Experts

Pentadbir Universiti: Melestari Kepimpinan, Memandang Masa Hadapan

Thu, 08/01/2019 - 12:25

Pendahuluan

Perkataan melestari berasal dari kata dasar lestari yang memberi makna kepada “kekal” atau tidak berubah. Merujuk kepada tajuk kepada artikel ini, melestari merujuk kepada mengekalkan atau dalam kata kerja Bahasa Inggeris “to sustain”. Melestari kepimpinan dengan definasi yang terdekat adalah mengekalkan kepimpinan. Perihal kepimpinan dalam artikel ini merujuk kepada kepimpinan sebuah organisasi besar yang dinamakan universiti. Komuniti universiti tidak hanya terdiri daripada golongan akademik sahaja, tetapi ia meliputi seluruh jentera manusia yang bekerja menggerakkan universiti, bermula dari individu yang dilantik sebagai Canselor, Ahli Lembaga Pengarah, Naib Canselor sehingga pekerja awam mempunyai bidang tugas tersendiri bagi mencapai matlamat penubuhan sebuah universiti. Memandang masa hadapan di dalam tajuk di atas merujuk kepada bagaimana aktor-aktor dalam organisasi universiti menghadapi cabaran pada hari ini dan masa hadapan, khususnya kepada golongan pentadbir universiti.

Mengistilahkan Semula Pentadbir

Kita selalu tersalah anggap, golongan pentadbir di universiti hanya merujuk kepada pegawai-pegawai yang berada dalam skim pentadbiran, iaitu mereka yang berada dalam skim perkhidmatan Pegawai Tadbir atau Eksekutif Pengurusan (N). Pada hakikatnya, golongan pentadbir yang dimaksudkan di universiti adalah mereka yang berada dalam kumpulan gred 41 dan ke atas meliputi semua bidang kerja pengurusan profesional seperti Teknologi Maklumat (F), Sosial (S), Sains (C), Bakat dan Seni (B) Kewangan (W), Kejuruteraan (J), Perundangan (L) dan lain-lain lagi. Pentadbir dari skim khusus merupakan golongan pentadbir universiti yang mempunyai pengkhususan dan kepakaran tersendiri dan mereka juga tergolong dalam golongan pentadbir. Mungkin apabila persatuan pegawai tadbir di UA didominasi oleh mereka dari skim pentadbiran (N), skim-skim lain menganggap persatuan tersebut adalah hak milik dari satu skim sahaja, tambahan pula nama yang digunakan oleh persatuan lebih merujuk kepada pentadbir seperti Persatuan Pentadbir Universiti, menggundang kepada persepsi yang salah. Oleh yang demikian, sebagai langkah membetulkan persepsi, semua UA perlu menjenamakan semula kesatuan pentadbir atas nama yang mewakili semua entiti gred 41 dan ke atas.

Nilai kendiri seorang pentadbir

Hambatan kemajuan dunia hari ini, menuntut tenaga kerja yang mempunyai ilmu pengetahuan serta berkemahiran tinggi. Perkara ini tidak terkecuali dengan mereka yang berkhidmat di universiti. Kita sering mendengar tenaga kerja pada alaf ini perlu mempunyai pelbagai elimen seperti berkualiti, kreatif, inovatif serta berdaya saing. Perkara ini selalu diulang-ulang sama ada di forum-forum, tulisan-tulisan akademik mahupun ceramah –ceramah kepada mahasiswa. Persoalannya, adakah kita faham dengan istilah yang digunakan atau ia hanya kekal sebagai tulisan akademik? Hakikatnya,

seorang pekerja pada hari ini perlu melakukan sesuatu perkerjaan yang sentiasa betul, bijak dalam menyelesaikan masalah dan meminimumkan kesalahan serta sentiasa melunaskan kerja mengikut masa yang ditetapkan, itulah nilai sebuah kecekapan dalam bekerja.

Tidak terkecuali dengan seorang pentadbir di universiti, ciri-ciri yang disebut di atas perlu ada pada setiap individu yang berada dalam skim profesional. Menurut Mohd Hanfiah (2016), Pentadbir Universiti Awam sewajarnya mempunyai iltizam dan cita-cita menjadikan diri mereka sebagai insan cemerlang yang mempunyai ciri 3R iaitu yang dirujuk (referred), dihormati (respect) releven (relevant) serta bersedia bekerja keras (work hard) dan bijak (work smart). Mengambil initipati dari rujukan 3R ini, nilai kendiri setiap individu yang bergelar pentadbir universiti perlu berkualiti, berilmu pengetahuan tinggi dan berfokus. Howard Gadner (2008) dalam bukunya 5 Mind for Future menerangkan 5 aras dalam cara berfikir iaitu:

(i) Minda Berdisiplin - mempunyai kepakaran dan pengetahuan dalam pelbagai bidang dan mampu mengaplikasi kepakaran yang ada dengan keperluan kerja.

