitable skill for leaders to manoeuvre throughout the governance of the institution in

order to reach greater heights of achievement. This foresight allows them to create proactive strategic plans that position the institution for long-term success. Strong relationships are the foundation of an effective educational community. Leaders who cultivate genuine professional connections with students, staff, and the community foster a collaborative and supportive atmosphere that enhances engagement and retention.

A genuine passion for education is infectious. Leaders who are enthusiastic about teaching and learning inspire others to embrace the institution's mission and pursue academic excellence. A passion for education is essential for educational leaders because it inspires and motivates others, fosters a positive and collaborative faculty culture, enhances resilience in challenges, and drives commitment to continuous improvement. This passion ultimately leads to a more effective and impactful educational experience for both students and staff.

Conflict is a natural part of any organization including educational institutions. Conflict resolution skills are essential for education leaders because they promote a healthy school climate, facilitate communication and collaboration, impact student learning positively, and contribute to building trust within the school community. Thus, effective educational leaders must have the skills at managing and resolving conflicts amicably, promoting understanding and collaboration

among diverse stakeholders.

Effective education leaders are those who demonstrate strong resource management skills. They must align financial, physical, and human resources with the institution's goals in ensuring that all facets of the organization work harmoniously toward success. Effective resource management skill is vital for education leaders as it impacts budgeting, educational quality, staff retention, student-centred decision-making, program sustainability, strategic planning, crisis management, equity, community involvement, and accountability. Such leaders who manage resources well create a foundation for a thriving educational environment that supports both students and staff.

Finally, another must have trait of educational leaders is prioritising welfare of staff and students. Education leaders must prioritize the welfare of staff and students as it cultivates a positive, trusting, and safe educational environment. This focus enhances mental health,

academic achievement, staff retention and welfare, and overall institutional culture, ultimately contributing to a thriving learning community. Prioritizing welfare is not just a moral obligation but it is a strategic imperative that leads to better outcomes for everyone involved.

In summary, by embodying these traits, leaders in educational institutions can create an environment conducive to learning, growth, and success. Their influence extends beyond administrative tasks. They shape the culture and direction of their institutions, eventually impacting the lives of students, staff and the broader community. In an age where education is continuously evolving, the role of leadership is more critical than ever. Educational leaders are the driving force moving forward for the greater good of human capital of any nation. Therefore, educational leaders must equip themselves with all the positive traits necessary for them to guide their institutions toward a promising brighter future.



The Golden Shine: Is It Time to Invest?

Khadijah binti Suria,
Dr Nur Hayati Ab Samad
Pensyarah Fakulti Perakaunan

Gold prices have surpassed their previous record highs. Reuters stated that the Bank of America and other institutions have forecast gold prices to increase up to US\$5,000 per ounce in 2026 due to continued purchase by the central bank, strong investment demand, cuts in the interest rate in the US, geopolitical tensions between the US and China, and global uncertainty. This rise creates a surge for investors to hold on to gold as their safe haven.

Gold dealers are capitalising on the rising gold prices to encourage buyers to make purchases now, as the price may continue to increase. Before making an investment decision, it is important for an

investor to understand their investment purpose. Yes, gold is an excellent long-term investment. However, if you wish for a short-term investment return, then gold is not for you. This is only true if you have the ability to trade gold on a larger scale. Investors today have several options to invest in gold. As a start, you can open a gold-i account with a bank, as it has an effortless entry and is well regulated. Investors would not have to worry about keeping physical gold, its purity, or the need to store it.

It is our duty as Muslims to conduct due diligence in choosing a shariah-compliant investment gold account. There are various banks which provide shariah-compliant gold-i accounts, such as Maybank

(MIGA-i), Bank Rakyat (eGold account-i), Bank Islam (BIGA-i), Bank Muamalat (MG-i), and BSN (MyGold Account-i). With the advancement of technology, some banks allow gold account holders to trade their gold 24 hours. However, in deciding the right bank to invest in, one must take several factors into consideration, such as the minimum amount to open the account, gold purity, conversion cost to physical gold, high or low spread between buying and selling prices, holding charges, and zakat payment.

