

Edisi Kedua 2024

MITASA
KESATUAN KAKITANGAN AKADEMIK UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA



Suara

MITASA

Bengkel e-TUIS,
bantu kesatuan
lebih efisien

Risiko psikososial
tempat kerja:
ke arah menjadikan UiTM
sebagai majikan yang
sihat dan selamat

Usah aniaya anak buah,
jawatan adalah amanah
dan keadilan

Kenapa Susahnya
Nak Naik Pangkat?

PTM beri pendedahan
kepada pensyarah baharu

Insentif Kecemerlangan
SPM terus bantu anak
ahli MITASA

ISSN 3083-6116



9 773063 611009

Permulaan yang sempurna

Suara MITASA

Suara MITASA Edisi Kedua 2024

©KESATUAN KAKITANGAN AKADEMIK
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (UiTM) 2024
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 ulang 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 tertakluk kepada perkiraan royalti atau honorarium.

Majalah ini diterbitkan setahun dua kali dengan menggunakan dwi bahasa.



ISI KANDUNGAN

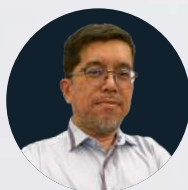
• Editorial	4
• Carta Organisasi	5
• Sekapur Sirih Presiden MITASA	6
• Tinta Ketua Pengarang	7
• Maklumat Penyelaras di UiTM Cawangan 2023-2025	8
• Intisari Mesyuarat Bulanan Exco MITASA Sesi 2023-2025	10
• MITASA sertai Poket Talks dan Bengkel e-TUIS, bina pekerja MALAYSIA MADANI Berkonsepkan 3K	12
• MITASA Terajui Program Saringan Risiko Psikososial Tempat Kerja 2024	13
• Lawatan penanda aras PKA UPM ke MITASA	14
• UiTM raikan Jemaah Haji 2024	15
• Roadtrip bertemu ahli cawangan dekatkan MITASA kepada ahli	16
• Seminar Pendidikan CUEPACS beri pendedahan awal Sistem Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA)	17
• Sesi dialog wakil kesatuan akademik universiti awam bersama Menteri Pendidikan Tinggi	18
• Insentif Kecemerlangan SPM 2023 - MITASA bantu lebih 50 penerima	19
• Kunjungan hormat kepada Pendaftar UiTM	20
• Kursus Kepimpinan Muda CUEPACS perkenal modul modal insan cemerlang	21
• KAKUAM 2024	22
• PTM beri pendedahan kepada pensyarah baharu	24
• Kenapa Susahnya Nak Naik Pangkat?	26
• Bingung dipulaukan oleh pengutang? Menelusuri cara menuntut hutang melalui proses kehakiman	28
• Risiko psikososial tempat kerja: ke arah menjadikan UiTM sebagai majikan yang sihat dan selamat	30
• Cabaran penyeliaan kejururawatan ke lapangan klinikal	34
• Cabaran-cabaran Internet of Things (IoT)	36
• ABIM dan Pembinaan Bangsa Malaysia	38
• Usah aniaya anak buah: jawatan adalah amanah dan lakukan keadilan	41
• Menyesuaikan Teknologi Pengajaran dengan Gaya Belajar: Kunci untuk Penguasaan Pelajar	42
• Ada apa dengan MITASA?	43
• Fenomena Angkasa: Renungi kejadiannya, hayati kehebatan-Nya	44
• Tell Us A Story	46
• Harnessing Applied AI: Transforming Social and Applied Sciences in Malaysia	48
• Netiquette as a Savvy Principle in Social Media and Online Teaching and Learning	50
• Getting Ready for The Future: How Universities Shape Soft Skills	52
• From Isolation to Connection: How Organizational Can Revive Workplace Culture	54
• Memegang Takhta Lupa Dunia	56
• Menari	57
• Bicara Pekaka	58
• Menara Sultan Abdul Aziz Shah (SAAS)	59

Suara MITASA

EDITORIAL



Penasihat
Saharuddin Lin



Ketua Pengarang
Mohd Amirul Akhbar
Mohd Zulkifli



Editor Bersekutu
Prof Madya Dr Faridah Hussain



Editor Bersekutu
Haliza Ab Ghani



Eksekutif Media
Siti Fatimah Awang



CARTA ORGANISASI



KESATUAN KAKITANGAN AKADEMIK
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA



Presiden MITASA
Saharuddin Lin
Kolej Pengajian Alam Bina



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



Setiausaha MITASA
Prof Madya
Dr Faridah Hussain
Fakulti Undang-Undang



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



Penolong Setiausaha MITASA
Sharifah Yuliana
Syed Ali Hanafiah
Fakulti Komunikasi
dan Pengajian Media



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



Exco Kebajikan
Atifah Othman
Fakulti Undang-Undang



Exco Penerbitan dan Media
Haliza Ab Ghani
Akademi Pengajian Bahasa



Exco Sukan
Dr Mohamad Firdaus Ahmad
Fakulti Sains Sukan dan Rekreasi



**Exco Promosi, Sosial Media
dan Laman Web**
Dr Zaid Mujaiyid
Putra Ahmad Baidowi
Pusat Asasi UiTM



**Exco Promosi, Sosial Media
dan Laman Web**
Mohd Shahrudin Mohmud
Pusat Asasi UiTM



Exco Undang-Undang
Dr Adlan Abdul Razak
Fakulti Undang-Undang



Exco Aduan
Dr Mohammad Ghazali Masuri
Fakulti Sains Kesihatan



SAHARUDDIN BIN LIN

Presiden MITASA merangkap
Penasihat Suara MITASA

SEKAPUR SIRIH PRESIDEN MITASA

Alhamdulillah, dengan rahmat dan rahimNya maka Suara MITASA telah berjaya diterbitkan. Saya ingin merakamkan ucapan tahniah dan terima kasih ke atas Sidang Redaksi Suara MITASA dan semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung. Terima kasih juga kepada semua penyumbang artikel untuk dimuatkan didalam edisi kali ini.

Penerbitan Suara MITASA pada kali ini berhasrat untuk membantu pensyarah di dalam penerbitan mereka yang boleh digunakan dalam Laporan Penilaian Tahunan nanti. MITASA berusaha untuk mendapatkan ISBN bagi penerbitan Suara MITASA supaya penerbitannya menjadi satu penerbitan yang diiktiraf. Suara MITASA juga merupakan simbolik kejayaan dan pencapaian Mitasa sebagai sebuah Kesatuan yang memperjuangkan kebajikan, kepentingan dan kesejahteraan ahli-ahlinya. Di sini dipaparkan aktiviti-aktiviti barisan ahli majlis kerja Mitasa yang tidak berhenti saban minggu dan bulan dengan pelbagai aktiviti sebagai sebuah kesatuan.

MITASA berhasrat menjelang tahun 2025, jumlah keahlian MITASA berjumlah 3,000 orang ahli akademik UiTM untuk sama-sama memperjuangkan entiti keramat ini. MITASA ialah satu-satunya kesatuan yang memperjuangkan nasib ahli akademik di UiTM. Menurut Akta Kesatuan Sekerja (Akta Kesatuan Sekerja 1959 – Akta 262), hanya kesatuan yang berhak untuk membuat apa-apa tuntutan kepada majikan. Jika KPI 3000 ahli tercapai maka jumlah tersebut adalah 30% daripada ahli akademik UiTM yang berjumlah sekitar 9,000 orang. Kekuatan dari segi keahlian adalah perlu untuk menjamin MITASA dipandang sebagai kesatuan yang kuat.

Selain dari Suara MITASA, pihak kesatuan juga telah menaik-taraf laman web dan semua sosial media MITASA. Pendekatan secara maya dan maklumat yang sentiasa kemaskini, menjadi antara urusan penting pentadbiran MITASA. Maklumat yang lambat dikemaskini akan menjadi lapuk. Oleh yang demikian, saya amat berharap semua ahli MITASA dapat melayari serta LIKE semua sosial media kesatuan. X, Instagram, Facebook, Telegram, WhatsApp dan Youtube Channel telah tersedia untuk memberikan maklumat terkini kepada ahli-ahli atau bukan ahli. Ini diharap dapat menarik lebih ramai menyertai MITASA setelah melayari dan melihat pelbagai aktiviti yang telah dijalankan sepanjang 2024 ini. Marilah sertai MITASA untuk kita sama-sama mengukuhkan kesatuan ini. Jika tidak kita siapa lagi? Kitalah ahli akademik UiTM yang akan memperjuangkan nasib kita sendiri melalui MITASA. Suara MITASA akan sentiasa menjadi salah satu wadah untuk memperlihatkan kesatuan antara kita.

Akhir kata, semoga Suara MITASA akan terus menyampaikan maklumat kepada ahli-ahlinya di masa akan datang dan terus dapat dimanfaatkan oleh ahli-ahlinya. Terima kasih sekali lagi kepada semua yang terlibat di dalam penerbitan edisi Suara MITASA kali ini.

Sekian, wasalam.

SAHARUDDIN LIN

Presiden

Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA)



MOHD AMIRUL AKHBAR
MOHD ZULKIFLI
Ketua Pengarang

TINTA KETUA PENGARANG

Perubahan demi perubahan berlaku dalam pergerakan masa. Itulah juga yang melanda dunia pendidikan negara dalam mewujudkan satu suasana pembelajaran yang harmoni dari kalangan warga yang bergelar pendidik. Begitu juga dengan Suara MITASA, kini kita selangkah ke hadapan dengan mewujudkan nombor ISSN iaitu International Standard Serial Number bagi membolehkan Suara MITASA pergi lebih jauh lagi setanding majalah-majalah lain. Semoga dengan adanya ISSN ini, ia akan menjadi satu permulaan yang sempurna untuk Suara MITASA di hadapan. Cabaran demi cabaran, namun itulah yang dilalui kepimpinan Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA) dalam melakukan pelbagai penambahbaikan bagi memastikan MITASA kekal relevan di hati pensyarah Universiti Teknologi Mara (UiTM) seluruh Malaysia. Dunia semakin canggih, pelbagai teknologi baharu kini mula dimeriahkan kembali dengan seribu satu inovasi. Kita juga bagaikan hidup dalam dunia AI iaitu Artificial Intelligence yang memperjudikan segala kepintaran seorang manusia melalui pelbagai aplikasi yang membawa kepada seribu manfaat kepada masyarakat. Begitu juga dalam dunia pendidikan, ada yang menggunakan teknologi ini sebagai perantara terbaik dalam menyampaikan ilmu mereka kepada pelajar, ada yang menjadikannya sebagai salah satu medium pembelajaran. Itu adalah hak masing-masing. Suara MITASA masih berharap wadah ini tidak akan dilupakan walaupun teknologi semakin berkembang pesat, kita juga perlu setanding dengan perkembangan semasa ini. Malah MITASA sebagai sebuah badan yang menjaga kebajikan ahlinya sentiasa menyokong apa sahaja konsep penyebaran ilmu yang dilakukan warga pendidik sama ada melalui pembacaan buku, majalah, bahan-bahan ilmunan di perpustakaan mahupun melalui pelbagai aplikasi teknologi moden, asalkan ia membawa ilmu yang berkat kepada pelajar masing-masing. Kepada semua ahli MITASA, jadikan Suara MITASA ini sebagai salah satu wadah berguna dalam menyebarkan ilmu kepada pelajar, sama ada secara langsung atau pun tidak.

Ketua Pengarang Suara MITASA
MOHD AMIRUL AKHBAR MOHD ZULKIFLI

PENYELARAS MITASA DI UiTM CAWANGAN

2023-2025

ZON CAWANGAN	PENYELARAS PERHUBUNGAN		
UTARA	Perlis Abdul Hapes Mohammed Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 016-3188491 hapes@uitm.edu.my	Kedah Dr Khairul Adilah Ahmad Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-4791372 adilah475@uitm.edu.my	Kedah Anis Faradella Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-6996939 anisfaradella@uitm.edu.my
	Pulau Pinang Shaira Ismail Fakulti Pengurusan dan Perniagaan 013-4455669 sheeraz@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
	Pulau Pinang Muhammad Iqbal Shaharudin Fakulti Sains Kesihatan 011-21100280 iqbal262@uitm.edu.my		
TENGAH	Selangor Prof Madya Khairil Anuar Md Isa Fakulti Sains Kesihatan 019-9805501 khairil996@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 017-9534450 hidayah3849@uitm.edu.my	Negeri Sembilan (Rembau) Dr Dzaa Imma Abdul Latiff Fakulti Komunikasi dan Media 016-3683181 dzaa17@uitm.edu.my
	Johor Dr Norbaiti Tukiman Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-7751404 norbaiti289@uitm.edu.my		
TIMUR	Pahang Rozeleenda Abdul Rahman Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-9772664 rozeleenda@uitm.edu.my	Terengganu Ts Yau'mee Hayati Hj Mohamed Yusof Fakulti Pengurusan Perniagaan 019-9890216 yaumee555@uitm.edu.my	Kelantan Dr Iskandar Hasan Tan Abdullah Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi 013-5188618 iskan777@uitm.edu.my
	Sarawak Suriani Jack Kolej Pengajian Pengkomputeran, Informatik dan Matematik 019-8884422 suejack@uitm.edu.my	Sabah Delia L. Olaybal Akademi Pengajian Bahasa 016-8304950 delia733@uitm.edu.my	

MICHAEL KREBBER
THE LIVING WEDGE

18. FEBRUAR – 30. APRIL 2017

MITASA

***DENYUTAN
AUTONOMI
AKADEMIA
UITM***

INTI SARI

MESYUARAT BULANAN EXCO MITASA SESI 2023-2025

Mesyuarat Bilangan 1 (20 Oktober 2023)

- Penetapan gerak kerja MITASA untuk Sesi 2023-2025
- Pembentukan portfolio dan bidang mengikut EXCO yang dilantik
- Perbincangan Usul untuk dibawa ke Majlis Bersama Jabatan (MBJ)



Mesyuarat Bilangan 2 (24 November 2023)

- Perbincangan mengenai pensyarah iCEPS
- Penggunaan GCR - General order dalam pengurusan UiTM
- Perbincangan untuk menyertai Majlis Besama Kebangsaan (MBK)

Mesyuarat Bilangan 3 (22 Disember 2023)

- Pembentangan kertas kerja Program Psikososial di Tempat Kerja
- Perbincangan untuk memurnikan Tabung Kebajikan MITASA
- Perbincangan untuk perjumpaan dengan Pengarah OKU, UiTM



Mesyuarat Bilangan 4 (26 Januari 2024)

- Perbincangan mengenai Pekeliling UiTM dan larangan cuti persendirian semasa semesta
- Perbincangan mengenai aktiviti sukan Bowling
- Laporan Bengkel CUEPACS
- Perbincangan mengenai Website MITASA



Mesyuarat Bilangan 5 (23 Februari 2024)

- Perbincangan mengenai perjumpaan dengan Naib Canselor
- Bengkel Gerak Tuju Gred Pihak Berkuasa Tempatan dan Badan-Badan Berkanun CUEPACS

Mesyuarat Bilangan 6
(22 Mac 2024)

- Perbincangan mengenai Program Ceramah Kenaikan Pangkat
- Perbincangan mengenai mencipta dua aplikasi baharu dalam MITASA bagi memudahkan pengurusan pentadbiran MITASA dan ahli.



Mesyuarat Bilangan 9
(28 Jun 2024)

- Perbincangan mengenai usul-usul yang perlu dibawa ke MBJ

Mesyuarat Bilangan 10
(25 Julai 2024)

- Perbincangan mengenai cadangan mewujudkan Ombudsman
- Perbincangan penyuntingan terakhir Suara MITASA



Mesyuarat Bilangan 11
(22 Mac 2024)

- Perbincangan mengenai penggunaan hosting luar untuk dua aplikasi yang bakal digunakan oleh MITASA



Mesyuarat Bilangan 7
(26 April 2024)

- Perbincangan mengenai Suara MITASA
- Cadangan program Bersama Bahagian Kemajuan Kerjaya UiTM



Mesyuarat Bilangan 8
(24 Mei 2024)

- Perbincangan mengenai lawatan Roadtrip MITASA ke beberapa cawangan



MITASA sertai Poket Talks dan Bengkel e-TUIS, bina pekerja Malaysia MADANI Berkonsepkan 3K

Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA (MITASA) telah dijemput menyertai bicara Poket Talks Siri 2/2024 dan Bengkel e-TUIS Kesatuan Sekerja anjuran Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS) dengan kerjasama Kesatuan Kakitangan Umum Universiti Teknologi Mara (KKUUTM) bertempat di Perpustakaan Tun Abdul Razak (PTAR) Universiti Teknologi MARA (UiTM) April lalu.

Poket Talks bertajuk “Membina Pekerja Malaysia MADANI Berkonsepkan 3K (Kebajikan, Kemahiran dan Keberhasilan)” telah dirasmikan oleh Tuan Haji Mohd Asri Abdul Wahab iaitu Ketua Pengarah, JHEKS. Sementara kupasan terhadap tajuk itu telah dipertanggungjawabkan kepada Prof Emeritus Dr Durrishah Idrus, Ketua Eksekutif, Kolej Institut Jantung Negara (IJN College).

Menurut Presiden Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA (MITASA), Saharuddin Lin penganjurkan bengkel berkenaan adalah amat bersesuaian memandangkan pelbagai urusan pentadbiran kini dijalankan atas talian

dan memudahkan kakitangan untuk melakukan pelbagai urusan dengan lebih cepat dan efektif.

“MITASA berharap pihak penganjur dapat melaksanakan bengkel ini setiap tahun bagi memudahkan pihak kesatuan mendapatkan pelbagai input dan pendedahan mengenai penggunaannya dari semasa ke semasa.

“Terima kasih kerana turut menjemput MITASA, ia sangat membantu kami untuk mendapatkan pelbagai maklum balas daripada pihak JHEK melalui bengkel yang diadakan,” katanya.

Tambahnya bengkel itu bertujuan memberikan pendedahan terhadap penggunaan e-TUIS iaitu perkhidmatan atas talian yang disediakan untuk setiap kesatuan bagi memudahkan urusan penghantaran borang dan sebagainya.

Bengkel yang melibatkan semua Setiausaha, Bendahari ataupun kakitangan tetap kesatuan sekerja yang berdaftar di bawah JHEK turut dihadiri oleh Setiausaha Pejabat MITASA, Puan Nadra Shafina Ab Rahman dan Setiausaha Media dan Korporat MITASA, Puan Siti Fatimah Awang.

MITASA Terajui Program Saringan Risiko Psikososial Tempat Kerja 2024



Universiti Teknologi MARA (UiTM) mengalu-alukan langkah proaktif Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA (MITASA) menganjurkan Program Saringan Risiko Psikososial Tempat Kerja 2024 melibatkan seluruh warga kampus khususnya bagi ahli akademik baru-baru ini.

