

PENAMBAHBAIKAN PERANAN PEGAWAI TADBIR DI PTJ AKADEMIK: PENJENAMAAN PENGURUS PENTADBIRAN PTJ AKADEMIK, UNIVERSITI MALAYA

Pn. Noor Lailatul Marini Kamal Amir*, En. Kamarul Fairuz Hassim, Pn. Wan Nooraini Ab. Hamid, En. Mohd Nasruddin Kachi Maiden, En. Rozaini Abd Rahim

Pengurus Pentadbiran, Universiti Malaya

Emel :

marini_kamal@um.edu.my, kfhassim@um.edu.my, nooraini_abhamid@um.edu.my,
thenash86@um.edu.my, rozaini@um.edu.my

ABSTRAK

Peranan Pegawai Tadbir dalam melaksanakan urusan pentadbiran di Universiti bukanlah satu tugas baru yang perlu dikaji semula dari aspek deskripsi tugas, meskipun skop pengurusan mungkin berubah mengikut peredaran masa. Tugas dan tanggungjawab Pegawai Tadbir di PTJ Akademik melangkah setapak maju ke hadapan untuk mencapai misi dan visi universiti. Usaha dan dedikasi Pegawai Tadbir dalam mengurus sistem pentadbiran diumpamakan seperti darah yang mengalir dalam tubuh seseorang, yang mana jika tidak diuruskan dengan baik boleh berlaku kekejangan dalam aliran urusan tadbir di PTJ. Universiti Malaya telah mengangkat peranan ini dan melaksanakan anjakan paradigma dengan mengubah *nomenclature* baharu Pegawai Tadbir ke Pengurus (Pentadbiran). Ia dilaksanakan di PTJ Akademik sahaja dan peranan Pengurus (Pentadbiran) telah diperluas dalam skop yang menyeluruh sebaris dengan peranan Timbalan Dekan. Urusan pentadbiran di Bahagian Akademik, Sumber Manusia (termasuk kewangan), Penyelidikan, Penjana Pendapatan, Keterlihatan, Pembangunan (Infrastruktur & ICT) dan Pendokumentasian, Akreditasi & Audit diletakkan di bawah bidang kuasa Pengurus (Pentadbiran). Perubahan ini telah memberi suntikan baharu kepada Pengurus (Pentadbiran) melalui transformasi global dalam aspek kepimpinan. Eksasais ini dapat mengangkat peranan Pegawai Tadbir dan melatih aspek kepimpinan dalam membuat keputusan, meningkatkan keyakinan, membentuk strategi berimpak tinggi dan memperkasa komunikasi dalam kepelbagaian bidang. Pemerksaan Pegawai Tadbir ke Pengurus (Pentadbiran) boleh menjadi penanda aras kepada institusi pengajian tinggi yang lain dalam membudayakan kepimpinan global dan menyediakan pelapis ke arah jawatan pentadbiran lebih tinggi dengan melihat kaedah yang bersesuaian merujuk bidang tujahan institusi.

Kata kunci: Pemerksaan, Pentadbiran, Kepimpinan, Pegawai Tadbir, Strategi, Transformasi Global

PENGENALAN

Pengurusan Universiti Malaya (UM) pada Oktober 2021 telah membawa nafas baharu dalam sistem pengurusan pentadbiran di Pusat Tanggungjawab Akademik (PTj Akademik) dengan memperkasa peranan Pegawai Tadbir Kanan ke Pengurus (Pentadbiran) yang menguruskan pentadbiran di fakulti secara keseluruhan termasuk urusan pembangunan, kewangan, dan hal ehwal akademik serta pelajar.

