

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

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.

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



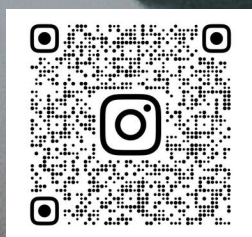
Tiktok



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