Naib Canselor UiTM, Profesor Datuk Dr Shahrin Sahib dalam ucapan perasmianya menegaskan kepentingan program ini sebagai salah satu medium yang baik untuk majikan mahupun individu itu sendiri bagi menilai tahap tekanan emosi yang dialami oleh mereka.

“Penting untuk kita membantu diri kita sendiri, mahupun majikan membantu pekerja-pekerjanya dengan analisis risiko yang dilakukan. Oleh itu, usaha yang dilakukan MITASA ini perlu dijadikan contoh kepada semua pihak. Semoga saringan seperti ini akan dilaksanakan secara berperingkat ke bahagian-bahagian lain di UiTM seperti kakitangan umum dan sebagainya, tidak hanya kepada warga pendidik sahaja.

“Pihak pengurusan UiTM, sentiasa menyokong segala usaha MITASA dalam menjaga kebajikan ahli-ahlinya termasuk dalam membantu menyediakan persekitaran tempat kerja yang sihat, selamat dan sejahtera,” katanya.

Menurut Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) menerusi Hari Kesihatan Mental Sedunia 2023 terdapat lebih 1 bilion umat manusia di seluruh dunia yang berhadapan dengan gangguan mental di mana 14.7 peratus melibatkan mereka yang rata-ratanya tinggal di timur mediteranean. Tidak terkecuali dalam hal ini turut membabitkan rakyat Malaysia yang turut berisiko mengalami tahap tekanan yang tinggi, kebimbangan dan kemurungan.

Secara lazim, seorang pekerja akan menghabiskan sekitar lapan jam atau 1/3 sehari di tempat kerja. Pendedahan berterusan kepada aktiviti kerja dan persekitaran tempat kerja boleh membawa kepada gangguan kesihatan psikososial. Sehubungan itu, adalah penting bagi pihak majikan dan pekerja sentiasa memastikan tempat dan aktiviti pekerjaan itu dijalankan di dalam keadaan sihat dan selamat.

Sementara itu, Presiden MITASA, Saharuddin Lin menyatakan program ini dibuat secara atas talian dan pihak kesatuan bersetuju menaja khas 100 individu pertama yang terdiri daripada ahli-ahli MITASA yang menyertainya. Tambahnya lagi semua maklumat peserta adalah dirahsiakan dan hanya untuk kegunaan MITASA.

Lawatan penanda aras PKA UPM ke MITASA



MITASA sering kali menjadi bahan rujukan kesatuan-kesatuan lain dalam bidang pengurusan dan pentadbiran kesatuan mahupun penjagaan kebajikan ahli. Ini membawa langkah Persatuan Pegawai Akademik Universiti Putra Malaysia (UPM) yang diwakili oleh Presidennya, Profesor Dr Jalila Abu dan Setiausaha Kehormat, Dr Sharifah Norkhadajah Syed Ismail hadir bagi membuat lawatan penanda aras ke MITASA, 29 Ogos lalu.

Lawatan ini adalah bertujuan untuk ke arah penubuhan kesatuan sekerja di UPM. Menyambut kehadiran mereka ialah Presiden MITASA, Encik Saharuddin Lin, Timbalan Presiden MITASA, Encik Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli, Setiausaha, Prof Madya Dr Faridah Hussain, Bendahari, Ts Nor Azlin Rosli dan Exco Undang-Undang, Dr Adlan Abdul Razak.

Pertemuan selama dua jam tersebut banyak membincangkan dan memperincikan mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menubuhkan sebuah kesatuan selain cara untuk mempromosikan penyertaan ahli.

Presiden MITASA, Encik Saharuddin Lin memberitahu, cadangan penubuhan itu wujud apabila pihak UPM menghadiri salah satu program anjuran MITASA dan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEK) pada tahun lalu.

“Di dalam program berkenaan, mereka tertarik untuk menubuhkan kesatuan kerana semua sedia maklum

kesatuan berbeza dengan persatuan. Pihak MITASA telah memberi maklumat beberapa perkara ke arah penubuhan sebuah kesatuan.

“Antaranya ialah perlunya menubuhkan jawatankuasa penaja yang terdiri daripada ahli-ahli persatuan sendiri yang sudah sedia ada. MITASA menyarankan persatuan sedia ada tidak dibubarkan ia adalah kerana kesatuan hanya menerima keahlian dari gred 45 hingga 56 sahaja. Oleh yang demikian, mereka yang berjawatan profesor masih boleh bernaung di bawah persatuan sedia ada.

“MITASA juga memberikan cadangan untuk menarik kehadiran ahli ke Mesyuarat Agung, selain itu MITASA juga menyediakan contoh-contoh borang seperti borang pencalonan, undi sulit, notis dan tempoh-tempoh yang perlu dipatuhi ke arah penubuhan sebuah kesatuan.

“MITASA juga turut menasihatkan untuk membuat draf perlembagaan bagi diluluskan dalam Mesyuarat Agung pertama. MITASA juga menyarankan diadakan Mesyuarat Agung Tri-Tahunan.

“Ini adalah selaras dengan amalan dalam Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Di Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) sendiri. Mitasa juga menyarankan supaya kesatuan yang akan ditubuhkan ini bernaung di bawah CUEPACS,” katanya.



UiTM raikan Jemaah Haji 2024

Bersempena musim haji bagi tahun ini, Universiti Teknologi MARA (UiTM) menerusi Bahagian Hal Ehwal Islam mengambil kesempatan meraikan warganya yang bakal menjadi tetamu Allah Subhanahuwataala dalam Majlis Meraikan Bakal Haji UiTM 1445H yang disempurnakan oleh Naib Canselor UiTM, Profesor Datuk Dr Shahrin Sahib, awal Mei lalu.

Profesor Datuk Dr Shahrin Sahib dalam ucapannya menyatakan rasa syukur dan berbesar hati atas kesempatan meraikan warga UiTM yang bakal mengerjakan haji serta mendoakan agar perjalanan ke Tanah Suci dipermudahkan dan dikurniakan haji yang mabrur. Beliau juga mengingatkan tentang kepentingan menjaga niat yang ikhlas dan memperbanyakkan ibadah secara khusyuk sepanjang berada di Mekah dan Madinah.

Lebih 50 peserta melibatkan kakitangan UiTM telah diraikan dalam majlis berkenaan. Sementara itu dalam majlis yang sama Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA (MITASA) telah turut menyampaikan sumbangan sebanyak RM200 dan mendoakan kesejahteraan semua ahli MITASA yang menunaikan ibadah haji.

Majlis yang diadakan di Ruang Solat Tambahan, Masjid UiTM Shah Alam itu turut di hadiri oleh Presiden Mitasa, Encik Saharuddin Lin dan Exco Kebajikan Mitasa, Dr Mahfuzah Mohamed Zabidi.



Roadtrip bertemu ahli cawangan dekatkan MITASA kepada ahli

Sudah menjadi kebiasaan kepada Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA) untuk menyantuni ahli-ahlinya dari seluruh cawangan UiTM bagi mendapatkan pelbagai maklum balas mengenai kebajikan mahupun masalah-masalah yang dialami mereka di cawangan masing-masing.

Untuk tahun 2024, MITASA berpeluang mengadakan Roadtrip bertemu ahli ke tiga lokasi iaitu Kedah, Penang dan Negeri Sembilan, pada Jun lalu.

Rombongan MITASA diketuai Presiden, Encik Saharuddin Lin, Timbalan Presiden, Encik Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli, Bendahari, Ts Nor Azlin Rosli, Penolong Setiausaha, Syarifah Yuliana Syed Ali Hanafiah, Exco Penerbitan dan Media, Puan Haliza Ab Ghani dan Exco Sukan, Dr Mohammad Firdaus Ahmad.

Kampus pertama yang dikunjungi ialah UiTM Cawangan Kedah yang disambut oleh Timbalan Rektor Akademik, Dr Junaida Ismail dan Penyelaras Mitasa Cawangan UiTM Kedah, Dr Khairul Adilah Ahmad dan Puan Anis Faradila serta ahli-ahli MITASA cawangan.

Seterusnya rombongan bergerak ke UiTM Cawangan Pulau Pinang dan disambut oleh Penyelaras MITASA UiTM Pulau Pinang iaitu Puan Shaira Ismail. Pada bulan Julai pula, roadtrip yang sama diadakan di Seremban melalui Program Jalinan Ukhwah Kakitangan Akademik UiTM Cawangan Negeri Sembilan (UiTMCNS).

Lawatan ke tiga-tiga lokasi cawangan UiTM kali ini membawa pelbagai input yang menarik kepada MITASA dalam membantu kebajikan, keperluan dan mengatasi masalah-masalah yang dialami ahli-ahli dari seluruh negara. Banyak perkara yang dibincangkan mengenai permasalahan dan penambahbaikan yang perlu dicadangkan kepada pihak berkaitan, terutamanya melibatkan tadbir urus pensyarah di fakulti.

Kebanyakan masalah dan isu yang diutarakan oleh ahli-ahli MITASA di cawangan adalah hampir sama, tidak termasuk isu secara peribadi. MITASA sebagai sebuah badan yang sentiasa cakna dengan masalah yang dialami ahli akan mendokumenkan isu-isu yang dibawa.

MITASA akan membantu melalui cara dan kaedah yang bersesuaian dan akan dilakukan secara berhemah. Ia amat penting bagi memastikan kebajikan ahli terjaga dan mereka mendapat segala manfaat yang disediakan dalam MITASA.





Seminar Pendidikan CUEPACS beri pendedahan awal Sistem Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA)

Bagi membantu memberi pelbagai pendedahan mengenai tawaran yang disediakan kepada penjawat ke arah Sistem Saraan Perkhidmatan Awam (SSPA), satu Seminar Pendidikan telah dianjurkan Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Di Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) pada Jun lalu bertempat di Melia Hotel, Kuala Lumpur.

Seminar berkenaan turut mendapat kerjasama daripada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP), Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) dan Kumpulan Wang Persaraan (KWAP) yang masing-masing memberi maklum balas mengenai pelbagai tawaran yang disediakan pihak mereka kepada penjawat awam.

Ceramah berkaitan disampaikan oleh wakil-wakil agensi yang terlibat manakala tetamu jemputan pula terdiri daripada Ahli Majlis Tertinggi CUEPACS dan presiden-presiden kesatuan sekerja yang bernaung di bawah CUEPACS.

Presiden MITASA, Encik Saharuddin Lin sebagai Ahli Majlis Kongres CUEPACS telah menyertai program berkenaan dan mendapat pelbagai maklum balas dan input yang berguna mengenai tawaran yang disediakan kepada penjawat awam ke arah perkhidmatan awam tidak berpenyen dan sistem SSPA.

Antara perkara yang banyak ditekankan ialah mengenai pemansuhan sistem pensen yang akan digantikan dengan caruman KWSP bagi kakitangan awam yang baharu. Selain itu, PERKESO juga mencadangkan supaya kakitangan awam diberikan perlindungan di bawah mereka pada masa akan datang.

Sementara itu, dalam masa yang sama, pada hari kedua, turut diadakan Majlis Penganugerahan Bintang dan Pingat CUEPACS seterusnya Mesyuarat Ahli Kongres Majlis CUEPACS Bil 3 (Sesi 2022-2025).

Sesi dialog wakil kesatuan akademik universiti awam bersama Menteri Pendidikan Tinggi

Kementerian Pengajian Tinggi dan Majlis Presiden Persatuan Akademik (MPPA) telah menganjurkan satu Sesi Dialog Wakil Kesatuan Akademik Universiti Awam bersama Menteri Pendidikan Tinggi, Datuk Seri Diraja Dr Zambry Abdul Kadir di Wyndham Grand Bangsar, Kuala Lumpur, Jun lalu.

Sesi dialog lebih sejam itu turut dihadiri oleh Ketua Setiausaha Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT), Profesor Dato' Seri Ir Dr Zaini Ujang, Ketua Pengarah Pendidikan Tinggi (KPPT), Datuk Profesor Dr Azlinda Azman dan semua presiden kesatuan dan persatuan akademik universiti awam.

Dalam sesi berkenaan, wakil universiti awam diketuai oleh Pengerusi Majlis Presiden Persatuan Akademik (MPPA), Profesor Madya Ir Dr Nasharuddin Zainal dan Presiden Kongres Persatuan Akademik Malaysia (MAAC), Prof Dr Ahmad Ismail.

Menurut Presiden MITASA, Encik Saharuddin Lin, pelbagai perkara dibincangkan dalam sesi berkenaan terutamanya isu-isu berbangkit yang dihadapi oleh kakitangan akademik dari seluruh universiti.

"Antara perkara yang dibincangkan ialah mengenai sistem kehadiran iaitu 'clock in-clock out'. Ini adalah kerana realiti kerja pensyarah tidak sama dengan pentadbir yang berkerja bermula 8 pagi hingga 5 petang. Ada pensyarah yang memulakan kerja jam 6 petang hingga 11 malam. Ia mengikut keperluan semasa.

"Ada universiti yang hanya mengamalkan 'clock in' sekali sahaja, dimana-mana kawasan kampus. Ada juga universiti

yang perlu mencapai 45 jam 'clock in-clock out', ada juga perlu 39 jam sahaja, maka berlaku ketidakseragaman pelaksanaan dalam isu ini.

"Selain itu ialah isu pemerolehan geran pendidikan yang dijadikan sebagai Petunjuk Prestasi Utama (KPI) oleh sesetengah universiti sebagai sebahagian daripada penilaian tahunan. KPI ini sangatlah tidak adil bagi sesetengah pensyarah kerana kesukaran untuk pensyarah memperolehi geran tersebut," katanya.

Di dalam sesi berkenaan, turut dimaklumkan juga bahawa KPT tidak akan melayan sebarang tuntutan daripada persatuan dan hanya akan memberi fokus kepada tuntutan daripada kesatuan sahaja, selaras dengan apa yang termaktub dalam Akta Kesatuan Sekerja 262 (1955).

"Oleh yang demikian persatuan disarankan untuk menubuhkan kesatuan di universiti masing-masing. Setakat ini hanya ada empat kesatuan sahaja di seluruh universiti awam iaitu Universiti Malaya (UM), Universiti Teknologi Mara (UiTM), Universiti Teknologi Malaysia (UTM) dan Universiti Malaysia Sabah (UMS).

"Selain itu, turut dibincangkan ialah peluang kenaikan pangkat secara setara, contohnya pensyarah yang tidak mempunyai Doktor Falsafah (PHD) dan sebagainya. Isu kecemerlangan kepimpinan universiti awam yang memerlukan perhatian dan pertimbangan pihak KPT dan yang terakhir ialah beban kakitangan akademik yang dikaitkan dengan 'work life balance' di Malaysia. Ini adalah untuk memastikan ekosistem pendidikan tinggi yang terus kekal sihat dan mampan," katanya.





Insentif Kecemerlangan SPM 2023 - MITASA bantu lebih 50 penerima

Bukan sahaja kebajikan ahli, malah Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA) juga turut menyalurkan sumbangan kepada anak-anak ahli MITASA yang memperoleh kejayaan cemerlang dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia, setiap tahun.

Meneruskan tradisi, untuk tahun ini, MITASA telah mengadakan Majlis Penyampaian Insentif Kecemerlangan SPM 2023-MITASA pada 28 Jun dan turut mendapat kerjasama daripada pihak Perpustakaan Tun Abdul Razak (PTAR).

Lebih 20 anak-anak ahli MITASA yang layak telah hadir bersama ibu bapa masing-masing bagi menerima insentif tersebut di sini yang turut dihadiri Ketua Pustakawan PTAR, Ts Haji Azizi Jantan.

Timbalan Presiden MITASA, Encik Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli dalam ucapannya berkata, sumbangan kecemerlangan tersebut bukanlah besar jumlahnya jika hendak dibandingkan dengan keterujaan ibu bapa untuk melihat anak-anak melangkah ke menara gading.

Katanya, usaha MITASA ini adalah satu sumbangan kecil untuk anak-anak ahli MITASA dalam menyediakan keperluan untuk menyambung pengajian ke peringkat lebih tinggi.

“Kebetulan pula hari ini akan keluar keputusan untuk kemasukan ke universiti. Kami di MITASA mengalu-alukan kedatangan anak-anak kita semua ke UiTM bagi menyambung pelajaran dalam bidang yang diminati masing-masing.

“Semoga berjaya satu hari nanti dalam apa sahaja yang kita ceburi, banggakan ibu bapa anda dan balaslah jasa mereka sebaik mungkin. Jadilah anak Malaysia yang berguna untuk negara, bangsa dan agama,”katanya.

Mohd Amirul memberitahu, untuk majlis berkenaan, pihaknya meraikan hanya separuh daripada jumlah keseluruhan lebih 50 penerima untuk Insentif SPM-MITASA kali ini. Ini kerana, untuk ahli yang berada di cawangan dan negeri lain, sumbangan disampaikan melalui penyelarasan cawangan ataupun pemindahan sumbangan terus ke akaun penerima.



Kunjungan hormat kepada Pendaftar UiTM

Objektif utama penubuhan Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA) ialah untuk menjaga kebajikan ahlinya dan sejak ditubuhkan, MITASA menjadi satu entiti yang kuat untuk dijadikan panduan kepada ahli ketika mereka berdepan dengan masalah sama ada secara peribadi mahupun umum di peringkat universiti.

Berdasarkan aduan yang diterima, MITASA telah pun mengadakan satu kunjungan hormat dan ramah mesra ke Pejabat Pendaftar UiTM pada 9 Julai lalu bagi mengentengahkan pelbagai isu yang diadukan kepada MITASA.

Rombongan yang diketuai Presiden, Encik Saharuddin Lin turut disertai exco-exco tertinggi MITASA membawa isu-isu personal yang tidak dapat dibincangkan dan diselesaikan di peringkat Mesyuarat Bersama Jabatan (MBJ) UiTM.

“Alhamdulillah, kami menerima maklum balas positif dari Pendaftar, Tuan Haji Muhamad Nizam Noordin yang menyambut mesra kedatangan MITASA walaupun beliau masih kepenatan kerana berkejaran dengan tugas hakiki pada hari ini.

“Pelbagai isu kita bawa dan salah satunya ialah berkenaan dengan permohonan untuk membuat penilaian semula ke atas markah laporan LNPT tahun 2021 melibatkan pensyarah Orang Kurang Upaya (OKU) dari cawangan Selangor yang mendapat markah 54 peratus.

