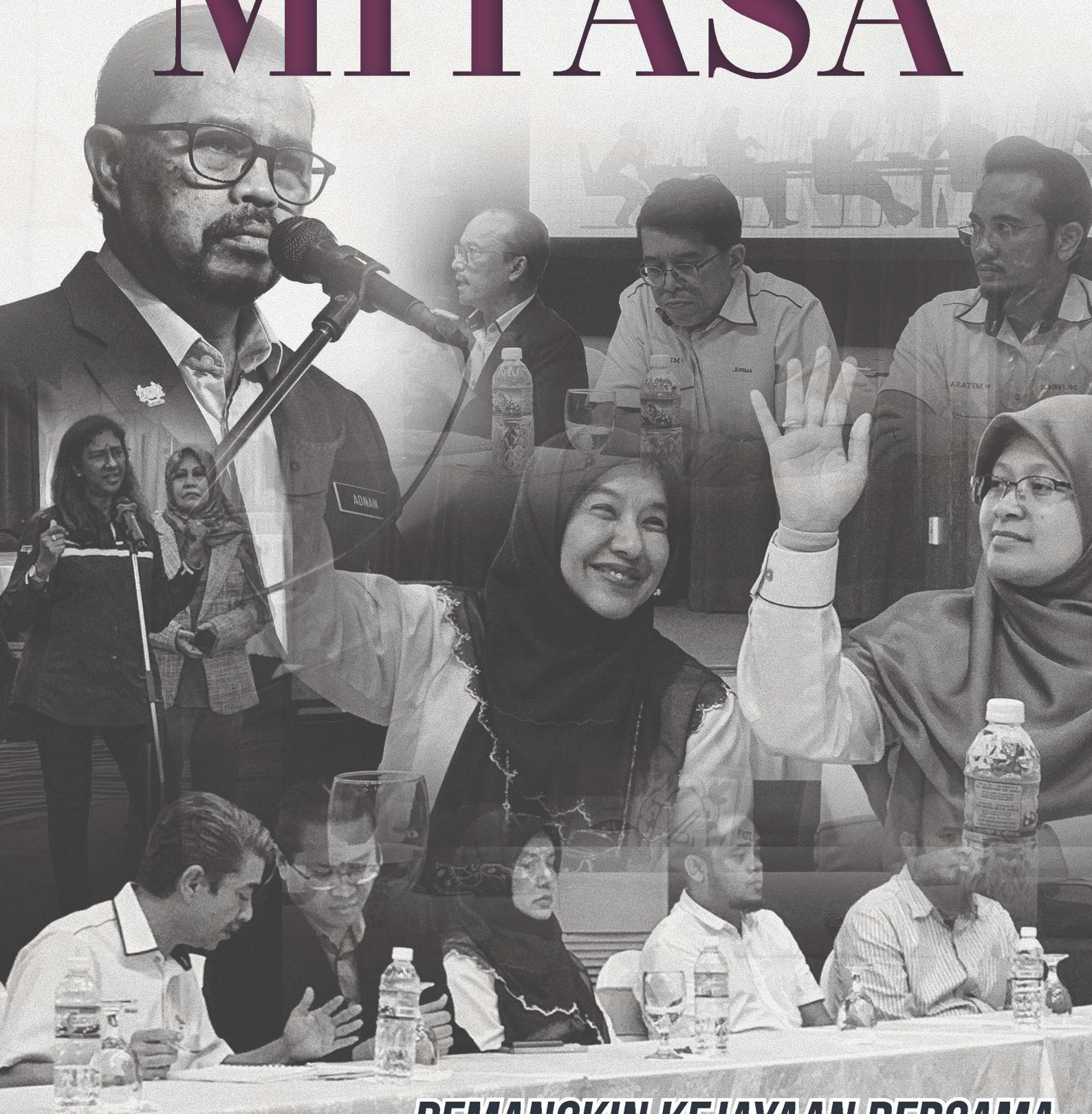


Suara

MITASA



PEMANGKIN KEJAYAAN BERSAMA



OMBUDSMAN
DAN UNIVERSITI

MESYUARAT AGUNG
TRI TAHUNAN MITASA
2025-2028

MAJLIS SAMBUTAN HARI
DAN BULAN AKADEMIKA
UITM 2025

PEMBENTANGAN LIMA KERTAS KERJA
KESETERAAN PENYELIAAN MELIBATKAN
KENAIKAN PANGKAT

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

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.

PERFECTION IS NOT ATTAINABLE.

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

EXCELLENCE.