Keep in mind that there is a risk of gold prices decreasing after reaching their peaks and entering a correction phase; however, gold prices are still expected to increase by 2026.



Navigating Towards a More Meaningful Life

Nik Mastura binti Nik Ismail Azlan
Akademi Pengajian Bahasa

I was first introduced to Maslow's Hierarchy of Needs during one of the semesters of my Bachelor's Degree programme. This hierarchy of needs, which was pioneered by Abraham Maslow in the 1940s (Suryavanshi, 2024; McLeod, 2025), categorizes human needs in a pyramid form (refer to diagram). At the base of the pyramid, the first stage in human life is physiological needs (food, water, comfort, rest), which are crucial for survival. After fulfilling these needs, the second stage involves achieving physical and emotional safety and security. The third stage is to ensure psychological needs, which is to socially belong in a community and be loved by others. In the fourth stage, achieving prestige and accomplishments is essential to supposedly build a strong self-esteem. According to the hierarchy, only when all these four stages are attained can one be able to achieve self-actualization; the final stage where an individual acquires a high level of emotional, mental, spiritual and moral satisfaction in life. Only a small percentage of people are considered to be able to achieve this level.



But what if the reality is actually the opposite? In Al Quran, Surah Ibrahim (chapter 14), verse 37, it reveals that the pyramid should be practised invertedly. Allah S.W.T (glory be to Him, the Exalted) commanded Prophet Ibrahim A.S. (peace be upon him) to leave his wife, Hajar R.A. (may Allah be pleased with her), and their child, Ismail A.S. (peace be upon him),

in a barren desert in Mecca with no water and food around as a test of faith. As he was walking away, Prophet Ibrahim A.S. made a verbal prayer,

'Our Lord! I have settled some of my offspring in a barren valley, near Your Sacred House, our Lord, so that they may establish prayer.' (Al Quran, chapter 14, verse 37).

Here, we can read that the first thing he requested from Allah S.W.T was for his wife and son to be able to establish 'salah' (physical worship), not food, drink nor shelter. According to Maslow's hierarchy, the basic requirement for life is to seek food, water, and shelter first. However, Prophet Ibrahim A.S. left his wife and son with the conviction, reliance, and full trust that no one but Allah S.W.T. could protect and provide for them. This act of surrendering his family's lives and allowing the Most Powerful to take control reflects that spiritual fulfilment (self-actualization) comes first. In other words, having a realization that when an individual is powerless, he or she is only left at the mercy of Allah S.W.T.

Then, Prophet Ibrahim A.S. continued to pray,

'So make the hearts of "believing" people inclined towards them...' (Al Quran, chapter 14, verse 37).

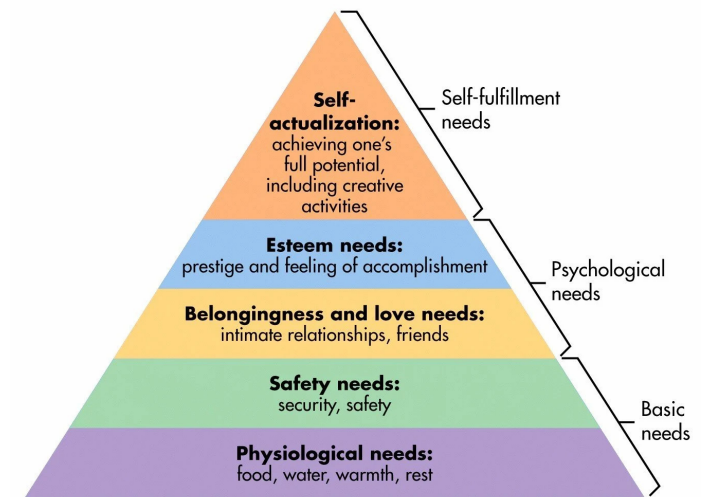
This was requesting from Allah S.W.T to put love for his wife and son in the hearts of other people, who would find them, to be kind to his family and help them in their time of isolation, asking for compassion (psychological need).