“Kita juga membawa isu pensyarah yang akan bersara tetapi masih berada dalam gred lantikan iaitu DM45 dan sehingga kini, pihak pendaftar juga memaklumkan ada beberapa orang pensyarah yang berada dalam kategori tersebut. Hal ini telah dibincangkan dengan teliti dan pihak pendaftar meminta supaya pensyarah berkenaan mengisi permohonan walaupun wujud masalah teknikal semasa mengisi borang berkenaan.

“Isu lain ialah berkenaan dengan cuti separuh gaji oleh pensyarah yang mengalami masalah tekanan mental. Ini adalah hasil lawatan MITASA ke cawangan yang mana ada pensyarah yang ingin memohon cuti separuh gaji melibatkan hal berkenaan.

“Selain itu, masalah mengenai cuti yang telah dimansuhkan dan tidak boleh dibawa ke hadapan. Ini adalah berikutan daripada kegagalan pensyarah berkenaan untuk membuat kemaskini rekod cuti beliau semasa mengisi borang cuti. Pendaftar memaklumkan perkara berkenaan akan diperhalusi pihaknya dan meminta MITASA untuk mendapatkan permohonan lanjut dari semasa ke semasa mengenai isu yang dibawa,” katanya.

Kursus Kepimpinan Muda CUEPACS perkenal modul modal insan cemerlang



Pelbagai inisiatif dilakukan Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Di Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) dalam membantu ahli-ahli kesatuan di bawahnya terutamanya dalam memberi pelbagai pendedahan mengenai modal insan yang cemerlang dalam organisasi.

Terdahulu, CUEPACS telah mengadakan Kursus Kepimpinan Muda CUEPACS 2024 yang telah berlangsung di Bukit Merah Lake Town Resort pada 26 hingga 28 Julai 2024 lalu melibatkan 115 orang peserta terdiri daripada ahli kesatuan gabungan di bawah CUEPACS. MITASA diwakili oleh Exco Sukan, Dr Mohamad Firdaus Ahmad.

Kursus berkenaan telah memperkenalkan beberapa modul iaitu modul pembangunan insan kecemerlangan organisasi, pemeraksanaan jati diri dalam organisasi, kepentingan kerja berkumpulan, pengendalian stres di dalam organisasi dan komunikasi berkesan dalam organisasi.

Program berkenaan juga membawa keterlibatan peserta dalam kumpulan dan banyak aktiviti yang dijalankan memerlukan kerjasama daripada semua ahli

kumpulan, sekaligus membantu mendidik diri peserta untuk hidup bersama dalam masyarakat pelbagai kaum.

Bukan itu sahaja, turut dikongsikan juga mengenai kemahiran pengurusan, kepimpinan dalam pengurusan, sikap positif dan kawalan emosi, permasalahan dalam kerja berkumpulan, metodologi tangani stres, arah dan sasaran komunikasi serta kesan komunikasi dalam masyarakat.

Apa yang dibawa dalam modul-modul berkenaan mungkin tidak boleh dipelajari di luar namun sepanjang program berlangsung, semua peserta masing-masing berusaha bersungguh-sungguh untuk menambah baik apa sahaja yang dirasakan perlu, sama ada untuk diri sendiri mahupun organisasi yang diwakili.

Kursus tersebut dimulakan dengan ucapan daripada Timbalan Presiden II merangkap Pengerusi Jawatankuasa 2P CUEPACS manakala majlis penutup dilaksanakan oleh Presiden CUEPACS, Dato' Dr Haji Adnan Mat.

Dr Mohamad Firdaus Ahmad turut memenangi beberapa pertandingan dan serta berjaya menjadi Kumpulan Terbaik Keseluruhan kursus tersebut.

KAKUAM 2024



Kongres Persatuan Akademik Malaysia (MAAC) telah menganjurkan satu persidangan iaitu Konvensyen Akademik Kebangsaan Universiti Awam Malaysia (KAKUAM 2024) yang diadakan di Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang 10 Oktober lalu.

KAKUAM merupakan program persidangan yang bertujuan untuk membincangkan isu, cabaran dan status terkini mengenai pengajian tinggi negara. KAKUAM juga berhasrat untuk menyatupadukan seluruh staf akademik di Universiti Awam ('UA') di Malaysia dalam memperjuangkan hak, kepentingan dan harapan mereka dan demi kecemerlangan UA serta pembangunan sektor pendidikan tinggi.

Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi Mara (MITASA) juga tidak terkecuali menyertai persidangan tersebut dan diwakili oleh Presiden, Saharuddin Lin, Setiausaha, Prof Madya Dr Faridah Hussain, Penolong Setiausaha, Syarifah Yuliana Syed Ali Hanafiah, Bendahari, Ts Nor Azlin Rosli dan Exco Promosi, Sosial Media dan Laman Web, Mohd Shahrudin Mohmud.

Majlis Perasmian di hadiri oleh Timbalan Naib Canselor, Akademik dan Antarabangsa, Universiti Sains Malaysia (USM) mewakili Naib Canselor USM, Prof Dato Gs Dr Narimah Samat, Timbalan Ketua Pengarah, Akademik dan Penyelidikan, Kementerian Pengajian Tinggi mewakili Ketua Pengarah, Kementerian Pengajian Tinggi, Prof Dr Zainal Amin Ayub dan Timbalan Ketua Pengarah, Pembangunan, Jabatan Perkhidmatan Awam mewakili Ketua Pengarah, Jabatan Perkhidmatan Awam iaitu Datuk Dr Anessee Ibrahim dan Presiden MAAC, Prof Dr Ahmad Ismail.



Tiga forum utama dibahagikan dalam persidangan tersebut melibatkan panel-panel jemputan dari seluruh Malaysia. Forum pertama bertajuk Tatakelola Universiti Awam Meningkatkan Kualiti dan Akauntabiliti. Ahli panelnya ialah Presiden Persatuan Staf Akademik Universiti Sultan Zainal Abidin (PSAUniSZA), Prof Madya Dr Berhanundin Abdullah, Presiden Persatuan Akademik Universiti Teknologi Mara (UTIMAS), Prof Madya Dr Fadilah Puteh dan Presiden PPA UNIMAS, Dr Juna Liau serta dikendalikan oleh Moderator, Prof Dr Nuarrual Hilal Md Dahlan, merangkap Exco MAAC.

Forum kedua di sebelah petang bertajuk Autonomi Universiti Awam dan Status Badan Berkanun Cabaran dan Peluang. Ahli panel yang dijemput ialah Presiden Persatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi Malaysia (PKAUTM), Prof Madya Dr Abd Rahman Tamuri, Presiden Persatuan Staf Akademik Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTEMASA), Prof Ir Dr Badrul Hisham Ahmad dan Naib Presiden 1 MAAC, Datuk Dr Omar Shawkataly dan dikendalikan oleh moderator Prof Dr Mohd Ridhuan Tee Abdullah merangkap Exco MAAC.

Forum ketiga pula bertajuk Kecemerlangan Akademia dan Laluan Kerjaya Mencapai Keseimbangan Antara Kualiti dan Kebajikan. Ahli panel yang terlibat ialah Prof Ts Dr Shukor Abd Razak iaitu Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi) UniSZA dan Prof Ir Dr Widad Ismail, Profesor dari USM serta dikendalikan oleh moderator Prof Dr Fauzilah Salleh, merangkap Exco MAAC.

PTM beri pendedahan kepada pensyarah baharu

Satu forum Transformasi Minda (PTM) telah diadakan di ILD Kampung Gajah, Perak pada hujung Julai lalu bagi memberi pelbagai pendedahan kepada pensyarah-pensyarah yang baru menyertai Universiti Teknologi Mara (UiTM).

Forum berkenaan turut menjemput Presiden Kesatuan Kakitangan Akademik UiTM (MITASA), Encik Sahrudin Lin sebagai salah seorang ahli panel di samping ahli panel lain iaitu Pengarah Zakat, Sedekah dan Wakaf UiTM, Profesor Madya Dr Ashrof Zaki Yaakob dan Pengerusi Koperasi UiTM, Encik Shahrudin Hanip. Turut mengiringi, Timbalan Presiden MITASA, Encik Mohd Amirul Akhbar Mohd Zulkifli.

Forum selama dua jam tersebut memberi pelbagai input yang berguna kepada pensyarah, sekaligus diperkenalkan dengan organisasi yang hadir bagi memberi pendedahan kepada keterlibatan pensyarah selepas ini.

MITASA juga turut berkongsi mengenai peri pentingnya pensyarah menyertai kesatuan, kebajikan yang disediakan, syarat untuk menyertai MITASA dan sebagainya.

Untuk pusingan kedua, semua wakil-wakil organisasi yang hadir berkongsi mengenai kelebihan masing-masing, dan daripada maklum balas yang diterima, MITASA menerima lebih 40 borang permohonan baharu selepas tamat program berkenaan.

Langkah ini amat penting supaya pensyarah-pensyarah baharu ini tidak terlepas peluang yang ada terutamanya untuk mendapat segala manfaat yang MITASA sediakan kepada ahli.



ONE WAY TO
KEEP
MOMENTUM
GOING IS

TO HAVE
CONSTANTLY
GREATER
GOALS

- MICHAEL KORDA

Kenapa Susahnya Nak Naik Pangkat?

Saharuddin Lin

Pensyarah Kolej Pengajian Alam Bina

Proses naik pangkat sememangnya mencabar. Kesukaran untuk naik pangkat boleh disebabkan oleh beberapa faktor. Banyak aduan diterima dari ahli-ahli MITASA dari seluruh cawangan UiTM berikutan isu ini. Secara umumnya faktor berikut ialah beberapa sebab kesukaran dinaikkan pangkat.

Faktor pertama ialah persaingan. Dalam kebanyakan organisasi, terdapat persaingan sengit untuk jawatan yang lebih tinggi. Rakan sekerja yang mempunyai kelayakan dan pengalaman yang sama bersaing untuk peranan yang sama. Persaingan adalah baik jika ianya persaingan yang sihat. Namun persaingan akan menjadi faktor kegagalan untuk naik pangkat jika peluang salah seorang akan terjejas oleh persaingan tersebut.

Sebagai contoh, jika ketua jabatan merasakan seseorang adalah pesaing kepadanya, maka peluang untuk seseorang itu naik pangkat akan terjejas. Kemungkinan markah prestasi pesaingnya akan dinilai rendah untuk menjadikan pensyarah berkenaan tidak layak untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat. Namun kini, proses penilaian telah berubah dan ketua jabatan hanya menilai 20 markah sahaja dari keseluruhan.

Faktor keterlihatan (versibiliti) juga dilihat memainkan peranan penting. Diperhatikan oleh pembuat keputusan

adalah penting. Jika sumbangan seseorang pensyarah tidak kelihatan atau diiktiraf, ia boleh menghalang peluang beliau untuk dinaikkan pangkat. Pekerja yang bekerja dengan tekun tetapi tidak disedari oleh pembuat keputusan mungkin bergelut dengan kenaikan pangkat. Adalah penting untuk mempamerkan sumbangan anda secara aktif dan membina hubungan.

Kegagalan di dalam temuduga juga sering menjadi antara sebab kegagalan naik pangkat. Syarat yang tidak ada dalam senarai syarat naik pangkat telah menyebabkan peluang naik pangkat tersangkut. Sepatutnya proses temuduga boleh ditukar kepada proses bual bicara. Soalan berkaitan hal-ehwal organisasi dan perancangan pensyarah untuk masa depan adalah antara soalan yang boleh ditanya. Ini adalah kerana, pensyarah berkenaan telah memenuhi syarat di dalam sistem kenaikan pangkat. Butang 'comply' boleh ditekan bermakna pensyarah berkenaan telah memenuhi syarat. Namun, peluang naik pangkat masih tersekat di peringkat temuduga.

Kegagalan dalam proses temuduga biasanya akan dimaklumkan di dalam surat kepada calon-calon berkenaan. Berikutan itu, pensyarah berkenaan perlu berusaha untuk memenuhi kekurangan yang dinyatakan. Sebagai contoh, pensyarah diminta memperoleh kelayakan professional. Setelah berjaya dalam permohonan kelayakan professional tersebut maka beliau layak untuk

ditemuduga pada peringkat kedua dan akan dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat.

Namun, terdapat kes-kes setelah pensyarah berkenaan gagal temuduga pertama maka telah diminta untuk memenuhi syarat-syarat tambahan seperti yang dinyatakan di dalam surat pemberitahuan. Setelah berjaya memenuhi syarat-syarat tersebut maka pensyarah berkenaan dipanggil untuk temuduga kedua. Malangnya, timbul pula syarat-syarat baru yang perlu dipenuhi. Syarat-syarat baru ini diberikan oleh barisan panel yang lain. Ini tentu sekali akan menyebabkan pensyarah berkenaan merasa sangat kecewa.

Kadangkala, terdapat jurang kemahiran yang diperlukan untuk dibolehkan kenaikan pangkat ke peringkat seterusnya. Meningkatkan kemahiran dan menunjukkan kemahiran tersebut adalah penting. Kadangkala, kemahiran yang diperlukan untuk jawatan yang lebih tinggi berbeza daripada yang diperlukan dalam peranan semasa. Ini amat penting terutama apabila memohon jawatan yang lebih tinggi seperti ke tahap profesor. Jawatan profesor memerlukan tahap kecemerlangan akademik yang tinggi untuk layak dipertimbangkan bagi kenaikan pangkat ke jawatan berkenaan. Meningkatkan kemahiran dan menunjukkan kemahiran ini boleh meningkatkan peluang untuk kenaikan pangkat.

Politik dan berat sebelah di kalangan pentadbir akademik sering diperkatakan menjadi punca susahna naik pangkat terutama di fakulti dan kolej pengajian. Politik pejabat dan berat sebelah ini secara tidak sedar boleh menjejaskan peluang kenaikan pangkat. Menelusuri politik pejabat boleh menjadi rumit. Pilih kasih, berat sebelah dan dinamik kuasa boleh menjejaskan kenaikan pangkat. Terdapat kes di mana Ketua Jabatan mengamalkan sikap 'marking' kakitangan yang beliau tidak berkenan maka peluang naik pangkat sudah pasti hilang. Sikap 'favoritism' juga akan menjadi penghalang kepada proses naik pangkat.

Di antara isu politik pejabat yang sering kedengaran ialah dekan atau ketua jabatan tidak serasi dengan pensyarah tertentu. Jika situasi ini berlaku maka pensyarah berkenaan mungkin tidak ada peluang untuk naik pangkat. Pernah berlaku, borang permohonan tidak dimajukan di peringkat fakulti atau gugusan. Permohonan tidak disokong di peringkat fakulti lagi. Pensyarah berkenaan menunggu bagi buah yang tidak gugur. Rupa-rupanya permohonan tidak disokong atau tidak dimajukan. Pensyarah berkenaan hanya mengetahui permohonan beliau tidak dimajukan apabila berlaku perubahan kepimpinan di peringkat fakulti.

Ada pensyarah yang telah berkhidmat selama lebih 15 tahun tetapi masih belum dinaikkan pangkat. Ini adalah kerana beliau seorang yang agak vokal dan sering menyuarakan rasa tidak puas hati kepada pimpinan jabatan atau fakulti. Beliau terpaksa menunggu bertahun-tahun untuk permohonan beliau dimajukan. Setelah berlaku perubahan pucuk pimpinan, maka barulah permohonan beliau bergerak untuk diproses. Politik, pilih kasih sememangnya boleh membantutkan peluang naik pangkat. Oleh yang demikian, membina rangkaian yang kukuh dan mengekalkan profesionalisme di dalam jabatan adalah penting untuk kenaikan pangkat.

Prestasi tinggi yang konsisten adalah penting. Pensyarah perlu memenuhi bakul-bakul markah seperti pengajaran, penyeliaan, penerbitan serta khidmat universiti dan masyarakat. Kesemua bakul perlu dipenuhi untuk membolehkan markah penilaian tahunan melepasi tahap yang ditetapkan. Salah satu kategori penilaian prestasi ialah penyeliaan. Kebanyakan pensyarah cawangan sering tertekan kerana di cawangan kebiasaannya tiada program lepasan siswazah. Ini telah menyukarkan peluang pensyarah-pensyarah ini untuk memenuhi syarat 'penyeliaan' yang menjadi salah satu kategori penting dalam penilaian prestasi dan syarat kenaikan pangkat.

Sebagai contoh, pensyarah di Kampus Cawangan UiTM Pasir Gudang, Johor menghadapi masalah memenuhi syarat penyeliaan tersebut. Dikatakan mereka dibolehkan menjadi penyelia bersama (co-supervisor), namun peluang untuk menjadi penyelia bersama bukanlah mudah jika pensyarah berada di cawangan. Kadang-kala pensyarah berkenaan yang telah memperoleh pelajar sarjana atau PhD yang diperlukan, malangnya, pelajar berkenaan dirampas semasa proses pendaftaran. Proses pendaftaran dijalankan di Shah Alam. Apabila pelajar mendaftar di Shah Alam, akan ada 'tangan-tangan ghaib' yang menarik pelajar pasca siswazah ini untuk bernaung di bawah penyelia lain. Kononnya untuk memudahkan proses penyeliaan sebab penyelia dan pelajar seeloknya berada di cawangan yang sama. Proses penyeliaan akan menjadi lebih mudah.

Masalah syarat penyeliaan sebenarnya boleh diatasi. Pekeliling Garis Panduan Kenaikan Pangkat Staf Akademik Tahun 2018 telah mengariskan 14 syarat kesetaraan penyeliaan. Ini memberi kelegaan kepada pensyarah cawangan yang tidak ada pelajar pasca siswazah dan juga pensyarah 'servicing'. Pensyarah perlu memenuhi empat (4) syarat sahaja. Bagi trek kepimpinan institusi, pensyarah berkenaan perlu memenuhi mana - mana dua (2) kriteria kepimpinan yang diberi yang memberi impak signifikan kepada fakulti, universiti atau negara. Malangnya, terdapat kes pensyarah yang memenuhi 7 dari 14 syarat kesetaraan tersebut namun masih dinafikan peluang untuk dinaik pangkat.

Memenuhi sasaran, mengambil inisiatif yang lebih dan melangkaui hakiki kerja boleh membezakan seseorang pensyarah dengan pensyarah yang lain. Syarat kesetaraan di dalam garis panduan yang telah disediakan sepatutnya menjadi penyelamat. Cuma kadang-kala penilaian tetap memerlukan syarat penyeliaan mengikut acuan penilai sendiri.

Kekangan masa dan belanjawan adalah antara faktor yang mempengaruhi peluang untuk naik pangkat. Kenaikan pangkat selalunya bergantung pada kitaran organisasi, ketersediaan belanjawan dan penstrukturan semula. Soal masa, ketekunan, peningkatan diri dan rangkaian strategik boleh meningkatkan peluang seseorang untuk meningkat. Melihat kepada proses naik pangkat di UiTM, syarat-syarat naik pangkat yang sering berubah telah menyebabkan peluang untuk naik pangkat menjadi semakin sukar. Pintu gol yang sering beralih selari dengan masa menjadikan semua persediaan yang telah dibuat perlu dipertingkatkan kerana syarat-syarat yang semakin bertambah.