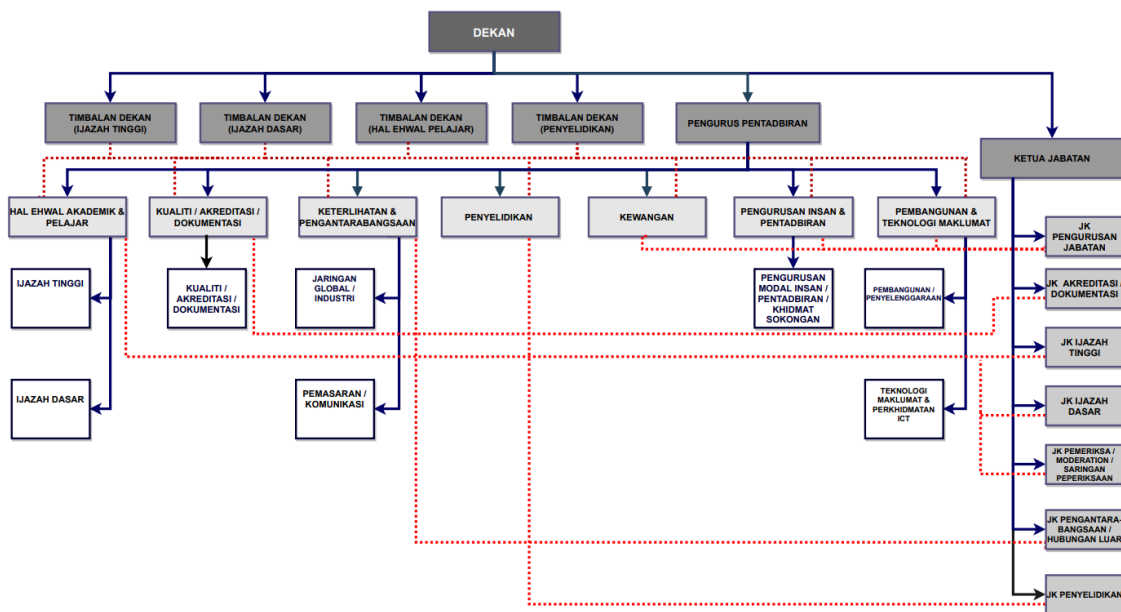
Usul ini telah diperakukan di peringkat Lembaga Pengarah Universiti untuk dilaksanakan di Fakulti Perniagaan & Ekonomi (FPE), yang mana pada ketika itu 2 fakulti (Fakulti Perniagaan dan Perakaunan dan Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran) telah digabungkan menjadi FPE.

Bertitik tolak dari pemerksaan Pegawai Tadbir Kanan sebagai Pengurus (Pentadbiran) di FPE, Pengurusan Universiti mengangkat inisiatif tersebut di 13 Fakulti / Akademi lain di UM iaitu (1) Fakulti Perubatan, (2) Fakulti Sains, (3) Fakulti Kejuruteraan, (4) Fakulti Sastera dan Sains Sosial, (5) Fakulti Bahasa dan Linguistik, (6) Fakulti Sains Komputer & Teknologi Maklumat, (7) Fakulti Alam Bina, (8) Fakulti Pergigian, (9) Fakulti Farmasi, (10) Fakulti Undang-Undang, (11) Fakulti Pendidikan, (12) Akademi Pengajian Islam, dan (13) Pusat Asasi Sains.

Permohonan jawatan Pengurus (Pentadbiran) telah dibuka kepada semua Staf Eksekutif (gred 41 ke atas) pelbagai skim bukan akademik di Universiti. Proses pemilihan pula amat kompetitif dengan calon perlu menduduki dua (2) ujian psikometrik, mengemukakan pelan strategik pentadbiran PTj Akademik dan menjalani temu duga yang melibatkan beberapa wakil Pengurusan Universiti bagi memastikan calon terbaik serta paling sesuai sahaja dilantik ke jawatan tersebut.

Bagi memastikan sistem pentadbiran dilaksanakan dalam keadaan yang teratur dan strategik, maka pihak Pengurusan Universiti telah memperkenalkan model baharu organisasi fakulti seperti di **Lampiran 1**.

CADANGAN CARTA ORGANISASI PTJ AKADEMIK - PENGURUS PENTADBIRAN



Lampiran 1 – Model Organisasi Fakulti

Pelantikan 13 PTj Akademik tersebut telah dikuatkasakan pada 2 Februari 2022 bagi satu tempoh yang ditetapkan (3 tahun dan buat julung kalinya, pelantikan ini telah memperkenalkan bayaran elaun khas pentadbiran yang di ukur melalui beban tugas tambahan yang di luar bidang tugas sebagai Pegawai Tadbir seperti urusan pembangunan, teknologi maklumat, kewangan dan lain-lain.