Only towards the end of the verse did Prophet Ibrahim A.S. asked for his family to be provided with food (basic/physiological need),

'...and provide them with fruits, so perhaps they will be thankful.' (Al Quran, chapter 14, verse 37).

If we look at the order of prayer in the verse, Prophet Ibrahim A.S. first looked towards spiritual fulfilment (self-actualization), followed by social need (psychological) then finally, basic needs (physiological). But at the end, when he asked Allah S.W.T to provide his family with fruits, he still connected it to worship by saying, *'...so perhaps they will be thankful.'* (Al Quran, chapter 14, verse 37). Therefore, what we can learn from this verse alone is that at all stages of needs, spiritual fulfilment (self-actualization) is the most essential. This is because Allah S.W.T created us to always be in need of Him,

'And whoever is mindful of Allah, He will make a way out for them, and provide for them from sources they could never imagine. And whoever places their trust in Allah, He alone is sufficient for them.' (Al Quran, chapter 65, verses 2-3).



Maslow's Hierarchy of Needs (McLeod, 2025)

Based on this understanding, Maslow's Hierarchy is not an accurate framework of life. It teaches humans that we need to strive for physiological, physical and psychological needs (also known as the pursuit of happiness) before we can achieve self-actualization (a fulfilled life). If we observe our surroundings, the problem with this way of life is that many people usually end up in an existential crisis. An existential crisis is a period when an individual starts profoundly questioning the true meaning, purpose and value of life after struggling through many hardships.

Questions like, "What is the purpose of my life?" "Why am I here?" or "Is this life even worth it?" start arising in one's mind. Al-Quran teaches us that when we have *tawakkul* (a full surrender and reliance) on Allah S.W.T for every pursuit in life, then life will begin to become more meaningful. We no longer become stressed, anxious or worried about what lies ahead in the future. Henceforth, instead of focusing on how to pursue life, we need to start developing the self-actualization that life will work out on its own according to Allah's decree.

Janji

Janji
Yang terasa dikhianati
Cuma duduk di almari tinggi
Untuk dipertontonkan
Untuk dipamerkan

Mana perginya janji itu?
Kenapa tidak dikota?
Didepan menanam tebu, dibelakang
menjual bangsa, disisi menyimpan
haloba
Didepan berjanji bersetia, dibelakang
bermain wayang purba

Apa erti janjimu?
Berapa harga jati dirimu?

Aku bukan disini untuk memuji-muji
Aku disini untuk memberi erti
Aku tidak butuh dengan pujimu
Aku lebih risau aku tidak berupaya
berkata bahawa aku telah cuba
mengotakan janjiku dihadapanNya

5/9/2025, 10.20am

Atifah Othman
Pensyarah Kanan
Fakulti Undang-undang

Kotak musik

Kotak musik itu telah
berpuluh tahun usianya
Semakin perlahan
getar musik dimainkannya
Satu persatu talunan gemanya
Semakin menusuk kalbu
Alunannya tersirat sarat dengan
cerita perihal hukum alam
Yang tidak pernah mungkar
Tetap berlaku untuk semua
yang sewaktu dengannya

Lagunya masih tetap sama,
meskipun masa berbeda.
Pemainnya berbeda,
Rentak lagunya tetap sama.
Hening? Rakus ? Sayu? Gembira?
Sungguh. Itulah rentak alam.

Dan akhirnya, semuanya akan
kembali bersama buku pahala
serta dosa di depan
Sang Penciptanya.

