

Laporan

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR

AKNC





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

LAPORAN

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

2025

FAKULTI UNDANG-UNDANG PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

KETUA PTJ :

NUR EZAN BINTI RAHMAT

KETUA UNIT KUALITI :

SU'AIDA BINTI SAFEI

PENYELARAS :

CHE AUDAH BT HASSAN

PENULIS :

1. NURUL JANNAH BINTI MUSTAFA KHAN
2. AIN-MARYAM BINTI ZOLKIPLI @ ZULKIFLI
3. AMELIA BINTI MASRAN
4. FARAH ADIBAH BINTI ZULKIFLI
5. LIM JING XIE
6. FAZLIN BINTI MOHAMED ZAIN
7. HARIZ SUFI BIN ZAHARI

KRITERIA 1 : KEPIMPINAN

1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw diterajui oleh Dekan, disokong tiga Timbalan Dekan iaitu Akademik (TDA), Hal Ehwal Pelajar (TDHEP), serta Penyelidikan dan Jaringan Industri (TDPJI). TDA dibantu enam Ketua Pusat Pengajian, TDHEP disokong tiga penyelaras (HEP, Hal Ehwal Zakat, Keusahawanan) dan seorang Pegawai Eksekutif, manakala TDPJI diperkukuh oleh tiga penyelaras (Penerbitan & Penyelidikan, ICAN, Ranking Champion). Kepimpinan ini turut dilengkapi dengan Ketua Unit Kualiti, Koordinator Korporat dan Penyelaras Strategik dan Transformasi Universiti (PSTU).

Kepimpinan strategik ini telah melonjakkan UiTMLaw dengan pencapaian cemerlang pada 2024. Di **Anugerah Kecemerlangan Prestasi Universiti (AKPU 2024)**, fakulti meraih **Anugerah Kecemerlangan Berterusan (Tempat Kedua), Anugerah 6 Bintang PTJ, Sijil Pencapaian Kecemerlangan Prestasi (Kategori Kolej Pengajian/Fakulti), Anugerah Kecemerlangan SAP Berterusan (Tempat Kedua)** dan **Anugerah Pengurusan Inovasi Terbaik** sempena Mesyuarat Sinergi PNC InQKA.

Dalam Majlis Kemuncak Bulan Inovasi dan Kualiti UiTM 2024, UiTMLaw dinobatkan **Johan Global Prominence Award, Naib Juara Kategori Fakulti & Kolej Pengajian (AKNC), serta Pemenang Bidang Tumpuan Jaringan Alumni, Komuniti dan Kesukarelawan (AKNC)**. Di peringkat global, UiTMLaw berjaya tersenarai dalam **QS World University Rankings by Subject 2025** dan **Times Higher Education World University Rankings by Subject 2025 bagi bidang Undang-Undang**, berada dalam kelompok 301+ dunia, sekali gus menjadikannya satu daripada hanya empat institusi di Malaysia dalam senarai tersebut.

Perancangan (Plan)

Sepanjang 2024, Pengurusan Eksekutif UiTMLaw menumpukan usaha memperkukuh bidang tumpuan **Pengurusan dan Pembangunan Staf (PPS). Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024** menjadi platform utama memastikan semua projek strategik memacu kecemerlangan modal insan fakulti. Perancangan ini bukan sekadar menyusun inisiatif, malah menggabungkan analisis risiko, penetapan sasaran yang terukur, dan strategi tadbir urus berimpak tinggi bagi melahirkan kepimpinan fakulti yang berdaya saing di peringkat global.

Pelaksanaan (Do)

Maklumat projek disalurkan kepada warga fakulti melalui Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE), Mesyuarat Staf Akademik, dan mesyuarat pentadbiran. Dekan dan Timbalan Dekan bertindak sebagai Pengarah Projek, dibantu Pengurus Projek bagi memastikan pelaksanaan mengikut **Performance Indicator (PI)** UiTM. Hasilnya, UiTMLaw memeterai **14 MoU/MoA** dan menjana **RM603,902** melalui geran industri, kebangsaan, dan antarabangsa, melebihi sasaran Objektif 5 Kualiti UiTMLaw iaitu RM150,000 setahun.

Pemantauan (Check)

memastikan pelaksanaan secara bersejarah melalui laporan tahunan UTM dalam 2024, membolehkan tindakan intervensi segera sekiranya prestasi projek terjejas. Perbincangan susulan dibuat dalam **Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan** dan **Mesyuarat Penutup Audit Dalam**. Pendekatan ini memastikan semua projek PPS kekal selari dengan sasaran strategik dan kriteria kualiti UiTM.

Tindakan Penambahbaikan (Act)

UiTMLaw mengamalkan budaya penambahbaikan berterusan yang berasaskan data, keterbukaan, dan inklusiviti. Penambahbaikan dilaksanakan melalui analisis dapatan mesyuarat strategik, **semakan tadbir urus, Laporan Audit Dalam 2024, Audit Luar InQKA, dan bengkel strategik**. Fokusnya adalah memperkukuh akauntabiliti, mengoptimumkan perjawatan, dan memperkasa staf melalui latihan serta pembangunan profesional. Pendekatan ini memastikan UiTMLaw kekal di barisan hadapan pendidikan undang-undang, mengekalkan reputasi cemerlang di pentas nasional dan global.

1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw cakna dalam mencapai kecemerlangan bidang tumpuan PPS dengan membentuk Objektif Strategik (OS) IMPACT semasa **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024**. OS IMPACT ini merupakan kerangka utama yang berteraskan nilai murni I (Integrity), M (Mindful), P (Proactive), A (Agile), C (Committed) dan T (Tenacity), sekali gus mendukung tema UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan.

Sebagai hasil daripada bengkel tersebut, **tiga OS IMPACT utama** telah digariskan:

OS IMPACT 1: Memperkasa pembangunan staf cemerlang sebagai teras penyampaian pendidikan bertaraf dunia.

OS IMPACT 2: Memantapkan kecekapan dan integriti staf sebagai asas tadbir urus organisasi yang efektif dan lestari.

OS IMPACT 3: Mempergiatkan kompetensi staf dalam menerajui penyelidikan berimpak tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa (Rujuk 1.2.1 Ceraian Laporan Bengkel).

Pemeriksaan pengurusan eksekutif memberi impak menyeluruh kepada bidang tumpuan fakulti melalui perkongsian pengetahuan, kolaborasi rentas jabatan, serta pengukuhan kapasiti warga fakulti. Pemegang taruh dalaman, iaitu staf akademik dan pentadbiran, bekerjasama secara bersepadu dalam melaksanakan OS IMPACT. Pendekatan ini selari dengan **Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015–2025** dan **Pelan Strategik UiTM 2025** (Rujuk 1.2.2 Ceraian PPPM 2015–2025 dan Pelan Strategik UiTM 2025).

Bagi memenuhi **OS IMPACT 1**, UiTMLaw memberi sokongan berterusan kepada staf akademik untuk berkongsi kepakaran dengan masyarakat di peringkat nasional dan antarabangsa. Usaha ini berada di bawah teras UiTMLaw Bertaraf Global yang menekankan pemindahan ilmu, kerjasama strategik, dan keterlihatan fakulti di pentas antarabangsa. Penganjuran program berimpak tinggi, penyertaan staf sebagai pakar rujuk, serta kolaborasi dengan rakan universiti luar negara memperkukuh peranan UiTMLaw sebagai pusat kecemerlangan undang-undang yang memimpin dan memberi impak kepada masyarakat sejangat (Rujuk 1.2.3 Kompilasi poster). Dalam menyokong **OS IMPACT 2**, fakulti memberi fokus kepada pemerikasaan kecekapan dan integriti staf, selaras dengan teras UiTMLaw Memperkasa Staf. Antara inisiatif penting ialah **Bengkel Pemerikasaan UFUTURE** dan **Let's MOOC/Micro-Credentials @UiTMLaw** pada 10 Julai 2024, yang disertai 23–25 orang peserta. Program ini meningkatkan kompetensi akademik dalam penggunaan platform digital inovatif seperti uFUTURE dan MOOC, selaras dengan aspirasi UiTM sebagai peneraju pendidikan digital negara (Rujuk 1.2.4 Ceraian Laporan Bergambar Pemerikasaan UFUTURE). Selain itu, **Kursus Pengurusan Rekod dan Fail Kursus** turut dilaksanakan bagi **memperkasakan staf pentadbiran HEA** dalam pengurusan dokumen secara sistematik dan profesional (Rujuk 1.2.5 Ceraian Laporan Kursus Pengurusan Rekod).

Seterusnya, bagi mencapai **OS IMPACT 3**, UiTMLaw komited memperkukuh budaya penyelidikan di bawah teras **UiTMLaw Melestarikan Penyelidikan**. Sokongan yang diberikan

meliputi penyediaan fasiliti kondusif, bimbingan penyelidikan, serta galakan penerbitan dalam jurnal berindeks berimpak tinggi. Warga fakulti juga digalakkan untuk aktif memohon dan mengurus geran penyelidikan di peringkat nasional dan antarabangsa. Antara inisiatif utama termasuk **Bengkel Pemantapan Penerbitan** di bawah PJI serta pelaksanaan Geran Penyelidikan 2024. Usaha ini turut menekankan kolaborasi rentas disiplin, pemindahan ilmu kepada komuniti, serta penerokaan isu-isu kontemporari undang-undang yang menyumbang kepada pembangunan dasar dan hala tuju negara.

Secara keseluruhannya, pelaksanaan OS IMPACT membuktikan keberkesanan strategi UiTMLaw dalam menyokong agenda globalisasi, memperkasa kepakaran staf, dan melestarikan penyelidikan. Pendekatan ini menegaskan kedudukan UiTMLaw sebagai fakulti undang-undang yang progresif, relevan, dan diiktiraf di peringkat nasional serta antarabangsa.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_K01_KB02_20251_1.2.1 Ceraian Laporan Begkel.pdf](#)
2. [F0043_K01_KB02_20252_1.2.2.Ceraian PPM pdf.pdf](#)
3. [F0043_K01_KB02_20253_1.2.3 Kompilasi Poster.pdf](#)
4. [F0043_K01_KB02_20254_1.2.4 Laporan Pemeriksaan UFuture.pdf](#)
5. [F0043_K01_KB02_20255_1.2.5 Pengurusan Rekod Fail.pdf](#)

1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Selaras dengan kesemua **OS IMPACT** dan juga mengambilkira **Objektif Kualiti UiTMLaw**, penetapan projek utama bagi bidang tumpuan PPS adalah menerusi pendekatan perancangan strategik di dalam Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024. Bengkel ini diadakan untuk merancang semua projek-projek berdasarkan penetapan PI daripada pihak Pengurusan Tertinggi UiTM. Melalui bengkel tersebut, penugasan sasaran PI bagi bidang tumpuan PPS diturunkan kepada Timbalan Dekan PJI dan Koordinator ICAN dengan sinergi bersama TD HEA dan TD HEP (Rujuk 1.3.1 Pelaksanaan Bengkel Pemantapan 2024).

Di dalam menanam dan memupuk budaya akauntabiliti dan integriti untuk bidang tumpuan PPS, Pengurusan Eksekutif UiTMLaw memastikan setiap program yang dilaksanakan mematuhi **Pelan Integriti Organisasi UiTM** (Rujuk 1.3.2 Ceraian Pelan Integriti Organisasi UiTM). Dari masa ke semasa, rujukan dibuat kepada Unit Integriti UiTM di dalam memastikan pematuhan pelaksanaan program.

Pengurusan kewangan yang telus dan terancang bagi setiap projek melibatkan perancangan bersama Pengurusan Eksekutif UiTMLaw dan pihak bendahari Zon 7. Kerjasama dan komunikasi secara erat dengan pejabat ICAN UiTM melalui TDPJI turut dipraktik bagi perluasan pelaksanaan bidang tumpuan PPS. Keterlibatan Pengurusan Eksekutif UiTMLaw dan pihak ICAN UiTM bertujuan untuk memperkukuh perancangan dan meningkatkan kualiti projek-projek yang telah dirancang bagi bidang tumpuan PPS. Keterlibatan ini juga sekaligus meningkatkan hubungan baik UiTMLaw dengan semua pemegang taruh termasuk industri, komuniti dan alumni.

Di UiTMLaw, usaha perluasan pengaruh dan keterlibatan luar dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung melalui pelbagai pendekatan strategik. Antara inisiatif yang dilaksanakan termasuk penglibatan aktif staf akademik dan pentadbiran dalam platform media massa seperti **ASTRO AWANI, RTM, BERNAMA, IKIM**, serta saluran media sosial rasmi fakulti, yang menjadi medium penting dalam menyampaikan ilmu, pandangan pakar dan aspirasi fakulti kepada masyarakat umum. Selain itu, **Mesyuarat Amanat Dekan** turut menjadi wahana dalaman penting bagi menyelaras hala tuju, memperkukuh kefahaman staf terhadap dasar dan strategi fakulti, serta membina semangat kebersamaan dalam menjayakan agenda perluasan fakulti di peringkat nasional dan antarabangsa. Pendekatan ini mencerminkan komitmen UiTMLaw dalam memposisikan diri sebagai institusi yang bukan sahaja cemerlang dari segi akademik, malah proaktif dalam membina jaringan dan pengaruh di luar universiti (Rujuk 1.3.3 Poster jemputan luar)

Bagi memastikan setiap projek yang dirancang selaras dengan pencapaian Objektif Strategik (OS) yang telah ditetapkan, Pengurusan Eksekutif UiTMLaw melaksanakan penyebaran maklumat secara menyeluruh dan berstruktur kepada seluruh warga fakulti. Penyelarasan ini dilaksanakan melalui pelbagai platform mesyuarat yang berkesan, termasuk **Mesyuarat Jawatankuasa Penyelidikan, Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP), Mesyuarat Kesepakatan** serta **Mesyuarat Staf Akademik**. Platform-platform ini berperanan penting dalam menyampaikan maklumat strategik, memantau pelaksanaan inisiatif fakulti dan memastikan setiap warga UiTMLaw memahami hala tuju serta peranan mereka dalam menjayakan agenda fakulti secara kolektif dan berimpak tinggi (Rujuk 1.3.4 Ceraian Minit

Mesyuarat Berkaitan).

Selain itu, penyebaran dan penyampaian maklumat berkaitan bidang tumpuan PPS turut diperkukuh melalui pelbagai saluran komunikasi digital. Platform seperti e-mel rasmi jabatan, Instagram rasmi UiTMLaw, serta aplikasi WhatsApp digunakan secara berkesan bagi memastikan maklumat penting dapat disampaikan dengan pantas, tepat dan menyeluruh kepada semua warga fakulti (Rujuk 1.3.5 Contoh Perluasan di IG).

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_K01_KB03_20251_1.3.1 Pelaksanaan Bengkel Pemantapan.pdf](#)
2. [F0043_K01_KB03_20252_1.3.2 Pelan Integriti.pdf](#)
3. [F0043_K01_KB03_20253_1.3.3 Poster Jemputan Luar.pdf](#)
4. [F0043_K01_KB03_20254_1.3.4 Screenshot Minit Mesyuarat .pdf](#)
5. [F0043_K01_KB03_20255_1.3.5 Contoh Perluasan IG.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pengurusan Eksekutif mengambil berat setiap maklum balas dari staf akademik dan pentadbiran dalam memastikan penyampaian khidmat dan pelaksanaan program-program yang dirancang berjalan lancar dan mencapai objektif. Bagi pelaksanaan bidang tumpuan PPS, pemantauan yang berkala dan sistematik ditekankan sebagai asas bagi mengkaji kualiti dan pelaksanaan program. Pengurusan Eksekutif telah membuat pemantauan melalui siri mesyuarat pengurusan secara menyeluruh bagi merealisasikan pemantauan berkesan melalui pembentangan oleh Ketua Unit Kualiti (Rujuk 1.4.1.1 Ceraian pembentangan laporan kualiti).