Sejajar dengan Nilai Teras baharu UM, *Passion, Oneness, Integrity, Sincerity dan Empathy* (P.O.I.S.E), maka penstrukturan pentadbiran yang dibentuk bermotifkan penglibatan terus Pengurus (Pentadbiran) dalam merancang, merangka strategi dan mengurus pentadbiran PTj Akademik secara holistik.

Melihat keberkesanan dilaksanakan dalam tempoh masa yang singkat, pelaksanaan ini dipanjangkan ke 3 buah lagi PTj Akademik (1) Fakulti Seni Kreatif, (2) Akademi Pengajian Melayu dan (3) Pusat Sukan & Sains Eksasais. Maka, hampir 100% PTj Akademik di UM telah menggunakan struktur pengurusan baharu.

Peranan Pengurus (Pentadbiran) melibatkan kuasa autoriti dalam membuat keputusan, mengurus tadbir organisasi dan posisinya diletakkan sebaris Timbalan Dekan / Pengarah di PTj.

JUSTIFIKASI PEWUJUDAN JAWATAN

Antara tujuan utama pewujudan jawatan ini adalah seperti berikut:

- (1) Memperkasa tadbir urus PTj Akademik ke arah pengurusan tugas yang holistik, strategik dan beraspirasi masa depan
- (2) Mewujudkan struktur organisasi Pengurus (Pentadbiran) di PTj Akademik yang mantap dan komprehensif berdasarkan saiz optimal dan keperluan strategik
- (3) Menyelaras semula fungsi dan tanggungjawab Ahli Pentadbiran PTj Akademik supaya tidak berlaku pertindihan fungsi.
- (4) Mengurangkan beban warga Akademik dalam tugas-tugas yang bersifat pentadbiran dan operasi, secara tidak langsung memberikan tumpuan kepada tugas-tugas hakiki mereka sebagai Pensyarah Universiti.
- (5) Mengangkat peranan dan tanggungjawab Pengurus (Pentadbiran) dalam menguruskan semua aspek pentadbiran.
- (6) Memperluas peranan Pengurus (Pentadbiran) dalam merancang strategi dan inisiatif serta berkeyakinan dalam menetapkan hala tuju PTj dalam perkara di bawah bidang kuasanya.

ISU DAN CABARAN

Inisiatif transformasi dalam sesebuah organisasi pada kelazimannya akan berhadapan dengan isu dan cabaran dalam melaksanakan perubahan. Ini tidak lari dengan kewujudan jawatan Pengurus (Pentadbiran) yang secara dasarnya kelihatan tersusun rapi, sedang realitinya masih berdepan dengan isu dan cabaran seperti dalam gambar rajah di bawah



(1) *MIND-SET* DAN PERSEPSI

Norma dalam pentadbiran PTj Akademik di Universiti Awam meletakkan fungsi Pentadbir dalam skop kesetiausahaan atau membantu Pengurusan PTj Akademik yang terdiri daripada Pentadbir Akademik. Kewujudan jawatan Pengurus (Pentadbiran) dengan skop kepimpinan atau pembuat keputusan yang merupakan sebahagian daripada Pengurusan PTj Akademik setaraf Timbalan Dekan/Pengarah adalah satu perubahan besar kepada norma ini.

Justeru, *mind-set* pemegang taruh terutamanya Staf Akademik sering menggambarkan Pentadbir sekadar membantu atau menurut perintah semata-mata juga perlu berubah. Perubahan sebegini bukanlah sesuatu yang mudah dan menuntut Pengurus (Pentadbiran) untuk berdiri sama tinggi dan duduk sama rendah dengan rakan-rakan Pentadbir Akademik. Kewibawaan dan kepimpinan yang ditunjukkan oleh Pengurus (Pentadbiran) amat penting dalam melahirkan perasaan hormat serta keyakinan daripada pemegang taruh.

Cabaran ini perlu digalas oleh Pengurus (Pentadbiran) dalam mengubah persepsi tersebut melalui prestasi yang konsisten dan kebijaksanaan mengurus sesebuah organisasi.

