

PERUTUSAN PENDAFTAR UiTM 2026

"Kecemerlangan Warga, Tunjang Universiti Unggul"

Haji. Muhamad Nizam Noordin

Pendaftar, Universiti Teknologi MARA (UiTM)

PEMBUKAAN

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam

Sejahtera, Salam Malaysia Madani dan Salam UiTM Dihatiku.

- 1. YANG BERUSAHA PUAN ALFINA BAKAR, KETUA
TIMBALAN PENDAFTAR KANAN, UiTM CAWANGAN
SELANGOR**
- 2. YANG BERUSAHA ENCIK NOR AMIRUDDIN
MOKHTARUDDIN, PENGARAH BAHAGIAN
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA, JABATAN
PENDAFTAR**
- 3. BARISAN PENGURUSAN KANAN UNIVERSITI,**
- 4. WAKIL- WAKIL PERSATUAN DALAMAN,**
- 5. KETUA-KETUA TIMBALAN PENDAFTAR**
- 6. KETUA – KETUA PENTADBIRAN JABATAN**
- 7. KETUA – KETUA SKIM PERKHIDMATAN**
- 8. PARA PENTADBIR,**
- 9. SERTA TUAN-TUAN DAN PUAN-PUAN YANG
DIHORMATI SEKALIAN.**

*Terima kasih kerana hadir ke Perutusan Pendaftar Tahun 2026. Hari ini kita menyatukan langkah, memperteguh budaya kerja, dan menegaskan bahawa tema kita "**Kecemerlangan Warga, Tunjang Universiti Unggul**" bukan sekadar slogan, tetapi kompas tindakan kita pada tahun ini.*

Sesungguhnya, pentadbiran yang berintegriti, berdisiplin dan berjiwa besar adalah tunjang kepada reputasi akademik, pengalaman pelajar, dan kepercayaan masyarakat.

Tahun 2026 menandakan fasa peralihan penting kepada permulaan pelaksanaan UiTM2030. Selaras dengan Visi UiTM baharu yang telah dilancarkan pada 13 November 2025 iaitu *Universiti Unggul Pemacu Bumiputera Profesional*, ternyata hasrat ini hanya boleh dicapai melalui komitmen kolektif seluruh ekosistem UiTM, terutamanya melalui peranan yang dimainkan oleh warga UiTM termasuklah warga akademik dan warga pentadbir.

Bersesuaian dengan peranan signifikan ini, maka **“Kecemerlangan Warga, Tunjang Universiti Unggul”** dipilih menjadi tema Perutusan Pendaftar pada tahun 2026.

Hari ini bukan sekadar pertemuan rasmi. Hari ini adalah ruang kita menyemak peranan, memperbaharui iltizam, dan menyatukan langkah sebagai warga yang menjadi tunjang universiti.

Sebelum kita melangkah lebih jauh ke agenda tahun 2026, marilah kita mengimbas kembali beberapa pencapaian penting yang telah kita usahakan bersama sepanjang tahun 2025.

Izinkan saya memulakan sorotan pencapaian tahun 2025 dengan pelaksanaan Sistem Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA) yang telah memberi impak besar kepada warga UiTM.

Alhamdulillah, seramai 18,868 staf iaitu 99.9% telah bersetuju menerima opsiyen SSPA, mewakili hampir keseluruhan warga yang layak ditawarkan opsiyen.

Melalui pelaksanaan ini, warga UiTM telah mula menikmati manfaat yang nyata, antaranya kenaikan gaji sebanyak 8% pada Fasa 1 dan 7% pada Fasa 2. Pelarasan ini melengkapkan kenaikan keseluruhan sehingga 15%. Selain itu, kenaikan pangkat secara one-off turut dilaksanakan, melibatkan seramai 191 staf ke gred 12 dan 13. Diharap ia menjadi pemangkin kepada kecemerlangan sektor awam terutama kepada warga UiTM.

Usaha penambahbaikan ini tidak terhenti di sini. Beberapa lagi inisiatif berkaitan kebajikan dan pengurusan sumber manusia sedang diusahakan bagi memastikan manfaat kepada warga terus diperkukuhkan.

Saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi tahniah kepada para pentadbir UiTM yang telah menerima pengiktirafan melalui Anugerah Pentadbir UiTM (APU) atas kecemerlangan prestasi dan sumbangan mereka.