Atifah Othman
Pensyarah Kanan Fakulti Undang-undang

Bila Ilmu Berbicara Sirna Akademia

Semoleknya biar ILMU yang berbicara
Pada remuk rendam dukacita
Pada hening senja yang berdusta
Pada rembulan yang sinarnya berbayang balam
Pada matahari yang hidup dalam siang
Biar ILMU yang bercerita... ayuhai akademia

Jika berabad purnama dahulukala
Nenek moyang bersimpuh di beranda
Menyalin sepiak demi sepiak
Menyalit secubit demi secubit
kapur dan sirih bersabit serasi senada
seirama kiasnya
Sambil usik mengusik bisik berbisik
Yang lokek dihadang, Yang busuk di tudung,
Yang buruk dilapik, Yang koyak dijahit
Yang pahit disua seri muka atau kueh bangkit
Agar semua nampak molek
Tidak nampak cacat celanya
Dengan ILMU yang disantun
Kita lupa yang ditonton
Walaupun terbuka aibnya
Kita kalih agar orang dengar dengar tidak
Agar orang ingat ingat lupa
Itu maknanya belajar ILMU benar

Dengan ILMU juga
Kita semat di hati, Lahar luka pasti sembuh
Tapi sejarah tidak pasti, Walaupun telah
dijahit berkali-kali
Kita pahat Ikrar janji, taat setia hingga mati
Pantang berundur sebelum mengalah
genggam bara biar jadi arang
Jangan sampai menjual ilmu tanah hilang
Jangan sampai anak cucu merayu pada orang
Jangan sampai srikandi tumpas tertanggal
cucuk sanggulnya
Dan pahlawan kita hanya perhati tanpa
lakukan apa apa
Hilang Ibu pertiwi
Hilang tangan yang mendodoi dunia
Hilang pada manis bibir
Dibawa lari dari tanah air

Punya ILMU gagal pertahankan bangsa
dan leluhur
Punya ILMU hanya memandang namun
dibutakan mata
Punya ILMU menjual maruah,
maruah negara!

ILMU yang kita tuntutan, yang menjadi saksi,
kita teladani, kita lestari
Ikutlah resmi padi menunduk bila
semakin berisi
Bukan untuk gelaran, kuasa, harta,
pengaruh dan dunia
Dengan ILMU kita berbuat bakti ikhlas
demi anak pertiwi
kita jaga jati diri dengan falsafah
MADANI kita maknai
ilmu berkuasa mengubah paradigma
Yang baik dititik diperhalus disantun
dengan baik
Yang sumbang ditepis, dikikis,
agar tidak menjadi waris
Berilmulah dengan jujur agar
anak bangsa percaya
Berilmulah dengan adil agar negara
sentiasa sejahtera
Berilmulah dengan elok agar tidak banyak
ditanya oleh Nya apabila pulang esok.

Dr Zainatul Shuhaida Abdull Rahman,
Pensyarah Fakulti Filem,
Teater dan Animasi

Syair Ilmuwan Hukum Warisan Budaya (Naskhah Seri Wibawa)

Dengarkan madah wahai insan bestari,
Syair bermula mengisah peribadi,
Ilmuwan berjiwa cinta yang suci,
Memikul obor warisan di sanubari.

Kehalusan jiwa mekar di dada,
Menggali ilmu pusaka di persada,
Hak bangsa Melayu gigih dibela,
Agar bunga budaya kekal mekar selamanya.

Dalam kitab mencari makna,
Warisan tak ketara tajuk utama,
Pusaka adat dijaga sempurna,
Sebagai keindahan warisan dunia.

Di menara ilmu pena dicelupkan,
Hukum dibentuk merangkul seribu rumpun,
Undang-undang bersulam adil dan santun,
Memayungi bangsa, agama dan turun-temurun.

Dalam dada tersimpul keramat,
Yaitu iman pusaka sakti,
Bukanlah undang-undang hanya bersifat adat,
Tetapi hukum Ilahi menyentuh nur hati.

Melihat nasib pewaris dengan jiwa prihatin,
Bumi Malaysia mestilah dijamin,
Kerangka hukum laksana taman kehijauan,
Tempat berteduh dari segala kerumitan.

Teori sosial dikaji dengan saksama,
Jejak perubahan dasar dikarya,
Asas keilmuan demi damai negara,
Masyarakat hidup rukun tiada cela.

Ilmu dan amal sehati di kalbu,
Undang-undang dibentuk dengan restu,
Membela maruah warisan Melayu,
Demi generasi maju yang memegang seteru.