(ii) Minda Sintesis - penyampai maklumat yang baik dengan merujuk kepada pengetahuan dan kepakaran yang ada.

(iii) Minda Mencipta - minda mencipta disini merujuk kepada minda yang kreatif dalam menyelesaikan masalah.

(iv) Minda Menghormati - menghormati perbezaan antara satu sama lain. Perbezaan ini juga meliputi perbezaan idea antara satu sama lain.

(v) Minda Beretika - bertanggungjawab dan membuat tindakan yang betul terutama terhadap organisasi.

Walau apapun teori atau tulisan akademik yang dikeluarkan, realitinya, pentadbir di universiti pada hari ini perlu melengkapkan diri dengan penguasaan ilmu, yang meliputi ilmu pengurusan khususnya yang berkaitan dengan pentadbiran dan kewangan Perkhidmatan Awam. Tanggungjawab pentadbir dalam memproses satu-satu perkara terutama yang berkaitan dengan pentadbiran perlu berada dalam kadar kecekapan yang paling tinggi, dan mampu menyalurkan maklumat yang tepat apabila diminta dengan cepat dan cekap. Pentadbir hari ini juga perlu menjadi pakar rujuk di atas kepakaran masing-masing dan sentiasa mempunyai idea bagi membantu pihak pengurusan universiti membuat keputusan.

Transformasi Universiti

Proses transisi dan trasformasi sesebuah organisasi sentiasa berlaku. Gelagat Organisasi juga semakin pelbagai. Keadaan ini disebabkan oleh faktor ekonomi semasa yang menuntut ke arah perubahan. Perkara ini tidak terkecuali dengan institusi pendidikan. Pada hemat penulis, Universiti Awam (UA) bergerak atas sokongan dan bantuan kewangan yang berbentuk geran dari kerajaan, simpanan universiti itu sendiri, sumber dalaman dan sumbangan luar seperti wakaf, endowmen dan sumbangan derma.

Walau bagaimanapun,UA perlu bergerak untuk menjana kewangan sendiri sebagai langkah persediaan bagi membantu kerajaan dalam mengukuhkan ekonomi negara.Hambatan ini perlu dirasai dan dicakna oleh semua pentadbir UA. Walau silih berganti kepimpinan, datang dan pergi, namun menjana pendapatan sentiasa menjadi idea yang berkesinambungan oleh setiap generasi

kepimpinan universiti. Pimpinan datang bersama sasaran yang perlu dilestarikan daripada kejayaan kepimpinan lepas, tetapi mereka perlu berstrategi untuk masa hadapan. Oleh yang demikian, menurut Mohammad Fauzi (2016), pentadbir perlu memberikan penekanan dalam dua aspek. Aspek pertama adalah peranan pentadbir dalam proses transformasi di pusat tanggungjawab masing-masing dan aspek kedua adalah persiapan yang perlu dalam menjadi agen transformasi.

Yuval Noah Harari dalam tulisan beliau 21 Lessons For The 21st Century menyatakan tentang keperluan industri pada hari ini tidak bertepatan dan selari dengan apa yang dipelajar oleh graduan di universiti. Hal ini terjadi kerana kemajuan bergerak pantas meninggalkan sistem pembelajaran di universiti. Oleh yang demikian,pentadbir di UA perlu membantu universiti merealisasikan pelan strategik yang dirancang menepati transformasi yang diperlukan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

Budaya Kerja Berpasukan dan Menolak Budaya Kerja One Man Show

Sudah tentu kepentingan budaya kerja berpasukan menjadi tunjang utama dalam pergerakan organisasi mencapai matlamat yang ingin dituju. Bermula dari Pengurusan Tertinggi menetapkan sasaran lalu diterjemahkan kepada plan strategik. Pentadbir UA terlibat dalam menyatakan hasrat universiti kepada practical ground work.