Pengiktirafan ini melibatkan 24 kategori yang merangkumi staf Kumpulan Pengurusan dan Profesional serta Kumpulan Sokongan, dengan seramai 38 orang staf telah dinobatkan sebagai penerima anugerah. Kejayaan ini membuktikan bahawa budaya kerja cemerlang, kreativiti dan inovasi terus subur dalam kalangan warga pentadbiran UiTM. Semoga pencapaian ini menjadi inspirasi kepada seluruh warga untuk terus memberi yang terbaik kepada universiti.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan dan ucapan tahniah kepada semua Ketua PTJ serta Ketua Pentadbiran di seluruh PTJ atas komitmen dan kerjasama yang telah diberi bagi memastikan pencapaian 16 *Performance Indicators* (PI) UiTM di bawah Pengarah Peneraju Pendaftar bagi tahun 2025 dan seterusnya mencatatkan skor i-UiTM sebanyak 97.6%. Kejayaan ini membuktikan bahawa apabila kita bergerak sebagai satu pasukan, sasaran yang tinggi mampu dicapai dengan cemerlang.

Walaupun begitu, semua pihak janganlah terleka dengan pencapaian *Performance Indicators* sahaja, tetapi jabatan juga perlu mengutamakan pengoperasian fungsi jabatan dan kepentingan pelanggan.

Hadirin Sekalian

Amanat Perdana Menteri Malaysia menyatakan **“Rancangan Pendidikan Tinggi Malaysia (RPTM) adalah reformasi pendidikan demi masa depan anak-anak yang lebih adil, berdaya saing dan berakar pada nilai, agar mereka berpeluang membina kehidupan yang bermakna dan bermaruah.”**

Manakala Yang Amat Berhormat Menteri Pendidikan Tinggi menegaskan **“Bayangkan bagaimana... masing-masing hidup di dalam silo mereka....jabatan itu merasakan ini adalah wilayah saya yang tidak boleh diganggu...kita kena tukar cara kita berfikir, budaya dan tabiat daripada ‘saya’ kepada ‘kita’.”**

lanya kemudian disahut oleh Ketua Setiausaha Negara dengan kenyataan **“Seluruh jentera kerajaan termasuk Institusi Pendidikan Tinggi Awam (IPTA) untuk bertindak pantas dalam melaksanakan keputusan yang memberi manfaat kepada rakyat. Empat (4) misi utama telah diperkenalkan merangkumi percepatan perancangan strategik; mempermudah urusan rakyat; memperhebat reformasi budaya kerja; dan memperkasa komunikasi total.”**

Yang kemudiannya dipahat rapi oleh Naib Canselor UiTM yang memberikan penekanan kepada **tujuh (7) perkara iaitu 1) Pewujudan Jawatankuasa Kenaikan Pangkat, 2) Memperkukuh Kesejahteraan Kerjaya, 3) Memperkukuh Pengantarabangsaan, 4) Misi Satelit UiTMSAT-2, 5) Penubuhan Pusat Kecemerlangan Industri, 6)Pelan Strategik UiTM 2030 dan 7) Platfom Pernyataan Awam.**

TITIK ARAH BERSAMA

Tuan-tuan dan Puan-puan,

Memasuki tahun 2026, UiTM perlu menegaskan haluan yang sama iaitu haluan kebersamaan. Kita rapatkan saf, hapuskan jurang, dan bergerak sebagai SATU UiTM.

Pentadbiran adalah sistem saraf universiti: apa yang berlaku di meja kita, pada borang yang kita luluskan, pada sistem yang kita kendalikan semuanya mempengaruhi kelancaran akademik, penyelidikan, operasi, dan pengalaman pelajar.

Maka, marilah kita mengekalkan disiplin organisasi: bergerak sebagai satu pasukan, bukan jabatan-jabatan berasingan; membina *esprit de corps*; berteraskan DNA UiTM dan mengutamakan sinergi berbanding silo.

Mulai hari ini, kita selarikan keutamaan: kejelasan proses, kepantasan keputusan, dan kualiti layanan.

Dalam warisan tunjuk ajar Melayu, kerja sentiasa dikaitkan dengan amanah dan maruah diri. Pesan orang tua-tua:

Dalam bekerja kuatkan iman,

Dalam berkhidmat pelihara amanah.

Pesan ini sangat dekat dengan kita. Kerana kita bukan sekadar melaksanakan tugas harian.

Kita mengurus peluang pendidikan.

Kita mengurus masa depan generasi.