Tamatlah sudah madah pujian ini,
Semoga tercapai hasrat di bumi,
Menjadi pembela tradisi nan murni,
Ahli akademik yang disanjung.

Dr Nurulhuda Adabiah Mustafa
Pensyarah Pusat Asasi

Tali Setia Bahasa Ibunda

Bahasa ibunda ini adalah benih warisan,
Disemai leluhur zaman berzaman,
Berakar umbi dalam jiwa insan,
Menegak pepohon perpaduan.

Dalam amannya desa,
Dalam megahnya kota,
Lidah bertemu menyulam bicara,
Menyatu jiwa-jiwa bangsa,
Menenun restu,
Menjernih kalbu,
Menjalin indahny mesra,
Dengan bahasa tali setia.

Ayuhlah wahai kalian,
Kita nobatkan Bahasa Ibunda Tercinta,
Biar dibadai oleh asingnya bahasa dunia,
Bahasa Ibunda ini,
Tetap.....
Kita pertahankan...

Syed Abdul Illah Alyahya Syed Abd Kadir (SAISAK)
Pensyarah Kanan Pusat Asasi

Meminda Perkara 4.1 dalam Perlembagaan MITASA iaitu menaikkan yuran keahlian daripada RM6.00 ke RM10.00.	1	Penambahan Perkara 9.9 (i) dalam Perlembagaan MITASA berkaitan tindakan kepada calon bertanding yang tidak mematuhi Perkara 9.9 berkaitan hebahan atau kempen oleh calon yang bertanding jawatan yang dipertandingkan hanya dibenarkan selepas Notis Ke-2. Mesyuarat Agung Tri-Tahunan sehingga jam 12.00 tengah malam sebelum Mesyuarat Agung Tri-Tahunan berlangsung.	6
Meminda Perkara 19.4 kewangan MITASA (cek dan notis keluaran wang) kepada penggunaan perbankan elektronik (e-Banking) dalam urusan kewangan kesatuan.	2	Penambahan Perkara 5.2 Perlembagaan MITASA berkaitan pemberhentian ahli yang telah dilantik ke jawatan Profesor (VK7 dan ke atas).	7
Meminda Perkara 19.5 melibatkan akaun tunai runcit untuk satu-satu masa daripada RM100 kepada RM500.	3	Tambahan Perkara 3.1A Keanggotaan Kesatuan berkaitan kelayakan menjadi ahli dan hak ahli melalui pengwujudan kategori “ahli bersekutu”	8
Penambahan Perkara 12.8 dalam Perlembagaan MITASA berkaitan pengganti Ahli Majlis kerja jika berlaku kematian, perletakan jawatan atau terlucut hak.	4		
Penambahan Perkara 9.9 dalam Perlembagaan MITASA berkaitan hebahan atau kempen oleh calon yang bertanding jawatan yang dipertandingkan hanya dibenarkan selepas Notis Kedua Mesyuarat Agung Tri-Tahunan. Tarikh akhir kempen ialah 12.00 tengah malam sebelum Mesyuarat Agung Tri-Tahunan berlangsung.	5		

Lapan usul yang telah diterima pada Mesyuarat Agung Tri-Tahunan MITASA pada 22 September 2025 dan akan dibawa ke Mesyuarat Agung Khas (EGM) MITASA akan datang.