Syarat naik pangkat tanpa PhD dari Gred DM45 ke DM52 yang memerlukan 10 tahun berkhidmat bersama kesetaraan PhD memang sukar untuk dicapai. Syarat 20 tahun perkhidmatan disediakan namun syarat tersebut dilihat sebagai syarat yang menzalimi pensyarah UiTM sendiri. Seorang guru berkelulusan sarjana muda boleh naik pangkat gred DG41 ke gred DG44 dalam masa 8 tahun. Dari gred DG44 ke gred DG48, guru berkenaan hanya memerlukan masa 6 tahun. Daripada gred DG48 ke gred DG52 adalah 3 tahun. Guru memerlukan 9 tahun untuk naik dari DG44 ke DG52, sedangkan pensyarah UiTM gred DM45 ke gred DM52, tanpa PhD memerlukan 20 tahun untuk layak dipertimbangkan naik pangkat. Syarat 10 tahun dengan kesetaraan PhD dilihat berat untuk dapat dipenuhi. Tempoh paling lama untuk naik pangkat gred DS45 ke gred DS52 di 20 universiti awam lain ialah 7 tahun. Sesuatu perlu dibuat untuk menjadikan profesion pensyarah UiTM dilihat lebih menarik berbanding profesion guru.

Kesemua kes-kes di atas adalah sebahagian dari aduan-aduan yang pernah diterima Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi Mara (MITASA). Bagi mengatasi permasalahan yang timbul maka hubungan MITASA dengan pengurusan atasan adalah penting. Proses rundingan dan perjumpaan menjadi medan untuk menyelesaikan permasalahan. Mesyuarat Bersama Jabatan (MBJ) sering digunakan untuk menyelesaikan aduan-aduan yang bersifat umum untuk semua. Proses naik pangkat yang menjadi sukar boleh dipermudahkan dengan adanya perundingan bersama kepimpinan universiti.

Bingung dipulaukan oleh pengutang? Menelusuri cara menuntut hutang melalui proses kehakiman

Prof Madya Dr Faridah Hussain
Pensyarah Fakulti Undang-Undang

Pernahkah anda menghadapi situasi dimana anda meminjamkan wang kepada seseorang, namun apabila anda menuntut wang tersebut, peminjam tersebut terus menghilang? Itulah senario yang sering berlaku dalam masyarakat kita kini. Akan ada keadaan di mana kita berasa kasihan terhadap kesusahan dan ujian hidup orang lain, lebih-lebih lagi orang yang kita percayai. Namun tanpa diduga, setelah kita sudi meminjamkan wang kepada mereka, mereka enggan memulangkan semula malah terus menyepikan diri.

“Ah, tak akanlah aku nak bertegang urat, bergaduh, berperang disebabkan duit dan harta”. Kebanyakan dari masyarakat kita apabila berhadapan dengan masalah ini, akan memilih untuk ‘reda’ dan hanya berharap kepada balasan Tuhan. Kita memilih untuk berputus asa kerana merasakan tiada cara untuk kita lakukan untuk meminta hak kita kembali. Namun berputus asa tanpa berusaha bukanlah cara yang benar dalam menyelesaikan masalah. Tahukah anda, mengikut Seksyen 6(1) Akta Had Masa 1953, sekiranya anda tidak menuntut hutang dalam tempoh 6 tahun, hutang tersebut akan dianggap lupus? Jadi apakah caranya supaya kita mampu memperoleh wang kita mengikut penguatkuasaan penghakiman atau perintah mahkamah?

Enam Cara Tuntut Hutang Melalui Peruntukan Undang-Undang di Malaysia

Mengikut istilah undang-undang, apabila kes difailkan di mahkamah, pihak yang memfailkan tuntutan hutang disebut sebagai plaintif, dan pihak yang berhutang disebut sebagai defendan. Sekiranya pihak plaintif memenangi tuntutan kes di mahkamah, bermakna tuntutan hutang yang dibuat olehnya telah berjaya. Tidak kira berapa jumlahnya, plaintif boleh memohon supaya hutang tersebut dibayar oleh pihak defendan.

Persoalannya, apakah hak plaintif jika defendan enggan menjelaskan tuntutan hutang walaupun perintah atau penghakiman telah dikeluarkan oleh mahkamah? Di Malaysia, penguatkuasaan penghakiman atau perintah bagi pembayaran wang, boleh dikuatkuasakan melalui beberapa cara.



Writ penyiataan dan penjualan.

Sekiranya penghutang berkeras untuk tidak membayar hutang, kita boleh membuat permohonan melalui writ penyiataan dan penjualan. Melalui kaedah ini, harta alih (seperti wang tunai, emas, saham) dan harta tak alih (seperti tanah, rumah, bangunan kedai) si penghutang boleh disita dan dilelong atas perintah mahkamah.

Fail permohonan pemeriksaan penghutang penghakiman.

Untuk mengenalpasti jumlah harta sebenar orang yang berhutang kepada kita, kita boleh memfailkan satu permohonan pemeriksaan penghutang penghakiman. Dengan cara ini, mahkamah boleh memerintahkan penghutang hadir ke mahkamah untuk diperiksa secara lisan dan memberitahu apakah harta atau cara lain bagi menunaikan hutang tersebut.

Fail permohonan untuk menahan hutang orang lain terhadap penghutang kita.

Seandainya ada pihak ketiga yang berhutang kepada orang yang berhutang kepada kita, kita boleh memfailkan permohonan untuk menahan hutang tersebut. Ini bermakna, jika permohonan dibenarkan, mahkamah akan memerintahkan orang ketiga yang berhutang kepada penghutang kita untuk tidak membayar kepada penghutang tersebut, sebaliknya membayar hutang tersebut kepada kita. Istilah proses tindakan mahkamah ini disebut sebagai prosiding orang digarnis.

Fail perintah mengenakan gadaian ke atas sekuriti.

Sekiranya orang yang berhutang kepada kita mempunyai apa-apa saham kerajaan, apa-apa dividen atau bunga atas saham tersebut, atau apa-apa syer, kita boleh memfailkan satu perintah mengenakan gadaian ke atas sekuriti. Perintah gadaian ini boleh menjamin bayaran balik hutang kepada kita di bawah penghakiman atau perintah.

Keluarkan perintah pengkomitan menghina mahkamah.

Jika penghutang masih berkeras untuk tidak membayar hutang, ini bermakna penghutang tersebut telah menghina mahkamah. Apabila keadaan ini berlaku, kita boleh menuntut perintah pengkomitan terhadap penghutang. Dengan cara ini, penghutang tersebut akan dianggap menghina mahkamah dan perlu menunjukkan sebab mengapa dia tidak patut dikomitkan ke penjara atau didenda kerana melakukan kesalahan penghinaan terhadap mahkamah.

Fail permohonan kebangkrapan.

Yang terakhir, jika sekiranya penghutang tidak mempunyai sebarang harta alih atau harta tak alih untuk membayar hutang, dan hutangnya melebihi RM100,000.00 ringgit, kita boleh memfailkan permohonan kebangkrapan. Sekiranya permohonan tersebut dibenarkan oleh mahkamah, penghutang boleh diisytiharkan menjadi bankrap atau muflis.

Kesimpulannya, ada pelbagai kaedah yang tersedia di bawah undang-undang untuk membolehkan kita menuntut hutang. Jadi janganlah kita berdiam diri, memilih untuk makan hati kerana dikhianati oleh penghutang yang tidak mahu mengembalikan wang kita. Hutang bukanlah perkara enteng yang boleh dipandang ringan. Berwaspadalah dalam berhutang dan dalam memberikan hutang.

Menurut perspektif Islam, Nabi Muhammad SAW pernah menggambarkan mengenai golongan manusia yang sengaja tidak mahu membayar hutang. Dalam sebuah hadis daripada Abu Hurairah Radhiallahu Anhu, bahawa Rasulullah SAW telah bersabda:

Barangsiapa yang mengambil harta orang lain (berhutang) dengan niat ingin membayarnya kembali, Allah akan menolongnya dalam membayar kembali, namun barangsiapa yang mengambilnya dengan niat untuk menghilangkannya, maka Allah akan menolong menghilangkannya.

(Riwayat al-Bukhari)

Psikososial ialah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara keadaan sosial seseorang dengan kesihatan mental serta emosinya. Istilah psikososial melibatkan aspek psikologi dan sosial. Sebagai contoh, hubungan antara ketakutan yang dimiliki seseorang terhadap bagaimana cara dia berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sosialnya.

Seseorang yang sihat mentalnya akan bertindak balas dengan cara yang positif dalam banyak situasi. Individu yang 'sihat' ini juga akan bertindak dengan kewarasan dan kematangan fikiran. Setiap individu sihat juga akan sedaya upaya mempertahankan keadaan dan kelakuan yang sihat dan normal. Masalah terjadi apabila individu yang mempunyai masalah dari segi kesihatan psikososial; mereka mungkin tidak mampu memberi tindakan yang sihat dan sewajarnya.

Masalah kesihatan psikososial yang melibatkan pekerja boleh mendatangkan banyak perkara negatif dan kerugian kepada majikan. Jika tidak dibendung lebih awal, banyak kerosakan yang mungkin akan terjadi termasuklah kos perubatan, produktiviti dan kehilangan nyawa manusia.

Secara umum, setiap pekerja akan menghabiskan dalam lingkungan 1/3 daripada hari mereka di tempat kerja (8 jam sehari). Pekerja ini akan terdedah

dengan faktor aktiviti pekerjaan serta persekitaran tempat kerja yang mungkin mendatangkan gangguan kepada emosi dan kesihatan psikososial mereka. Sehubungan dengan itu, adalah sangat penting untuk perkara ini ditaksir dan diambil tindakan oleh pihak majikan.

Tempat kerja adalah satu tempat atau zon yang digunakan oleh seseorang pekerja itu untuk melakukan pekerjaan mereka. Seseorang pekerja mungkin berurusan di lebih daripada satu tempat kerja, contohnya apabila perlu berurusan di pejabat dan di lapangan. Ada pekerja yang diberi kebenaran untuk melakukan kerja mereka dari rumah atau mana-mana lokasi yang dirasakan munasabah. Secara umum tempat kerja boleh juga dirujuk sebagai tempat atau zon yang mana majikan mempunyai kawalan ke atas persekitaran dan aktiviti pekerjaan tersebut.

Definisi tempat kerja sihat bukan sahaja memberi tumpuan kepada persekitaran kerja fizikal, kimia, biologi dan ergonomik. Definisi sihat telah diperluaskan dengan mengambil kira faktor-faktor seperti gaya hidup, faktor psikososial, organisasi kerja dan budaya tempat kerja, dan pautan ke komuniti. Kesemuanya boleh memberi kesan yang mendalam terhadap kesihatan pekerja. Pejabat Wilayah WHO untuk Pasifik Barat mentakrifkan tempat kerja yang sihat seperti berikut:

"Tempat kerja yang sihat ialah tempat di mana semua orang bekerjasama untuk mencapai visi yang dipersetujui untuk kesihatan dan kesejahteraan pekerja dan masyarakat sekeliling. Ia menyediakan semua ahli tenaga kerja dengan keadaan fizikal, psikologi, sosial dan organisasi yang melindungi dan menggalakkan kesihatan dan keselamatan. Ia membolehkan pengurus dan pekerja meningkatkan kawalan ke atas kesihatan mereka sendiri dan untuk memperbaikinya, dan menjadi lebih bertenaga, positif dan berpuas hati."
(Regional guidelines for the development of healthy workplaces. World Health Organization, Regional Office for the Western Pacific, 1999).

Risiko psikososial tempat kerja: ke arah menjadikan UiTM sebagai majikan yang sihat dan selamat

Dr Mohamad Ghazali Masuri

Pensyarah Kanan, Pusat Pengajian Pemulihan Cara Kerja, Fakulti Sains Kesihatan



Kandungan kerja sebagai pensyarah boleh menjadi potensi risiko psikososial. Kandungan kerja boleh dikaitkan dengan keadaan kerja dan organisasi kerja. Sebagai contoh, beban kerja kuantitatif (jumlah kerja yang harus dilakukan) dan beban kerja kualitatif (kesukaran bekerja) sebagai pensyarah sangat berkait dengan tekanan kerja yang dirasakan oleh setiap individu itu.

Selain itu, beban tekanan dari beban kerja ini juga berkait rapat dengan sistem sokongan di dalam menyiapkan kerja (sumber, alatan, kewangan, dan lain-lain) serta berapa cepat kerja itu perlu disiapkan. Ada kalanya, pensyarah berhadapan dengan keadaan serba kekurangan serta sentiasa di dalam hambatan masa merupakan asam garam sebagai seorang pensyarah.

Secara keseluruhan, bukti kajian ada menunjukkan bahawa keadaan dan persekitaran kerja fizikal yang tidak baik, termasuk susun atur tempat kerja dan pendedahan kepada agen berbahaya, boleh mempengaruhi pengalaman tekanan pekerja dan kesihatan psikologi dan fizikal mereka WHO (2010). Keadaan ini harus dibendung bagi mengelakkan keadaan yang tidak sihat serta memberi kesan tidak langsung kepada kesihatan mental individu terlibat.

Konteks kerja merujuk kepada bahaya psikososial dalam organisasi; hubungan antara majikan dan pekerja. Sebagai contoh, budaya kerja, fungsi

organisasi dan hubungan interpersonal di UiTM. Aspek budaya dan fungsi organisasi sangat penting termasuk organisasi yang mempengaruhi prestasi tugas, pengembangan kerjaya.

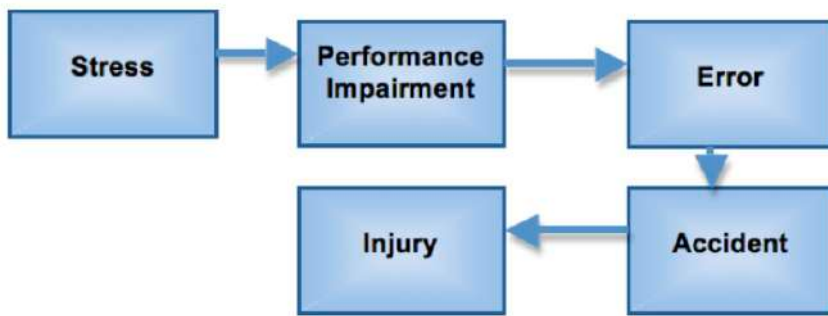
Menurut kajian, beberapa faktor organisasi telah dikenal pasti menyumbang kepada berlakunya buli, pekerjaan yang membosankan (monotonous), tahap kawalan rendah, konflik peranan, beban kerja yang berlebihan, pengurusan konflik yang tidak baik, dan perubahan organisasi WHO (2010); Contoh tindakan kolektif di tempat kerja untuk menguruskan tekanan sepertimana disarankan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa ILO (2012). Sebagai pekerja (pensyarah) dan majikan (UiTM) perkara-perkara ini sangat penting untuk diperhalusi.

Menurut WHO, pelbagai situasi di tempat kerja boleh dilabelkan sebagai “hazard psikososial”. Ia kerana perkara-perkara ini berkaitan dengan psikologi dan sosial keadaan tempat kerja dan bukannya keadaan fizikal tempat kerja tersebut. Perkara ini boleh membahayakan kesihatan psikososial dan fizikal pekerja tersebut. Perkara ini juga kadangkala dirujuk sebagai tekanan kerja.

Menurut ILO, tindak balas fizikal dan emosi yang berbahaya adalah disebabkan oleh ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya dan kemampuan individu (pensyarah)

untuk mengatasi tuntutan tersebut (PI universiti, fakulti, jabatan, keperluan ATP, arahan luar jangka dan lain-lain). Tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan ditentukan oleh organisasi kerja (universiti, fakulti, jabatan), reka bentuk kerja dan hubungan pekerja yang berlaku apabila tuntutan pekerjaan tidak sesuai atau melebihi kemampuan individu tersebut. Keadaan ini mendorong kepada berlakunya stres.

Stres atau tekanan merupakan “tindak balas tidak spesifik tubuh terhadap permintaan perubahan” yang boleh terjadi dalam bentuk positif atau negatif. Keadaan ini juga menentukan kesihatan seseorang secara langsung di mana kesihatan secara umum diakui sebagai gabungan faktor biologi, psikologi (pemikiran, emosi, dan tingkah laku), dan sosial (sosio-ekonomi, sosio-persekitaran, dan budaya).



American Institute of Stress Traumatic Accident Model (Kamp, 1994)

Pada tahun 1994, the American Institute of Stress telah membangunkan satu model ringkas yang diberi nama American Institute of Stress Traumatic Accident Model. Model ringkas ini menerangkan bagaimana stres memberi kesan serius kepada seseorang, dengan gambaran jelas kepada majikan bahawa sekiranya stres pekerja tidak ditangani dengan bijak, ia akan mendatangkan kesan yang serius melibatkan kerugian wang ringgit dan mungkin akan menjurus kepada ancaman keselamatan lebih serius – nyawa manusia.

Tidak keterlaluan jika dikatakan bahawa kekayaan sesebuah organisasi itu bergantung kepada kesihatan pekerjaannya. Pekerja merupakan harta yang sangat berharga kepada setiap organisasi. Pekerja yang sihat akan menyumbang kepada produktiviti dan kekayaan majikan tersebut. Oleh itu, majikan perlu sentiasa menjaga dan memastikan keadaan kesihatan pekerja mereka berada dalam keadaan terbaik. Sehubungan dengan itu, Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) telah membangunkan satu garis panduan untuk pentaksiran dan pengurusan risiko psikososial tempat kerja sejajar dengan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Pindaan 2022) Akta A1648.

Faktor tempat kerja yang boleh menyebabkan tekanan disebut sebagai hazard psikososial. ILO mendefinisikan faktor psikososial (hazard) pada tahun 1984, dari segi “interaksi antara persekitaran kerja, kandungan pekerjaan, keadaan organisasi dan kemampuan pekerja, keperluan, budaya, pertimbangan pekerjaan tambahan peribadi yang

mungkin, melalui persepsi dan pengalaman, mempengaruhi kesihatan, prestasi kerja dan kepuasan kerja”.