Kita mengurus kepercayaan masyarakat.

Dan itulah amanah sebenar warga pentadbiran universiti.

SEJARAH UNIVERSITI

Hadirin yang dihormati,

Untuk memahami siapa kita hari ini, kita perlu mengingat dari mana kita bermula. Perjalanan institusi ini bermula pada tahun 1956 melalui Dewan Latehan RIDA. Sebuah usaha murni membangunkan pendidikan masyarakat luar bandar. Kemudian lahir Maktab MARA, melahirkan tenaga profesional Bumiputera. Seterusnya berkembang menjadi Institut Teknologi MARA, memperluas akses pendidikan tinggi profesional. Dan akhirnya pada tahun 1999, institusi ini dimartabatkan sebagai Universiti Teknologi MARA. Visibiliti UiTM melangkau masa dan mewujudkan evolusi 7 Dekad 1956 hingga 2026. Tujuh Dekad telah kita lalui, melahirkan ratusan ribu anak bangsa sepanjang tempoh tersebut.

Sejarah ini bukan sekadar kronologi.

Ia adalah cerita perjuangan.

Ia adalah cerita harapan.

Ia adalah cerita amanah kepada bangsa.

Dan hari ini kita adalah penyambung cerita itu.

LANDSKAP DAN CABARAN SEMASA

Sebagai warga UiTM kita berdepan dengan cabaran beroperasi dalam sistem yang semakin kompleks, beban kerja yang meningkat, keperluan membuat keputusan dengan pantas tanpa mengeneipkan peraturan, tekanan pematuhan, tuntutan piawaian malah terdapat pelbagai proses kerja dan peranan yang bertindih serta memenuhi ekspektasi pelanggan yang tinggi.

Dalam menggerakkan sebuah Universiti mega ini, cabaran memecahkan budaya kerja secara Silo merupakan antara halangan yang perlu diberi perhatian dan diperbaiki.

Langkah Pertama yang perlu diambil adalah keberanian mengakui cabaran yang kita hadapi, berfikiran realistik, jujur dan sistematik dalam membezakan di antara masalah utama dan gejala permasalahan.

Justeru, tahun 2026 membawa cabaran baharu. Organisasi kini bergerak dalam persekitaran yang menuntut:

- Transformasi Institusi
- Penyampaian perkhidmatan berimpak tinggi
- Tadbir urus yang telus dan berintegriti
- Pelaksanaan pendigitalan dan kecerdasan buatan.

Konsep kecemerlangan kerja pada hari ini tidak lagi sekadar menyiapkan tugas, TETAPI:

- Menghasilkan nilai
- Memberi impak; dan
- Membina Kepercayaan.

PERANAN STRATEGIK PENTADBIRAN

Perkhidmatan awam sedang bergerak ke arah:

- Lebih pantas
- Lebih cekap
- Lebih responsif
- Lebih berorientasikan hasil

Perubahan ini menuntut kita keluar daripada zon selesa. Cara lama yang terlalu berlapis, terlalu berhati-hati hingga melambatkan tindakan, perlu kita perbaiki.

Pentadbiran hari ini bukan lagi sekadar melaksanakan arahan. Kita adalah pemudah cara yang mempercepat urusan, pemudah strategi yang membantu kepimpinan membuat keputusan tepat dan pemudah daya yang memastikan organisasi bergerak dengan yakin.

Hakikatnya mudah, jika kita lambat, universiti turut lambat. Jika kita tangkas, universiti akan lebih produktif dan berdaya saing.

Bagaimanakah kita menzahirkan peranan ini?

Dengan memastikan proses kerja jelas dari awal hingga akhir, menghapuskan langkah yang tidak perlu dan menyediakan maklumat serta data yang tepat kepada pembuat keputusan.

Warga UiTM selaku tunjang kepada Universiti hendaklah berperanan kepada proses transformasi Universiti sebagai sebuah Universiti Unggul.

Oleh itu, **sebanyak LIMA TERAS** ditetapkan untuk membantu **pencapaian sasaran ini.**

Teras 1: Tadbir Urus, Integriti dan Akauntabiliti

Hadirin sekalian.

Integriti bukan slogan; ia keputusan harian. Akauntabiliti bukan poster; ia cara kita bekerja.

Kakitangan UiTM bertanggungjawab memacu tadbir urus yang tangkas dan berdaya tahan sebagai pelindung kepada universiti, dan pada masa yang sama tidak menghalang usaha-usaha inovasi.