Namun hari ini kita masih dapat mengesan, suasana yang kurang sihat dimana budaya kerja One Man Show masih bermain dalam aktor-aktor pentadbir universiti. Seharusnya setiap kejayaan perlu dikreditkan kepada kumpulan yang menyokong pentadbir, terutama sekali pentadbir yang bergred pertengahan dan kumpulan sokongan. Budaya kerja one man show adalah budaya kerja terkebelakang dan mengampu.

Kematangan seorang ketua yang mentadbir diukur melalui kemantapan ilmu pengetahuan dan kekayaan pengalaman. Ilmu dalam mengurus pasukan adalah tunjang utama dalam menggerakkan jabatan mahupun unit di universiti.

Pengurusan Termaju

Mungkin ada di antara kita pernah terlintas semasa tahun 90-an ketika menonton filem fiksyen barat yang penuh dengan penggunaan teknologi akan digunakan pada era akan datang. Semuanya telah terbukti pada era ini, teknologi yang diimiginasi pada era 90-an kini wujud dihadapan mata.

Aplikasi seperti telesidang (teleconference) dalam mesyuarat, emel, pendaftaran pelajar baharu bawah 3 minit, membuat tinjauan atau survey menggunakan google doc, dan e-aduan adalah contoh yang praktikal dalam pengurusan termaju. Cara mencapai maklumat pada tahun 90-an amat berbeza dengan era hari ini, segalanya dihujung jari. Malah aplikasi media seperti WhatsApp dan Telegram amat membantu kita dalam memberi dan mendapatkan maklumat terkini.

Ruang udara semakin terbuka luas, pentadbir juga harus terbuka menerima segala pembaharuan ini. Dunia telah meninggalkan penggunaan teknologi konservatif dan beralih arah kepada penggunaan teknologi digital. Hari ini menjadi kejanggalan jika seorang pentadbir tidak tahu atau jarang menggunakan emel dalam aktiviti harian.

Fenomena Revolusi Industri 4.0 menuntut pentadbir lebih menghasilkan kerja yang berkualiti dan pantas menyalurkan maklumat. Sepatutnya tiada lagi alasan kehilangan dokumen atau tiada sumber rujukan, kerana maklumat dapat dicungkil dalam masa beberapa saat sahaja.Walaubagaimanapun, kematangan berfikir amat diperlukan dalam menganalisa satu-satu maklumat yang diperolehi sebelum disebar luaskan.

Pentadbir UA Adalah Pekerja Berkualiti Tinggi.

Berada dan berkerja dalam sebuah gedung ilmu,mempertemukan aktor-aktor dalam UA dengan budaya ilmu dan budaya berfikir. UA adalah sebuah komuniti akademik dan komuniti ini bukan sahaja terdiri dari kalangan ahli akademik, ia juga meliputi semua staf termasuklah staf yang berada dalam kumpulan sokongan. Mungkin jarang-jarang pegawai tadbir di agensi kerajaan lain menulis tulisan ilmiah, melainkan menyambung pengajian. Berbeza dengan pentadbir yang berada di UA, budaya menulis dan mengkaji adalah budaya biasa dan sentiasa berterusan. Ada dikalangan pentadbir UA menjadi sumber rujukan badan bukan kerajaan, persatuan-persatuan sukan atau budaya, malah tidak dinafikan juga ada pentadbir di UA menjadi rujukan kepada syarikat-syarikat swasta.

Nilai kendiri pentadbir haruslah seiring dengan visi dan misi sesebuah Universiti. Nilai teras seperti hubungan yang kuat dengan yang Maha Pencipta, teguh dalam mempertahankan prinsip yang disepakati, kreatif dalam membuat keputusan yang bijaksana, cekal dalam menghadapi cabaran dan proaktif dalam tindakan (penulis merujuk kepada Nilai Teras UMP) merupakan perkara yang membezakan pentadbir UA dengan pentadbir-pentadbir yang lain. Pengurusan tertinggi UA sentiasa datang dan pergi dan silih berganti, namun pentadbirlah yang kekal melestari kepimpinan, misi, visi universiti dan sentiasa memandang ke hadapan.



Disediakan oleh : Mohd Zaki Ahmad, Pegawai Kebudayaan Kanan merangkap Exco Persatuan Pegawai Tadbir & Ikhtisas (PPTI) UMP bersempena Townhall Naib Canselor UMP bersama Pengurus Profesional pada 1 Ogos 2019. Emel: mohdzaki@ump.edu.my**.**

- 855 views

View PDF