(2) PUNCA KUASA

Punca kuasa dan ruang lingkup bidang kuasa tersebut merupakan elemen yang penting dalam sebarang pembuatan keputusan badan kerajaan terutamanya hal ehwal kewangan. Walaupun pewujudan jawatan Pengurus (Pentadbiran) setaraf Timbalan Dekan/Pengarah ini telah diluluskan oleh Jawatankuasa Pengurusan Universiti dan Lembaga Pengarah Universiti, namun ia masih samar-samar dan tidak dinyatakan dengan spesifik dalam punca kuasa dan had bidang kuasa tersebut.

Justeru, penyelarasan serta penambahbaikan kepada dokumen melibatkan terma rujukan, garis panduan, pekeliling dan sebagainya perlu diperhalusi bagi menyatakan fungsi serta peranan jawatan Pengurus (Pentadbiran) secara jelas.

Antara contoh dokumen tersebut adalah terma rujukan tabung-tabung kewangan PTj Akademik yang dipinda dengan memasukkan jawatan Pengurus (Pentadbiran) sebagai Ahli Jawatankuasa Tabung.

(3) GARIS PELAPORAN

Pewujudan jawatan Pengurus (Pentadbiran) ini disusuli dengan struktur organisasi yang seragam berdasarkan saiz PTj Akademik. Struktur organisasi yang diluluskan oleh Jawatankuasa Pengurusan Universiti ini meletakkan pelaporan terus kesemua portfolio pentadbiran di bawah Pengurus (Pentadbiran) termasuk ijazah dasar, ijazah tinggi, hal ehwal pelajar, penyelidikan, pengantarabangsaan, pengurusan insan dan pentadbiran, kualiti dan akreditasi, kewangan dan pembangunan.

Walaupun beberapa portfolio dipimpin oleh Timbalan Dekan/Pengarah, namun portfolio tersebut turut melapor kepada Pengurus (Pentadbiran) dari segi pentadbiran. Jangkauan kawalan (*span of control*) Pengurus (Pentadbiran) adalah amat luas dan pelbagai akibat pelaporan staf yang ramai. Keadaan ini memerlukan Pengurus (Pentadbiran) menguruskan masa dengan optimum agar boleh memantau dan menguruskan kesemua portfolio secara berkesan serta efisien.

(4) SUMBER MANUSIA

Saiz PTj Akademik yang berbeza dari segi sumber manusia memberikan cabaran yang berlainan kepada Pengurus (Pentadbiran). Terdapat PTj Akademik yang besar dengan bilangan Staf Pentadbiran dan Akademik yang ramai. Walaupun staf yang ramai mewujudkan peluang untuk PTj Akademik lebih produktif dan efisien, namun situasi sedemikian menuntut Pengurus (Pentadbiran) mempunyai kemahiran penyeliaan yang tinggi kerana perlu memantau ramai staf di bawahnya.

Berbeza dengan PTj Akademik yang kecil, bilangan staf yang kurang memberikan cabaran kepada Pengurus (Pentadbiran) dalam memastikan kesemua fungsi yang sama dengan PTj Akademik besar dijalankan dengan cemerlang walaupun kuantum mungkin kecil. Situasi ini juga memerlukan Pengurus (Pentadbiran) mempunyai kemahiran penyeliaan yang tinggi agar boleh memberikan dorongan kepada staf.

Walau bagaimanapun, kekangan bilangan staf merupakan isu yang dihadapi oleh kebanyakan PTj Akademik kerana kekurangan waran dan peruntukan. Beberapa PTj Akademik menggunakan peruntukan sendiri dalam melantik staf kontrak mengikut struktur organisasi baharu. Pegawai dan staf juga perlu *multitasking* dan menguruskan beberapa portfolio tugas. Pengurus (Pentadbiran) juga terlibat sama dalam menguruskan sendiri beberapa portfolio tanpa pegawai terutamanya di PTj Akademik yang kecil. Akibatnya, Pengurus (Pentadbiran) perlu lebih berusaha untuk menjalankan tugas strategik sebagai Pengurusan PTj Akademik dan pengoperasian sebagai Pegawai.