Setiap keputusan mesti boleh dipertahankan, berlandaskan peraturan, dan mengutamakan kepentingan universiti.

Pada tahun 2026, Repositori Dokumen Universiti (RDU) yang terhasil daripada kerjasama PTAR dan Jabatan Pendaftar akan diperkukuh menjadi sumber tunggal rujukan dokumen Universiti dan Dashboard Tadbir Urus yang dibangunkan dengan

kerjasama Jabatan Digital akan memastikan pelaksanaan matriks tadbir urus yang telus dan status tindakan jelas.

Dengan adanya saluran penyimpanan dokumen yang tersusun dan bersepadu melalui RDU serta pemantauan digital melalui dashboard tadbir urus, kita bergerak daripada budaya bekerja berasaskan amalan lama kepada budaya kerja yang lebih sistematik, telus dan berasaskan rujukan rasmi.

Selain itu, usaha pengukuhan tadbir urus turut diterjemahkan melalui penyediaan dokumen iaitu “**Kaedah**” sebagai sokongan kepada pengukuhan tadbir urus sedia ada di bawah Akta UiTM.

Inisiatif ini bertujuan memastikan setiap proses dan keputusan universiti mempunyai rujukan yang jelas, seragam dan boleh diakses dengan mudah oleh warga. Semua warga hendaklah cakna dengan pelaksanaan dokumen “**Kaedah**” yang akan diperkenalkan oleh universiti setelah mendapat kelulusan Lembaga Pengarah Universiti.

Teras 2: Modal Insan

Para Hadirin,

Teras Pemerkasaan Modal Insan akan memberi penumpuan kepada pembangunan staf dan kesejahteraan staf.

Terdapat beberapa program pembangunan staf yang hendaklah terus dilaksanakan dan diperkukuhkan pelaksanaannya bagi tujuan membina modal insan berprestasi tinggi.

Ini termasuklah Program *Talent Quest*, *CEO@Faculty* dan *Job Shadowing*. Program ini dilaksanakan bertujuan memberi pendedahan baharu kepada staf UiTM termasuk kakitangan Kumpulan Pelaksana.

Pada tahun 2025, satu pasukan jawatankuasa International Conference for University Administrator (ICUA 2024) telah menyertai aktiviti job shadowing di empat (4) buah Universiti di Negara Uzbekistan.

Hasilnya, pada Disember 2025, Tashkent State University of Economics telah mengadakan lawatan balas ke UiTM. Seterusnya, pada Februari 2026, satu lagi pasukan turut melaksanakan lawatan yang sama, dan akan diikuti oleh satu lagi pasukan bagi mempelajari amalan terbaik UiTM.

Selain itu, pada tahun 2026 dijangka sebanyak tiga (3) pasukan lagi di bawah inisiatif Global Best Practices in University Administration (GBP-UA) akan melaksanakan aktiviti penandaarasan yang sama di beberapa negara lain.

Tahniah kepada semua yang terlibat. Diharap lebih banyak program seumpama ini dapat dilaksanakan.

Hadirin sekalian

Dalam usaha memperkukuh kecemerlangan akademik dan pembangunan modal insan, UiTM turut mensasarkan peningkatan staf akademik berkelayakan PhD kepada 60% menjelang tahun 2030.

Berdasarkan data semasa, pada tahun 2025 seramai 3,925 staf akademik, iaitu 43.42%, telah memiliki kelayakan PhD. Justeru, peranan Fakulti dan UiTM Cawangan amat penting bagi memastikan perancangan dibuat untuk meningkatkan jumlah pemegang PhD sebanyak 2 hingga 3% setiap tahun.

Semangat peningkatan ilmu ini akan turut dizahirkan oleh warga pentadbiran. Kini di dalam sistem, terdapat seramai 23 orang staf pentadbiran memiliki kelayakan PhD dalam pelbagai bidang dan jumlah ini dijangka akan semakin bertambah. Ini merupakan satu petunjuk bahawa budaya pembelajaran sepanjang hayat terus subur dalam kalangan seluruh warga UiTM.

Selain itu juga, sejajar dengan hala tuju Kementerian Pendidikan Tinggi, UiTM turut menyokong pelaksanaan inisiatif Cuti Sabatikal Industri sebagai usaha memperkukuh hubungan antara universiti dan industri.