Definisi ini menekankan interaksi dinamik antara persekitaran kerja dan faktor manusia. Interaksi negatif antara keadaan pekerjaan dan faktor manusia boleh menyebabkan gangguan emosi, masalah tingkah laku, perubahan biokimia dan neuro-hormon, yang menimbulkan risiko tambahan penyakit mental atau fizikal. Sebaliknya, apabila keadaan kerja dan faktor manusia seimbang, kerja menimbulkan perasaan penguasaan dan keyakinan diri; meningkatkan motivasi, keupayaan kerja dan kepuasan; dan meningkatkan kesihatan. Istilah ini telah berkembang selama bertahun-tahun, daripada tekanan kepada beberapa istilah yang lain, antaranya adalah seperti faktor tekanan psikososial, bahaya psikososial atau risiko psikososial. Istilah “bahaya psikososial” dan “risiko psikososial” kadang-kadang juga digunakan secara bersilih ganti dalam literatur ilmiah.

Hari ini terdapat konsensus yang wajar dalam komuniti saintifik mengenai sifat hazard psikososial; namun harus diperhatikan bahawa bentuk pekerjaan baru dan persekitaran kerja yang berubah menimbulkan hazard baharu; maka definisi hazard psikososial masih boleh berkembang (Cox, Griffiths, Rial-González, 2000). Cox mengenal pasti sepuluh jenis ciri-ciri kerja stres (hazard psikososial), yang terbahagi kepada dua kumpulan: “kandungan kerja” dan “konteks kerja”. Cox (1993); Cox, Griffiths, Rial-Gonzalez (2000).

Secara asasnya, pekerja berada dalam keadaan stres ataupun berasa tertekan apabila tidak dapat mengatasi tekanan di tempat kerja. Dalam jangka masa yang panjang, keadaan ini juga dikaitkan dengan impak kepada kebimbangan (anxiety) dan kemurungan (depression). Menurut ILO, perkara ini dibahagi kepada dua (2) penyebab utama:

- Kandungan Kerja
- Konteks Kerja

Antara tanda-tanda atau pembayang (hint) yang menyumbang kepada penyebab isu psikososial pekerjaan seperti di bawah:

- Data ketidakhadiran akibat sakit (*absenteeism*)
- Data ketidakhadiran akibat sakit (*Sickness absence data*)
- Kadar pusing ganti kakitangan (*Staff turnover rates*)
- Temu bual keluar/temu duga keluar (*Exit interviews*)
- Bilangan rujukan kepada kesihatan pekerjaan (*Number of referrals to occupational health*)
- Maklumat daripada perbincangan kakitangan sedia ada (*Information from existing staff forums*)



Menurut laporan yang dikeluarkan oleh WHO, risiko psikososial boleh dikaitkan dengan kecederaan sama ada secara langsung atau tidak langsung. Majikan harus peka apabila pekerja tidak mempunyai pengaruh yang mencukupi ke atas keadaan berbahaya di tempat kerja, mereka kekurangan kawalan dalam mengurangkan ancaman kepada kehidupan dan anggota badan. Oleh itu, kekurangan kawalan boleh menyumbang secara langsung kepada kecederaan. Menurut WHO lagi, pekerja yang mengalami bahaya psikososial boleh mengalami gejala seperti berikut:

- Masalah tidur
- Minum secara berlebihan
- Berasa tertekan
- Berasa cemas, gelisah dan gementar
- Berasa marah dan melulu (selalunya disebabkan oleh rasa ketidakadilan)

Apabila gejala-gejala ini berlaku, kesan yang lebih serius mungkin akan timbul seperti:

- Perasaan terganggu seketika membuat kesilapan berbahaya dalam pertimbangan
- Anggota badan cenderung untuk meregang dan terseluh
- Gagal dalam aktiviti yang memerlukan koordinasi mata-tangan-kaki

Atas kesedaran ini, tindakan kawalan perlu diambil oleh majikan untuk mengelakkan daripada berlakunya perkara yang tidak diinginkan. Prinsip ini juga diguna pakai dalam meningkatkan hubungan baik antara majikan dan pekerja.

Tidak dinafikan UiTM sebagai salah sebuah majikan terbesar di dalam sektor pengajian tinggi pasti menghadapi pelbagai cabaran dan isu berkaitan dengan warganya termasuk kumpulan pensyarah. Namun begitu, sebagai satu langkah pencegahan, dikongsikan lima teras seperti mana yang digariskan oleh HSE United Kingdom. Lima teras ini merujuk kepada peranan majikan dengan menggunakan pendekatan piawaian pengurusan risiko psikososial di tempat kerja.

Dengan adanya maklumat serta tindakan tepat majikan, banyak kebaikan yang akan diperolehi bersama. Bersama-sama kita menanam iltizam menjadikan tempat kita mencari rezeki ini sebagai tempat yang barakah dan aktiviti pekerjaan kita sebuah ibadah yang indah.



Teras peranan majikan terhadap pengurusan psikososial di tempat kerja
(Adaptasi daripada 'The Management Standard Approach' (Rujukan: HSE, UK))

Cabaran penyeliaan kejururawatan ke lapangan klinikal

Naini Junaidi

Pensyarah Fakulti Sains Kesihatan Kejururawatan

Tugasan menyelia pelajar kejururawatan di lapangan klinikal amatlah mencabar kerana pelajar perlu menjalani prosedur sebenar ke atas pesakit untuk semua tatacara kejururawatan sejak mereka dari semester satu sehingga ke semester akhir iaitu semester enam. Bagi pelajar semester satu, ianya merupakan pengalaman yang amat mendebarakan kerana ia kali pertama mereka melakukan tatacara kejururawatan ke atas pesakit kerana kebiasaannya mereka hanya membuat latihan di makmal jururawat menggunakan patung patung yang disediakan, sebelum ditempatkan ke lapangan sebenar. Pelajar kejururawatan yang menjalankan latihan sama ada latihan di pusat kerajaan atau swasta di universiti mahupun kolej, kualiti pengajaran dan pembelajaran kejururawatannya dipantau oleh Lembaga Jururawat Malaysia bagi memastikan ianya mengikut piawai yang digaris oleh badan itu.

Pelajar kejururawatan perlu menjalani latihan praktikal untuk 3 tahun dan latihan program kejururawatan itu harus mencapai 2,080 jam bersamaan 52 minggu. Selain itu, mencapai semua sasaran prosedur semester satu hingga semester enam sebanyak 206 prosedur bagi melayakkan mereka dapat menduduki peperiksaan Lembaga Jururawat Malaysia dan mendapat pengiktirafan sebagai jururawat berdaftar dan berlesen.

Semasa di semester satu latihan klinikal, pendedahan pengalaman praktikal yang pelajar harus lakukan ialah pemeriksaan tanda vital ke atas pesakit seperti pemeriksaan tekanan darah pesakit, denyutan nadi, kadar penafasan, tahap suhu badan, paras oksigen dalam darah dan tahap kesakitan yang dialami pesakit. Prosedur pemeriksaan pada tanda vital amatlah penting kepada doktor dan jururawat yang menjaga pesakit untuk merawat pesakit di bawah jagaannya.



Begitu juga doktor, kerana setiap keputusan pada tanda vital membawa analisis keadaan kesejahteraan dan keseimbangan tahap kesihatan pesakit bagi membolehkan tindakan perawatan segera dan kecemasan dapat dilakukan secepat mungkin sekiranya didapati ada keabnormalan wujud. Terkini di era moden peralatan perawatan juga canggih di mana pelajar diajar menggunakan peralatan digital untuk melakukan pemeriksaan tanda vital ke atas pesakit. Peranan penyelia adalah perlu memastikan pelajar melakukan prosedur dengan betul terutamanya pelajar tahun satu.

Daripada keputusan pemeriksaan, jika didapati tanda vital yang abnormal, penyelia akan ajar pelajar cara merujuk keputusan itu kepada doktor atau jururawat yang menjaga pesakit. Setiap keputusan pada tanda vital didokumentasi ke dalam carta pemeriksaan tanda vital. Contohnya pesakit mengalami tahap suhu badan di paras 38.8 selsius, tindakan doktor sebelum pemberian ubat antibiotik ialah pengambilan darah untuk pemeriksaan kultur dan dihantar ke makmal bagi mengesan jenis mikroorganisma yang menyebabkan demam dan jangkitan kepada pesakit. Selain itu, mengarahkan pemberian ubat anti demam iaitu Paracetamol atau Panadol.

Bagi pelajar pula mereka berpeluang untuk melakukan tatacara mandikan pesakit untuk kurangkan tahap suhu badan yang abnormal yang dipanggil 'tepid sponging' atau mandi berjelum yang dilakukan selama 15 hingga 30 minit. Mandi lap dilakukan di seluruh badan pesakit dan tuala-tuala kecil diletak di celah setiap lipatan badan pesakit untuk proses penyerapan 'haba dalam badan dan menurunkan suhu badan yang tinggi.

Selepas 30 minit, pemeriksaan semula suhu badan dilakukan bagi mengetahui sama ada ianya turun di samping pesakit didedahkan di bawah kipas angin atau di bilik yang mempunyai edaran pendingin hawa, selain pesakit juga digalakkan minum banyak air dan mengenakan pakaian nipis.

Bagi pelajar semester satu, mereka didedahkan dengan penjagaan kebersihan dan keperluan aktiviti harian pesakit seperti memandikan pesakit yang terlantar, mencuci rambut pesakit, membersihkan gigi dan mulut. Paling mencabar bagi mereka ialah memandikan pesakit lumpuh dan membersihkan pesakit yang terlantar dan memerlukan penjagaan dan pemerhatian yang khusus. Antaranya ialah cara tukar baringan, cara cucikan mulut, cara tukar lampin pakai buang dan mencuci bahagian punggung juga kemaluan pesakit kerana ia memerlukan teknik yang betul supaya tidak mencederakan kulit pesakit dan organ luaran.

Selesai tatacara kejururawatan, pelajar akan dibimbing cara menulis dalam carta dokumentasi pelaksanaan intervensi kejururawatan dan merekod jumlah buangan najis dan air kencing pesakit didalam carta kemasukan dan keluaran harian pesakit yang dikenali sebagai carta 'intake and output'. Carta ini amat penting kepada doktor kerana ia dapat menganalisis fungsi organ buah pinggang, fungsi organ gastrousus juga fungsi organ hati pesakit bagi memudahkan doktor mengesan jenis penyakit melalui warna najis dan warna air kencing pesakit yang dicatatkan.

Peringkat semester enam pelajar akan menjalani preceptorship iaitu mereka akan melakukan prosedur latihan pengurusan kejururawatan sebagai jururawat yang menjaga pesakit dan menulis dokumentasi laporan kemajuan penjagaan pesakit ke dalam fail laporan pesakit. Fail laporan ini akan disimpan ke bilik rekod kesihatan untuk 7 tahun di bawah dokumen rahsia pesakit. Selain memastikan pelajar mencapai pengalaman prosedur kejururawatan dan memenuhi serta mematuhi syarat praktikal di lapangan, sebagai penyelia pelajar di lapangan klinikal kita juga perlu memastikan pelajar menjaga nama baik universiti terutamanya sahsiah rupa diri mengikut keperluan dan syarat Kementerian Kesihatan dan Universiti Teknologi Mara (UiTM). Mereka hendaklah sentiasa kemas beruniform lengkap, selain diingatkan untuk menjaga akhlak semasa di lapangan klinikal.

Bukan mudah untuk mendisiplinkan pelajar dan membentuk mereka menjadi jururawat berwibawa di masa hadapan kerana banyak cabaran dan ujian yang dihadapi penyelia dan juga pelajar yang datang tidak diduga. Kerap memberi peluang dan galakkan kepada pelajar berulang kali melakukan prosedur dapat menajamkan kemahiran mereka dalam melakukan sesuatu yang terbaik. Alhamdulillah, di akhir semester pelajar menunjuk kemahiran dan ramai mereka berkhidmat dalam jawatan jururawat sama ada di dalam negara dan luar negara.

Cabaran -cabaran Internet of Things (IoT)

Dr Zaid Mujaiyid Putra Ahmad Baidowi

Pensyarah Kanan, Pusat Asasi
UiTM Cawangan Selangor

Internet of Things atau singkatan popularnya IoT, adalah satu teknologi yang menghubungkan rangkaian peranti fizikal dengan Internet. Oleh itu, data dapat dikumpulkan dan dikongsi bersama secara automatik tanpa campur tangan manusia. Selain daripada peranti fizikal seperti peralatan-peralatan elektronik yang ada di rumah, kenderaan juga boleh menjadi salah satu peranti IoT, manakala telefon pintar bertindak sebagai peranti yang mengawal peranti-peranti tersebut.

Peranti-peranti tersebut mempunyai penderia (sensor) dan perisian yang membolehkan komunikasi berlaku di antara peranti-peranti yang disambungkan kepada internet. Dengan adanya penderia, peranti-peranti tersebut mendapat input dari persekitaran lalu diproses bagi menghasilkan output seperti yang dikehendaki. Sebagai contoh, sistem penggera rumah yang dilengkapi dengan penderia mengesan input seperti pembukaan pintu atau tingkap lalu menghantar maklumat tersebut kepada tuan rumah melalui telefon pintar. Lantaran itu, tuan rumah boleh tahu bahawa rumahnya diseludup masuk, dan penggera boleh dimatikan atau dibiarkan sehingga bantuan tiba.

Kini, IoT telah berkembang dengan pesat di seluruh dunia. Namun, perkembangan tersebut memberi cabaran dari pelbagai segi seperti keselamatan dan privasi, kecekapan tenaga, pengkomputeran Edge dan integrasi 5G, bandar pintar, dan juga peranti boleh pakai.

Dengan pertambahan penggunaan IoT, data semakin banyak dan keselamatan data menjadi semakin kompleks. Oleh itu, perlu ada jalan penyelesaian untuk menguruskan dan memastikan keselamatan data terjamin. Ini kerana kebanyakan peranti IoT mengumpul dan menyimpan data-data kritikal dan sulit dari pelbagai industri termasuklah kerajaan.

Dari segi penggunaan tenaga pula, bagi menjimatkan tenaga elektrik, peranti-peranti IoT yang dikuasakan oleh bateri dan dijana menggunakan tenaga solar hendaklah dicipta dan dikomersilkan secara meluas. Ini dapat mengurangkan pelepasan tenaga haba oleh peranti-peranti IoT yang semakin banyak digunakan sekaligus dapat menyokong saranan kerajaan ke arah teknologi hijau.

Semakin banyak peranti IoT digunakan, semakin tinggi keperluan penggunaan pengkomputeran Edge. Ia dapat mempertingkatkan keputusan yang dibuat secara masa nyata. Dengan mengintegrasikan 5G ke dalam pengkomputeran Edge, ia dapat membantu mempercepatkan lagi pemprosesan data dalam rangkaian berkapasiti besar, sekaligus dapat menjadikan komunikasi yang lebih pantas dan dipercayai.

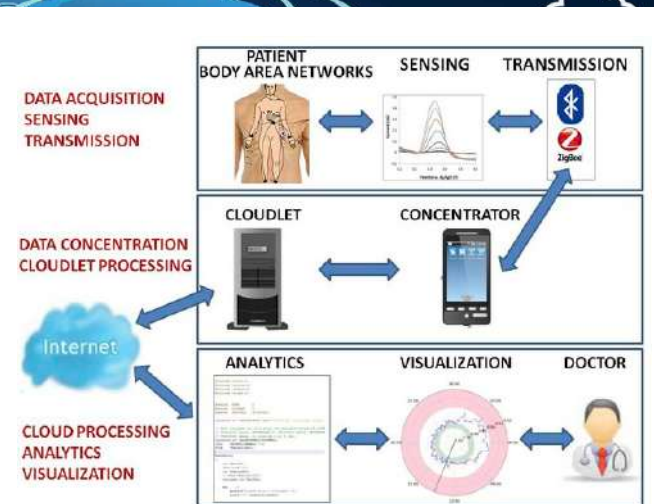
Cabaran seterusnya adalah membina bandar pintar di mana peranti dan penderia bersambungan melalui internet bagi pengurusan dan pemantauan infrastruktur bandar yang lebih cekap dan berkesan. Sebagai contoh, IoT dapat melancarkan aliran trafik, tenaga dan sisa dengan lebih cekap.



Internet of things IOT

Selain itu, peranti IoT telahpun mendapat tempat di pelbagai industri seperti kesihatan dan pertanian di mana penggunaan peranti boleh pakai telah wujud. Dalam industri kesihatan, seseorang doktor dapat memantau keadaan kesihatan pesakitnya dari jauh tanpa perlu pesakit berada di hadapan doktor secara fizikal untuk memantau tahap kesihatan pesakit. Manakala dalam industri pertanian pula, IoT digunakan untuk menyiram tanaman mengikut jadual yang disediakan tanpa memerlukan manusia. Ini dapat mengurangkan ralat seperti bilangan siraman yang diperlukan ataupun terlupa menyiram tanaman mengikut jadual.

Dengan wujudnya cabaran-cabaran tersebut, ia menunjukkan IoT semakin berkembang. Justeru, cabaran-cabaran tersebut perlu ditangani dengan serius. Lantaran itu, cabaran-cabaran ini telah mewujudkan peluang-peluang penciptaan aplikasi baru dalam memudahkan urusan seharian kita.



Sistem Pemantauan Pesakit IoT

(Rujukan: Hassanalieragh, Moeen & Page, Alex & Soyata, Tolga & Sharma, Gaurav & Aktas, Mehmet & Mateos, Gonzalo & Kantarci, Burak & Andreescu, Silvana. (2015). *Health Monitoring and Management Using Internet-of-Things (IoT) Sensing with Cloud-Based Processing: Opportunities and Challenges*. 10.1109/SCC.2015.47)

Tahun ini kita menyambut Hari Kemerdekaan kali ke-67. Namun perlu kita akui bahawa pembentukan Malaysia adalah pada 16 September 1963 yang diaggotai oleh Persekutuan Tanah Melayu, Sabah, Sarawak dan Singapura. Kemudian pada 9 Ogos 1965, Parlimen Malaysia telah sebulat suara bersetuju akan pengeluaran Singapura daripada Persekutuan Malaysia. Sebagai negara yang mengamalkan sistem politik federalisme, ini adalah satu proses yang biasanya akan berlaku; bersatu atau berpisah.

Kita juga mengakui bahawa rakyat Malaysia mempunyai latar yang pelbagai seperti agama, kaum, budaya, bahasa, dialek dan banyak lagi. Tetapi ini bukanlah kelemahan kita atau penyebab utama kita tidak boleh bersatu malah bertelagah diantara satu sama lain. Semestinya kepelbagaian ini adalah satu keistimewaan dan kelebihan kepada negara jika kita bersatu padu.