Pengurusan Eksekutif komited dalam pencapaian *Performance Indicator* (PI). Sehubungan dengan itu, Ahli Jawatankuasa Pemantau diketuai oleh UiTMLaw telah ditubuhkan. Pemantauan berkala untuk bidang tumpuan PPS menerusi pencapaian PI dijalankan melalui dashboard Power BI Pejabat Transformasi Universiti (TRU) untuk membantu pemantauan pencapaian pelaksanaan projek dan peratus pencapaian PI (Rujuk 1.4.1.2 Contoh Analisa Sistem UePMO). Mesyuarat berkala secara fizikal dan melalui pelbagai platform juga diadakan diantara pihak pengurusan eksekutif bersama pihak yang terlibat bagi memastikan inisiatif yang dirancang mencapai sasaran (Rujuk 1.4.1.3 Minit Mesyuarat MKSP).

Pihak Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sentiasa komited dalam memastikan kelancaran dan kejayaan pelaksanaan projek-projek di bawah bidang tumpuan PPS. Pemantauan dilaksanakan secara berterusan melalui mekanisme pelaporan yang sistematik, di mana setiap Penyelaras Projek dikehendaki mengemukakan laporan berkala bagi setiap program yang dijalankan. Langkah ini bukan sahaja memastikan ketelusan dan akauntabiliti, malah membolehkan penilaian keberkesanan projek dibuat secara menyeluruh (Rujuk 1.4.1.4 Sistem Data UiTMLaw).

Audit Dalam juga merupakan mekanisme pemantauan yang efektif. Audit ini dilaksanakan setahun sekali di mana semua Pengurusan Eksekutif di temu bual untuk memastikan kadar kepatuhan sistem pengurusan kualiti. Hasil audit dan pemantauan berkala melalui pelbagai cara ini digunakan untuk **kaji semula pengurusan** menerusi pembentangan laporan dalam siri mesyuarat berkala MPE dan MKSP (Rujuk 1.4.1.5 Ceraian Pembentangan MKSP).

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_K01_KB04_KC01_20251_1.4.1.1 Ceraian Pembentangan Kualiti.pdf](#)
2. [F0043_K01_KB04_KC01_20252_1.4.1.2 Sistem UePMO 2024.pdf](#)
3. [F0043_K01_KB04_KC01_20253_1.4.1.3 Minit Mesyuarat MKSP.pdf](#)
4. [F0043_K01_KB04_KC01_20254_1.4.1.4 Sistem Data UiTMLaw.pdf](#)
5. [F0043_K01_KB04_KC01_20255_1.4.1.5 Ceraian Pembentangan MKSP.pdf](#)

1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sentiasa memastikan semua perancangan dan perjalanan projek-projek bidang tumpuan PPS adalah berpandukan proses pengurusan risiko, dan ini juga sejajar dengan Panduan Pengurusan Risiko UiTM untuk tindakan pencegahan (Rujuk 1.4.2.1 Ceraian Panduan Pengurusan Risiko UiTM).

Perancangan tindakan pencegahan dijayakan dengan pelantikan Jawatankuasa Pemilik Risiko yang dipengerusikan oleh Dekan dan dianggotai oleh Pengurusan Eksekutif, Wakil J/K Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan serta Penyelaras Pengurusan Risiko (Rujuk 1.4.2.2 Pelantikan Penyelaras Pengurusan Risiko UiTMLaw). Pelantikan ini adalah selaras dengan Arahan Dasar dan Mekanisme Pengurusan Risiko Universiti, Unit Pengurusan Risiko 2014.

Untuk bidang tumpuan PPS 2024, beberapa risiko telah berjaya dikenalpasti secara kolektif dan didaftarkan selepas Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik UiTMLaw (Rujuk 1.4.2.3 Gambar Bengkel Pemantapan) di dalam sistem UiSMS yang telah dibangunkan oleh pihak Pejabat Transformasi Universiti (TRU). Berdasarkan laporan eRMS 2024 (Rujuk 1.4.2.4 Ceraian laporan eRMS), antara risiko yang dikenal pasti ialah risiko kegagalan pensyarah memenuhi KPI penerbitan dalam jurnal berindeks. Implikasi terhadap risiko ini adalah kegagalan mencapai KPI penerbitan tahunan, yang turut menjejaskan pencapaian PTJ secara keseluruhan. Langkah kawalan sedia ada termasuklah **kerjasama strategik** dengan Perpustakaan Tun Abdul Razak (PTAR) Undang-Undang untuk mengenal pasti jurnal-jurnal berindeks yang mempunyai tempoh penerbitan yang lebih singkat. Pelan mitigasi ini menunjukkan komitmen Pengurusan Eksekutif UiTMLaw dalam menyantuni cabaran semasa dan **memastikan pengurusan risiko diselaraskan secara berkesan** ke arah pencapaian objektif strategik fakulti. Selain itu, satu lagi risiko berkaitan staf yang dikenal pasti ialah penglibatan yang rendah dalam kalangan pensyarah terhadap aktiviti penerbitan dan penyelidikan. Kawalan sedia ada termasuk laporan berkala dan pemantauan menerusi audit dalaman serta Audit InQKA. Tindakan remedial turut diambil bagi meningkatkan kesedaran serta penglibatan aktif pensyarah melalui **bimbingan dan pemantauan berfokus**. Usaha ini penting dalam memastikan penyelarasan pencapaian individu dengan sasaran fakulti dalam bidang penyelidikan dan inovasi (Rujuk 1.4.2.5 Ceraian SAP 2024 Template FUU). Pendekatan ini mencerminkan komitmen Pengurusan Eksekutif yang bukan sahaja bersifat pengawalseliaan, tetapi juga berorientasikan **pembangunan staf selaras dengan OS IMPACT 2**. Usaha ini penting bagi menyelaraskan prestasi individu dengan aspirasi fakulti dalam memperkukuh budaya penyelidikan dan inovasi, sekali gus memacu UiTMLaw ke arah **kecemerlangan yang mampan dan bertaraf global**, bagi mendukung **OS IMPACT 1**.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_K01_KB04_KC02_20251_1.4.2.1 Panduan Pengurusan Risiko.pdf](#)
2. [F0043_K01_KB04_KC02_20252_1.4.2.2 Lantikan Penyelaras Risiko.pdf](#)
3. [F0043_K01_KB04_KC02_20253_1.4.2.3 Gambar Bengkel.pdf](#)
4. [F0043_K01_KB04_KC02_20254_1.4.2.4 Ceraian Laporan e-RMS.pdf](#)
5. [F0043_K01_KB04_KC02_20255_1.4.2.5 Ceraian SAP Template.pdf](#)

1.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pengurusan perkhidmatan dan operasi yang cemerlang dan efektif perlu mengambil kira aspek pencegahan dan penambahbaikan. Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sentiasa memberi penekanan terhadap tiga proses utama iaitu mengenal pasti risiko (Rujuk 1.4.2 di atas), kajian semula pengurusan dan tindakan penambahbaikan di dalam setiap pelaksanaan program bagi mencapai OS IMPACT dan seterusnya mendukung tema UiTMLaw bersama **melakar kecemerlangan, memacu keunggulan**. Amalan mengenal pasti risiko, mengkaji semula dan tindakan remedial adalah bertujuan penambahbaikan pengurusan dan pembangunan holistik staf akademik dan pentadbiran, seterusnya melahirkan staf yang mampan dan berdaya saing.

Kesemua maklumat hasil maklumbalas yang diterima telah dibincang, diambil tindakan dengan efektif serta dikongsi bersama semua warga UiTMLaw. Bagi peringkat kajian semula dan tindakan penambahbaikan, Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sentiasa peka dan mengambil berat terhadap tindakan remedial yang perlu diambil. Contoh-contoh mesyuarat tindakan kaji semula antaranya adalah Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (Rujuk 1.4.3.1 Ceraian Minit MKSP Bil 1/2024)

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw juga komited membuat tindakan penambahbaikan dan pelan mitigasi berdasarkan pelaporan risiko dan kajian semula yang didaftarkan semasa Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik UiTMLaw oleh PSTU (Rujuk 1.4.3.2 Ceraian Laporan Bengkel Pemantapan). Contohnya, antara penambahbaikan dan pelan mitigasi untuk menangani risiko yang dikenalpasti termasuklah **kerjasama strategik** dengan Perpustakaan Tun Abdul Razak (PTAR) Undang-Undang untuk mengenal pasti jurnal-jurnal berindeks yang mempunyai tempoh penerbitan yang lebih singkat. Pelan mitigasi ini menunjukkan komitmen Pengurusan Eksekutif UiTMLaw dalam menyantuni cabaran semasa dan **memastikan pengurusan risiko diselaraskan secara berkesan** ke arah pencapaian objektif strategik fakulti. Contoh lain adalah bengkel penerbitan yang dilaksanakan bagi meningkatkan kesedaran serta penglibatan aktif pensyarah melalui bimbingan dan pemantauan berfokus. Usaha ini penting dalam memastikan penyelarasan pencapaian individu dengan sasaran fakulti dalam bidang penyelidikan dan inovasi (Rujuk 1.4.3.3 Contoh Bengkel Penerbitan 2024). Pengurusan Eksekutif UiTMLaw memainkan peranan aktif dalam menangani isu ini melalui tindakan remedial yang bersifat menyokong dan membina.

Tindakan hasil penganalisaan risiko, kajian semula dan penambahbaikan yang diambil dikongsi kepada warga UiTMLaw bersama menerusi mesyuarat pengurusan eksekutif dan mesyuarat Staf Akademik. Sebagai contoh, laporan pencapaian PI 2024 dibincangkan dalam Mesyuarat Staf Akademik bagi tujuan pemakluman kepada warga dan seterusnya penambahbaikan, menekankan konsep keterangkuman (Rujuk 1.4.3.4 - Ceraian Minit Mesyuarat Staf Akademik Bilangan 162/2024).

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_K01_KB04_KC03_20251_1.4.3.1 Ceraian Minit MKSP.pdf](#)
2. [F0043_K01_KB04_KC03_20252_1.4.3.2 Ceraian Laporan Bengkel.pdf](#)
3. [F0043_K01_KB04_KC03_20253_1.4.3.3 Contoh Bengkel Penerbitan.pdf](#)
4. [F0043_K01_KB04_KC03_20254_1.4.3.4 Ceraian Minit Mesyuarat Staf Akademik.pdf](#)

1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pengurusan Kanan UiTMLaw sentiasa menunjukkan komitmen tinggi dalam membudayakan objektif dan inisiatif strategik organisasi, khususnya dalam bidang tumpuan Pentadbiran dan Pengurusan Staf, menerusi pendekatan berasaskan nilai dan prestasi.

Keunggulan kepimpinan ini dizahirkan melalui pelbagai pencapaian di peringkat universiti dan antarabangsa, antaranya **Anugerah Kecemerlangan Berterusan (Tempat Kedua), Anugerah 6 Bintang PTJ dan Sijil Pencapaian Kecemerlangan Prestasi (Kategori Kolej Pengajian/Fakulti)** sempena Anugerah Kecemerlangan Prestasi Universiti (AKPU 2024) (Rujuk 1.5.1 Sijil-sijil Anugerah) selari dengan **OS IMPACT 2**. Pencapaian ini adalah hasil pembudayaan nilai **keterlibatan, komunikasi terbuka, akauntabiliti dan pemerkasaan** dalam kalangan tenaga akademik dan pentadbiran.

Sebagai bukti pengurusan strategik dan berkesan dalam pembangunan staf, subjek Undang-Undang UiTMLaw telah tersenarai dalam **QS World University Rankings (QS WUR) by Subject 2025** (Rujuk 1.5.2 Sijil QS WUR 2025), satu pengiktirafan antarabangsa selaras dengan **OS IMPACT 1** yang mencerminkan impak budaya kerja cemerlang, kolaboratif dan berteraskan kecemerlangan akademik.

UiTMLaw juga telah mengukir kejayaan dalam **Majlis Kemuncak Bulan Inovasi dan Kualiti UiTM 2024** dengan meraih **Johan Global Prominence Award, Naib Juara Kategori Fakulti dan Kolej Pengajian (AKNC) dan Pemenang Bidang Tumpuan Jaringan Alumni, Komuniti dan Kesukarelawanan (AKNC)** (Rujuk 1.5.3 Gambar-gambar dan poster tahniah). Ini membuktikan bahawa inisiatif dan nilai yang dibudayakan di peringkat dalaman turut memberi impak secara langsung dalam amalan luar UiTM melalui hubungan strategik bersama komuniti, alumni dan pihak industri.

UiTMLaw juga secara konsisten membudayakan objektif dan nilai strategik organisasi bukan sahaja di peringkat dalaman, tetapi turut diterjemahkan dalam bentuk penglibatan aktif di peringkat nasional dan antarabangsa. Salah satu manifestasi utama pembudayaan ini adalah melalui penyertaan dan penampilan warga akademik dalam program siaran langsung di media arus perdana, yang berfungsi sebagai platform **perkongsian ilmu, advokasi dan keterlibatan komuniti** sejajar dengan **OS IMPACT 3**. Antara contoh **pembudayaan ke luar UiTM** yang telah dilaksanakan termasuk Puan Mimi Sintia Mohd Bajury, Pensyarah Kanan UiTMLaw telah tampil dalam program bual bicara "**Malaysia Petang Ini**" untuk membincangkan topik "Akta Khas Atasi Buli" (Rujuk 1.5.4 Poster Puan Mimi). Ini membuktikan peranan fakulti dalam menyumbang kepada pembangunan sosial melalui pendidikan dan kesedaran undang-undang dalam isu semasa. Seterusnya YBhg. Datuk Dr Rahmat Mohamad, Ketua Pasukan Peguam Penyiasat Yayasan MyAQSA dan juga warga UiTMLaw, turut berkongsi pandangan bernas berkaitan topik "Afrika Selatan Dakwa Israel di ICJ: Mampu Hentikan Genosid Gaza?" dalam program **Agenda AWANI**. Penglibatan beliau menggambarkan **tanggungjawab global** warga fakulti dalam wacana antarabangsa dan kemanusiaan. Contoh lain adalah apabila Prof. Madya Dr. Siti Hafsyah Idris, Timbalan Dekan Penyelidikan dan Jaringan Industri, telah muncul dalam dua program siaran langsung iaitu **Selamat Pagi Malaysia, RTM** membincangkan topik "Plastik: Keperluan dan Ancaman kepada Kehidupan", dan **Apa Khabar Malaysia** yang memperkukuh penyampaian kepakaran dalam bidang alam sekitar dan undang-undang (Rujuk 1.5.5 Kompilasi poster muncul di arus perdana).

Keseluruhannya, Pengurusan Kanan UiTMLaw berjaya menerapkan budaya kecemerlangan yang seimbang antara keperluan institusi dan pembangunan individu, di samping memastikan nilai-nilai teras seperti **integriti, pengurusan risiko, serta penugasan dan tanggungjawab dipraktikkan secara menyeluruh** seterusnya menjadikan UiTMLaw sebagai contoh cemerlang **pembudayaan nilai** dalam pengurusan staf di dalam dan di luar UiTM.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_K01_KB05_20251_1.5.1 Sijil Anugerah.pdf](#)
2. [F0043_K01_KB05_20252_1.5.2 Sijil QS WUR.pdf](#)
3. [F0043_K01_KB05_20253_1.5.3 Gambar Poster Tahniah.pdf](#)
4. [F0043_K01_KB05_20254_1.5.4 Poster Akta Buli.pdf](#)
5. [F0043_K01_KB05_20255_1.5.5 Kompilasi Arus Perdana.pdf](#)

KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK

2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Tahun 2024 menandakan satu pencapaian strategik yang signifikan bagi UiTMLaw. Dengan rekod mengekalkan prestasi cemerlang selama empat tahun berturut-turut sejak 2021, purata pencapaian 90 peratus dan penarafan enam bintang, UiTMLaw mengukuhkan kedudukan sebagai antara Fakulti terunggul di UiTM. Kejayaan ini tidak berlaku secara kebetulan, tetapi hasil perancangan strategik yang teliti, pelaksanaan yang disiplin, serta budaya kerja yang berteraskan integriti, inovasi dan prestasi.