Inisiatif ini memberi peluang kepada pensyarah untuk menimba pengalaman dan kepakaran secara langsung dalam persekitaran industri, yang seterusnya dapat diterjemahkan kepada pengajaran, penyelidikan serta pembangunan graduan yang lebih relevan dengan keperluan semasa.

Bagi tahun 2026, UiTM akan memberi fokus kepada pencapaian sasaran KPI yang telah ditetapkan, dengan aspirasi sekurang-kurangnya 50% daripada cuti sabbatical yang diluluskan melibatkan **penempatan industri** sebagai sebahagian daripada agenda memperkukuh ekosistem universiti–industri.

Demi memperkukuh agenda kemajuan kerjaya dan motivasi warga pentadbiran UiTM, Jabatan Pendaftar akan memperkenalkan komponen kenaikan pangkat yang lebih telus dan berasaskan kompetensi melalui dua instrumen utama: Penilaian Tahap Organisasi (PTO) yang memfokuskan kepada kecekapan pengurusan, serta Penilaian Tahap Potensi (PTP) yang menilai bakat kepimpinan menerusi elemen *Think, Lead, Speak*, dan *Act*. Transformasi ini menjamin proses kenaikan pangkat staf UiTM disandarkan sepenuhnya kepada bukti pencapaian yang jelas dan kualiti peribadi unggul, sekali gus menyemarakkan budaya kerja berprestasi tinggi di universiti.

Selari dengan usaha tersebut, universiti turut memberi perhatian kepada aspek pengiktirafan prestasi dan motivasi kerjaya warga.

Inisiatif Bayaran Insentif Prestasi (BIPs) diperkenalkan sebagai satu bentuk pengiktirafan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi cemerlang serta berkhidmat untuk tempoh tertentu, khususnya bagi mereka yang perlu menunggu lebih lama

untuk kenaikan gred seterusnya atau telah berada di gred maksimum dalam skim perkhidmatan semasa.

Bagi tahun 2026, Universiti telah memperuntukkan sebanyak RM471,900 bagi pelaksanaan inisiatif ini sebagai bukti komitmen dalam menghargai sumbangan dan prestasi warga.

Bagi memudahkan pelaksanaan, sistem permohonan BIPs secara dalam talian telah dibangunkan supaya proses tapisan syarat dan kelayakan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat, telus dan teratur.

Pendekatan ini bukan sahaja memendekkan tempoh proses, malah memastikan hanya staf yang benar-benar layak dinilai di peringkat PTJ.

Selaras dengan inisiatif Kerajaan melalui pengumuman YAB Perdana Menteri dalam Amanat Perdana Perkhidmatan Awam, pemberian Hadiah Pengiktirafan Akademik (HPA) turut

diperkenalkan sebagai satu bentuk penghargaan kepada pegawai awam yang meningkatkan kelayakan akademik atas pembiayaan sendiri.

Sehubungan itu, pelaksanaan HPA di UiTM sedang diselaraskan mengikut Pekeliling Pendaftar yang berkuat kuasa mulai 1 Januari 2026.

Kita memahami bahawa inisiatif ini amat dinantikan oleh warga, dan pihak universiti sedang memastikan pelaksanaannya dapat dilaksanakan dengan teratur serta mematuhi garis panduan yang ditetapkan.

Teras 3: Budaya Kerja dan Etika Perkhidmatan

Sidang Hadirin,

Adakah kita sedar, setiap rekod, setiap surat, setiap Keputusan memberi kesan kepada kehidupan orang lain.

Disebabkan itu, penting untuk warga UiTM membina budaya kerja berteraskan profesionalisme, tanggungjawab dan empati;

Oleh itu, pada tahun 2026 fokus perlu diberi kepada Merangka Perubahan dan Penerapan Nilai DNA-UiTM.

DNA-UiTM adalah kesepaduan di antara nilai-nilai UiTM iaitu ESI-iDART dan Model BUDI. Oleh itu, **Ketua Pentadbiran Pejabat Pemerkasaan Adiwangsa, ILD, Bahagian Integriti** diminta menerajui pelaksanaan penerapan nilai DNA-UiTM.

Pada peringkat awal fokus perlu bertumpu kepada memaknakan nilai DNA-UiTM di dalam program latihan/ pembangunan staf di peringkat Universiti dan pusat tanggungjawab (PTJ). Justeru, penglibatan semua ketua pentadbiran juga diperlukan untuk menjayakan sasaran ini.