Malaysia pernah melalui peristiwa hitam yang seperti rusuhan kaum pada 1964 (Singapura) dan 1969 (Kuala Lumpur). Insiden ini jelas menunjukkan betapa rapuhnya perpaduan dikalangan rakyat pada ketika itu dan kurangnya usaha oleh pemerintah untuk menyatupadukan rakyat. Hanya setelah berlakunya insiden 13 Mei 1969, pemerintah merasakan Malaysia memerlukan satu ideologi sebagai panduan dan menjadi asas kepada gagasan kebangsaan Malaysia. Maka wujudlah apa yang dipanggil 'Rukun Negara' sebagai panduan dan pegangan rakyat Malaysia.

Perlu diketahui bahawa lima prinsip utama Rukun Negara ini memerlukan penghayatan dan usaha yang bersepadu diantara pemerintah dan rakyat. Seperti yang pernah diungkapkan oleh Prof Emeritus Dato' Dr Abdul Rahman Embong, bangsa baru memerlukan rupa dan nama yang jelas agar difahami oleh rakyat. Menurut beliau lagi, takrifan 'Bangsa Malaysia' telah dinyatakan dengan jelas oleh Tun Abdul Razak pada 12 Julai 1971 di Parlimen Malaysia.

Semasa mengusulkan Rancangan Malaysia ke-2 dan Dasar Ekonomi Baru (DEB), beliau menegaskan agar perlu diwujudkan Bangsa Malaysia untuk kepentingan bersama dalam membangunkan negara. Pada masa inilah, Angkatan Belia Islam Malaysia (ABIM) telah ditubuhkan secara rasmi pada 6 Ogos 1971 di Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Sejak itu, ABIM telah memainkan peranan yang sangat penting akan usaha pembinaan Bangsa Malaysia melalui pelbagai program dan inisiatif.

ABIM adalah sebuah gerakan Islam yang sangat berpengaruh ketika Malaysia melalui fasa zaman kebangkitan Islam awal 1970-an. Kajian yang dilakukan oleh Dr Norazlan Hadi Yaacob mendapati bahawa impak seterusnya adalah apa yang dipanggil sebagai Islamisasi pada tahun 1980-an hingga 1990-an. ABIM juga telah mempopularkan tasawwur Islam sebagai addin atau Islam is the way of life menurut beliau lagi. Kesannya kita dapat lihat sekarang seperti pemakaian yang menutup aurat, sistem pendidikan Islam, ekonomi yang bebas riba dan banyak lagi.

ABIM dan Pembinaan Bangsa Malaysia

Akmal Hisham Abdul Rahim

Pensyarah, Fakulti Sains Pentadbiran & Pengajian Polisi (FSPPP)

Sejak awal penubuhan lagi, ABIM telah mengambil sikap terbuka dan sederhana berasaskan realiti setempat. Visi ABIM ialah "Membina dan Memimpin Tamadun Khayra" dan setiap ahlinya perlu mengamalkan "Budaya ABIM" iaitu menghayati budaya ilmu; menghayati amalan kerohanian; menghayati amal shura dan amal jama'iyy; memahami dan melibatkan diri pada isu semasa; dan menghayati ruh-jihad fi sabilillah.

ABIM sehingga kini pernah dipimpin oleh 11 orang presiden. Ini adalah proses lazim dalam organisasi tersebut di mana transisi kepimpinan ini berlaku dengan kerap kepada generasi yang lebih muda. Salah seorang daripadanya merupakan Perdana Menteri Malaysia yang terkini iaitu Dato' Seri Anwar Ibrahim. Beliau adalah presiden ABIM yang kedua (1974-1982). Ini jelas menunjukkan bahawa ABIM telah berperanan sejak awal lagi dengan memberi buah fikiran serta memberikan solusi yang terbaik untuk Malaysia.

Pada akhir kepimpinan Anwar Ibrahim di ABIM, beliau mengambil keputusan untuk menyertai Pertubuhan Kebangsaan Melayu Bersatu (PEKEMBAR) atau lebih dikenali sebagai UMNO. Ini sekaligus memberi ruang kepada beliau dan ahli-ahli ABIM yang lain untuk proses Islamisasi sebagai pemerintah ketika itu.



ABIM dan Usaha Perpaduan di Malaysia

ABIM sejak awal lagi telah memberi solusi serta melibatkan diri secara langsung dalam usaha perpaduan di Malaysia. Ini dapat dilihat dengan tajuk Ucapan Dasar Presiden ABIM iaitu “Islam-Penyelesaian Kepada Masalah Masyarakat Majmuk” sempena Muktamar ABIM ke-7 pada tahun 1978. Dengan mengambil kira kemajmukan yang ada di negara ini, langkah utama haruslah ke arah penghakisan aliran perkauman sempit dan chauvinisme menurut Anwar Ibrahim.

Malah beliau turut menambah bahawa perlu ada persefahaman yang berlandaskan kepada prinsip tolak-ansur diantara setiap masyarakat. Kesepakatan yang dipersetujui ini sewajarnya dilaksanakan dengan jujur tanpa mengorbankan prinsip-prinsip seperti akhlak dan keadilan.

Dalam Muktamar ABIM ke-47 (2018) pula, Presiden ABIM dalam ucapan dasarnya yang bertajuk “Malaysia Baharu: Mengangkat Aspirasi Rakyat, Memartabatkan Amanah Umat” ada menyebut:

Anjakan Malaysia Baharu menuntut rakyat membasmi dan menghapuskan ke akar umbi sebarang prasangka yang cuba mencari dan mencemari keharmonian hubungan antara kaum dan agama sebelum ini. Sudah sampai masanya konsepnya kewarganegaraan (Muwathanah) bersandarkan kepada kesaksamaan (equality) dimartabatkan. Model kewarganegaraan Sahifah al-Madinah yang dibina berdasarkan ‘nasrah wata’awun’ (bantu-membantu dan berkerjasama) harus dijadikan sebagai kerangka rujukan utama. Pembentukan Bangsa Malaysia dengan ikatan persaudaraan kemanusiaan – ukhuwwah insaniyyah – merentas perbezaan antara bangsa dan agama harus diformulasikan dalam era Malaysia Baharu.

ABIM dilihat masih konsisten dan terus memberikan penyelesaian dalam pembentukan Bangsa Malaysia ketika era Malaysia Baharu. Walaupun begitu, kepimpinan negara ketika itu seakan-akan tidak serius dalam pembentukan Bangsa Malaysia. Ini dapat dilihat apabila isu melibatkan politik negara yang melibatkan parti politik lebih mendapat perhatian pemerintah. Tidak sampai dua tahun pemerintahan, Kerajaan Malaysia Baharu telah jatuh dengan perletakan jawatan oleh Tun Dr Mahathir Mohamad dan tidak lama kemudian, dunia dilanda wabak Covid-19.

Usaha ABIM ke arah Bangsa Malaysia menjadi lebih serius ketika dipimpin oleh Muhammad Faisal Abdul Aziz. Beliau adalah Presiden ABIM ke-10 dan memegang jawatan tersebut selama dua penggal (2019-2023). Dilahirkan di Ipoh, Perak dan beliau juga pernah menjadi Presiden Persatuan Kebangsaan Pelajar Islam Malaysia (PKPIM) antara tahun 2009 sehingga 2011. Muhammad Faisal dan kepimpinan ABIM ketika itu komited dengan memberi nafas baharu kepada pengertian Bangsa Malaysia.

Ini kerana pemimpin politik negara selalu memberi tafsiran yang negatif melalui kaca mata kepartian dengan mengatakan bahawa konsep Bangsa Malaysia akan menghilangkan identiti kumpulan dan identiti kumpulan majoriti akan menjadi lebih dominan. Sekaligus tafsiran ini akan memberi persepsi bahawa konsep Bangsa Malaysia hanyalah sebagai propaganda politik tertentu.

Namun Muhammad Faisal tegas mengatakan bahawa konsep Bangsa Malaysia yang ABIM perjuangkan ini bersifat inklusif, sederhana dan diterima semua pihak. Bangsa Malaysia mempunyai identiti yang pelbagai atas bingkai kesatuan serta bersama memerangi isu seperti kemiskinan, rasuah dan konflik.

Berdasarkan laporan aktiviti yang dibuat oleh ABIM dan Institut Reformasi dan Politik (REFORM) pada Januari 2022, ia telah menggambarkan sikap proaktif organisasi tersebut untuk merealisasikan gagasan tersebut. Secara keseluruhannya ABIM dan REFORM telah menganjurkan empat bengkel dan 13 program telah dijalankan dengan jayanya.

Inisiatif pembinaan Bangsa Malaysia ini juga telah mendapat sokongan 40 badan dan organisasi seperti Majlis Belia Malaysia (MBM), PKPIM, Adab Youth Garage (AYG), Sikh Punjabi Movement of Malaysia (GBSM), Majlis Belia Orang Asli Malaysia (MBOAM), Friendship Group of Interfaith Services (FGIS) dan banyak lagi.

Dalam merealisasikan gagasan Bangsa Malaysia ABIM telah meneroka pelbagai ruang serta peluang. Antaranya dengan menganjurkan Kem Muhibah melibatkan belia dan pelbagai kaum sebagai peserta. Tujuan utama kem ini adalah untuk memupuk kesedaran dan pengalaman konsep hidup bersama sebagai Bangsa Malaysia. Pada tahun 2019, ABIM telah bekerjasama dengan Persekutuan Persatuan-persatuan Lembaga Pengurus Sekolah Cina Malaysia (Dong Zong) dengan melibatkan 76 pelajar selama tiga hari di Sekolah Rendah dan Menengah Islam ABIM Sungai Ramal Bangi, Selangor.

Kem Muhibah berkenaan telah membuka ruang kepada para pelajar untuk mengenali antara satu sama lain. Tidak dinafikan Kem Muhibah ini mampu menghakis persepsi stereotaip dan prejudis dikalangan etnik dan kaum di Malaysia. Sesungguhnya generasi muda Malaysia perlu diberi ruang dan peluang untuk mengenali serta berkomunikasi sesama sendiri agar perpaduan Bangsa Malaysia dirasai dalam kalangan generasi muda.

ABIM kini telah beralih kepimpinan. Presiden terkini adalah Ahmad Fahmi Mohd Samsudin untuk sesi 2023-2025. Tidak dinafikan bahawa proses pertukaran kepimpinan ABIM kerap berlaku dan semakin muda tidak sama sekali melenyapkan semangat dan idealisma aktivis ABIM dalam memperjuangkan isu-isu tertentu seperti pembinaan Bangsa Malaysia. Presiden ABIM terkini turut menzahirkan komitmen untuk merealisasikan Bangsa Malaysia di era Kerajaan Malaysia Madani. Usaha pembinaan Bangsa Malaysia mempunyai harapan cerah sekiranya terdapat sinergi di antara pihak Kerajaan dan badan bukan kerajaan seperti ABIM.



Dalam konteks pengurusan organisasi, kepemimpinan yang adil dan beramanah merupakan elemen penting bagi mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Namun, sering kali terdapat laporan mengenai pemimpin yang menyalahgunakan kuasa mereka untuk kepentingan peribadi atau memberikan layanan tidak adil kepada anak buah. Sikap sebegini tidak hanya merosakkan motivasi pekerja tetapi juga memberi kesan negatif terhadap produktiviti dan suasana kerja.

Jawatan dalam sebuah organisasi bukan sekadar gelaran kedudukan tetapi merupakan amanah yang memerlukan nilai empati, integriti dan tanggungjawab. Setiap pemimpin perlu menyedari bahawa kuasa yang mereka miliki bukanlah untuk kepentingan peribadi tetapi untuk memimpin dan menjaga kebajikan anak buah mereka agar gerak kerja yang efektif dapat dilaksanakan.

Usah aniaya anak buah: jawatan adalah amanah dan lakukan keadilan

Dr Mahfuzah Mohammed Zabidi

Pensyarah Kanan, Akademik Pengajian Islam Kontemporari (ACIS)

Amanah ini memerlukan pemimpin untuk membuat keputusan yang adil dan penuh hikmah berlandaskan nilai adab dan amanah. Adalah amat tidak wajar keputusan yang dibuat didasarkan kepada kepentingan peribadi atau hubungan rapat dengan pekerja tertentu.

Keadilan dalam pengurusan melibatkan lebih daripada sekadar memberikan layanan yang sama rata kepada semua pekerja. Keadilan yang dimaksudkan juga termasuklah memastikan setiap individu mendapat peluang yang sama untuk berkembang dan berjaya. Perkara ini

merangkumi pemberian ganjaran yang adil, peluang latihan dan pengembangan serta penghargaan terhadap pandangan dan sumbangan setiap anak buah.

Ketidakadilan, seperti memberikan layanan yang tidak adil, memihak kepada individu tertentu atau menggunakan kuasa untuk tujuan peribadi, boleh menyebabkan kemerosotan moral dan prestasi. Pekerja yang merasakan mereka diperlakukan secara tidak adil mungkin akan kehilangan motivasi, menurunkan tahap komitmen, dan akhirnya membawa kepada kadar pengunduran diri yang tinggi. Tentunya perkara ini membawa kepada suasana kerja yang tidak menyeronokkan dan menyebabkan prestasi organisasi menurun.

Dalam konteks pengurusan berasaskan prinsip Islam, pemimpin dalam setiap peringkat seharusnya menolak sebarang bentuk ketidakadilan,

Imam Al-Ghazali R.A mengingatkan bahawa keadilan adalah nilai utama dalam kepemimpinan. Nilai keadilan merupakan kunci kepada kepemimpinan yang berjaya. Keadilan di sini bermaksud meletakkan sesuatu pada tempatnya, yang berpunca daripada hikmah yang terbentuk dari ilmu yang benar. Hikmah menjadi setiap perkara berada dalam kedudukan pertengahan yang paling baik, tidak terlalu kurang sehingga menghasilkan kebodohan atau kegilaan, dan tidak pula terlalu berlebihan sehingga menghasilkan kelicikan dan menyeimbangkan antara sifat keberanian dan menjaga diri. Jika terlalu berani, pemimpin boleh menjadi seorang yang kuku besi. Sekiranya terlalu mengawal diri pula, pemimpin boleh menjadi penakut untuk membuat apa-apa keputusan dan tindakan.

Imam Al-Ghazali R.A juga merumuskan bahawa kepemimpinan yang baik adalah berdasarkan empat nilai utama: keadilan (Adl), kebijaksanaan (hikmah), keberanian (shajacah), dan sifat memelihara diri (Iffah). Keempat-empat nilai ini perlu dipupuk dan dizahirkan secara tepat dalam diri pemimpin untuk memastikan perjalanan kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan baik. Para ahli falsafah etika dan ahli tasawuf menegaskan bahawa keseimbangan dan ketidakseimbangan antara nilai-nilai ini mempengaruhi sifat-sifat manusia dalam hati nurani seseorang.

Pemimpin yang baik adalah mereka yang menginsafi bahawa jawatan mereka adalah amanah besar daripada Allah SWT. Setiap keputusan mereka memerlukan penelitian yang adil dan penuh empati. Dengan melaksanakan keadilan dan menghormati hak setiap individu, pemimpin bukan sahaja membina suasana kerja yang harmoni tetapi juga memastikan kejayaan organisasi. Mengabaikan amanah ini dan mengamalkan ketidakadilan hanya akan membawa kepada masalah yang lebih besar dan merugikan semua pihak. Oleh itu, adalah penting untuk setiap individu berusaha menjadi pemimpin yang adil dan bertanggungjawab, bagi memastikan suasana kerja yang harmoni dan pencapaian produktiviti yang efektif lagi dilimpahi rahmat dan barakah daripada-Nya.

Menyesuaikan Teknologi Pengajaran dengan Gaya Belajar: Kunci untuk Penguasaan Pelajar

Dr Fatin Nabilah Ab Wahid

Pensyarah Akademik Pengajian Islam Kontemporari (ACIS)

Dalam dunia pendidikan yang semakin maju, teknologi pengajaran memainkan peranan yang semakin penting untuk membantu pelajar mencapai kejayaan. Namun, satu aspek penting yang sering diabaikan adalah bagaimana teknologi ini disesuaikan dengan gaya belajar pelajar. Penyesuaian ini bukan sahaja dapat meningkatkan minat pelajar tetapi juga meningkatkan penguasaan mereka terhadap bahan pembelajaran. Setiap pelajar mempunyai gaya belajar yang berbeza dan beberapa gaya belajar utama yang dikenali, termasuk gaya visual, auditori dan kinestetik.

Gaya visual memerlukan pelajar melihat imej dan grafik untuk memahami konsep, manakala gaya auditori lebih bergantung pada mendengar dan perbincangan. Bagi pelajar dengan gaya kinestetik, mereka lebih suka bergerak dan berinteraksi secara fizikal dengan bahan pembelajaran. Maka dengan kepelbagaian teknologi mampu menyokong setiap gaya belajar dan minat pelajar terhadap bahan pembelajaran.

Teknologi pengajaran yang disesuaikan dengan gaya belajar pelajar dapat meningkatkan pengalaman pembelajaran mereka. Teknologi seperti video pendidikan, infografik, dan alat pembentangan seperti PowerPoint atau Prezi adalah sangat berguna. Pelajar visual boleh mendapatkan maklumat dengan cara yang menarik dan mudah diingati melalui gambar dan grafik. Aplikasi seperti Google Slides, Canva dan beberapa pembangunan bahan menggunakan Kecerdasan Buatan (AI) membolehkan pensyarah mencipta bahan visual yang menarik untuk meningkatkan pemahaman pelajar. Manakala bagi pelajar gaya auditori adalah pelajar yang lebih suka mendengar, podcast pendidikan, audiobooks, dan perbincangan dalam talian.

Alat seperti Microsoft Teams, Zoom Facebook live dan YouTube live untuk sesi perbincangan dan webinar mampu memperkaya pengalaman pembelajaran pelajar auditori. Bagi pelajar kinestetik teknologi seperti simulasi interaktif, permainan pendidikan, dan aplikasi pembelajaran berasaskan AR/VR (Augmented Reality/Realiti Maya) memberikan peluang kepada pelajar kinestetik untuk berinteraksi secara fizikal dengan bahan pembelajaran. Contohnya, aplikasi seperti Google Expeditions membolehkan pelajar mengalami perjalanan maya yang meningkatkan pemahaman mereka melalui interaksi langsung.