(5) BIROKRASI

Birokrasi merupakan salah satu isu yang dihadapi oleh pelbagai pihak dan tidak terkecuali bagi kumpulan Pengurus (Pentadbiran), terutamanya dalam melaksanakan transformasi atau perubahan selaras dengan aspirasi Pengurusan Universiti. Pelbagai inisiatif yang ingin dilaksanakan oleh Pengurus (Pentadbiran) perlu melalui proses-proses kurang fleksibel yang wujud di universiti, walaupun kita sedar ia merupakan asas yang telah ditetapkan oleh pihak Kementerian. Hasilnya, ia mengambil masa yang lama dan merencatkan usaha transformasi dan inovasi. Kemahiran komunikasi yang berkesan amat penting dalam memastikan inisiatif ini berjalan lancar. Kesediaan untuk berubah secara *agile* terutamanya bagi proses di bawah kawalan Universiti amat diperlukan di setiap jabatan.

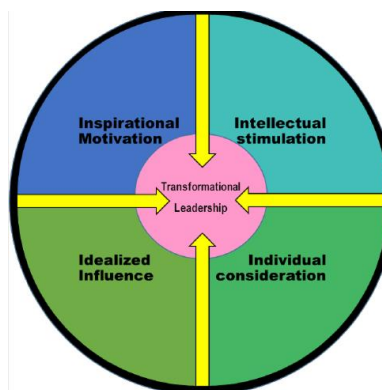
(6) KEMAHIRAN TEKNIKAL

Jangkauan kawalan yang luas di bawah Pengurus (Pentadbiran) kerana menguruskan pelbagai portfolio memerlukan kemahiran fungsian/teknikal yang holistik. Pengurus (Pentadbiran) perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran berkaitan kejuruteraan serta teknologi supaya dapat

menguruskan portfolio pembangunan dengan cemerlang. Begitu juga pentingnya kemahiran perakaunan agar dapat menguruskan hal ehwal kewangan dengan cermat.

Sehubungan itu, Pengurus (Pentadbiran) berada dalam situasi yang amat mencabar dalam menguruskan kesemua portfolio di PTj Akademik. Jangkaan (*expectation*) pemegang taruh yang semakin tinggi menuntut komitmen luarbiasa daripada Pengurus (Pentadbiran) dalam menjalankan amanah yang dipertanggungjawabkan.

TRANSFORMASI KEPIMPINAN



Faktor Perubahan Kepimpinan Transformasi Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994)

Dalam mendepani arus perubahan kepimpinan, ia perlu didukung dengan kompetensi kepimpinan yang tinggi antaranya adalah sinergi, keupayaan semangat dan berdaya saing yang tinggi. *Hackman & Johnson (2004) Leadership: A communication perspective (4th ed.)*

Mentransformasikan kepimpinan dalam sesebuah organisasi boleh dikategorikan di bawah faktor-faktor berikut:

(1) Meningkatkan Pengaruh Persekitaran

Karisma berupaya membina inspirasi terhadap keterlihatan. Ia merupakan satu sumber paling asas untuk memberi inspirasi kepada orang lain dan kepercayaan mereka dalam memahami nilai-nilai kepimpinan yang dibawa. Peningkatan pengaruh persekitaran dipercayai dapat membentuk keyakinan diri seseorang pemimpin dan mampu membuatkan pengikutnya menerima sebarang perubahan.

(2) Merangsang Pemikiran Intelek

Berpemikiran intelek merupakan satu ransangan intelektual seseorang pemimpin ke arah menggerakkan inspirasi terhadap pengikutnya dan ini menjadikan mereka lebih kreatif dan inovatif dalam membuat sebarang keputusan. Pemimpin yang bersandarkan transformasi global akan menunjukkan contoh yang baik dalam meningkatkan sokongan, dorongan dan kerjasama bagi menzahirkan kepimpinan yang tinggi nilainya.

(3) Membentuk Kepercayaan Individu

Menjadi seorang pemimpin yang mempunyai pertimbangan yang baik dapat memenuhi keperluan setiap pengikutnya. Pemimpin sebegini mudah mendapatkan kepercayaan dan memenuhi setiap keperluan pengikut malah seringkali bertindak sebagai mentor atau pembimbing. Beliau turut dapat memberikan motivasi yang baik terhadap sesuatu masalah, keresahan atau kebimbangan pengikutnya.