Keupayaan UiTMLaw mencapai 100 peratus penyelesaian SAP meletakkannya dalam kelompok Fakulti paling efisien di UiTM, membuktikan keberkesanan inisiatif yang dirancang secara sistematik dan responsif. Kejayaan ini mendapat pengiktirafan tertinggi apabila UiTMLaw meraih lima anugerah utama dalam Anugerah Kecemerlangan Prestasi Universiti (AKPU) 2024: Anugerah Transformasi Kecemerlangan Penjana Pendapatan, Anugerah Enam Bintang, tempat kedua Anugerah Kecemerlangan SAP Berterusan, sijil pencapaian kecemerlangan prestasi, dan tempat keempat kategori transformasi kecemerlangan bagi inisiatif "*Globally Respected Students*".

Pelan Strategik UiTMLaw 2021–2025 digerakkan berpandukan dasar-dasar utama negara dan universiti seperti Rancangan Malaysia Ke-12, Pelan Pendidikan Tinggi Malaysia 2015–2025, Pelan Tindakan Pendidikan Tinggi Malaysia 2022–2025 dan Pelan Strategik UiTM 2025. Bagi tahun 2024, fokus tertumpu kepada tiga OS IMPACT: UiTMLaw Bertaraf Global, UiTMLaw Memperkasa Staf, dan UiTMLaw Melestarikan Penyelidikan. Ketiga-tiga teras ini diperhalusi dan diujikan melalui Bengkel Perancangan Strategik Fakulti pada 30 Januari 2024 di Hotel UiTM Shah Alam, yang melibatkan kepimpinan tertinggi fakulti, penyelar unit, dan tenaga pelaksana. Sebanyak 68 Petunjuk Prestasi (PI) dipetakan dan diagihkan kepada kluster kecemerlangan yang merangkumi tadbir urus, pengajaran, pembangunan graduan, keusahawanan, serta penyelidikan dan jaringan industri.

Pelaksanaan inisiatif dipacu oleh Pengarah Program (PD) dan Pengurus Program (PM) yang melaporkan kemajuan secara berkala kepada Pengurusan Eksekutif dan Penyelar Strategi dan Transformasi Universiti (PSTU) melalui sistem UiSMS. Keberkesanan pelaksanaan ini dipantau melalui Mesyuarat Pengurusan Eksekutif, Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan, Jawatankuasa Teknikal, dan penggunaan sistem UiSMS, UePMO, PowerBI serta e-RMS. Ketua PTJ memimpin pemantauan bulanan dan melaksanakan tindakan penambahbaikan terhadap risiko yang telah dikenal pasti.

Pendekatan Plan–Do–Check–Act (PDCA) diintegrasikan sepenuhnya, bermula daripada bengkel perancangan tahunan, penilaian risiko berasaskan data, sehingga pelaporan Petunjuk Prestasi (PI) yang konsisten. Keupayaan fakulti memacu kecemerlangan ini turut disokong oleh strategi pemerikasaan staf melalui geran penyelidikan, insentif penerbitan, kerjasama industri, dan mobiliti antarabangsa bersama universiti QS Top 300. Di samping itu, UiTMLaw memberi sumbangan langsung kepada pembangunan dasar perundangan negara melalui penglibatan dalam penggubalan undang-undang dan menjadi rujukan kepada agensi kebangsaan.

Secara keseluruhan, UiTMLaw membuktikan bahawa pelan strategik yang digerakkan dengan kepimpinan berwawasan, pelaksanaan berfokus impak, dan pemantauan berstruktur mampu menjadikan sebuah fakulti bukan sahaja peneraju akademik di UiTM, malah model rujukan kecemerlangan di peringkat nasional.

2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pendekatan strategik UiTMLaw dibangunkan berasaskan prinsip ADLI (*Approach, Deployment, Learning, Integration*) yang dioperasikan secara menyeluruh melalui kerangka *Plan–Do–Check–Act* (PDCA). Pendekatan ini tidak hanya menjadi panduan teknikal, tetapi telah diangkat sebagai budaya kerja Fakulti yang berpaksikan analisis data, keberkesanan pelaksanaan, dan penambahbaikan berterusan. Seluruh strategi dirangka selaras dengan dasar-dasar utama seperti Rancangan Malaysia Ke-12, Pelan Pendidikan Tinggi Malaysia (PPTM), dan Pelan Strategik UiTM 2025, memastikan setiap tindakan fakulti mendukung aspirasi universiti dan negara.

Perancangan bermula melalui Bengkel Perancangan Strategik yang diadakan setiap tahun, menggabungkan Pengurusan Fakulti, Penyelaras dan Koordinator, Pensyarah serta dan staf pentadbiran dalam merangka hala tuju yang jelas. Bengkel ini dibahagikan kepada lima kluster utama iaitu kepimpinan dan tadbir urus, Hal Ehwal Akademik (HEA), Hal Ehwal Pelajar (HEP), Penyelidikan dan Inovasi (PJI), serta pentadbiran dan kewangan. Data yang diperoleh daripada UiSMS, e-RMS, laporan audit InQKA, dan dapatan PSTU digunakan untuk menganalisis keperluan, mengenal pasti kekuatan, dan menilai cabaran melalui pendekatan SWOT **(Rujuk 2.2.1 Laporan Bengkel Strategik UiTMLaw 2024)**.

Pelbagai program dirancang dan dilaksanakan bagi memastikan warga fakulti terlibat dalam pelan strategik dengan menganjurkan siri bengkel khusus seperti *Get Your Paper Published*, *Book Publication Workshop*, dan *Workshop on Writing Apps*. Inisiatif ini bukan sahaja memperkukuh budaya strategik, malah menyokong pencapaian KPI universiti melalui peningkatan sitasi dan H-index pensyarah **(Rujuk 2.2.2 Poster Bengkel Penulisan & 2.2.3 Kertas Kerja Bengkel Aplikasi untuk Menulis @ Writing Apps)**. Setiap PI dipetakan secara jelas kepada portfolio pelaksana dan OS IMPACT yang relevan, memastikan kesinambungan antara perancangan dan pelaksanaan **(Rujuk 2.2.4 Pemetaan Aktiviti kepada PI)**.

Kepimpinan fakulti memegang peranan strategik yang kritikal. Dekan dan Timbalan Dekan bukan sahaja mentadbir, tetapi memimpin jawatankuasa strategik seperti Jawatankuasa Penyelidikan Fakulti dan Jawatankuasa Kesepakatan Kenaikan Pangkat, memantau prestasi staf, kelayakan akademik, permohonan geran, dan penerbitan **(Rujuk 2.2.5 Carta Organisasi Program UiTMLaw 2024)**.

Pendekatan ini turut mengambil kira kapasiti pelaksana dan ketersediaan sumber, membolehkan sasaran yang ditetapkan bersifat realistik dan tercapai. Semakan semula pemetaan PI pada pertengahan 2024 memastikan beban kerja seimbang, serta pelan strategik kekal relevan dan responsif terhadap perubahan dalaman dan luaran. Dengan ini, pelan strategik UiTMLaw bukan sekadar dokumen, tetapi menjadi sistem pengurusan dinamik yang memacu keberhasilan fakulti.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_P01_PB02_20251_2.2.1 LAPORAN BENGKEL PERANCANGAN STRATEGIK 2024-2.pdf](#)
2. [F0043_P01_PB02_20252_2.2.2 Poster Bengkel.pdf](#)
3. [F0043_P01_PB02_20253_2.2.3 Kertas Kerja Bengkel.pdf](#)
4. [F0043_P01_PB02_20254_2.2.4 FACULTY OF LAW STRATEGIC LEADERSHIP.pdf](#)
5. [F0043_P01_PB02_20255_2.2.5 MAPPING OF ACTIVITIES TO PI \(AKNC\).pdf](#)

2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pelaksanaan strategi di UiTMLaw, UiTM dilaksanakan secara menyeluruh dan terancang, berpaksikan pemetaan strategik yang jelas serta mekanisme pemantauan yang berstruktur. Proses ini diselaras melalui Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE), Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP), dan mesyuarat khas perancangan strategik yang menghimpunkan semua pemegang taruh fakulti. Pada awal tahun dan setiap permulaan semester, Dekan menyampaikan amanat kepada seluruh warga UiTMLaw bagi memastikan pemahaman yang tuntas terhadap hala tuju pelan strategik. Di peringkat universiti dan kebangsaan, perkongsian maklumat turut diperluas melalui platform rasmi seperti Instagram UiTMLaw dan homecoming alumni program, memastikan keterangkuman dan akses kepada maklumat strategik.

Setiap PI yang dipetakan kepada OS IMPACT dilaksanakan oleh portfolio pelaksana yang terdiri daripada Dekan, Timbalan Dekan, Ketua Unit, Koordinator, dan Penyelaras Projek (**Rujuk 2.3.1 Pemetaan PI kepada OS**). Pemetaan ini memastikan setiap peranan mempunyai mandat jelas, memudahkan pemantauan dan penilaian keberkesanan program. Penyelaras Strategik Fakulti memainkan peranan penting dalam memastikan semua inisiatif strategik dilaksanakan mengikut jadual dan spesifikasi yang ditetapkan.

Sepanjang tahun 2024, sebanyak 15 inisiatif strategik merentas lima kluster utama telah dilaksanakan, dengan setiap inisiatif dipetakan secara terperinci kepada portfolio pelaksana, anggaran bajet, risiko, dan strategi mitigasi. Pelaporan kemajuan dilakukan melalui UiSMS, e-RMS, dan UePMO bagi memastikan ketelusan, akauntabiliti, dan penjejakan masa nyata.

Dalam menyokong agenda penyelidikan dan penerbitan, UiTMLaw memperuntukkan geran dalaman RM1,500 kepada setiap pensyarah untuk pembentangan dan penerbitan kertas kerja, dengan syarat geran padanan mesti melibatkan elemen kolaborasi industri atau institusi antarabangsa (**Rujuk 2.3.2 Pekeliling Dekan 2024 Bilangan 1, 2 & 3 Tahun 2024 Pemakluman Pelaksanaan Polisi Pembiayaan Yuran Penerbitan Makalah Fakulti Undang-Undang**). Mobiliti staf dan penglibatan dalam geran antarabangsa diperkukuh melalui kerjasama dengan universiti QS Top 300, serta lantikan sebagai pakar di peringkat nasional dan antarabangsa (**Rujuk 2.3.3 Lantikan Staf sebagai Penceramah Jemputan daripada 300 Universiti Terbaik**).

Pelaksanaan turut diperkaya dengan program pembangunan profesional seperti BOKKA 2.0, AKNC, KIK, dan program pematapan dalaman (**Rujuk 2.3.4 Ceraian Laporan MKSP Bilangan 21 Ogos 2024**). UiTMLaw juga memainkan peranan dalam pembangunan dasar perundangan negara melalui penggubalan undang-undang dan kerjasama strategik dengan agensi seperti AADK dan Polis Bantuan. Advokasi masyarakat melalui Klinik Bantuan Guaman (**Rujuk 2.3.5 Kertas Kerja “The Heart of Help, UiTMLaw Legal Aid Clinic: Community Legal Outreach Community Day”**) memperkukuh peranan Fakulti sebagai penyumbang nilai strategik kepada komuniti, membina kapasiti pelajar, dan menghubungkan fakulti dengan keperluan masyarakat.

Dengan pelaksanaan yang berstruktur, pemantauan yang teliti, dan penglibatan aktif semua pihak, UiTMLaw memastikan setiap strategi diterjemahkan kepada hasil yang berimpak tinggi serta menyumbang kepada reputasi universiti di peringkat nasional dan global.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_P01_PB03_20251_2.3.1 Mapping PI kepada OS dan aktiviti.pdf](#)
2. [F0043_P01_PB03_20252_2.3.2 PEKELILING DEKAN.pdf](#)
3. [F0043_P01_PB03_20253_2.3.3 Lantikan sebagai Penceramah Jemputan daripada 300 Universiti Terbaik .pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pembelajaran strategik di UiTMLaw diperkukuh melalui pemantauan prestasi yang sistematik dan berterusan. Pembelajaran strategik UiTMLaw dijadikan agenda tetap Mesyuarat Pengurusan Fakulti, di mana prestasi fakulti dibentangkan secara berkala. Selain itu, mesyuarat khas pemantauan PS diadakan selepas laporan prestasi Suku Tahunan Q2 dan Q3 dikeluarkan oleh TRU UiTM, dengan melibatkan semula semua peserta Bengkel PS dan Pengarah Projek (PD) bagi membincangkan langkah intervensi yang diperlukan.

Pemantauan juga dilaksanakan secara lebih dekat oleh PSTU UiTMLaw melalui laporan bulanan kepada Ketua PTJ, disalurkan dalam mesyuarat pengurusan serta kumpulan komunikasi khas WhatsApp yang menghimpunkan semua PD dan Ketua PTJ. Proses ini membolehkan tindakan segera diambil terhadap isu atau kelewatan, menjadikan pemantauan bukan sahaja bersifat pengesanan, tetapi juga pendorong kepada penambahbaikan.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_P01_PB04_PC01_20251_2.4.1 Maklumat Prestasi.pdf](#)

2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Maklumat prestasi yang diperoleh daripada UiSMS, e-RMS, laporan audit INQKA, dan pelaporan berkala BTU (**Rujuk 2.4.1 Maklumat Prestasi dan Laporan Impact Analysis Fakulti Undang-Undang 2024**) menjadi asas kepada penilaian risiko fakulti. Risiko dikenal pasti berdasarkan keutamaan, tahap impak, dan kemungkinan berlakunya. Contohnya, inisiatif *UiTMLaw Education Empower: Reskill & Upskill Initiative Series* dan *Let's MOOC & Micro-Credential @ UiTMLaw Series* dihadapkan kepada risiko sederhana hingga tinggi berkaitan keupayaan merekrut dan mengekalkan staf berprestasi tinggi. Sementara itu, bagi inisiatif *UiTMLaw Global Engagement*, risiko berkaitan komunikasi dan promosi antarabangsa dinilai pada tahap rendah hingga sederhana, namun tetap diberi perhatian untuk mitigasi proaktif.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_P01_PB04_PC02_20251_2.4.2 Lantikan sebagai Penceramah Jemputan daripada 300 Universiti Terbaik .pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Hasil pemantauan dan analisis risiko dibentangkan oleh Ketua PTJ dalam mesyuarat bersama staf, diikuti sesi perbincangan terbuka yang menggalakkan sinergi dan keterlibatan warga fakulti. Sebagai contoh, apabila didapati penglibatan pensyarah UiTMLaw dalam geran rentas negara masih rendah, fakulti memperkenalkan insentif sangkutan antarabangsa dan padanan geran dengan rakan strategik (**Rujuk 2.4.2 Lantikan sebagai Penceramah Jemputan daripada 300 Universiti Terbaik**).

Bagi meningkatkan penerbitan berindeks, UiTMLaw melaksanakan klinik penulisan berfokus mentor-mentee, disokong oleh bengkel penulisan fleksibel. Pembelajaran juga berlaku melalui sesi orientasi pensyarah baharu dan muda (**Rujuk 2.4.3 Ceraian Catatan Sesi Perjumpaan Dekan dan TDA dengan Pensyarah Baharu 2024**), memastikan mereka memahami hala tuju strategik fakulti dan mampu menyumbang kepada KPI organisasi.

UiTMLaw mengamalkan budaya perkongsian amalan terbaik melalui forum strategik, dialog pengurusan, dan pembentangan pencapaian di platform dalaman, nasional, dan antarabangsa. Lawatan penandaarasan Fakulti Undang-Undang UKM (**Rujuk 2.4.4**) untuk berkongsi pendekatan firma simulasi membuktikan UiTMLaw sebagai organisasi pembelajaran yang adaptif dan terbuka kepada inovasi pedagogi.

Pencapaian penjana pendapatan strategik turut dipacu oleh Pusat Center for Continuing Legal Education dan portfolio Timbalan Dekan Penyelidikan & Inovasi (TD PJI) melalui penganjuran *4th UiTM International Conference on Law & Society 2024 (i-CLAS 2024)*. Kedua-dua entiti ini menyumbang hampir 80% daripada jumlah pendapatan fakulti tahun **2024** (**Rujuk 2.4.5 Surat Penghargaan Penjana Pendapatan**), membuktikan bahawa strategi berasaskan kepakaran mampu memberikan hasil yang signifikan.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_P01_PB04_PC03_20251_2.4.3 Catatan Sesi Perjumpaan Dekan dan TDA dengan pensyarah baru dan pensyarah 5 tahun kebawah.pdf](#)
2. [F0043_P01_PB04_PC03_20252_2.4.4 Lawatan Penandaarasan.pdf](#)
3. [F0043_P01_PB04_PC03_20253_2.4.5 Surat Penghargaan Penjana i-CLas 2024.pdf](#)
- 4.
- 5.