Selain itu, perlu diingatkan, organisasi hebat dibina oleh manusia yang rasa dirinya dihargai. Maka, kita wajib memberi maklum balas yang adil, pengiktirafan yang bermakna, dan peluang yang saksama.

Hasil usaha ini sebenarnya telah mula dapat dilihat melalui pencapaian LNPT 2025, apabila 74% warga mencatatkan prestasi pada tahap cemerlang. Harapan saya semoga kecemerlangan peratusan ini juga melambangkan prestasi kerja sebenar yang tuan/ puan laksanakan.

Bagi menghargai staf yang berprestasi cemerlang namun tidak berpeluang mendapat APC, universiti sedang mempertimbangkan inisiatif dan pengiktirafan tambahan kepada staf yang berprestasi cemerlang.

Teras 4: Pemerksaan Sistem dan Pendigitalan Pintar

Teras keempat menuntut kita memodenkan sistem dan proses kerja. Prinsipnya mudah: sistem mesti bekerja untuk manusia, bukan manusia untuk sistem.

Sebagai langkah konkrit, tahun 2026 menyaksikan pembangunan Sistem INSANI sebagai platform pengurusan sumber manusia bersepadu universiti. Sistem ini merangkumi 23 modul holistik dengan 242 fungsi dan 331 subfungsi yang akan dilaksanakan secara berfasa sehingga tahun 2027.

INSANI bukan sekadar sistem digital, tetapi transformasi cara kita bekerja melalui integrasi data, analitik pintar dan automasi proses bagi memastikan keputusan dibuat berasaskan data yang tepat, pantas dan telus.

Sebagai sasaran awal, menjelang penghujung tahun 2026, Sistem INSANI dijangka akan mengoperasikan 11 modul utama secara penuh, manakala 8 modul lagi akan dilaksanakan secara berperingkat.

Ini menunjukkan bahawa transformasi digital sumber manusia UiTM bukan lagi perancangan, tetapi sudah memasuki fasa pelaksanaan yang nyata.

Sebagai contoh, modul pengambilan staf dalam Sistem INSANI yang telah mula digunakan kini memberi pengalaman yang lebih baik kepada calon. Melalui modul ini, calon dapat menyaring dan menilai kelayakan mereka sendiri sejak di peringkat awal permohonan. Ini bukan sahaja memudahkan calon, malah membantu universiti menerima permohonan yang lebih tepat dan bersesuaian dengan keperluan jawatan.

Ia seiring dengan hasrat Ketua Setiausaha Negara berkaitan dengan reformasi perkhidmatan awam.

Semua ketua pentadbiran diminta memberi perhatian untuk menambahbaik proses kerja dan mengurangkan birokrasi di PTJ. Penambahbaikan yang dilaksanakan ini perlu dilaporkan dalam mesyuarat pengurusan dalaman masing-masing. Sekiranya bersesuaian, pertandingkan hasil penambahbaikan yang dilaksanakan di dalam KIK mahupun Anugerah Kecemerlangan Operasi (OE).

Teras 5: Kerjasama Rentas PTJ dan Pemecahan Silo

Hadirin Sekalian,

Sepertimana yang dinyatakan dalam Amanat Naib Canselor 2026, terdapat teras dan inisiatif yang akan dilaksanakan secara bersepadu melibatkan kerjasama pelbagai pihak.

Sebagai contoh kolaborasi rentas PTJ, pelaksanaan Audit Kendiri Perjawatan dan Organisasi (AKPO) akan dilaksanakan di seluruh sistem UiTM bermula awal tahun 2026.

Audit ini bukan bertujuan mencari kelemahan, tetapi untuk memahami realiti kapasiti sebenar organisasi supaya pengoptimuman staf, agihan perjawatan dan keperluan kompetensi dapat diselaraskan dengan lebih adil dan strategik.

Proses ini akan melibatkan Ketua Pentadbiran serta Pengurus Sumber Manusia di peringkat PTJ melalui semakan silang, sekali gus mengukuhkan budaya kerja bersama dan memecahkan silo pentadbiran.

Pendaftar juga telah diamanahkan untuk menjayakan Program Sihat@40+ yang akan melibatkan kerjasama di antara Jabatan Pendaftar, Pusat Sukan, Pusat Psikologi dan Kaunseling, Pusat Kesihatan dan lain-lain jabatan yang bersesuaian supaya aspek kesejahteraan dan kesihatan staf dilihat secara menyeluruh.