(4) Menyeimbangkan Pengaruh Ideal

Dapat mempengaruhi pengikut dengan keseimbangan yang baik adalah salah satu elemen karismatik transformasi kepemimpinan. Seorang pemimpin yang mampu menjadi contoh sebagai seorang yang dikagumi, dihormati, dan disegani oleh pengikut. Ini dapat meningkatkan kepercayaan pengaruhnya untuk setia dan percaya terhadap pemimpinnya. Pengaruh yang ideal dalam kepemimpinan juga melibatkan integriti dalam aspek etika dan moral.

Justeru, dalam menyusun pelan tindakan dan merancang ke arah Transformasi Kepimpinan, ia bergantung kepada kekuatan sesebuah institusi itu bagaimana ia mencipta kepimpinan masa hadapan yang kuat dan mampu memacu perubahan jangka singkat dan panjang.

Bagi mencapai aspirasi dan objektif pelantikan Pengurus (Pentadbiran), persiapan dalam meningkatkan KSA Kepimpinan Transglobal mampu membina pemikiran yang holistik dengan memfokuskan terhadap teknik pemikiran kritikal dan analikal. Dalam landskap pemerikasaan Pegawai Tadbir ini, Transformasi Kepimpinan merupakan faktor utama mengekalkan reputasi dan prestasi diri serta peningkatan organisasi yang mampan.

Pemimpin yang hebat adalah seorang yang mampu mempengaruhi pengikutnya melalui komunikasi berkesan untuk mencapai matlamat organisasi. Apabila bercakap berkenaan kepimpinan transglobal, Sharkey (2012) memulakan kepimpinan transglobal di mana model kepimpinan adalah merentas budaya dan sempadan negara, universal dan boleh memberi sumbangan besar kepada semangat manusia yang akan mengubah tamadun manusia. Sharkey (2012) menjelaskan bahawa pemimpin transglobal mempunyai lima ciri utama iaitu daya tahan terhadap ketidakpastian, ketersambungan pasukan, fleksibiliti pragmatik, responsif persepsi, dan orientasi bakat.

Dalam konteks di Universiti Malaya, Pengurus (Pentadbiran) merupakan pemain utama untuk memastikan segala objektif, matlamat dan pelan strategik di PTj Akademik diuruskan dengan sebaiknya dengan kerjasama pasukan Pengurusan yang di pelopori oleh kumpulan Akademik. Pengurus (Pentadbiran) berperanan dalam skop yang sangat meluas bukan sahaja aspek pengurusan sumber manusia, pengajaran & pembelajaran, penyelidikan, penerbitan, kewangan, pembangunan, jaringan industri & masyarakat, alumni dan perkhidmatan.

Justeru, dengan tugas dan peranan yang perlu dipikul oleh Pengurus (Pentadbiran) ini, maka kepimpinan transglobal adalah gaya kepimpinan sesuai untuk dipraktikkan oleh Pengurus (Pentadbiran).

Walaupun Pengurus (Pentadbiran) dilihat sebagai orang penting dalam memantau, menyelia dan mengurus pentadbiran sesebuah PTj Akademik, namun sokongan daripada Pengurusan Universiti, Pengurusan PTj Akademik dan pemegang taruh di sesebuah organisasi untuk meningkatkan kecekapan ke arah yang lebih cemerlang dan berdaya saing.

KESIMPULAN

Melihat ke arah pesatnya peredaran persekitaran di sektor Pengajian Tinggi era ini, ia menuntut pelbagai perubahan, penambahbaikan dan penilaian berterusan bagi memenuhi tuntutan dan keperluan semasa. Institusi pengajian tinggi perlu melipatgandakan usaha dalam memastikan tuntutan pemegang taruh dan harapan yang disandarkan dapat dipenuhi dalam merealisasikan aspirasi generasi akan datang. Perubahan ini turut merangkumi pelbagai aspek dan tidak terhad kepada penambahbaikan pembelajaran dan pengajaran tetapi turut mengambil kira aspek-aspek lain seperti kelestarian infrastruktur dan prasarana serta kecekapan tadbir urus.