2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

UiTMLaw mengintegrasikan pelan strategik secara menyeluruh ke dalam struktur pengurusan, tadbir urus, dan budaya kerja fakulti, menjadikannya amalan harian yang dipandu oleh OS Impact serta diwajibkan kepada semua portfolio pentadbiran utama. Pelan ini tidak berfungsi sebagai dokumen statik, tetapi sebagai sistem pengurusan strategik yang dinamik, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran dan sentiasa berfokus kepada keberhasilan.

Pemantauan status pelaksanaan, kemajuan, dan risiko dilakukan secara berterusan melalui UiSMS dan e-RMS, dengan pelaporan strategik disalurkan kepada UePMO mengikut keperluan institusi (**Rujuk 2.5.1 Laporan e-RMS Tahun 2024**). Penjawatan dan tanggungjawab strategik dipetakan kepada kluster PI utama seperti pengajaran, penyelidikan, jaringan industri, dan penajaan pendapatan. Dekan, Timbalan Dekan, dan Ketua Unit bertindak sebagai Pengarah Projek yang memikul tanggungjawab penuh terhadap pelaksanaan PI yang diamanahkan kepada mereka (**Rujuk 2.5.2 Surat Pemantauan dan Intervensi PI 2024**), memastikan akauntabiliti tinggi dan ketelusan dalam pengurusan.

Integrasi ini turut diterjemahkan melalui pelantikan staf akademik ke jawatan strategik dalam dan luar UiTM, termasuk sebagai penasihat undang-undang negeri, ahli panel penasihat KPT, penggubal dasar kementerian, serta pemegang jawatan profesional dalam agensi tempatan dan antarabangsa (**Rujuk 2.5.3 Lantikan Staf Akademik ke Jawatan Strategik**). Kepakaran pensyarah UiTMLaw yang diiktiraf dalam media seperti Awani International dan *New Straits Times* (**Rujuk 2.5.3 Pengiktirafan Staf dalam Media**) mengukuhkan reputasi fakulti di pentas nasional dan global.

UiTMLaw turut membudayakan profesionalisme berterusan melalui sistem mentor-mentee dalam penyelidikan dan penerbitan, penganjuran *coaching clinic*, latihan sendiri, dan penubuhan jawatankuasa kecil kesepakaran yang memantau prestasi staf serta proses kenaikan pangkat secara sistematik (**Rujuk 2.5.4 Ceraian Minit Mesyuarat Jawatankuasa Kecil Kesepakaran Fakulti Undang-undang 2024 Bil 01/2024**). Di samping itu, pensyarah UiTMLaw berkhidmat sebagai panel auditor, pemeriksa luar, dan penasihat akademik kepada institusi pendidikan tinggi swasta, memperluas pengaruh strategi fakulti dalam pembangunan kurikulum dan peningkatan kualiti pendidikan tinggi di peringkat nasional.

Indikator strategik diwajibkan terus ke dalam *MyPortfolio* staf akademik dan pentadbiran, menjadikan PI bukan sahaja sasaran fakulti, tetapi juga KPI individu (**Rujuk 2.5.5 Laporan MyATP Staf Akademik dan Pentadbiran Tahun 2024**). Langkah ini mengukuhkan rasa pemilikan terhadap pencapaian strategi dan memastikan integrasi berlaku sehingga ke peringkat akar umbi.

Secara keseluruhannya, integrasi pelan strategik di UiTMLaw telah menjadikan fakulti ini sebagai model pengurusan yang berprestasi tinggi, memacu kecemerlangan secara mampan, serta mendukung budaya kerja berasaskan prestasi, akauntabiliti, dan nilai unggul.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_P01_PB05_20251_2.5.1 Laporan eRMS 2024 .pdf](#)
2. [F0043_P01_PB05_20252_2.5.2 Surat Mesyuarat Pemantauan dan Intervensi PI.pdf](#)
3. [F0043_P01_PB05_20253_2.5.3 Lantikan dan pengiktirafan staf.pdf](#)
4. [F0043_P01_PB05_20254_2.5.4 Minit Mesyuarat Jawatankuasa Kecil Kesepakaran Fakulti Undang.pdf](#)
5. [F0043_P01_PB05_20255_2.5.5 ATP Staf Akademik dan Staf Pentadbiran FUU 2024.pdf](#)

KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN

3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sentiasa menitikberatkan keperluan dan maklum balas pelanggan selaras dengan tema **UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan**. Pelanggan UiTMLaw dikategorikan kepada **pelanggan misi, pelanggan proses, pelanggan dalaman** dan **pelanggan luar**. **Pelanggan misi** merujuk kepada ibubapa/penjaga, penaja pelajar, Kementerian Pendidikan Tinggi dan UiTM. **Pelanggan proses** ialah pelajar yang berdaftar dan mengikuti program-program di UiTMLaw. **Pelanggan dalaman** pula terdiri daripada staf akademik, staf pentadbiran dan pelajar manakala **pelanggan luar** ialah Universiti, alumni, komuniti, industri, agensi kerajaan dan swasta serta ibu bapa. Segala perancangan berkaitan maklum balas pelanggan adalah selari dengan Dasar Kualiti dan Manual Kualiti UiTMLaw dan Pelan Strategik UiTM 2020 - 2025. Teras kejayaan UiTMLaw terletak kepada kehebatan perancangan pengurusan UiTMLaw memanfaatkan data maklum balas pelanggan sebagai titik tumpuan dalam memastikan pengurusan dan pembangunan staf dapat dilaksanakan secara efektif dan lestari. UiTMLaw sentiasa memastikan sistem maklum balas dan khidmat pelanggan **merangkumi** aspek proaktif dan reaktif bagi memenuhi kepuasan pelanggan yang sentiasa abstrak dan dinamik.

Perancangan

Bagi memastikan data aduan dan maklumbalas dapat dikumpul, dikenalpasti serta dianalisa untuk tujuan penambahbaikan, **penugasan** telah diturunkan kepada **Jawatankuasa Analisa Data dan Pengurusan Pelanggan** di bawah Unit Kualiti UiTMLaw. Ketua Jawatankuasa tersebut bertanggungjawab memastikan semua hal-hal berkaitan aduan dan maklumbalas pelanggan dapat diuruskan dengan berkesan dan terancang. Selain itu, pihak pengurusan UiTMLaw juga telah mengambil langkah proaktif menganjurkan program bersama **Bahagian Integriti UiTM** membabitkan **keterlibatan** semua warga fakulti UiTMLaw bagi mendapatkan maklumbalas dan pandangan daripada warga UiTMLaw berkenaan isu integriti yang dihadapi. Kompetensi pelanggan dalaman juga dititikberatkan dengan menyediakan peluang untuk staf akademik menyertai **seminar dan bengkel**.

Pelaksanaan

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sentiasa cakna dalam memantau pembangunan staf dan menyediakan pelbagai inisiatif serta ganjaran yang menyuntik motivasi pelanggan dalaman UiTMLaw. Pelanggan UiTMLaw mendapat pengiktirafan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa sekaligus meningkatkan ketampakan dan reputasi UiTMLaw. Dalam memastikan integriti staf dan fakulti sentiasa berada di tahap optimum, pengumpulan aduan dan maklumbalas pelanggan dibuat menerusi platform digital berbentuk **Kod QR dan Google Form** dan konvensional selaras dengan Dasar Kualiti dan Manual Kualiti UiTMLaw dan Pelan Strategik UiTM 2020 - 2025. Kolaborasi berterusan antara pelanggan dalaman dan luaran UiTMLaw dalam penghasilan penyelidikan berimpak tinggi menunjukkan kesan positif terhadap keterampilan staf dan fakulti.

Pemantauan

UiTMLaw memandang serius langkah pengenalpastian, penilaian dan **pengurusan risiko** yang sistematik bagi memastikan kelestarian pembangunan staf berteraskan tumpuan kepada pelanggan. **Jawatankuasa Pemilik Risiko Fakulti** di bawah **Unit Kualiti** adalah dipertanggungjawabkan untuk mengenalpasti, menilai dan menguruskan risiko secara berstruktur dan telus. Risiko yang telah dikenalpasti dan langkah mitigasi yang telah diambil didaftarkan dalam sistem e-RMS untuk tujuan pemantauan berterusan dan tindakan susulan oleh Penyelaras Pengurusan Risiko Fakulti. Pelaporan dibuat kepada Jawatankuasa Pengurusan Kualiti Fakulti dan kesemua tindakan pembetulan dan pencegahan dibentangkan dalam Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP) untuk memastikan kesiapsiagaan UiTMLaw dalam menangani risiko secara efektif dan lestari.

Tindakan penambahbaikan

UiTMLaw sentiasa proaktif dan bersedia membuat tindakan penambahbaikan yang bersesuaian dan berimpak tinggi berdasarkan hasil siasatan dan analisa maklumbalas pelanggan. Risiko yang dibentangkan secara berkala dalam MKSP menjadi rujukan kepada Pengurusan Eksekutif UiTMLaw dalam menyemai nilai **akauntabiliti** dan **responsif** terhadap kehendak pelanggan UiTMLaw.

3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pelanggan UiTMLaw dikategorikan kepada **pelanggan misi, pelanggan proses, pelanggan dalaman** dan **pelanggan luar**. **Pelanggan misi** merujuk kepada ibubapa/penjaga, penaja pelajar, Kementerian Pendidikan Tinggi dan UiTM. **Pelanggan proses** ialah pelajar yang berdaftar dan mengikuti program-program di UiTMLaw. **Pelanggan dalaman** pula terdiri daripada staf akademik, staf pentadbiran dan pelajar manakala **pelanggan luar** ialah Universiti, alumni, komuniti, industri, agensi kerajaan dan swasta serta ibu bapa. Bagi memenuhi bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf, UiTMLaw menumpukan perhatian kepada kategori **pelanggan dalaman** dan **pelanggan luar** (Rujuk 3.2.1 Piagam Pelanggan UiTMLaw).

Pelanggan dalaman yang terdiri daripada staf akademik dan pentadbiran adalah aset paling berharga yang mencorakkan kecemerlangan UiTMLaw. Pelanggan luar pula ialah pihak berkepentingan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dengan UiTMLaw sebagai rakan kolaborasi dalam menjayakan agenda penyampaian pendidikan bertaraf dunia dan penyelidikan berimpak tinggi selaras dengan Pelan Strategi UiTM 2020 - 2025. Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sangat menitik berat dan prihatin akan keperluan para pelanggan luar dan dalaman UiTMLaw. **Jawatankuasa Analisa Data dan Pengurusan Pelanggan** di bawah Unit Kualiti UiTMLaw telah dilantik bagi memenuhi tujuan tersebut (Rujuk 3.2.2 Perlantikan AJK Kualiti). Jawatankuasa tersebut bertanggungjawab memastikan semua aduan dan maklumbalas pelanggan dapat diuruskan dengan terancang dan sistematik. Selain daripada aduan dan maklum balas pelanggan melalui laman web Fakulti Undang-Undang serta laman web UiTM secara umum dengan mengisi e-Aduan UiTM, e-Aduan Fasiliti dan e-Aduan ICT, UiTMLaw juga **berkomunikasi** dengan pelanggan dalaman melalui **platform whatsapp rasmi staf** UiTMLaw. Platform ini didapati merupakan cara yang **efektif, efisien dan pantas** kerana siasatan dan penambahbaikan boleh dilakukan dengan kadar segera. Aduan tersebut terus disalurkan kepada staf berkenaan untuk tindakan segera dan staf berkenaan akan membuat laporan rasmi untuk tujuan rekod selepas aduan telah diselesaikan (Rujuk 3.2.3 Aduan Kerosakan).

Kesungguhan Pengurusan Eksekutif UiTMLaw di dalam memastikan aduan dan maklumbalas pelanggan diterima dan diambil perhatian yang serius juga dapat dilihat daripada penganjuran program bersama **Bahagian Integriti UiTM** iaitu **Program Jerayawara 'Anda Tanya Bahagian Integriti Jawab'** pada 18 Oktober 2024 (Rujuk 3.2.4 Poster Program). Objektif program ini ialah untuk merungkai persoalan, berkongsi pengalaman dan mencari penyelesaian kepada isu integriti yang dihadapi oleh pelanggan dalaman UiTMLaw contohnya prosedur tatatertib dan isu kenaikan pangkat. Maklum balas yang diperolehi turut akan dibincangkan di dalam Jawatankuasa Tatakelola UiTM bagi tujuan penambahbaikan.

UiTMLaw juga proaktif dalam memastikan kompetensi pelanggan dalaman dalam aspek ilmu dan kemahiran sentiasa meningkat dengan menyediakan peluang untuk menyertai kursus dan latihan di peringkat nasional dan antarabangsa. Ini termasuk **seminar dan bengkel** yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemahiran pelanggan dalaman dalam memperkasakan penyampaian pendidikan bertaraf dunia dan menerajui penyelidikan berimpak tinggi (Rujuk 3.2.5 Program anjuran UiTMLaw).

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_T01_TB02_20251_3.2.1 Piagam Pelanggan UiTM.pdf](#)
2. [F0043_T01_TB02_20252_3.2.2 Pelantikan AJK Kualiti.pdf](#)
3. [F0043_T01_TB02_20253_3.2.3 Aduan Kerosakan.pdf](#)

4. [F0043_T01_TB02_20254_3.2.4. Poster Program.pdf](#)
5. [F0043_T01_TB02_20255_3.2.5 Senarai Program FUU 2024.pdf](#)

3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

UiTMLaw melalui Jawatankuasa Analisa Data dan Pengurusan Pelanggan telah membangunkan *Google Drive* sebagai inisiatif **menyimpan data maklum balas** yang diterima menerusi **Kod QR** dan **Google Form**. Kaedah ini dilihat sebagai kaedah yang paling efektif kerana penggunaan *Google Drive* memudahkan proses sinkronisasi data selain mempunyai storan yang besar dan boleh menyimpan pelbagai format fail. Pengumpulan, penyimpanan dan **pengenalpastian data** pelanggan UiTMLaw direkod secara sistematik, konsisten dan berkala sebagai rujukan dan penambahbaikan kepada prosedur operasi tumpuan pelanggan. Pautan *Google Drive* ini juga dikongsi bersama semua ahli Pengurusan Eksekutif UiTMLaw untuk tujuan pemantauan (Rujuk 3.3.1 Prosedur Aduan).

Untuk mencapai agenda penyampaian pendidikan bertaraf dunia selaras dengan Pelan Strategi UiTM 2020-2025 dan Objektif Strategi 1 UiTMLaw, kualiti staf akademik adalah sangat penting dan dititikberatkan oleh Pengurusan Eksekutif UiTMLaw. Sistem *Student Feedback Online* (SuFO), Pemantauan Profesionalisme Pensyarah (PRO-PENS) dan [Teaching Effectiveness Self-Assessment \(TESA\)](#) ialah mekanisme maklumbalas yang digunapakai secara meluas dan konsisten oleh pihak Pengurusan Eksekutif UiTMLaw bagi menilai kualiti Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) staf akademik di Fakulti Undang-Undang UiTM. Laporan cemerlang *Teaching Effectiveness Index* (TEX) bagi tahun 2024 membuktikan bahawa staf akademik UiTMLaw adalah komited dalam memastikan keberkesanan dan kualiti PdP yang dijalankan pada setiap semester bagi melahirkan graduan yang berkualiti tinggi (Rujuk 3.3.2 Laporan TEX 2024).

UiTMLaw sentiasa menyokong usaha meningkatkan **kompetensi** dan membangunkan staf yang cemerlang, berkemahiran dan berpengetahuan tinggi. Kepakaran pelanggan dalaman UiTMLaw turut mendapat **pengiktirafan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa** dan menjadi sumber rujukan dalaman UiTM dan badan-badan luar sekaligus meningkatkan ketampakan dan reputasi UiTMLaw (Rujuk rajah 3.3.3 Konsultasi).