Diharap melalui program ini, jumlah warga yang membuat pemeriksaan Kesihatan dan Celik budaya kerja dan gaya hidup sihat dapat dipertingkatkan. Semua UiTM Cawangan juga diminta melaksanakan inisiatif ini di kampus masing-masing dan melaporkan kepada *task force* yang akan ditubuhkan.

Saya percaya, kerjasama merentas skim dan jabatan mampu meningkatkan impak kebajikan warga. Melalui promosi dan galakan bersama secara lebih menyeluruh, penyertaan dalam Skim Khairat Kematian Staf UiTM dapat dipertingkatkan. Skim ini pada masa ini menyediakan manfaat sebanyak RM39,188.00 kepada waris staf yang meninggal dunia.

Sejajar dengan semangat kebersamaan dan kebajikan warga, pihak pengurusan universiti sedang meneliti cadangan untuk menambah baik skim ini melalui peningkatan kadar potongan daripada RM2 kepada RM3 bagi setiap staf.

Walaupun dengan kenaikan Satu Ringgit, hasilnya akan meningkatkan jumlah agihan sebanyak RM58,782.00 kepada waris staf yang meninggal dunia.

Saya percaya, kekuatan sebenar warga UiTM terletak pada semangat solidariti kita. Melalui sumbangan kecil yang dikongsi bersama, kita sebenarnya membantu meringankan beban waris gemulah pada saat mereka paling memerlukan.

PERANAN PENTADBIRAN

Hadirin Sekalian

Pentadbiran bukan sekadar menyokong akademia.

Pentadbiran adalah rakan strategik kepada kecemerlangan universiti.

- **Kita memudah cara, strategi dan daya kerja.**
- **Kita memastikan keputusan pentadbiran pantas dan memberi keyakinan kepada organisasi.**
- **Kita memastikan sistem dan manusia dibudayakan dan bergerak sederap serta selangkah.**
- **Kita menjaga peranan untuk memastikan visi universiti terus bergerak.**

Oleh itu, peranan strategik pentadbiran dan kepimpinan menuntut kejelasan dan keberanian dalam membuat keputusan. Budaya kerja kita mesti beralih daripada 'memanjangkan isu' kepada 'menyelesaikan isu'. Keputusan yang jelas, komunikasi yang telus, dan tindakan yang konsisten itulah tanda aras kepimpinan pentadbiran yang unggul.

PENGHARGAAN KEPADA WARGA PENTADBIRAN

Hadirin sekalian,

Tunjang adalah asas kekuatan.

- Jika tunjang kukuh - institusi teguh.
- Jika tunjang berintegriti - institusi dipercayai.
- Jika tunjang cemerlang - institusi unggul.

Hakikatnya UiTM beroperasi dengan kepelbagaian kerja dan bidang tugas yang digalas oleh warganya.

Ada yang mendidik di bilik kuliah, mengurus pendaftaran dan peperiksaan, menjalankan audit, mengendalikan perolehan, menjaga pesakit, bertugas di jalan raya dan di ladang, mengurus fasiliti, menghantar surat serta melaksanakan pelbagai lagi tanggungjawab yang sering tidak terlihat.

Ada yang bekerja di bawah terik matahari, berdepan beban tugas yang tinggi, mengendalikan program universiti berskala besar seperti Istiadat Konvokesyen, dan melayani pelbagai keperluan pelanggan setiap hari.

Namun di sebalik semua itu, kakitangan UiTM tetap memberi khidmat secara profesional dan cekap.

Setinggi-tinggi terima kasih saya ucapkan atas dedikasi, kesetiaan, dan kerjasama anda.

JIWA UiTM (AMANAH WARGA UiTM)

UiTM bukan sekadar tempat kita bekerja.

UiTM adalah tempat harapan dilakar.

UiTM adalah tempat peluang dibuka.

UiTM adalah tempat masa depan dibina.

Setiap dokumen yang kita proses,

Setiap keputusan yang kita buat,

Menyentuh kehidupan seseorang di luar sana.

UiTM adalah amanah besar. Masa depan universiti ditentukan oleh tindakan kita hari ini. Kita memikul amanah untuk memperkasa generasi akan datang dengan perkhidmatan yang telus, cekap, dan berintegriti. Dengan izin Tuhan, kita mampu. Dengan kebersamaan, kita teguh. Dengan integriti, kita dihormati.