SENARAI PRESIDEN MITASA

TAHUN	PRESIDEN	TIMBALAN PRESIDEN	SETIAUSAHA
1971 - 1972	MD TAHIR ABD MAJID	LIM SEAH ENG	FATIMAH CAREY
1972 - 1973	KADIR HASSAN	C.APPA RAO	ALI MOHAMAD
1973 - 1974	JAMES PADIAN	WAN GHAZALI AHMAD	J.E. VAS
1974 - 1975	JAMES PADIAN	J.E. VAS	T. MARIAPAN
1975 - 1976	SHAMSIAH BEGUM SUBHAH	HALIM DON	S. KANNIASEELAM
1976 - 1977	S.KANNIASEELAM	FAUZIAH AHMAD	SP.SUBBRANIAM
1977 - 1978	MUNIS PARAN	FAUZIAH AHMAD	HO JUAN KENG
1978 - 1979	MUNIS PARAN	OTHMAN ZAINAL	WILLIAM NUB
1979 - 1980	OTHMAN ZAINAL	DR KATNI KAMSONO	KIBAT BASAR JURAIMI
1980 - 1981	DR KATNI KAMSONO KIBAT	IDRIS KAHAR	AHMAD ZAMRI KAMARUDIN
1981 - 1982	HARUN ABD GHANI	MOHD SHIF ISMAIL	AHMAD ZAMRI KAMARUDIN
1982 - 1983	HARUN ABD GHANI	OTHMAN ZAINAL	A. RAZAK BABA
1983 - 1984	ABD GHANI ABD KARIM	BUKHORY ISMAIL	SHAIK IBRAHIM SHAIK OMAR
1984 - 1985	ABD GHANI ABD KARIM	AB RASHID MAIDIN	RAMLI IBRAHIM
1985 - 1986	ABD GHANI ABD KARIM	AB RASHID MAIDIN	RAFA'I HARUN
1986 - 1987	AB RASHID MAIDIN	RUSTAM ABBAS	MOHD NOH NYATA
1987 - 1989	ABDULLAH@KASSIM MOHAMAD	ADNAN ABDULLAH	WAN ISMAIL WAN YUSOF
1989 - 1991	MOHD RAJIB ABD GHANI	DR KATNI KAMSONO KIBAT	MOHD BASHIR MOHD SHUIB & ABD GHANI ABD KARIM
1991 - 1993	MOHD RAJIB ABD GHANI	MOHD DARBI HASHIM	ABD GHANI ABD KARIM

SENARAI PRESIDEN MITASA

TAHUN	PRESIDEN	TIMBALAN PRESIDEN	SETIAUSAHA
1993 - 1995	MOHD RAJIB ABD GHANI	MOHD DARBI HASHIM	ABD GHANI ABD KARIM
1995 - 1997	MOHD RAJIB ABD GHANI	DR IR AHMAD SHUHAIMI ABD RAHIM	ABD GHANI ABD KARIM
1997 - 1999	MOHD RAJIB ABD GHANI	DR IR AHMAD SHUHAIMI ABD RAHIM	ABD GHANI ABD KARIM
(7 - 27 SEPT 1999)	USTAZ FADZLULIAH SHUIB	ISMAIL ABD REJAB	ABD GHANI ABD KARIM
(28 SEPT - 1 JAN 2000)	ISMAIL ABD REJAB	DR ADNAN AHMAD	ABD GHANI ABD KARIM
4 JULAI 2000	DR ADNAN AHMAD	-	ABD GHANI ABD KARIM
2001 - 2003	ALI DINA	PROF MADYA RUSHDI KUBON	ABD GHANI ABD KARIM
2003 - 2005	AB LATIFF ISHAK	HASHIM AHMAD@MOHAMED	YM RAJA ROSLAN RAJA ABD RAHMAN & MOHD HANAPIAH MOHD YUSOFF
2005 - 2007	AB LATIFF ISHAK	HASHIM AHMAD@MOHAMED	MOHD HANAPIAH MOHD YUSOFF
2007 - 2009	AB LATIFF ISHAK	HASHIM AHMAD@MOHAMED	DR MOHD AZAM MOHD ADIL
2009 - 2011	AB LATIFF ISHAK	DR MOHD SAZILI SHAHIBI	SARIMAH ISMAIL
2011 - 2013	AB LATIFF ISHAK, DR NORMALY KAMAL ISMAIL	DR MOHD SAZILI SHAHIBI, DR ZULKIFLI ABD LATIFF	DR NORMALY KAMAL ISMAIL & NORSHIHA SAIDIN
2013 - 2015	DR NORMALY KAMAL ISMAIL	DR ZULKIFLI ABD LATIFF	DATIN DR SARIMAH ISMAIL
2015 - 2017	DR NORMALY KAMAL ISMAIL	DR ZULKIFLI ABD LATIFF	DATIN DR SARIMAH ISMAIL
2017 - 2019	DR NORMALY KAMAL ISMAIL	AHMAD FAISAL MOHAMED FIAH	NORSHIHA SAIDIN
2019 - 2021	AHMAD FAISAL MOHAMED FIAH	SAHARUDDIN LIN	DR MAZLAN CHE SOH
2021 - 2023	AHMAD FAISAL MOHAMED FIAH	SAHARUDDIN LIN	DR MAZLAN CHE SOH
2023 - 2025	SAHARUDDIN LIN	MOHD AMIRUL AKHBAR MOHD ZULKIFLI	DR FARIDAH HUSSAIN