Bagi tujuan memastikan mutu dan kualiti rundingan yang diberikan kepada pelanggan berada di tahap **optimum**, Klinik Bantuan Guaman UiTMLaw turut mengambil inisiatif **mengumpul maklumbalas yang diterima daripada pelanggan luar** secara langsung setiap kali sesi rundingan dijalankan. Maklumbalas yang dikumpul **merangkumi** maklumbalas tentang perkhidmatan yang diberikan oleh Klinik Bantuan Guaman serta maklumbalas tentang kadar kepuasan pelanggan terhadap rundingan yang diberikan oleh staf akademik UiTMLaw. Maklumbalas positif yang diterima daripada pelanggan luar UiTMLaw membuktikan bahawa kepakaran staf akademik UiTMLaw adalah diakui bukan sahaja di peringkat dalaman UiTM tetapi juga di kalangan komuniti yang merupakan pelanggan luar UiTMLaw (Rujuk 3.3.4 Kualiti Perunding UiTMLaw).

Keterlibatan pelanggan dalam program mobiliti pelajar UiTMLaw ke luar negara dan pelajar luar negara ke UiTMLaw dapat memperkasakan pengalaman pembelajaran, meningkatkan kefahaman mengenai isu dan perspektif global serta memperdalam dan memperluaskan aktiviti MoU/MoA yang telah ditandatangani oleh UiTMLaw bersama pelanggan luar yang secara langsung memperkukuhkan reputasi akademik UiTMLaw di peringkat antarabangsa (Rujuk rajah 3.3.5 Program Inbound Outbound).

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_T01_TB03_20251_3.3.1_Prosedur_Aduan.pdf](#)
2. [F0043_T01_TB03_20252_3.3.2_Laporan_TEX_2024.pdf](#)
3. [F0043_T01_TB03_20253_3.3.3_Senarai_Konsultansi.pdf](#)
4. [F0043_T01_TB03_20254_3.3.4_Kualiti_Perunding_UiTMLaw.pdf](#)
5. [F0043_T01_TB03_20255_3.3.5_Program_Inbound_Outbound.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

UiTMLaw terus memperkukuh pembangunan modal insan dengan menekankan keterlibatan aktif, pemerksaan staf serta **keterangkuman dalam setiap inisiatif** strategik fakulti. Melalui ekosistem kerja yang kondusif, selamat dan menyokong, Pengurusan Kanan UiTMLaw memacu budaya kerja yang berasaskan komunikasi berkesan, akauntabiliti dan integriti. Pendekatan ini bukan sahaja meningkatkan kesejahteraan pelanggan dalaman, tetapi juga menyumbang secara langsung kepada pencapaian kecemerlangan institusi dan **ketampakan UiTMLaw** di peringkat antarabangsa.

Ketampakan staf di pelbagai saluran, khususnya media sosial rasmi seperti di Instagram UiTMLaw, menjadi indikator kejayaan strategi komunikasi fakulti. Pencapaian staf, termasuk penerimaan **Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC)**, **kenaikan pangkat** serta **pemerolehan geran penyelidikan** sentiasa diraikan secara terbuka sebagai tanda penghargaan terhadap komitmen dan integriti mereka dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan (Rujuk 3.4.1.1 Hebahan pencapaian cemerlang staf UiTMLaw). Manakala **Majlis Raikan Kenangan dan Kegemilangan 2024** mengiktiraf staf melalui anugerah dalam pelbagai kategori akademik bagi menghargai serta memupuk semangat untuk terus mengekalkan kecemerlangan. (Rujuk 3.4.1.2 Gambar semasa Majlis Raikan Kenangan dan Kegemilangan 2024).

Staf UiTMLaw juga memainkan peranan penting sebagai pakar rujuk dalam industri dan komuniti melalui **keterlibatan dalam media arus perdana** dan **forum profesional** (Rujuk 3.4.1.3 Poster staf UiTMLaw di media massa). Penganjuran konsisten dalam persidangan dan pertandingan kebangsaan mahupun antarabangsa menonjolkan keberkesanan strategi penugasan yang berfokus kepada **kekuatan dan kepakaran staf**, sekali gus memperkukuh imej institusi sebagai hab kesarjanaan (Rujuk 3.4.1.4 Program anjuran UiTMLaw).

Fakulti turut menyokong budaya inovasi melalui galakan untuk warga fakulti mengambil bahagian dalam pertandingan yang menyasarkan kepada **pemerksaan staf akademik dan pentadbiran**. Usaha ini membuahkan hasil apabila warga fakulti memenangi pelbagai pingat di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Impak positif ini turut menjalar kepada pelajar yang menunjukkan daya saing tinggi melalui pencapaian akademik dan ko-kurikulum dalam serta luar negara (Rujuk 3.4.1.5 Poster kejayaan staf dan pelajar dalam pelbagai pertandingan).

Hubungan sinergi antara staf dan pelanggan luaran menjadi tunjang kepada keberhasilan dalam pembelajaran, penyelidikan dan jaringan strategik. Komitmen terhadap keterangkuman dan komunikasi dua hala yang terbuka telah menghasilkan impak ketara, termasuk perolehan pelbagai geran penyelidikan, penjana ilmu baharu serta pengukuhan jaringan alumni. Dalam melaksanakan semua inisiatif ini, UiTMLaw turut memberi perhatian kepada pengurusan risiko secara proaktif bagi memastikan **kelestarian operasi dan kesejahteraan komuniti akademik**.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_T01_TB04_TC01_20251_3.4.1.1.pdf](#)
2. [F0043_T01_TB04_TC01_20252_3.4.1.2.pdf](#)
3. [F0043_T01_TB04_TC01_20253_3.4.1.3.pdf](#)
4. [F0043_T01_TB04_TC01_20254_3.4.1.4.pdf](#)
5. [F0043_T01_TB04_TC01_20255_3.4.1.5.pdf](#)

3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

UiTMLaw memberi keutamaan kepada usaha mengenal pasti serta menilai risiko yang boleh mempengaruhi **pembangunan, kecekapan, dan kesejahteraan staf** (OS1 dan OS2). Risiko dikenal pasti melalui bengkel penilaian risiko, MKSP, laporan e-RMS UiTM, serta maklum balas pelanggan dalaman dan luaran. Proses ini mencerminkan komitmen fakulti terhadap prinsip **pengurusan risiko, integriti, dan akauntabiliti**. Antara risiko yang dikenalpasti adalah seperti berikut:

Risiko 1: Pencapaian penerbitan ilmiah staf rendah

Wujud ketidakseimbangan dalam kalangan warga fakulti, khususnya penerbitan berindeks tinggi. Faktor utama termasuk tahap pengalaman akademik yang berbeza, kesediaan pensyarah muda, keterbatasan akses geran penyelidikan, dan kurangnya jaringan dengan industri. Keadaan ini memberi implikasi kepada reputasi fakulti, pencapaian KPI penyelidikan, serta kepuasan pelanggan utama seperti pelajar, staf akademik, alumni dan komuniti. Risiko ini dikenal pasti melalui semakan data prestasi tahunan, pemantauan mesyuarat bersama Dekan, serta komunikasi rasmi fakulti (Rujuk 3.4.2.1 Laporan e-RMS).

Risiko 2: Indeks Kegembiraan Staf 2024 kurang memberangsangkan

Dapatan ini memberi isyarat kewujudan ketidakpuasan yang boleh menjejaskan motivasi, kecekapan tugas, dan penglibatan staf dalam inisiatif fakulti (Rujuk 3.4.2.2 Ceraian Laporan IK). Tahap kepuasan kerja yang rendah juga berpotensi memberi kesan kepada pelajar melalui pengajaran, penyeliaan, serta kualiti penyelidikan. Jika tidak ditangani, ia boleh membawa kepada kelemahan organisasi, peningkatan kadar pertukaran staf, serta pengurangan keberkesanan tadbir urus fakulti.

Risiko 3: Kekangan prasarana dan fasiliti staf

Ruang pejabat yang terhad dan peralatan usang dikenal pasti sebagai faktor yang mengurangkan produktiviti serta kepuasan staf. Kekangan ini memberi kesan kepada sokongan akademik dan pentadbiran untuk pelajar, yang juga merupakan pelanggan utama fakulti. Penilaian dilakukan melalui aduan pelanggan, audit kualiti dalaman, dan data penggunaan fasiliti. Laporan dibawa ke Jawatankuasa Risiko dan MKSP untuk cadangan tindakan strategik. Antara langkah intervensi termasuk penyelarasan ruang pejabat, gotong-royong fakulti, serta permohonan peruntukan bagi penggantian peralatan secara berperingkat. (Rujuk 3.4.2.3 Laporan e-RMS)

Secara keseluruhannya, pendekatan berasaskan data ini memperkukuh sistem pengurusan risiko fakulti, meningkatkan kepercayaan pelanggan dalaman, serta menyokong prinsip keterangkuman, pemerkosaan dan keterlibatan staf terhadap agenda pembangunan UiTMLaw.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_T01_TB04_TC02_20251_3.4.2.1 Ceraian Laporan e-RMS \(Penerbitan\).pdf](#)
2. [F0043_T01_TB04_TC02_20252_3.4.2.2 Ceraian Laporan IK.pdf](#)
3. [F0043_T01_TB04_TC02_20253_3.4.2.3 Ceraian Laporan e-RMS \(Fasiliti\).pdf](#)
- 4.
- 5.

3.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

UiTMLaw mengamalkan pendekatan menyeluruh dalam pelaksanaan tindakan penambahbaikan berasaskan maklum balas pelanggan, dengan penekanan kepada OS1, OS2 dan OS3. Setelah mengenal pasti risiko pembangunan staf, fakulti melaksanakan intervensi strategik yang dipantau melalui MKSP, Jawatankuasa Risiko, dan laporan e-RMS.

Risiko 1: Pencapaian penerbitan rendah

Bagi menangani cabaran ini, fakulti menganjurkan **Get Your Project Paper Published Workshop (18 Mei 2024)** untuk membimbing pensyarah menukar projek tahun akhir kepada artikel ilmiah. Seterusnya, **Bengkel Aplikasi untuk Menulis @ Writing Apps (25 September 2024)** membantu menghasilkan penerbitan, manakala **Book Publication Workshop (From Manuscript to Market: Thomson Reuters Publishing Insight) (18 Oktober 2024)** memperluas capaian dalam bentuk manuskrip ilmiah (Rujuk 3.4.3.1 Program Anjuran TD PJI). Selain itu, **sesi libat urus Dekan bersama pensyarah baru (8 Ogos 2024)** memperkukuh budaya mentoring, manakala **peringatan berkala tentang KPI penerbitan** dalam mesyuarat menekankan prinsip akauntabiliti (Rujuk 3.4.3.2 Peringatan berkala KPI penerbitan).

Risiko 2: Indeks Kegembiraan Staf rendah

Isu kesejahteraan staf ditangani melalui MKSP, sesi libat urus dengan pengurusan, serta **penganjuran aktiviti kesejahteraan** seperti **mesyuarat berkala** dan **aktiviti sukan bersama Dekan** (Rujuk 3.4.3.3 Gambar aktiviti sukan). Pendekatan ini memperkukuh komunikasi dua hala, merapatkan hubungan staf dengan pengurusan serta **membina budaya kerja lebih inklusif**. UiTMLaw juga telah menyertai **Kejohanan Sukan Antara Staf Kampus Shah Alam (SASSA) 2024** pada **11 hingga 13 Oktober 2024** dalam pertandingan boling. Penyertaan ini menjadi medium interaksi sihat, meningkatkan kerjasama, dan mengukuhkan semangat kekitaan dalam kalangan warga UiTMLaw (Rujuk 3.4.3.4 Gambar Penyertaan SASSA). Selain itu, sistem mentoring staf baru, inisiatif penugasan dalam jawatankuasa, dan pengiktirafan pencapaian di platform rasmi menjadi medium pemerksaan.

Risiko 3: Kekangan prasarana dan fasiliti

Kekangan ruang pejabat dan peralatan usang dikenal pasti menjejaskan produktiviti staf. Sebagai tindakan, fakulti melaksanakan aktiviti **gotong-royong** (4 Oktober 2024) untuk memperbaiki persekitaran kerja dan keselesaan bersama (Rujuk 3.4.3.5 Aktiviti gotong royong UiTMLaw). Permohonan peruntukan baharu turut dikemukakan bagi menggantikan peralatan lama dengan menekankan prinsip akauntabiliti dalam penggunaan sumber. Staf turut diberi ruang **menyuarakan cadangan melalui mesyuarat pentadbiran**, selaras dengan amalan keterangkuman dan usaha pemerksaan.

Keseluruhannya, pendekatan ini memperlihatkan kesungguhan UiTMLaw mengurus risiko secara **telus, berpaksikan integriti, keterlibatan pelanggan dalaman**, sekali gus memperkukuh pembangunan fakulti dalam mencapai kecemerlangan berterusan.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_T01_TB04_TC03_20251_3.4.3.1.pdf](#)
2. [F0043_T01_TB04_TC03_20252_3.4.3.2.pdf](#)
3. [F0043_T01_TB04_TC03_20253_3.4.3.3.pdf](#)
4. [F0043_T01_TB04_TC03_20254_3.4.3.4.pdf](#)
5. [F0043_T01_TB04_TC03_20255_3.4.3.5.pdf](#)

3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

UiTMLaw terus memperkukuh budaya organisasi yang memberi keutamaan kepada keperluan dan kepuasan pelanggan, sejajar dengan komitmen untuk melahirkan warga fakulti yang **cemerlang, beretika dan berdaya saing**. Budaya ini telah menyemai semangat **inovatif** dalam kalangan staf dan pelajar, serta mendorong pencapaian fakulti ke tahap yang lebih tinggi. Usaha ini membuktikan bahawa kepuasan pelanggan sama ada staf akademik, staf pentadbiran, pelajar, alumni mahupun industri menjadi asas kepada pengurusan strategik fakulti.

Keberkesanan pendekatan ini terserlah apabila UiTMLaw berjaya meraih pengiktirafan **Anugerah 6 Bintang PTJ** dan **Anugerah pencapaian SAP berterusan 2024**, sekali gus mencerminkan tadbir urus yang sistematik dan berintegriti selaras dengan OS2: memantapkan kecekapan dan integriti staf sebagai asas kepada tadbir urus organisasi yang efektif dan lestari (Rujuk 3.5.1 Pengiktirafan Anugerah 6 Bintang PTJ dan Anugerah Pencapaian berterusan SAP 2024). Di samping itu, **peningkatan skor kaji selidik Happiness Index 2024** bagi beberapa domain utama mencerminkan kejayaan UiTMLaw menekankan komunikasi dua hala yang inklusif dan responsif terhadap kesejahteraan pelanggan dalaman, khususnya staf. (Rujuk 3.5.2 Happiness Index 2024).

Seiring dengan OS1: memperkasa pembangunan staf, UiTMLaw menyediakan **ruang pertumbuhan profesional** kepada pensyarah dan pentadbir yang berpotensi tinggi untuk menerajui **peranan strategik di UiTM** mahupun di badan profesional luar. Komitmen ini dapat dilihat melalui pengiktirafan terhadap staf yang dilantik sebagai **ahli badan profesional, jawatankuasa universiti, serta pemegang amanah institusi luar** yang memberi impak langsung kepada masyarakat, alumni, dan industri (Rujuk 3.5.3 Poster lantikan staf di dalam UiTM dan industri). Ini menegaskan bahawa pembangunan staf bukan sahaja memberi manfaat dalaman, malah mengukuhkan reputasi fakulti sebagai rakan strategik yang dipercayai oleh pelanggan luar.

Pada tahun 2024, kecemerlangan penyelidikan dan penerbitan turut diberi pengiktirafan melalui penganugerahan **Penyelidik Terbaik** dan **Penulis Terbaik** kepada staf akademik. Inisiatif ini bertujuan meningkatkan motivasi serta menjadi penanda aras baharu dalam memperkukuh OS3: *mempergiatkan kompetensi staf dalam menerajui penyelidikan berimpak tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa* (Rujuk 3.5.4 Anugerah Penyelidik dan Penulis Terbaik Fakulti 2024). Kejayaan ini bukan sekadar pencapaian individu, malah membuktikan UiTMLaw sebagai ekosistem yang menyokong budaya penerbitan dan penyelidikan berkualiti.