Oleh itu, bagi memastikan rekabentuk bahan teknologi pembelajaran sesuai dengan pelajar, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh pensyarah adalah menganalisis gaya belajar pelajar. Tujuan analisis ini bagi membantu pensyarah memahami cara terbaik untuk menyampaikan maklumat kepada setiap pelajar. Pensyarah boleh menggunakan ujian gaya belajar atau kaji selidik untuk memahami keutamaan pelajar. Dengan memahami gaya belajar, pensyarah boleh mereka bentuk bahan pembelajaran yang sesuai dengan gaya pelajar. Selain itu, pelajar boleh mengambil tanggungjawab yang lebih besar dalam pembelajaran mereka. Mereka boleh memilih strategi pembelajaran yang paling berkesan untuk diri mereka sendiri, di samping dapat menyokong pembelajaran sepanjang hayat. Dengan memahami dan menggunakan teknologi secara strategik, pensyarah dapat memastikan bahawa setiap pelajar mempunyai peluang yang sama untuk berjaya. Pendidikan yang disesuaikan dengan pelajar secara individu bukan sahaja membantu dalam penguasaan akademik tetapi juga memupuk kecintaan terhadap pembelajaran sepanjang hayat.

"Jomlah masuk MITASA", dialog yang sering diucap oleh Presiden, Exco, ahli Majlis Kerja MITASA dan ahli yang aktif kepada para akademik di UiTM seluruh Malaysia. Maklum balas dan respon

yang selalu diterima adalah "dapat apa masuk MITASA?" Persoalan yang menarik untuk dibahaskan kerana fitrah manusia adalah mencari manfaat dan faedah dalam sesuatu hal.

Apa itu MITASA? Diterjemahkan sebagai Kesatuan Kakitangan Akademik Universiti Teknologi MARA, adakah anda tahu apa itu kesatuan sekerja? Menurut Kamus Dewan Bahasa Dan Pustaka, Edisi Keempat, kesatuan sekerja bermaksud perkumpulan atau pergabungan pekerja yang terlibat dalam jenis kerja yang sama dan bertujuan menjaga kepentingan mereka. Justeru, kakitangan akademik di UiTM bersatu teguh di bawah naungan kesatuan (MITASA) ini demi menyuarakan suara dan pendapat pensyarah, menjaga kebajikan dan mempertahankan hak-hak kita.

"Eh, boleh ya buat kesatuan sekerja di kalangan pensyarah?" Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Trade Union Act) memberi hak kepada semua pekerja, dalam suatu pekerjaan atau industri yang sama, sepenuh masa atau separuh masa untuk membentuk dan menyertai kesatuan sekerja selagi kesatuan tersebut berdaftar.

Jadi, ada apa dengan MITASA? "Dapat apa ya masuk MITASA?" Persoalan yang paling kerap ditanya oleh ahli-ahli akademik kerana yuran keahlian sebanyak RM6.00 perlu dibayar pada setiap bulan. Kepentingan dan hak asas yang ditekankan oleh undang-undang kesatuan sekerja berdasarkan dua (2) perkara utama iaitu pertama; hak untuk membuat rungutan (complaint) berkaitan kerja tanpa ada rasa takut untuk dibuang kerja dan kedua; hak untuk berunding secara kolektif untuk keadaan kerja yang lebih kondusif dan baik.

"Kalau tak masuk MITASA pun tak ada hal kan...", ini juga ungkapan yang selalu didengari di kalangan ahli akademik terutamanya yang berjawatan Gred 52 ke bawah. Menyertai MITASA adalah tidak wajib, namun realiti kepentingan penyertaan kesatuan sekerja seperti MITASA akan dicerminkan dengan jelas apabila seseorang staf akademik itu mempunyai isu yang melibatkan pusat tanggungjawabnya (PTJ) atau dengan bahasa yang lebih mudah 'boss'. Ketika tidak kelihatan ruang dan peluang untuk bertindak seorang diri, staf tersebut akan mencari platform yang lebih utuh seperti kesatuan sekerja iaitu MITASA. Realitinya apabila ikan-ikan kecil bersatu padu dan saling menyokong sehingga menjadi kesatuan yang kuat dan hebat, pastinya pasukan itu boleh berhadapan dan mengalahkan seekor jerung yang sifat semula jadinya liar dan ganas.

Kes apakah yang telah MITASA berjaya selesaikan? Pencapaian dan sumbangan MITASA dalam memperjuangkan kepentingan, kebajikan dan hak-hak ahlinya boleh dilayari di laman sesawang <https://mitasa.uitm.edu.my/new/>. Tunggu apa lagi wahai para pensyarah sekalian, marilah bersama-sama kita bersatu-padu dan mendokong antara satu sama lain di dalam kesatuan sekerja kita; MITASA demi menjadi insan yang bermanfaat kepada insan lain.

Ada apa dengan MITASA?

Sharifah Yuliana Syed Ali Hanafiah

Pensyarah Fakulti Komunikasi dan Pengajian Media

Fenomena Angkasa: Renungi kejadiannya, hayati kehebatan-Nya

Mohd Razlan Ahmad

Pensyarah Akademik Pengajian Islam Kontemporari (ACIS)

Kita sedar bahawa bukan kita sahaja yang berada di dunia ini. Sesungguhnya Allah SWT telah menjadikan alam ini penuh dengan hikmah yang tersendiri dan tersembunyi. Sebagai hamba dan khalifah Allah SWT yang bertanggungjawab, seharusnya kita menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Alam yang penuh dengan khazanah dan rahsianya menjadikan kita sentiasa terpenggil untuk mengetahui isinya dengan lebih mendalam. Maka dengan merujuk firman Allah SWT dalam Surah ali-Imran, ayat 190-190;

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ
(190) الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ
السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ (191)

Maksudnya: "Sesungguhnya pada kejadian langit dan bumi, dan pada pertukaran malam dan siang, ada tanda-tanda (kekuasaan, kebijaksanaan, dan keluasan rahmat Allah) bagi orang-orang yang berakal (190). (Iaitu) orang-orang yang menyebut dan mengingati Allah semasa mereka berdiri dan duduk dan semasa mereka berbaring mengiring, dan mereka pula memikirkan tentang kejadian langit dan bumi (sambil berkata): "Wahai Tuhan kami! Tidaklah Engkau menjadikan benda-benda ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari azab neraka (191).

Firman Allah SWT di atas telah memberi gambaran bahawa Allah SWT menyuruh kita untuk sentiasa memerhati dan merenung setiap ciptaan-Nya yang terdapat di alam ini sama ada di langit dan di bumi. Bagi setiap ciptaan itu sudah pasti terdapat hikmahnya yang tersembunyi bagi hambanya yang dikurniakan akal fikiran dan iman yang baik. Mereka yang sedemikian rupa inilah yang Allah SWT gelarkan sebagai Ulul-Albab.

Setiap fenomena angkasa yang berlaku telah membuka pelbagai cabang ilmu untuk manusia terus menerokainya. Segalanya terdapat di dalam Al-Quran yang mulia mengenai fenomena angkasa seperti kejadian alam semesta, kejadian hujan, perubahan fasa bulan, pergerakan matahari, pembentukan angin, kejadian bintang, fenomena gerhana dan lain-lain menjadikan manusia sentiasa memikirkan kaedah, kesan dan hikmah kejadiannya. Semua itu berlaku kerana Sunnatullah yang telah ditetapkan.

Era kegemilangan dan kemajuan keilmuan sains dalam tamadun Islam (750-1250M) telah membuktikan bahawa Islam sangat menitikberatkan pelbagai sumber ilmu yang bersandarkan kepada Al-Quran dan hadis Rasulullah SAW. Perkara ini telah dibuktikan dengan pelbagai pendekatan ilmu sains yang bertunjangkan prinsip keislaman yang tinggi dijadikan panduan antaranya bidang ilmu falak (astronomi). Ramai tokoh astronomi Islam yang terkenal dengan sumbangan mereka yang pelbagai seperti al-Khawarizmi (780-850M), al-Biruni (973-1048M) dan ramai lagi.

Fenomena-fenomena angkasa yang menarik menunjukkan betapa tingginya ilmu Allah SWT untuk manusia terus tunduk dan patuh dengan ciptaan-Nya. Setiap ciptaan itu menguji serta menguatkan kita tentang cabang kehidupan iaitu akidah, ibadah dan akhlak. Dengan keyakinan iman kepada Allah SWT yang mengatur setiap kejadian di alam ini menjadikan fenomena-fenomena angkasa seperti matahari dan bulan sebagai panduan kepada amalan ibadah seharian dan ibadah tertentu. Sebagai contoh ibadah solat yang menjadikan pergerakan matahari untuk menentukan waktu solat dan arah kiblat berdasarkan kedudukan bayang-bayang. Begitu juga dengan pergerakan bulan dapat digunakan sebagai panduan untuk menentukan bermulanya awal bulan Hijri yang dijadikan panduan bagi ibadah puasa, Hari Raya Aidilfitri, Hari Raya Aidiladha dan lain-lain.

Disebalik kejadian fenomena angkasa ini dapat mendidik nilai akhlak kita untuk terus bersyukur dan mengagungkan Allah SWT yang selayaknya Maha Berkuasa dan Maha Pencipta dengan pelbagai lagi ciptaanya seperti kejadian fenomena gerhana matahari dan bulan, buruj, hujan meteor, komet, asteroid, nebula, planet dan sebagainya. Sebagai hamba yang beriman, marilah sama-sama kita “Renungi kejadiannya, Hayati kehebatan-Nya” melalui fenomena angkasa yang menghiasi langit yang kukuh tanpa tiang ini.

Penulis juga merupakan Exco Persatuan Falak Syarie Malaysia.



Bulan Penuh (Mohd Paidi Norman, 2024)



Lagoon Nebula (Mohd Paidi Norman, 2024)



Swan Nebula (Mohd Paidi Norman, 2024)

Tell Us A Story

Haliza Ab Ghani

Lecturer, Academy Of Language Studies

Storytelling definitely had a certain magic when we were kids. Storytimes, whether spent before bed, around the dinner table, or on a lazy afternoon with family, had a way of capturing our imaginations and taking us to other places. We loved hearing tales of brave heroes, mischievous tricksters, and faraway lands filled with adventure and wonder. Every story was like a key that opened a new world of possibilities.

Listening to stories as children, we didn't just hear the words—we felt them. We became part of the story, living the adventures alongside the characters. When the hero faced a challenge, we felt the tension in our own hearts. When they triumphed, we celebrated with them. The stories taught us about the do's and the don'ts, about kindness and bravery, about love and friendship.

Stories also had a comforting rhythm, a sense of familiarity that made us feel safe. No matter how many times we heard the same tale, it never lost its magic. We knew the endings by heart, but that didn't matter. What mattered was the journey, the way the story unfolded, and the joy of being swept up in it once more.

The stories our parents and grandparents told us when we were kids set as rubrics for our own narrative development. They showed us the power of words, the beauty of imagination, and the importance of sharing our own stories with others. We never lose our love for stories as children; it just evolves into who we are and how we interact with the world. Through these shared stories, we learnt about each other's experiences, cultures, and perspectives. These moments weren't just about fun; they were the foundation of relationships that helped us grow and see the world from different angles.



Keeping Students Engaged with Storytelling

The ability to tell stories is more than just a skill—it's a pathway to sharing ideas, expressing opinions, and making an impact. In the classroom, stories made lessons come alive. To better understand complex ideas, science concepts were easier to grasp when presented through a story. And when it came to literature, we weren't just reading words on a page; we were stepping into new worlds, walking in someone else's shoes, and experiencing emotions that helped us understand life a little better.

As we move from those school years into our teaching careers at UiTM, the power of storytelling continues to be just as important. Lecturers play a key role in helping students understand and engage with what they're learning. While traditional lectures can be effective, adding storytelling can make lessons more relatable and easier to remember. When lecturers use stories, we're not just teaching facts—we're giving context and meaning, which helps students see a clearer vision of the subject taught.

Keeping students engaged is a common struggle for lecturers. With many distractions, capturing and holding students' attention can be tough. This is where storytelling comes in handy; it adds interest and makes the material more enjoyable. When students hear a story, they're more likely to pay attention and remember what they've learnt.

Besides, stories can also trigger emotions, making the information stick better in students' minds. On top of that, stories frequently feature issues and their solutions, which can provoke thought and conversation among students.

Industry Insights: The Need for Storytelling

Employers in today's competitive job market are seeking candidates with strong communication and creative thinking skills. Just having good ideas is not enough—the ability to sell them is needed. That's where storytelling comes in. It's the bridge between creativity and communication.

During visits from industry professionals to Akademi Pengajian Bahasa, one suggestion that often comes up is the importance of students being proficient at storytelling. Industry leaders emphasise that in the workplace, the ability to express ideas clearly and compellingly is crucial. Whether it's pitching a new concept, presenting a project, or simply communicating in a team, storytelling is a key skill that employers look for.

Students who master storytelling can better express their ideas, making them more persuasive and effective communicators. This skill is not just useful in academic settings but is also highly valued in the workplace environment. Therefore, it's important for educational institutions to focus on developing students' storytelling abilities as part of their overall communication skills.



Encouraging Students to Share Their Own Stories

Each student has a unique perspective, and by sharing their stories, they bring more depth and variety to the discussion. In addition, students are able to learn from one another and improve their own learning experience.

Furthermore, storytelling fosters creativity and critical thinking. By encouraging students to think about how they present their ideas, they learn to see different perspectives, anticipate questions, and find the best way to communicate their message. This particular way of thinking is what drives innovation and problem-solving in any field.

However, storytelling isn't just about speaking; it also involves listening skills. When students engage in storytelling, they also learn to listen more effectively—to pick up on the emotions, intonations, and motivations of others. This aspect is a crucial factor for building strong relationships, whether in personal interactions or in professional settings.

By nurturing storytelling skills in our university students, we're equipping them with the tools they need to excel in their future careers. We're teaching them how to stand out, how to lead, and how to make a difference. In a nutshell, the ability to tell a compelling story is invaluable. When these skills are mastered, it can open doors to countless opportunities.

Harnessing Applied AI: Transforming Social and Applied Sciences in Malaysia

Ts. Zaaba Ahmad

Lecturer, College Of Computing,
Informatics And Mathematics

Appplied artificial intelligence (AI) refers to the practical implementation of AI technologies to solve real-world problems. In recent years, AI has become increasingly important in social and applied sciences, offering unprecedented opportunities for research and innovation. This article examines how AI is transforming these fields, highlighting its significance, current applications, and future potential.

AI has significantly impacted the social sciences by enabling more precise and large-scale analyses of human behaviour and social phenomena. For example, AI models can study social behaviour patterns to predict societal trends and inform policy decisions. During the COVID-19 pandemic, policymakers used AI to analyse social media data to track public sentiment and adherence to health guidelines. This enabled policymakers to adjust real-time communication strategies to better address public concerns and improve compliance with health measures. However, integrating AI in social sciences also presents challenges, such as ensuring data privacy and addressing biases in AI models. Developing robust ethical frameworks and guidelines to mitigate these risks and ensure the responsible use of AI technologies is crucial.

In applied sciences, AI has led to numerous innovations and breakthroughs. In healthcare, AI algorithms assist in diagnosing diseases, personalising treatment plans, and predicting patient outcomes. For example, AI systems have been developed to analyse medical images, such as X-rays and MRIs, to detect abnormalities more accurately than human radiologists. These advancements are particularly beneficial in low-resource settings with limited access to medical specialists.

Environmental scientists use AI to model climate change scenarios and optimise resource management. AI-driven models can predict the impact of various factors on climate change, enabling researchers to develop more effective strategies for mitigating its effects. For instance, AI can analyse satellite imagery to monitor deforestation and predict its impact on local and global ecosystems.

In engineering, AI-driven automation enhances efficiency and safety in manufacturing processes. AI-powered robots can perform complex tasks with precision and consistency, reducing the risk of human error and improving overall productivity. These examples demonstrate the transformative potential of AI across various applied science disciplines.



Interdisciplinary research is crucial for maximising AI's benefits in the social and applied sciences. Collaborative efforts between AI experts and researchers from other fields can lead to innovative solutions and new research paradigms. For instance, a real-time Malaysian Sign Language (MSL) detection algorithm based on YOLO has been developed. Sign language serves as a communication medium for individuals with hearing impairments, but it differs from American Sign Language in certain aspects. Thus, there is a need to localise the AI model. This project utilised Convolutional Neural Network (CNN) techniques and the You Only Look Once version algorithm to create a system capable of detecting Malaysian sign language in real-time. The localised model was trained on labelled images from web sources and recorded Malaysian sign language videos. This model can be integrated into mobile applications to assist in communication with the hearing impaired.

The Malaysian agricultural sector developed real-time ripe palm oil bunch detection using the YOLO algorithm to enhance harvesting efficiency. Traditionally, the harvester's experience determines the ripeness of palm oil bunches, potentially leading to errors. This project proposed a real-time detection system using YOLO to identify ripe palm oil bunches, improving accuracy and reducing reliance on human judgement. The system involved collecting and labelling images of palm oil bunches, followed by training using the Darknet framework.

Another study focused on automatically classifying mangosteen ripening stages using deep learning. The quality of mangosteens depends on their ripening stage at harvest. This project employed a CNN architecture using the V3 Inception model to classify the ripening stages of mangosteens. In the future, this automated classification may help farmers harvest mangosteens at the optimal time, improving yield quality. These examples highlight the potential of interdisciplinary research in developing practical AI applications tailored to local needs.

In the realm of AI, data specificity and contextual relevance are paramount. Global datasets predominantly develop existing pre-trained AI

models, which may not accurately reflect the unique characteristics and nuances of Malaysian text, image, and audio data. Therefore, it is crucial for UiTM researchers to establish a localised AI initiative. This initiative would involve collecting and utilising data from various domains, including social media, healthcare, environmental monitoring, etc. By doing so, we can address the unique challenges and opportunities presented by Malaysia's diverse linguistic, cultural, and social landscape.

AI researchers from the computer science domain can collaborate with social and applied science researchers to facilitate the collection and analysis of Malaysian-specific data. This interdisciplinary approach will enable social scientists to benefit from advanced AI tools while contributing valuable domain-specific knowledge to the AI community. For example, localised AI models can be used to analyse social media trends, monitor public health, and study environmental changes within Malaysia. Training AI models on localised data can significantly improve their performance and accuracy.

While AI offers significant benefits, it raises important ethical and societal concerns. Ethical considerations include ensuring fairness, transparency, and accountability in AI systems. AI models must be designed to avoid biases that can lead to unfair treatment of certain groups. One approach in addressing these concerns is to involve diverse stakeholders in developing and deploying AI technologies. This includes policymakers, industry leaders, researchers, and representatives from affected communities. By fostering inclusive dialogue and collaboration, it is possible to develop localised AI systems that are equitable and beneficial for all Malaysians.

To ensure the ethical and responsible development and deployment of AI technologies, Malaysians, particularly UiTM researchers, policymakers, and practitioners, must collaborate. By embracing AI's interdisciplinary nature and addressing its ethical implications, we can create a future where AI is a powerful tool for advancing a better Malaysia.