Kita ukur apa yang kita buat; kita lapor apa yang kita capai; kita baiki apa yang perlu, dan itulah makna sebenar perkhidmatan kita.

SERUAN BERSAMA (MINDA CEMERLANG)

Tuan-tuan dan puan-puan sekalian,

Dalam kita berbicara tentang kecemerlangan, izinkan saya menyentuh satu perumpamaan ringkas yang selari dengan nilai kerja keras dan maruah diri yang sering ditekankan oleh tokoh besar Nusantara, Buya Hamka.

Penceritaan Buya Hamka: mengisahkan tentang sekawan lembu bagaimana penilaian sekawan lembu ini dilihat dari segi keadaan fizikal, kesihatan, baka, kekuatan tubuh, dan cara lembu tersebut.

Buya Hamka menggunakan contoh ini untuk membawa kita memahami hakikat manusia. Manusia juga dilahirkan dengan rupa fizikal yang hampir serupa, dua tangan, dua kaki, satu akal dan satu hati. Kita hidup dalam organisasi yang sama, memegang jawatan yang hampir sama, atau berada dalam masyarakat yang sama. Namun, nilai setiap insan tidak pernah benar-benar sama. Ada manusia yang nilai dirinya tinggi kerana ilmunya yang dimanfaatkan. Ada yang bernilai kerana akhlaknya yang mulia. Ada yang dipandang tinggi kerana amanahnya yang tidak pernah dikhianati, dan ada juga yang hilang nilainya kerana sikap lalai, sombong atau tidak berintegriti.

Nilai manusia terletak pada:

- Keikhlasan ketika bekerja tanpa pengawasan.
- Keberanian mempertahankan kebenaran.
- Kematangan dalam membuat keputusan.
- Kesanggupan memberi manfaat kepada orang lain.

Nilai tidak lahir secara kebetulan. Ia dibina melalui proses pendidikan, pengalaman, ujian, kesabaran dan muhasabah diri.

Buya Hamka ingin mengingatkan bahawa kita tidak boleh sekadar menjadi “ramai”. Dalam organisasi, mungkin ramai yang hadir dalam mesyuarat, tetapi sedikit yang benar-benar membawa penyelesaian. Dalam masyarakat, mungkin ramai yang bersuara, tetapi sedikit yang menyumbang kebijaksanaan. Dalam kehidupan, mungkin ramai yang hidup lama, tetapi tidak semua meninggalkan makna.

Marilah kita memperkukuh budaya kerja berteraskan:

- Amanah.
- Integriti.
- Profesionalisme.
- Akauntabiliti.
- Inovasi.
- Kebersamaan.

PENUTUP

Kita adalah penyambung legasi RIDA.

Kita adalah pewaris semangat Maktab MARA.

Kita adalah pengukuh asas ITM.

Dan kita adalah pemacu kecemerlangan UiTM masa hadapan.

Jika kita kukuh sebagai tunjang,

Jika kita bersatu dalam nilai,

Jika kita cemerlang dalam pelaksanaan,

Insyaa-Allah universiti ini akan terus unggul dan disegani.

Kita mara sebagai satu pasukan. Satu UiTM.

Sebelum saya mengakhiri perutusan ini, izinkan saya berkongsi beberapa rangkap puisi nukilan Allahyarham Tenas Effendy sebagai peringatan tentang nilai kerja, amanah dan maruah diri dalam kehidupan kita sebagai penjawat awam.

Apabila bekerja tidak menentu, alamat hidup di jalan buntu

Apabila bekerja asal jadi, nama buruk kedapatan budi

Apabila kerja tunggu menunggu, alamat hidup mendapat malu

Apabila bekerja rajin dan tabah, nama dapat untung berlimpah

Apabila bekerja memegang amanah, tuah bangkit pahala pun dapat

Apabila orang kerjanya hemat, namanya baik sampai kiamat

Sebelum berpisah, marilah kita menadahkan tangan memohon keberkatan.

Bismillāhirrahmānirrahīm. Ya Allah, berkatilah perjalanan universiti ini pada tahun 2026. Kurniakan kami kekuatan, kebijaksanaan dan keikhlasan dalam memikul amanah. Permudahkan urusan kami, satukan hati kami, dan jauhkan kami daripada perpecahan serta musibah.

Jadikan tahun 2026 tahun kejayaan, kemajuan dan keberkatan bagi seluruh warga UiTM. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Sekian, terima kasih.

Wabillahi taufik wal hidayah.

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.