Selain itu, perkongsian kepakaran oleh staf melalui program seperti *Global Lecture Series*, pelantikan sebagai **pakar rundingan peringkat kebangsaan**, serta penglibatan dalam **forum antarabangsa** telah memperluaskan pengaruh UiTMLaw di pentas global. Sokongan kepimpinan fakulti dalam menugaskan staf ke platform luar, disertai pementoran dan latihan berterusan, menunjukkan amalan pengurusan berasaskan penugasan yang strategik dan berkesan (Rujuk 3.5.5 Perkongsian kepakaran staf di peringkat UiTM, nasional dan antarabangsa). Di peringkat dalaman pula, pengiktirafan secara konsisten melalui platform rasmi fakulti termasuk media sosial telah menjadi pemangkin motivasi, menggalakkan budaya kerja berpasukan, dan menanamkan rasa bangga dalam kalangan warga UiTMLaw.

Melalui integrasi perancangan strategik, amalan pengurusan risiko yang terancang, komunikasi dua hala yang telus, serta pemerikasaan staf secara menyeluruh, UiTMLaw telah berjaya membina **sinergi holistik antara pelanggan dalaman dan luaran**. Sinergi ini meningkatkan produktiviti, menyuburkan penciptaan ilmu baharu, dan mengukuhkan reputasi fakulti di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Impaknya jelas apabila UiTMLaw menjadi penerima **Anugerah Sanjung Sarjana UiTM**, melakar reputasi sebagai fakulti berimpak tinggi, berintegriti, dan berpaksikan pelanggan.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_T01_TB05_20251_3.5.1.pdf](#)
2. [F0043_T01_TB05_20252_3.5.2.pdf](#)
3. [F0043_T01_TB05_20253_3.5.3.pdf](#)
4. [F0043_T01_TB05_20254_3.5.4.pdf](#)
5. [F0043_T01_TB05_20255_3.5.5.pdf](#)

KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN

4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Aspek pengukuran, analisis dan pengurusan pengetahuan penting bagi pengiktirafan global ke atas sistem pendidikan tinggi Malaysia. Pengukuran dan analisis pelbagai aspek seperti kebolehpasaran graduan, hasil penyelidikan, dan kualiti serta kedudukan institusi perlu seiring dengan aspirasi **Pelan Pembangunan Pendidikan 2015-2025 (Pendidikan Tinggi), Visi dan Misi UiTM**.

Selari dengan tema **UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan**, barisan staf akademik dan pentadbiran dipersiapkan secara komprehensif melalui program pembangunan profesional berterusan dan pelaksanaan sistem pendidikan holistik serta berdaya tahan. Ini bertujuan melahirkan warga universiti yang **kompeten** dan **inovatif**, serta menjunjung tinggi nilai **akauntabiliti** dan **integriti** dalam setiap aspek penyampaian perkhidmatan.

Dalam menyahut cabaran landskap pendidikan tinggi yang kian kompleks dan mencabar, **Pelan Strategik UiTM 2025** telah menggariskan fokus utama ke arah **pemeriksaan pembangunan staf cemerlang**. Pendekatan ini bukan sahaja memperkukuh reputasi institusi di mata dunia, malah membina asas kukuh untuk UiTMLaw terus memainkan peranan strategik sebagai pusat kecemerlangan ilmu perundangan yang dihormati di peringkat nasional dan global.

Perancangan

Bagi merealisasikan Pelan Strategik UiTM 2025, UiTMLaw melalui bidang tumpuan PPS merangka **3 Objektif Strategik (OS) IMPACT**:

OS IMPACT 1 - Memperkasa pembangunan staf yang cemerlang sebagai teras kepada penyampaian pendidikan bertaraf dunia.

OS IMPACT 2 - Memantapkan kecekapan dan integriti staf sebagai asas kepada tadbir urus organisasi yang efektif dan lestari.

OS IMPACT 3 - Mempergiatkan kompetensi staf dalam menerajui penyelidikan berimpak tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw melalui sumbang saran di **Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE)** menetapkan pengukuran pencapaian PPS berdasarkan:

i) **Penunjuk Prestasi** (*Performance Indicator*);

ii) **Objektif Kualiti UiTMLaw** melalui **Objektif 3, Objektif 4, Objektif 5 dan Objektif 7** iaitu:

Objektif 3: Meningkatkan bilangan tenaga pengajar dengan kelayakan Ijazah Kedoktoran sebanyak 50% dan Profesional kepada 40% menjelang 2025;

Objektif 4: Memastikan 30 Penerbitan Berindeks diterbitkan setiap tahun;

Objektif 5: Memastikan fakulti mendapat geran penyelidikan dengan jumlah keseluruhan sekurang-kurangnya 150,000 setiap tahun; dan

Objektif 7: Memastikan sekurang-kurangnya empat projek penyelidikan baharu berdaftar setiap tahun); dan

iii) **Visi UiTMLaw**

Pelaksanaan

Pengumpulan data merupakan aspek penting di dalam pengukuran pencapaian dan pelaksanaan bidang tumpuan PPS yang efektif. Data yang diperolehi melalui **2 sumber utama** iaitu Sistem Data UiTM dan Sistem Data UiTMLaw. Data-data ini disalurkan dan diperlihatkan melalui **penugasan** pemantauan dan **analisa** data oleh Penyelaras Strategik dan Transformasi Universiti (PSTU), Penyelaras Pengurusan Risiko UiTMLaw dan Pengarah Projek Bidang Tumpuan PPS yang merancang aktiviti di dalam **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024**.

Pemantauan

Hasil pengumpulan dan **perkongsian analisa data** yang dibuat berdasarkan Skor i-UiTM, QS *Ranking*, *MyGrant*, iReS dan Laporan Penemuan Audit dijadikan **panduan** bagi tujuan **pemantauan**. **Mesyuarat berkala yang telah ditakwim** di bawah PJI, HEA, HEP, MASMED Unit Kualiti dan ICAN adalah punca pengumpulan data, dianalisa bagi **pengurusan pengetahuan** PPS yang berkesan.

Analisa dan pelaporan data dibincangkan dan dipantau di medium seperti **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024** dan **Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP)**.

Tindakan Penambahbaikan

Berpandukan **OS IMPACT**, UiTMLaw **proaktif** dan **komited** menjayakan tindakan penambahbaikan hasil daripada pemantauan dan analisa data yang telah dibincangkan. Ianya memperlihatkan **sinergi** dan **inovasi warga UiTMLaw** bersama dengan warga UiTM serta penglibatan pihak industri.

4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pengukuran dan **analisa** bagi pencapaian bidang tumpuan PPS dibuat di dalam **Mesyuarat Pengurusan Eksekutif** secara **berkala** dan di dalam **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024** berdasarkan **pencapaian skor i-UiTM** dan instrumen-instrumen lain seperti **QS Ranking** dan **Laporan Audit Dalam** (Rujuk 4.2.1 Minit Mesyuarat MKSP).

Untuk tujuan bidang tumpuan PPS, **pengukuran** adalah berpandukan **langkah inovasi** berdasarkan **OS IMPACT** yang berteraskan **I (Integrity)**, **M (Mindful)**, **P (Proactive)**, **A (Agile)**, **C (Committed)** dan **T (Tenacity)**. **OS IMPACT** adalah seperti di bawah:

- i) Memperkasa pembangunan staf yang cemerlang sebagai teras kepada penyampaian pendidikan bertaraf dunia.
- ii) Memantapkan kecekapan dan integriti staf sebagai asas kepada tadbir urus organisasi yang efektif dan lestari.
- iii) Mempertingkatkan kompetensi staf dalam menerajui penyelidikan berimpak tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

Melalui **perkongsian pengetahuan** oleh Pengurusan Eksekutif dan PSTU di dalam **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik** (Rujuk 4.2.2 Gambar Bengkel), warga UiTMLaw merancang dan seterusnya melaksanakan pelbagai projek berdasarkan pengurusan, pengukuran dan analisa data-data berkaitan seperti:

a. *Performance Indicator* (PI) 2024 berkaitan bidang tumpuan PPS - Setiap **PI dirangka dengan teliti** dan **dipetakan secara langsung** kepada portfolio pelaksana serta **OS IMPACT** yang relevan, memastikan **kesinambungan mantap** antara perancangan dan pelaksanaan. Pendekatan strategik ini menyerlahkan komitmen UiTMLaw dalam merangka **inisiatif yang selari** dan menyumbang secara signifikan kepada **pencapaian indikator prestasi utama** universiti (Rujuk 4.2.3 Pemetaan Aktiviti).

b. Objektif Kualiti UiTMLaw berkaitan bidang tumpuan PPS adalah:

- i. **Objektif 3:** Meningkatkan bilangan tenaga pengajar dengan kelayakan Ijazah Kedoktoran sebanyak 50% dan Profesional kepada 40% menjelang 2025;
- ii. **Objektif 4:** Memastikan 30 Penerbitan Berindeks diterbitkan setiap tahun;
- iii. **Objektif 5:** Memastikan Fakulti mendapat geran penyelidikan dengan jumlah keseluruhan sekurang-kurangnya RM150,000 setiap tahun; dan
- iv. **Objektif 7:** Memastikan sekurang-kurangnya empat projek penyelidikan baharu berdaftar setiap tahun)

c. Visi UiTMLaw berkaitan bidang tumpuan PPS - Menjadikan FUU sebuah Fakulti terkemuka dunia dalam bidang undang-undang menerusi **program akademik dan profesional, penyelidikan berkualiti** serta penglibatan khidmat masyarakat bagi **melahirkan graduan**

Penetapan PI serta Objektif Kualiti dan Visi UiTMLaw ini turut mengambil kira **perkongsian maklumat daripada semua pelanggan dalaman dan luaran** termasuk Pejabat Transformasi Universiti (TRU), input pejabat Naib Canselor, Timbalan-Timbalan Naib Canselor sebagai pemegang PI dan input-input berimpak daripada staf atau sumber manusia. (Rujuk 4.2.5 Sesi perkongsian)

Secara dasarnya, **OS IMPACT** berpaksi kepada **kumulatif staf dan individu yang terbahagi kepada kelompok staf akademik dan staf pentadbiran**. Pendekatan inovasi ini bukan sahaja memperkukuh kecekapan pelaksanaan strategi utama, malah turut meningkatkan kualiti penyelidikan, inovasi dan pencapaian akademik.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_A01_AB02_20251_4.2.1 Minit Mesyuarat MKSP.pdf](#)
2. [F0043_A01_AB02_20252_4.2.2 Gambar Bengkel.pdf](#)
3. [F0043_A01_AB02_20253_4.2.3 Pemetaan Aktiviti.pdf](#)
4. [F0043_A01_AB02_20254_4.2.4 Visi UiTMLaw.pdf](#)
5. [F0043_A01_AB02_20255_4.2.5 Sesi perkongsian.pdf](#)

4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Secara tuntas, pengumpulan data yang efektif melalui pelaksanaan **instrumen pengukuran data** adalah satu aspek penting di dalam perluasan dan pengukuran pencapaian bidang tumpuan PPS. Data berkaitan pengukuran pencapaian bidang tumpuan PPS diperolehi melalui **dua sumber utama** iaitu **Sistem Data UiTM** (Rujuk 4.3.1 Sistem Data UiTM) dan **Sistem Data UiTMLaw**.

Antara Sistem Data UiTM yang diguna pakai secara intensif untuk analisa data adalah UePMO, UiSMS, Dashboard Power BI, VC Tracking Report, Sistem SMART, SMARTHep, PRIME, FinEPortal, NILAMs dan iRES.

Sistem Data UiTMLaw pula dibahagikan kepada Data Kewangan, Laporan PSTU serta Laporan Bidang Tumpuan PPS (Rujuk 4.3.2 Sistem Data UiTMLaw).

Pelaksanaan keseluruhan sistem UiTM dititikberatkan dalam aspek pengukuran, analisis dan pengurusan pengetahuan bagi bidang tumpuan PPS. Pengumpulan data dari dua sumber utama di atas **dilaksanakan** dengan mengguna pakai instrumen seperti sistem atas talian, borang maklum balas secara atas talian, buku log dan laporan penyelia.

Untuk memastikan **keterangkuman pengukuran data, instrumen** yang diguna oleh UiTMLaw bagi analisa data bidang tumpuan PPS ialah:

- i) **Skor i-UiTM**: Pencapaian PI yang diukur **setiap bulan** dianalisa secara **suku tahunan** di dalam MPE dan Bengkel Perancangan Strategik. Pelaporan pengukuran pencapaian PI ini boleh diperolehi dari *Dashboard Powerbi* Pejabat TRU.
- ii) **Laporan Audit**: Pengukuran kepatuhan terhadap mana-mana keperluan Piawaian ISO 9001:2015, Manual Kualiti, Prosedur Kualiti, atau peraturan/perundangan yang digunapakai. Pengukuran kepatuhan pelaksanaan operasi dan perkhidmatan UiTMLaw diukur **sekurang-kurangnya sekali setahun**. Laporan Audit juga **mengukur tindakan pemulihan** yang dibuat. Pelaporan pematuhan dizahirkan dengan kaedah **audit dalam** dan **audit susulan**. Hasil analisa data dibenteng dan dibincang di Mesyuarat bagi Pembentangan Penemuan Audit dan MKSP (Rujuk 4.3.3 Ceraian Pembentangan MKSP).
- iii) **QS Ranking**: Data perbandingan kedudukan universiti dunia yang memperincikan pencapaian universiti seperti reputasi akademik dan reputasi majikan dianalisa **tiga kali setahun** di dalam **Mesyuarat Ranking Champion UiTMLaw**.

iv) **iReS (RMI Reporting System)** dan **MyGrant**: Data jumlah geran penyelidikan yang diperolehi UiTMLaw terutamanya daripada pihak industri. Kekekapan dianalisa adalah **empat kali setahun** dan hasil analisa data dibentengkan di dalam Mesyuarat Pengurusan Eksekutif.

Tuntasnya, pengukuran data dan instrumen yang digunakan oleh UiTMLaw adalah seperti yang tersenarai di dalam **Jadual Instrumen Pengukuran Data UiTMLaw**. (Rujuk 4.3.4 Jadual Instrumen Pengukuran Data).

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_A01_AB03_20251_4.3.1 Sistem Data UiTM.pdf](#)
2. [F0043_A01_AB03_20252_4.3.2 Sistem Data UiTMLaw.pdf](#)
3. [F0043_A01_AB03_20253_4.3.3 Ceraian Pembentangan MKSP.pdf](#)
4. [F0043_A01_AB03_20254_4.3.4 Jadual Instrumen Pengukuran Data UiTMLaw.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Dapatan analisa data bagi PI 2023 **dibentangkan** dan **dikongsikan** di dalam **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024** oleh Dekan UiTMLaw dan PSTU. Status pencapaian dibincangkan bagi melihat pencapaian UiTMLaw pada tahun 2023 dan seterusnya membincangkan strategi tahun 2024 untuk bidang tumpuan PPS (Rujuk 4.4.1.1 Laporan Bengkel).

Pencapaian PI **dilaporkan setiap bulan** kepada Pengurusan Eksekutif dan hasil pemantauan turut digunakan untuk **mengkaji semula pengurusan** di UiTMLaw. (Rujuk 4.4.1.2 Ceraian Minit Mesyuarat MKSP). **Hasil perkongsian** dan perbincangan pencapaian PI yang dibuat **dijadikan panduan** bagi tujuan pemantauan dan penambahbaikan melalui pelbagai **sesi intervensi**. Untuk tahun 2024, **langkah proaktif dan intervensi** turut dibincangkan di dalam **Sesi Libat Urus Dekan Bersama Pensyarah Baharu** untuk menyiapkan staf baharu agar bersama-sama menyahut dan menghidupkan tema **UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan**. (Rujuk 4.4.1.3 Ceraian Minit Mesyuarat).