PERUNTUKAN PERUNDANGAN MEMBENARKAN KEANGGOTAAN PEGAWAI SKIM PERKHIDMATAN PENSYARAH UNIVERSITI- UNIVERSITI AWAM DALAM KESATUAN SEKERJA

Mohd Shahrudin Mohmud
Penolong Setiausaha MITASA

Terdapat ramai di kalangan pensyarah akademik di universiti awam yang mungkin tertanya-tanya apakah ada peruntukan perundangan yang membenarkan mereka menganggotai kesatuan sekerja di organisasimasing-masing. MITASA, Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA melalui penulisan ini dengan sukacitanya memberikan jawapan kepada persoalan tersebut.

Satu Arahan Ketua Setiausaha Negara di bawah Seksyen 27(3)(aa) (i) Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262] Bilangan 1 Tahun 20023 telah dikeluarkan pada 08 Mac 2023 yang lalu berkenaan kebenaran dan syarat-syarat menganggotai kesatuan sekerja bagi skim perkhidmatan pensyarah universiti awam.

Dibawah perenggan 27(3)(aa)(i) Akta Kesatuan Sekerja 1959 [Akta 262], Pegawai Skim Perkhidmatan Pensyarah Universiti dari Gred 45 (SSPA DS11) hingga Gred 56 (SSPA DS15) yang berkhidmat di Institusi-Institusi Pengajian Tinggi

Awam adalah dibenarkan untuk menganggotai kesatuan sekerja, tertakluk kepada syarat-syarat tertentu seperti berikut; (a) tidak terlibat dalam menggubal dan mempengaruhi dasar Kerajaan; (b) tidak terlibat dalam menggubal dan mempengaruhi dasar Universiti; (c) tidak menjadi Ketua atau Timbalan Ketua Jabatan termasuk Ketua-ketua Bahagian di mana-mana Jabatan / Fakulti; dan (d) tidak terlibat dalam atau menjalankan peranan dalam apa-apa kapasiti sulit atau keselamatan.

Sehubungan dengan arahan yang tersebut di atas, adalah diharapkan semua staf akademik di UiTM mendapat penjelasan yang tepat tentang kebenaran menganggotai kesatuan sekerja. MITASA dengan ini menyeru kepada semua pensyarah UiTM di bawah skim baru Skim Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA) 2024 dalam gred DS11 hingga ke DS15 untuk menjadi ahli MITASA.

Jom jadi ahli MITASA.
Bersatu Teguh Bercerai Roboh.

Untuk sebarang urusan berkaitan akses terhadap MITASA, ahli-ahli boleh mengikuti kami di platform media sosial MITASA dengan mengimbas kod QR yang disediakan seperti Tiktok, Facebook, Instagram dan Twitter. Bersama ini juga disertakan kod QR untuk pendaftaran sebagai ahli dan borang aduan untuk ahli yang memerlukan.

Media Sosial MITASA



Tiktok



Facebook



Twitter



Instagram



Laman Web

Keahlian & Aduan



Kemaskini Keahlian



Borang Ahli



Borang Aduan



Siti Fatimah Awang
Setiausaha Media dan
Korporat MITASA
010-9280262



Nadra Sharfina Ab Rahman
Setiausaha Pejabat
MITASA
018-2365130

PERFECTION IS NOT ATTAINABLE.

**BUT IF WE CHASE PERFECTION,
WE CAN CHASE**

EXCELLENCE.