Netiquette as a Savvy Principle in Social Media and Online Teaching and Learning

Mohd Faizal Mohd Ramsi,
Sufy Rabea Adawiya Idris
& Siti Khairiyah Nordin

Lecturer, College Of Computing,
Informatics And Mathematics

In 1989, the World Wide Web, often referred to simply as the Web, stood as one of the most transformational inventions in human history, revolutionizing the way information is accessed, shared, and disseminated across the globe. Conceived by Sir Tim Berners-Lee in the late 20th century, the World Wide Web represents a vast network of interconnected digital documents and resources, accessible through the Internet. It serves as a virtual repository of knowledge, crossing diverse domains ranging from academia and business to entertainment and social interaction. Through hyperlinks, web pages, and multimedia content, the Web has convenient access to information, empowering individuals and communities to connect, collaborate, and innovate. The World Wide Web continues to evolve, shaping the way we communicate, learn, and interact in an interconnected world.

Digital Access and Online Teaching and Learning

Digital access is critical for online learning because it ensures that students have the tools they need, such as computers and the internet. It includes access to online platform resources and training to effectively navigate virtual classrooms such as U-Future and Google Classroom. Apart from that, addressing equity issues is crucial, as inequalities in access can widen educational differences. Providing equal access to digital resources and support helps ensure all students succeed in online learning. Promoting equitable access to technology and digital skills development can create inclusive learning environments where everyone has the opportunity to succeed.

Social media platforms can offer valuable opportunities for teaching and learning,

including enhanced communication, collaboration, and access to diverse educational resources. They can facilitate real-time interactions between students and instructors, fostering engagement and active participation in learning activities. Moreover, social media platforms enable educators to share educational content, connect with experts in their field, and create online communities for knowledge exchange and peer support.

However, social media also poses challenges and risks that require careful management. These include concerns about privacy, distraction, misinformation, cyberbullying, and inequalities in access to technology. Educators must navigate these issues by establishing clear guidelines for social media use, promoting digital literacy skills, and fostering a positive online learning environment that prioritizes respect, integrity, and inclusivity.

Netiquette as a savvy principle of digital teaching and learning

Digital etiquette in social media online learning is essential for fostering a positive and respectful virtual learning environment. It entails following guidelines for communication, behaviour, and interaction on educational social media platforms. Students should practice respectful communication, avoid posting inappropriate content, and engage constructively with peers and instructors. Maintaining professionalism and adhering to academic standards is crucial, as social media can shape the lines between personal and academic spaces. By practicing digital etiquette in online teaching and learning, students can enhance collaboration, contribute to a supportive learning community, and maximize the benefits of virtual education.

Netiquette is short for “Internet etiquette” and refers to digital etiquette or the code of good behaviour on the internet. Shea’s ten core rules of netiquette outline the following guidelines:

Rule 1: Remember the human.

Rule 2: Adhere to the same standards of behaviour that you follow in real life.

Rule 3: Know where you are in cyberspace.

Rule 4: Respect other people’s time and bandwidth.

Rule 5: Make yourself look good online.

Rule 6: Share expert knowledge.

Rule 7: Help keep flame wars under control.

Rule 8: Respect other people’s privacy.

Rule 9: Do not abuse your power.

Rule 10: Be forgiving of other people’s mistakes.

As the author mentioned, the first rule is the “Golden Rule of Netiquette.” As we communicate electronically through the computer screen, we only have “words” to express ourselves; we do not have the opportunity to use facial expressions, gestures, and tone of voice to communicate our meaning. We may misinterpret others’ words or meanings in an online conversation; others may misunderstand us too. During online conversations, we may forget that we are speaking to humans on the other side of the screen; therefore, we may hurt each other’s feelings, as we do not communicate as human beings in a face-to-face conversation but rather as screen-to-screen communication.

Students have to mute their microphone when they are not speaking to the class. If they want to speak or ask, just raise their hands and wait for their turn. Avoid distracting their colleagues with repetitive and meaningless posts. It is important for educators to inform students when to turn on their microphones or cameras and when they can raise their hands to participate in a discussion. When necessary, educators can disable cameras, microphones, and reactions during exams, but not consistently. Turning on their camera enables students to see and interact with them. In terms of technical aspects, educators must effectively manage their virtual classes by continuously educating themselves and ensuring they understand how to operate and handle various platforms and digital resources.

Ultimately, how educators integrate social media into the educational context and balance its benefits and risks determines its effectiveness as a teaching and learning platform. With thoughtful planning and implementation, social media can be a valuable tool for enhancing the educational experience and preparing students for success in the digital age.



Getting Ready for The Future: How Universities Shape Soft Skills

Mohd Faizal Mohd Ramsi,
Sufy Rabea Adawiya Idris
& Siti Khairiyah Nordin

Lecturer, College Of Computing,
Informatics And Mathematics

When you think about going to university, you probably imagine studying hard and getting excellent grades. But did you know that universities do a lot more than just teach you from books? They also help you develop important skills that you'll need when you start working. These skills, called "soft skills," include things like communicating well, working in teams, solving problems, and using technology. These non-technical skills, such as communication, teamwork, problem-solving, and emotional intelligence, play a significant role in a professional's success and are applicable across various roles and industries. They are not job-specific and can be beneficial in almost any professional context.

According to Cimatti (2016), the term "soft skills" refers to all competencies not directly related to a specific task. Individuals can use these personal attributes and traits to interact effectively with others, enabling them to handle challenging situations in a professional and effective manner. Life experiences, social interactions, and ongoing practice can all contribute to its development. Formal educational settings typically do not teach soft skills, but workshops and training programs can enhance them. Developing soft skills requires self-awareness and a willingness to reflect on personal behaviour and interactions with others. Conversely, employability encompasses a range of skills, knowledge, and personal attributes that enhance an individual's security and success in their chosen career, thereby benefiting themselves, the workforce, the community, and the economy (Ahmad Ridhuwan, 2019).

The role of higher education institutions extends beyond imparting academic knowledge. They are increasingly responsible for equipping students with employability skills that enhance their readiness for the workforce. According to UNESCO, higher education institutions (HEIs) are essential actors in the promotion of lifelong learning (LLL). They have a unique capacity to develop skills and foster knowledge and the potential to mobilize educational resources and provide learning opportunities for diverse populations.

For students, the academic curriculum plays a crucial role in selecting a program and course, as it significantly influences their knowledge and essential skills. UiTM works closely with industry leaders to make sure the courses they offer are relevant to today's job market. This partnership ensures that students learn the skills that employers are looking for. Universities design their courses to teach more than just facts. At UiTM, students learn how to work together in groups, give presentations, and solve real-life problems. These activities help students develop both "soft skills" like communication and "hard skills" like using specific tools or techniques. In a world where problems come spontaneously, students need to be able to think across disciplines by integrating and combining knowledge from different subjects. This will help them to become better problem-solvers and more innovative thinkers, as well as help students navigate complex challenges, equipping them to tackle the kinds of multifaceted problems they'll face in their careers.

Principles, theories, and philosophies are essential in academics but cannot substitute for real-world experience. Industrial training and internships provide pre-professional work experience with specific assignments and responsibilities. It also encourages and stimulates personal career interests, serving as a bridge between university and the world of work. Besides that, it helps students improve their marketability after graduation as well as encourage students to apply the skills and knowledge gained at the university to benefit the organizations. UiTM collaborates with companies to provide internships where students can put what they've learnt into practice in real-world settings. This hands-on experience is valuable because it shows students what it's really like to work in their chosen

field. Through real work experience, students will also learn how to lead, collaborate, and think critically—skills that are essential in any job. Professionals from various industries have shared their knowledge with students through guest speakers and company visits. These experiences give students a first-hand look at what different careers involve.

University life isn't just about studying. Universities provide a variety of opportunities for students to enhance their soft skills through participation in extracurricular activities. Students can join any clubs, societies, and sports teams that suit their interests. They will learn how to present ideas and engage an audience, how to interact with people outside their inner circle of friends, and how to interact with people with different life experiences, allowing them to build new relationships and make new connections using a variety of media. In addition to joining clubs, volunteering and community service also help them develop interpersonal skills. UiTM encourages students to volunteer in their communities because helping others is a great way to build empathy and social responsibility.

As the workplace becomes increasingly digitized, digital literacy is more important than ever. In its programs, UiTM includes digital literacy and technology training, preparing students for a technology-driven job market. As an example, online learning, which UiTM also uses UFuture platform to offer flexible learning options. The use of the latest technology and special equipment, such as smart classrooms and up-to-date labs and tools, allows students to learn at their own pace and gain new skills outside the traditional classroom setting.

Higher education institutions play a crucial role in developing employability skills among students. This can be achieved by providing practical experiences, offering extracurricular opportunities, and fostering industry collaborations. Universities, such as UiTM, are preparing graduates for successful careers. Investing in the development of employability skills not only enhances students' readiness, but also contributes to their long-term career growth and adaptability in an ever-changing job market.

From Isolation to Connection: How Organizational Citizenship Can Revive Workplace Culture

Dr Sheikh Ali Azzran Sh Said

Lecturer, College of Built Environment

The modern workforce faces a relentless rush to meet the ever-increasing demands of employment in today's hypercompetitive, fast-paced work environment. The global race for productivity and efficiency has led to an environment where employees are often overwhelmed by heavy workloads, reduced social interactions, and a growing sense of isolation. The resulting spike in stress levels and mental distress has become a significant concern, raising questions about the sustainability of current work practices.

The digital age, with its emphasis on convenience, has further exacerbated these challenges. The shift from physical to virtual interactions, while offering certain benefits, has weakened the bonds that once held communities and workplaces together. The rise of remote work, accelerated by the COVID-19 pandemic, has marked a turning point in how organizations approach work culture. As many employees found themselves working from home during prolonged lockdowns, a hybrid work model emerged as a viable alternative to the traditional office setting.

This shift in work culture has brought about a noticeable change in the employee experience. What was once a dynamic and collaborative environment has become increasingly dull, mechanical, and independent. The collegial bonds that once fostered teamwork and mutual support are eroding, leaving many employees to rely more on themselves than on their co-workers. The decline in interpersonal connections has made it difficult for organizations to maintain a sense of unity and shared purpose.

In this evolving work environment, organizational citizenship has become more crucial than ever. Organizational citizenship refers to the voluntary, discretionary behaviours that employees engage in to support their co-workers and contribute to the overall success of the organization. These behaviours go beyond the basic requirements of the job and play a key role in fostering a positive and harmonious workplace.





Organ's (1988) research identified five types of behaviour that exemplify organizational citizenship: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue. Altruism involves helping co-workers with their tasks, while conscientiousness refers to going beyond the minimum job requirements. Sportsmanship is about maintaining a positive attitude even in difficult situations, and courtesy involves being considerate and respectful to others. Civic virtue encompasses the willingness to participate in the governance and improvement of the organization.

For organizations to thrive, employees must be willing to exert additional effort and be open to adopting new work methods. Leaders, in turn, should provide comprehensive support, implement employees' suggestions effectively, set high standards, and commit more resources to work-related matters. When employees feel trusted and supported, they are more likely to engage in cooperative behaviours, such as assisting co-workers and performing actions that benefit the group.

A key factor influencing organizational citizenship is the fit between employees and their work environment. Research has shown that an employee's perception of how well they fit with their job and organization affects their attitudes and behaviours. This fit is not limited to the specific tasks of a job but extends to how the organization shapes the group or community, influencing individuals on a broader level. A sense of self-identity and alignment with organizational values can motivate employees to engage in behaviours that benefit the organization.

However, not all employees may feel this alignment. Some individuals may possess the skills and abilities to help their co-workers or customers, but they may not be inclined to do so if they associate more with the job than with the organization. While they may appreciate the salary and benefits, they may not see the value in engaging in discretionary behaviours that benefit others. In contrast, employees whose values match those of the organization are more likely to recognize the importance of organizational citizenship for organizational effectiveness.

Understanding why employees engage in organizational citizenship behaviours is essential for organizations looking to foster a positive work culture. Past research has paid little attention to the

underlying psychological processes that connect an employee's perception of fit with their job and organization to their engagement in these behaviours. However, it is clear that a work environment that acknowledges employees' need for meaning, purpose, and connection can lead to beneficial outcomes for both the individual and the organization.

The concept of workplace spirituality is one approach to fostering a supportive work environment. Workplace spirituality refers to the efforts made by an organization to help employees find purpose in their work, develop strong connections with their co-workers, and align their personal values with those of the organization. It involves recognizing that employees have an inner life that is nourished by meaningful work and community.

According to Robbins and Judge (2011), an awareness of workplace spirituality is crucial for understanding employee behaviour in the modern workplace. Milliman, Czaplewski, and Ferguson (2003) argue that the literature on workplace spirituality has often focused on individual spiritual experiences at work rather than on how workplace spirituality influences work attitudes and behaviours. However, it is anticipated that a work environment that acknowledges both the mind and soul of employees will result in positive outcomes, such as increased job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviours.

For workplace spirituality to be effective, it must be embraced at all levels of the organization. Top management must clearly communicate the organization's philosophy that workplace spirituality is essential for long-term organizational effectiveness. Training programs on listening and interpersonal skills can also aid in creating a supportive environment where employees feel valued and connected.

The shifting work culture, driven by global hypercompetition and the digital age, has highlighted the importance of organizational citizenship and workplace spirituality. As organizations navigate the challenges of remote and hybrid work models, they must focus on fostering a sense of community and purpose among employees. By promoting organizational citizenship behaviours and embracing workplace spirituality, organizations can create a positive work environment that supports employee well-being and drives long-term success.

MEMEGANG TAKHTA LUPA DUNIA

Kuasa menjadikan ramai manusia lupa..
Lupa akan kuasa yang tiada nokhtahnya di atas sana..
Apabila manusia memiliki kuasa sanggup lupakan kisah dahulu kala..
Dahulu dirinya dihina, sekarang mengambil peluang menghina mereka yang lain pula..

Kuasa menjadikan ramai manusia mendabik dada..
Adanya kuasa bebas untuk memilih apa sahaja..
Walaupun keputusan sesuatu perkara disepakati bersama..
Gunakan kuasa mengubah apa yang ada..

Kuasa menjadikan ramai manusia salah guna kelebihan yang ada..
Menyelamatkan kroni demi kepentingan diri..
Kekal bertahan di kerusi ampuh dengan pelbagai cara..
Demi memastikan tiada yang mampu melawan dan berdiri..

Kuasa menjadikan ramai manusia tidak mahu turun takhta..
Disebabkan selesa berada di singgahsana dunia..
Dilayan dan disanjung sentiasa..
Sehinggakan lupa tiada yang kekal selamanya di dunia..

Kuasa menjadikan ramai manusia hilang rasa kasihan..
Apabila berkuasa memiliki harta mewah dunia..
Lupa akan mereka yang meraih simpati perlukan perhatian..
Sehingga bantuan diberikan adalah tidak berpadanan..

Dr Mohamad Firdaus Ahmad

Pensyarah Kanan
Fakulti Sains Sukan dan Rekreasi

MENARI

Menari

Berdiri atas kaki sendiri

Hati-hati melangkah bukan kepastian tidak terjatuh

Sekali sekala tersadung mengingatkan betapa manusia nya aku

Terus bergerak

Terus ikut rentak

Irama yang diatur Penguasa yang Esa

Dibait-bait bangun duduk, disulami bunyian pasrah dan redha

Sesekala badai melanda, lengguk perlu mengelak

Terkadang jatuh terjelepok jugak

Bangun semula, bangkit kembali.

Mohon doanya semua tenang-tenang sahaja

Supaya tari kembali aman sentiasa

Atifah Othman

Pensyarah Fakulti Undang-Undang



Atifah Othman
Pensyarah Fakulti Undang-Undang

BICARA PEKAKA

Pagi ini

Si pekaka bertanya kepada manusia “Kenapa bumi jadi sebegini?”

Asap seperti kabus di pagi hari sudah biasa ku perhati

Sudah mahu kiamat kah dunia ini?

Jawab manusia “Sakit...bumi sedang sakit.”

Manusia terus sibuk berkelahi saat bumi yang didiami merintih sendiri

Si Pekaka bertanya lagi “Mana mahu pergi jika bumi sudah rosak sama sekali?”

“Entah” jawab manusia sebentar,

lalu bergaduh lagi

Yang kaya dan berkuasa berkata “Kami sudah ada wacana sendiri. Mahu lari ke dunia lain jika dunia ini sudah tiada lagi.”

Lari mereka itu, adalah selepas meratah semua hasil bumi ini.

Lari mereka itu bak pengecut yang kabut selepas merabut hasil yang dikehendaki.

Si Pekaka heran lantas bertanya lagi “Lalu bagaimana dengan kami yang tinggal ini?”

Jawab mereka “Bukan hal kami. Bukan tanggungjawab kami. Yang kuat akan kekal dan yang lemah akan pupus.

Bukan begitu rencana alam ini?”

Si pekaka membentak, terbang dan terus pergi.



Menara Sultan Abdul Aziz Shah (SAAS)

Menara yang menjulang tinggi langit adalah simbol anda
Menjadi kewajiban anda untuk menyebarkan ilmu dan budaya
Kubu budaya bangsa ialah nama kod anda
Adalah menjadi kewajiban anda dan memimpin kumpulan etnik untuk membina negara.
Dari utara ke selatan semenanjung
Merentasi Laut China Selatan ke Sabah dan Sarawak mempunyai jejak langkahmu
Dari bandar ke jauh kawasan pedalaman, anak-anak anda juga ada di sana
Dari penubuhan Dewan Latihan RIDA ke Maktab MARA
Kemudian menjadi Institut Teknologi MARA (ITM) dan seterusnya naik taraf
menjadi Universiti Teknologi MARA UiTM
Daripada sains, kejuruteraan, seni dan perdagangan hingga pendidikan,
media dan sains sukan melebihi 500 jabatan
Anda bertungkus lumus dengan senyap
Memupuk tonggak negara yang tidak terkira banyaknya
25 tahun hanyalah tanda rekod sejarah
Ia bukan tanda titik, ia ialah tanda koma, ia adalah elipsis...
Anda berumur 25 tahun pada tahun ini
Semoga anda hidup selama-lamanya dan bersinar selama-lamanya

Prof Madya Dr Ho Wee Chee

Penyelaras Unit Mandarin,
Akademi Pengajian Bahasa

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.SUBRANIAM
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
Exco 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 organisasi masing-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



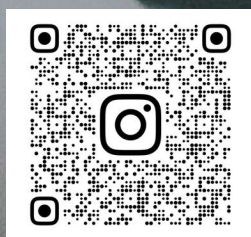
Tiktok



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



THE SECRET
OF GETTING
AHEAD IS

*GETTING
STARTED*

- MARK TWAIN