Melalui Mesyuarat Pengurusan Eksekutif, proses pemantauan misi, visi dan objektif kualiti UiTMLaw dapat dilaksanakan dan perbincangan rancangan penambahbaikan dilakukan. **Pemantauan berkala** juga dibuat **sebulan sekali** oleh PSTU yang meneliti dan menganalisa pencapaian PI melalui instrumen Skor i-UiTM (Rujuk 4.4.1.4 Contoh Analisa Pencapaian PI). Analisa data yang dibuat oleh PSTU turut dibincangkan bersama Dekan dan Timbalan-Timbalan Dekan serta Pengarah Projek PPS melalui aplikasi *Whatsapp* yang ternyata memberikan tindakan rancangan **intervensi segera** dan impak yang berkesan. Pemantauan turut dibuat menerusi instrumen lain seperti **QS Ranking, Laporan Audit dan MyGrant** merujuk kepada bidang tumpuan PPS.

Bagi menambah baik prestasi bidang tumpuan PPS, pengurusan risiko diambil kira dan dipantau melalui **Electronic Risk Management System (e-RMS)** oleh **Penyelaras Pengurusan Risiko UiTMLaw (PPR)**, mengikut tatakelola Unit Pengurusan Risiko (UPR) UiTM (Rujuk 4.4.1.5 Contoh Laporan e-RMS).

Pemantauan turut diperluaskan melalui **sistem pemantauan luar UiTMLaw** bagi mengenal pasti kelemahan, menjejaki perkembangan semasa, dan **memperkuh integriti data** khususnya yang berkaitan dengan bidang tumpuan PPS. Sehubungan itu, pelbagai mekanisme pemantauan seperti ICAN, RMC, SMART, NILAMs dan PRIME telah **dimanfaatkan secara intensif** bagi memastikan pemantauan yang lebih bersepadu dan berkesan.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_A01_AB04_AC01_20251_4.4.1.1 Laporan Bengkel.pdf](#)
2. [F0043_A01_AB04_AC01_20252_4.4.1.2 Ceraian Minit Mesyuarat MKSP.pdf](#)
3. [F0043_A01_AB04_AC01_20253_4.4.1.3 Ceraian Minit Mesyuarat.pdf](#)
4. [F0043_A01_AB04_AC01_20254_4.4.1.4 Contoh Analisa Data Pencapaian.pdf](#)
5. [F0043_A01_AB04_AC01_20255_4.4.1.5 Ceraian Laporan e-RMS.pdf](#)

4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan risiko yang mantap bukan sahaja memastikan kelancaran projek, malah turut menyemai budaya kerja proaktif, sekali gus membolehkan isu berimpak tinggi **dikesan lebih awal** dan **ditangani secara tuntas**. Berikut contoh risiko-risiko yang dikenalpasti:

Risiko 1: Terdapat ketidakseimbangan pencapaian penerbitan ilmiah warga fakulti, khususnya bagi penerbitan berindeks tinggi dan kolaboratif bersama industri. Analisis laporan mendedahkan faktor risiko ketidakseimbangan pencapaian ini adalah perbezaan pengalaman akademik, kesediaan staf muda untuk menerbit, keterbatasan geran, dan keperluan memperkukuh rangkaian industri. (Rujuk 4.4.2.1 Ceraian Laporan e-RMS). Penemuan ini juga terhasil daripada semakan data prestasi, pemantauan Mesyuarat Bersama Dekan, dan komunikasi rasmi melalui e-mel serta WhatsApp.

Risiko 2: Penilaian risiko pembangunan sumber manusia mendapati Indeks Kegembiraan Staf UiTMLaw 2024 berada pada tahap kurang memberangsangkan.

Dapatan ini memberi isyarat awal wujudnya ketidakpuasan yang berpotensi menjejaskan motivasi, keberkesanan tugas, dan penyertaan staf dalam inisiatif fakulti (Rujuk 4.4.2.2 Ceraian Laporan IK).

Fakulti mengakui kesejahteraan dan kepuasan kerja staf mempengaruhi komitmen, prestasi, kecekapan, dan integriti dalam tadbir urus. Jika tidak ditangani strategik, tahap kepuasan rendah boleh membawa kepada keletihan organisasi, peningkatan pertukaran staf, penurunan kualiti akademik dan penyelidikan, serta risiko ketirisan tadbir urus.

Risiko 3: Terdapat ketidakseimbangan agihan beban kerja serta kekeliruan dalam memahami proses pengurusan rekod dan fail.

Risiko ini dikenal pasti melalui beberapa kaedah pengukuran dan analisis yang sistematik. Antara kaedah tersebut adalah melalui maklumat yang diperolehi daripada **mesyuarat rasmi** serta **Amanat Dekan** yang menekankan isu-isu ketidakseimbangan agihan beban kerja (Rujuk 4.4.2.3 Ceraian Minit Mesyuarat).

Selain itu, risiko seperti ketidakselarasan dalam penyimpanan dokumen turut dilaporkan. Melalui triangulasi maklumat daripada pelbagai sumber ini, risiko-risiko yang berpotensi memberi kesan kepada pengurusan efektif UiTMLaw dan pencapaian OS *IMPACT*, serta pelaksanaan perancangan strategik dapat dikenal pasti dengan berstruktur.

Tindakan pencegahan diambil dengan penganjuran Kursus Pengurusan Rekod dan Fail. Kursus ini dirangka bagi memperkasakan Staf Pentadbiran UiTMLaw dalam mengurus rekod dan dokumen secara sistematik, dengan penekanan kepada kaedah manual dan digital, sejajar dengan keperluan organisasi yang masih menekankan kepentingan fail fizikal di samping penggunaan sistem moden (Rujuk 4.4.2.4 Laporan Kursus).

-
1. [F0043_A01_AB04_AC02_20251_4.4.2.1 Ceraian Laporan e-RMS.pdf](#)
 2. [F0043_A01_AB04_AC02_20252_4.4.2.2 Ceraian Laporan IK.pdf](#)
 3. [F0043_A01_AB04_AC02_20253_4.4.2.3 Ceraian Minit Mesyuarat.pdf](#)
 4. [F0043_A01_AB04_AC02_20254_4.4.2.4 Laporan Kursus.pdf](#)

4.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Bagi bidang tumpuan PPS, **tindakan pencegahan dirancang** dan **dilaksanakan** bagi setiap risiko pengukuran, analisa dan pengurusan pengetahuan yang dikenalpasti oleh Pengurusan Eksekutif, PSTU dan PPR. Pengurusan risiko telah diperkukuh melalui **pengumpulan data** yang relevan, analisis terhadap **keberkesanan tindakan** yang diambil, serta **perkongsian maklumat** kepada seluruh warga UiTMLaw.

Melalui **Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP)** yang dipengerusikan oleh Dekan UiTMLaw dan disertai oleh ahli Mesyuarat Eksekutif Fakulti, pelbagai aspek utama seperti pencapaian PI, OS *IMPACT*, Objektif Kualiti, status tindakan pembetulan dan pencegahan, serta cadangan penambahbaikan telah dibenteng dan diperhalusi. **Laporan-laporan ini dibenteng** oleh Ketua Unit Kualiti, PSTU dan PPR, serta turut disokong oleh Ketua Unit Audit. **MKSP** berfungsi sebagai **platform holistik** bagi pengukuran prestasi, pelaporan menyeluruh dan pemerkasaan pengurusan pengetahuan di peringkat fakulti (Rujuk 4.4.3.1 Ceraian Pembenteng Laporan).

Penyampaian maklumat dan arahan yang tepat dan berfokus dilaksanakan secara berkesan melalui **pelbagai saluran media sosial** seperti e-mel, *WhatsApp* dan Instagram. Pendekatan ini telah membolehkan **penambahbaikan** dalam bidang tumpuan PPS dilaksanakan dengan lebih tersusun dan berimpak tinggi. Sebagai contoh, **Pekeliling Dekan** yang mengandungi peringatan berkaitan KPI penerbitan, tugas pensyarah, serta peranan staf sokongan disampaikan dari masa ke semasa melalui medium yang dinyatakan di atas (Rujuk 4.4.3.2 Pekeliling Dekan Bil. 2/2024)

Selain itu, pengurusan eksekutif UiTMLaw juga komited dalam **memperkukuh budaya kecemerlangan** melalui **penyebaran analisis pencapaian** dan **pengurusan pengetahuan staf**, yang disampaikan secara konsisten menerusi **Taklimat Dekan** yang diadakan sebelum permulaan setiap semester (Rujuk 4.4.3.3 Ceraian Minit Mesyuarat Staf).

Akhir sekali, **hubungan erat, semangat berpasukan** dan **motivasi** dalam kalangan warga UiTMLaw sentiasa diberi keutamaan. Gabungan tenaga staf akademik, pentadbiran, dan pengurusan merupakan 'tulang belakang' yang bergerak secara bersimbiosis ke arah pembangunan dan kecemerlangan UiTMLaw. Justeru, penganjuran aktiviti gotong-royong, Majlis Raikan Kegemilangan warga UiTMLaw, dan sambutan Hari Raya bukan sekadar acara sosial, malah menjadi medium penting untuk **merapatkan jurang, mengukuhkan perpaduan**, serta **menyemai semangat kekitaan** dalam kalangan semua warga kerja UiTMLaw (Rujuk 4.4.3.4 Gambar Majlis Raikan Kegemilangan).

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_A01_AB04_AC03_20251_4.4.3.1 Ceraian Pembenteng Laporan.pdf](#)
2. [F0043_A01_AB04_AC03_20252_4.4.3.2 Pekeliling Dekan.pdf](#)
3. [F0043_A01_AB04_AC03_20253_4.4.3.3 Ceraian Minit Mesyuarat.pdf](#)
4. [F0043_A01_AB04_AC03_20254_4.4.3.4 Gambar Majlis.pdf](#)

4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Berdasarkan **instrumen pengukuran dan analisis** yang telah dijalankan, UiTMLaw menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan proses penambahbaikan yang berterusan serta dipacu oleh **semangat inovasi**. Hasil dapatan data analisis turut menunjukkan **peningkatan ketara**. Peningkatan ini membuktikan **keberkesanan inisiatif strategik** yang dilaksanakan dan sejajar dengan aspirasi tema **UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan**, dalam merealisasikan kecemerlangan holistik dan kolaborasi dinamik.

Kecemerlangan dan penambahbaikan berterusan UiTMLaw dalam aspek pengukuran, perkongsian, dan penganalisan data terbukti melalui pelantikan Dr. Mazlina Mahali, **PSTU UiTMLaw** sebagai **Ketua Transformasi Organisasi dan Minda di Pejabat Transformasi Universiti**, UiTM pada Ogos 2024. Pelantikan ini mencerminkan **pengiktirafan institusi** terhadap kepakaran, visi strategik, dan sumbangan signifikan beliau dalam memacu budaya kerja berasaskan data serta transformasi yang berimpak tinggi (Rujuk 4.5.1 Ucapan Tahniah).

Penambahbaikan berterusan dan kecemerlangan inovasi turut terbukti melalui penganjuran Bengkel Pemantapan Inovasi Operasi Kerja dan Kecemerlangan Akademik (**BOKKA 2.0**) yang dijalankan bagi **memperkasa proses kerja warga UiTMLaw** secara kolektif dan kreatif untuk mempermudah proses Kecemerlangan Operasi (*Operational Excellence*) (Rujuk 4.5.2 Poster Bengkel BOKKA 2.0).

Untuk tahun 2024, melalui pelaksanaan **Bengkel Pemantapan Inovasi BOKKA 2.0** yang telah membina kapasiti staf dalam meneroka idea baharu, salah seorang **staf pentadbiran** UiTMLaw, Puan Intan Syazlina Mohd Ali, telah merangkul **Platinum Award** bagi **projek inovasi** di Invention, Innovation and Design Exposition. Pencapaian ini menjadi bukti komitmen dan **daya saing warga pentadbiran** dalam mendukung agenda inovasi universiti. (Rujuk 4.5.3 Ucapan Tahniah *Platinum Award*).

Akhir sekali, **Bengkel Gerak Kerja Inovasi (BEGKI)** turut dilaksanakan sebagai inisiatif strategik bagi memperkasa proses kerja warga UiTMLaw secara kolektif, kreatif dan sistematik. Bengkel ini memberi ruang kepada staf untuk meneroka potensi inovasi dalam tugas harian serta mempersiapkan mereka bagi penyertaan dalam **program Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK)**. Hasil daripada komitmen ini, UiTMLaw telah berjaya menghantar dua kumpulan untuk bertanding di Konvensyen KIK UiTM Peringkat Zon Tengah 2024 – satu pencapaian yang membuktikan kesungguhan fakulti dalam **menerapkan budaya penambahbaikan berterusan dan inovasi menyeluruh** di semua peringkat organisasi. (Rujuk 4.5.4 Penyertaan di Konvensyen KIK).

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_A01_AB05_20251_4.5.1 Ucapan Tahniah.pdf](#)
2. [F0043_A01_AB05_20252_4.5.2 Poster BOKKA 2.0.pdf](#)
3. [F0043_A01_AB05_20253_4.5.3 Platinum Award.pdf](#)
4. [F0043_A01_AB05_20254_4.5.4 Penyertaan Konvensyen KIK.pdf](#)

KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA

5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Kompetensi dan pemeraksanaan sumber manusia merupakan tunjang utama dalam pembangunan bidang tumpuan Pengurusan dan Pembangunan Staf (PPS) di UiTMLaw. Justeru, proses mengenal pasti dan memperkukuh kompetensi staf akademik dan pentadbiran amat dititikberatkan oleh Pengurusan Eksekutif. Penekanan kepada nilai murni, budaya kerja berpasukan, serta perkongsian ilmu dan pengalaman menjadi teras kepada strategi pembangunan sumber manusia. Melalui pendekatan ini, UiTMLaw beriltizam untuk mencapai matlamat di bawah tiga **Objektif Strategik (OS) IMPACT** yang menjadi nadi kepada hala tuju fakulti.

Perancangan (Plan)

Perancangan pembangunan sumber manusia di UiTMLaw dilaksanakan secara sistematik dan strategik melalui penganjuran Bengkel Perancangan Strategik Tahunan. Dalam bengkel ini, pelbagai inisiatif diperkenalkan di bawah tiga teras utama PPS: UiTMLaw Bertaraf Global (*OS IMPACT 1*), UiTMLaw Memperkasa Staf (*OS IMPACT 2*) dan UiTMLaw Melestarikan Penyelidikan (*OS IMPACT 3*). Pengarah Projek bagi setiap inisiatif telah dikenalpasti dan diberi mandat untuk memastikan pelaksanaan yang tersusun, pemantauan berterusan serta penambahbaikan program. Kepakaran dan pengalaman staf dijadikan asas dalam menyokong pelbagai inisiatif, termasuk latihan kompetensi, mobiliti akademik, serta program pemindahan ilmu.

Pelaksanaan (Do)

Pelaksanaan pelan strategik ini menekankan kepada keberkesanan pelbagai program yang dilaksanakan. Di bawah OS IMPACT 1, UiTMLaw memberi fokus kepada pembangunan staf cemerlang melalui penyertaan dalam program bertaraf antarabangsa, pelantikan oleh entiti kebangsaan dan antarabangsa, serta peluang penyeliaan pasca siswazah di peringkat global. OS IMPACT 2 pula memberi tumpuan kepada pemantapan integriti dan kecekapan staf melalui program pemantapan tadbir urus, etika profesional dan literasi digital yang menyokong pengurusan fakulti yang cekap dan lestari. Bagi OS IMPACT 3, pelaksanaan tertumpu kepada penglibatan aktif staf akademik dalam penyelidikan berimpak tinggi, perundingan, geran antarabangsa serta kolaborasi dengan institusi ternama luar negara.

Pemantauan (Check)

Keberkesanan pelaksanaan pelan tindakan dinilai melalui pemantauan sistematik berdasarkan maklum balas staf, alumni dan peserta program. Kajian Indeks Kegembiraan UiTMLaw mencatat peningkatan daripada 73% (2023) kepada 74% (2024), menggambarkan tahap kepuasan hati staf terhadap usaha pembangunan yang dilaksanakan. Hasil maklum balas dikongsi dalam mesyuarat staf untuk mengenal pasti ruang penambahbaikan serta mencorak strategi seterusnya. Di samping itu, sistem penilaian keberkesanan program latihan dan pengiktirafan pencapaian individu turut dilaksanakan secara berkala.