Menyedari akan kepentingan ini, UM mengorak langkah ke hadapan dengan memperkasa Pegawai Tadbir ke jawatan Pengurus (Pentadbiran) dalam meneraju urus tadbir pengoperasian dan

kemampuan organisasi. Ia merupakan satu bentuk pengiktirafan untuk menghargai peranan pentadbiran yang dipimpin oleh kumpulan Pengurusan & Profesional (Bukan Akademik) dengan meletakkan peranan tersebut setaraf Timbalan-timbalan Dekan/Pengarah di PTj Akademik yang turut menyumbang dalam perancangan strategik PTj Akademik.

Namun begitu, transformasi ini tidak lekang dari cabaran yang perlu di harungi terutamanya dalam menzahirkan tekanan yang positif. Membentuk kepimpinan global bukanlah mudah dan ia merupakan peluang dalam meningkatkan keyakinan untuk terus berdaya saing serta bersedia mengharungi pelbagai rintangan. Tidak dinafikan, posisi ini tidak lari dari kecurigaan dan syak wasangka apatah lagi meragui keupayaan pentadbir Universiti selama ini. Ia bukanlah agenda baharu sebaliknya menjadi stigma dan lebih sadis sejak kebelakangan ini, ia turut digambarkan bahawa sumbangan yang dilaksanakan menjadi saingan dalam kemajuan serta pembangunan universiti. Ini terjadi apabila masih ramai yang beranggapan Pegawai Tadbir hanyalah kumpulan sokongan yang melaksanakan kerja-kerja pengoperasian sahaja, tidak melibatkan pengurusan dan pentadbiran.

Bagi menepis dan membuktikan kesilapan *stereotype* dan tohmahan seumpama ini, pentadbir perlulah melipat gandakan usaha mereka seterusnya mempersiapkan diri dalam aspek peningkatan ilmu, kemahiran dan sikap (Knowledge, Skills and Attitude - KSA). Justeru, usaha berterusan berikut boleh dipertingkatkan dalam terus memperkasa Pegawai Tadbir:

- (1) Pemuafakatan di kalangan pentadbir beserta sokongan dan komitmen berterusan oleh pengurusan universiti serta PTj Pusat dalam membantu usaha memberikan nilai tambah, peningkatan kemahiran dan pengetahuan untuk menggalas peranan dan tanggungjawab ini.
- (2) Pelan Pembangunan Bakat yang berstruktur dan sistematik dapat diperkukuhkan untuk membina kumpulan penyandang dan pelapis selaras dengan aspirasi pewujudan jawatan Pengurus Pentadbiran yang diinspirasikan oleh Universiti.
- (3) Pendedahan kepada amalan terbaik melalui sesi perkongsian dengan individu dan organisasi berpengalaman dalam pelbagai aspek tadbir urus sesebuah organisasi.
- (4) Penyelarasan bidang kuasa dan portfolio Pengurus (Pentadbiran) yang lebih jelas dalam sistem pengurusan dan pengoperasian di PTj Akademik bagi memastikan kelancaran pelaksanaan strategi ini.
- (5) Kaedah pemantauan dan penilaian yang bersasar seperti mewujudkan satu platform yang dapat memberi dan menerima maklumbalas serta berkongsi isu serta cabaran dalam penambahbaikan berterusan kepada Pengurus (Pentadbiran) untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan prestasi kerja.

Pemeriksaan peranan pentadbir di universiti melalui jawatan Pengurus (Pentadbiran) merupakan inisiatif yang wajar disambut baik dalam memartabatkan keupayaan dan kemampuan pentadbir bagi mengekalkan kemajuan dan pembangunan sesebuah organisasi. Strategi ini tidak berdiri dengan sendirinya, namun ia perlu disusun melalui Pelan Tindakan bersesuaian dalam memastikan sistem pengurusan dan pentadbiran tidak runtuh dan lumpuh. Tanggungjawab ini sejajurnya tidak mudah namun mampu memberikan cabaran dan kematangan yang tinggi sebagai seorang pemimpin.