Tindakan Penambahbaikan (Act)

Bagi memastikan kesinambungan keberhasilan OS IMPACT, pelbagai inisiatif penambahbaikan dilaksanakan. Ini termasuk penganjuran program motivasi dalaman, penilaian prestasi berkala, serta pengiktirafan kepada staf berprestasi tinggi. Inisiatif seperti Hari Apresiasi Staf, anugerah staf cemerlang, serta penglibatan staf dalam pembentukan polisi dan dasar fakulti turut menyumbang kepada peningkatan moral dan semangat kerja. UiTMLaw juga komited untuk memperluas jaringan antarabangsa dan membudayakan penyelidikan sebagai amalan kerja utama, sejajar dengan OS IMPACT 3. Secara keseluruhannya, pendekatan holistik UiTMLaw dalam melaksanakan bidang tumpuan PPS melalui perancangan strategik, pelaksanaan sistematik, pemantauan berasaskan data dan tindakan penambahbaikan berterusan membuktikan komitmen fakulti dalam melahirkan sumber manusia unggul yang menyokong misi UiTMLaw sebagai institusi pendidikan undang-undang bertaraf dunia.

5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pengurusan UiTMLaw memfokuskan pemeraksanaan dan kecemerlangan sumber manusia bagi menjayakan bidang tumpuan PPS. Pelbagai inisiatif dilaksanakan bagi menggalakkan ketampakan warga UiTMLaw di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. UiTMLaw mempunyai 88 orang staf akademik dan 18 orang staf pentadbiran pada separuh pertama 2024 dan 85 orang staf akademik pada separuh kedua 2024 yang sentiasa bersedia memacu dan menjayakan program-program bidang tumpuan PPS (Rujuk 5.2.1 Rajah Jumlah Staf UiTMLaw dan Status Jawatan).

UiTMLaw menitikberatkan kaedah pengurusan sumber manusia dengan keterlibatan staf akademik dan pentadbiran dengan menggalakkan sumbangan sebagai Ahli Jawatankuasa projek-projek bidang tumpuan PPS. Pelantikan ini menerapkan kaedah pengurusan sumber manusia dengan menekankan penghayatan nilai ESI-iDART dan komunikasi dua hala. Nilai Excellence dicapai dengan mengamalkan piawaian kualiti dalaman bagi menjayakan program-program bidang tumpuan PPS.

Nilai Sinergi bersama staf akademik dan pentadbiran juga merupakan **kaedah pengurusan sumber manusia** yang selalu dipraktik dengan menerapkan nilai perkongsian pengetahuan untuk menjayakan program-program tumpuan PPS. Nilai Integriti juga diamalkan dengan menghayati nilai-nilai murni melalui pematuhan tingkah laku profesional dan diterapkan di dalam OS Strategi IMPACT.

Selain penerapan nilai-nilai profesional, **kaedah pengurusan sumber manusia yang digunapakai** oleh UiTMLaw bagi bidang tumpuan PPS adalah seperti berikut:

- i. Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) - LNPT adalah instrumen untuk mengukur prestasi, keupayaan dan produktiviti staf UiTM bagi tumpuan PPS. Penyediaan LNPT adalah melalui sistem MyATP (staf akademik) dan sistem HR2U (staf pentadbiran).
- ii. 42 jam latihan - Pengurusan Sumber Manusia di UiTMLaw juga menggunakan kaedah berdasarkan Pelaksanaan Latihan Kompetensi Umum, Khusus dan Latihan ICT. Kepentingan kaedah ini adalah bagi meningkatkan kemahiran dan menambahkan pengetahuan staf bagi menambah baik kualiti ilmu sejajar dengan keperluan semasa yang merupakan salah satu cabang bidang tumpuan PPS (Rujuk 5.2.2 Ceraian Contoh Pensyarah Menghadiri Latihan pada Tahun 2024).
- iii. Mesyuarat Jawatankuasa Kecil Kesepakatan Untuk Kenaikan Pangkat - UiTMLaw komited menggalakkan staf akademik dan pentadbiran untuk memohon kenaikan pangkat dengan memberi penekanan kepada bidang tumpuan PPS. (Rujuk 5.2.3 Ceraian Mesyuarat Jawatankuasa Kecil Kesepakatan Fakulti Undang-Undang Bil. 1/2024).
- iv. Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia - UiTMLaw juga komited untuk menggalakkan staf membenteng kertas kerja terutama yang berkaitan bidang tumpuan PPS (Rujuk 5.2.4 Ceraian Minit Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia Bil 04/2024).

v. Sesi Perjumpaan Dekan dan Timbalan Dekan Bersama Pensyarah Baharu dan Berkhidmat 5 Tahun ke Bawah- Pihak pengurusan fakulti berkongsi hala tuju dan KPI fakulti serta memberi kata-kata positif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang pensyarah bagi para pensyarah yang baru menyertai Fakulti. Ini sebagai salah satu inisiatif pihak UiTMLaw dalam membantu pensyarah-pensyarah baru dengan beban kerja bagi mencapai keperluan KPI masing-masing (Rujuk 5.2.5 Ceraian Catatan Sesi Perjumpaan)

vi. Anugerah Perkhidmatan Cemerlang - Anugerah ini disampaikan setiap tahun bagi memberi pengiktirafan kepada staf yang cemerlang. Untuk tahun 2024, seramai 8 staf telah menerima Anugerah Perkhidmatan Cemerlang.

vii. Majlis Raikan Kegemilangan Staf UiTMLaw - Majlis ini merupakan majlis yang dianjurkan oleh UiTMLaw di bawah Unit Pengurusan Kualiti bagi mengiktiraf tahap pencapaian staf akademik dan pentadbiran. Inovasi yang dibangunkan adalah dengan mewujudkan pelbagai kategori Anugerah Khas yang memberi penekanan kepada bidang tumpuan PPS.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_S01_SB02_20251_5.2.1.pdf](#)
2. [F0043_S01_SB02_20252_5.2.2.pdf](#)
3. [F0043_S01_SB02_20253_5.2.3.pdf](#)
4. [F0043_S01_SB02_20254_5.2.4.pdf](#)
5. [F0043_S01_SB02_20255_5.2.5.pdf](#)

5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Keterangkuman dan komposisi staf UiTMLaw boleh dilihat daripada staf akademik yang mempunyai kepakaran serta keahlian profesional dan pengalaman industri dalam pelbagai bidang undang-undang. Bertitik tolak dari kekuatan sumber manusia ini, UiTMLaw mengambil pendekatan mengoptimalkan kepakaran dan pengalaman sumber manusia di dalam bidang tumpuan PPS. UiTMLaw mempunyai 88 orang pensyarah aktif yang mana 40 orang mempunyai pengalaman industri dan keahlian badan profesional serta aktif di bidang kesukarelawan. (Rujuk 5.3.1 Senarai Staf Akademik Mempunyai Kelayakan Profesional dan Ahli NGO)

Kepakaran staf UiTMLaw telah diperluaskan di keseluruhan sistem UiTM dengan memuat naik di laman sesawang UiTMLaw kepakaran dalam bentuk UiTM Expert Profile. (Rujuk 5.3.2 Contoh Ceraian UiTM Expert Profile - Prof Madya Dr Siti Hafsyah Idris). Penglibatan bidang tumpuan PPS juga disumbang melalui kepakaran dan pengalaman staf UiTMLaw seperti berikut:

i) Staf akademik yang mempunyai pengalaman profesional telah berganding bahu dengan entiti kebangsaan dan antarabangsa bagi menjayakan program **UiTMLaw bertaraf global** melalui inisiatif UiTMLaw *Global lecture*, *UiTMLaw Career Networking*, *UiTMLaw Global Engagement* dan *UiTMLaw Globally Respected Legal Professional Project*. Projek-projek ini mengetengah jalinan pensyarah bersama pakar industri kebangsaan dan antarabangsa bagi melahirkan graduan profesional. (Rujuk 5.3.3 Gabungan Poster Program-Program UiTMLaw Bertaraf Global)

ii) Kepakaran staf akademik dan pentadbiran sentiasa digilap melalui **UiTMLaw memperkasa staf**. Pengurusan Eksekutif UiTMLaw sentiasa memberi peluang dan galakan kepada staf untuk meningkatkan kebolehan dan kepakaran mereka dalam bidang masing-masing. Bengkel-bengkel diadakan untuk meningkatkan kepakaran staf akademik serta pentadbiran selain daripada menghargai pengiktirafan yang mereka kecapai di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Hasil daripada ini, beberapa staf fakulti telah diberi mandat untuk memegang jawatan di peringkat Universiti, Badan-Badan Kerajaan dan Persatuan Bangsa-Bangsa Bersatu (*United Nation*) (Rujuk 5.3.4 Gambar-gambar UiTMLaw Memperkasa Staf).

iii) Sokongan berterusan daripada pihak pengurusan UiTMLaw dengan pelbagai inisiatif program mengalakkan penyelidikan dibawah **UiTMLaw melestarikan penyelidikan** telah dibuktikan melalui penganjuran Bengkel *From Manuscript To Market: Thomson Reuters Publishing Insight*, Bengkel Aplikasi Menulis @ *Writing Apps*, Bengkel *Get Your Project Paper Published* dan *4th UiTM International Conference on Law & Society 2024*. Selain itu Bahagian Penyelidikan dan Jaringan Industri UiTMLaw sentiasa mewartakan kempen penerbitan "*Let's Do Research Infographic Campaign*" dan mendukung inisiatif staf dalam program pemindahan ilmu dimedia massa. Hasilnya, staf UiTMLaw turut dilantik sebagai pakar rujuk bagi pelbagai Geran Kerajaan dan Industri serta memenangi pelbagai pertandingan inovasi. (Rujuk 5.3.5 Gambar - gambar Pelaksanaan UiTMLaw Melestarikan Penyelidikan).

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_S01_SB03_20251_5.3.1.pdf](#)
2. [F0043_S01_SB03_20252_5.3.2.pdf](#)

3. [F0043_S01_SB03_20253_5.3.3.pdf](#)
4. [F0043_S01_SB03_20254_5.3.4.pdf](#)
5. [F0043_S01_SB03_20255_5.3.5.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Tahap kepuasan hati staf diukur berdasarkan Kajian Indeks Kegembiraan adalah berlandaskan model PERMAI yang mengukur tahap emosi positif, **keterlibatan**, hubungan, makna, pencapaian, infrastruktur dan infostruktur di kalangan staf UiTMLaw. Bagi tujuan pelaporan AKNC, tahap kegembiraan staf UiTMLaw untuk tahun 2024 ialah 75% pada pusingan keempat kajian. Secara spesifik, domain Emosi menunjukkan tahap kegembiraan staf berada di dalam **kedudukan lebih baik** dengan 76% indeks kegembiraan terhadap penglibatan dalam kerja komuniti, komitmen kerja, pembangunan kemahiran rakan sekerja dan sumbangan staf kepada pembangunan UiTM berbanding 74% pada tahun 2023. (Rujuk 5.4.1 Infografik UHI5.0 FUU 2024).

Fakulti Undang-Undang juga secara konsisten melaksanakan pemantauan prestasi staf sebagai langkah utama dalam merealisasikan ketiga-tiga OS IMPACT. Pemantauan tersebut dijalankan melalui semakan laporan penerbitan tahunan, rekod latihan staf (minimum 42 jam setahun), serta pencapaian sasaran individu yang dibentangkan dalam Mesyuarat Bersama Dekan.

Bagi mengenal pasti aduan sumber manusia, komunikasi dua hala dilaksanakan melalui saluran formal seperti mesyuarat jabatan dan secara tidak formal menerusi aplikasi komunikasi digital bagi memastikan maklum balas disampaikan secara menyeluruh dan responsif. (Rujuk 5.4.2 Mesyuarat bersama Dekan FUU 2024 & Rantai WhatsApp dan E-mel Peringatan 2024). Maklum balas yang diterima menerusi komunikasi dua hala tersebut kemudiannya akan diambil maklum dan didaftarkan sebagai risiko di dalam eRMS bagi memastikan tindakan susulan akan diambil oleh pihak yang bertanggungjawab.

Selain itu, UiTMLaw turut mengambil kira aduan dan pemantauan secara tidak formal dengan inisiatif penganjuran tahunan konferens I-CLaS berfungsi sebagai platform pemantauan tidak formal yang berkesan. Selain menghimpunkan pembentangan abstrak ilmiah, program ini turut menilai keterlibatan staf dalam kegiatan penyelidikan serta menyemai budaya akademik secara menyeluruh.

Kejayaan seorang pensyarah dinaikkan ke jawatan Profesor dan kenaikan pangkat seorang staf pentadbiran selain lantikan staf akademik kepada pelbagai jawatan dari dalam dan luar Universiti pada tahun lalu merupakan indikator kepada keberkesanan strategi pemantauan yang dilaksanakan. Fakulti turut mencatat pencapaian yang signifikan apabila berjaya melepasi sasaran penjana pendapatan bagi tahun 2024. Pencapaian ini memperlihatkan keberkesanan pelaksanaan pemerkasaan dalam kalangan staf serta pelaksanaan penugasan kerja yang strategik dan berfokus.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_S01_SB04_SC01_20251_5.4.1.pdf](#)
2. [F0043_S01_SB04_SC01_20252_5.4.2.pdf](#)
- 3.

5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Fakulti Undang-Undang secara proaktif melaksanakan penilaian risiko bagi menyokong pelan pembangunan staf dan pencapaian KPI tahunan. Selain penilaian melalui mesyuarat serta pemantauan formal dan tidak formal, analisa khusus turut dibuat berasaskan laporan eRMS. Hasilnya, beberapa risiko utama dikenal pasti yang perlu ditangani bagi memperkukuh pengurusan sumber manusia.

Risiko 1: Penilaian mendapati tahap keberkesanan penyampaian pengajaran oleh sebahagian pensyarah masih kurang memuaskan, menyumbang kepada kadar Graduate on Time (GOT) pelajar Sarjana Muda yang belum mencapai sasaran minimum 90% (Rujuk 5.4.3 Laporan eRMS 2024; Laporan Penerbitan Dalam UiTMLaw 2024). Keberkesanan pengajaran bergantung kepada kebolehan pensyarah menyampaikan ilmu secara jelas, adaptif dan seiring keperluan pelajar. Faktor kritikal termasuk kepelbagaian gaya pembelajaran dan peralihan ke mod pasca pandemik yang memerlukan pedagogi lebih fleksibel. Penyampaian kurang jelas, penggunaan teknologi terhad serta komunikasi dua hala yang lemah berisiko mewujudkan jurang kefahaman, seterusnya menjejaskan prestasi pelajar.

Risiko 2: Kajian Indeks Kegembiraan Staf (IKS) 2024 menunjukkan tahap kepuasan staf UiTMLaw kurang memuaskan. Hal ini memberi isyarat wujud ketidakpuasan yang menjejaskan motivasi kerja, keberkesanan tugas dan penyertaan staf dalam inisiatif fakulti. Kesejahteraan staf berkait rapat dengan prestasi, komitmen dan integriti tadbir urus. Jika tidak diurus strategik, risiko termasuk keletihan organisasi, peningkatan pertukaran staf, penurunan kualiti akademik, serta ketirisan tadbir urus. Antara faktor utama ialah keperluan pembangunan kerjaya yang lebih sistematik, laluan kompetensi jelas, dan pengiktirafan formal terhadap sumbangan individu. Penilaian ini menjadi asas kepada pelan holistik untuk meningkatkan kesejahteraan, produktiviti dan daya saing staf. (Rujuk 5.4.1 Infografik UHI5.0 FUU 2024)

Risiko 3: Terdapat ketidakseimbangan pencapaian penerbitan ilmiah, khususnya dalam penerbitan berindeks tinggi dan kolaborasi industri. Sasaran termasuk empat penerbitan Scopus/H-index, 22 MyCite, 13 QS ranked journals, lima penerbitan industri, dua penerbitan Penerbit UiTM/luar, serta 20 penerbitan antarabangsa. Namun, faktor seperti perbezaan pengalaman akademik, kesediaan staf muda, keterbatasan akses geran, dan keperluan rangkaian industri strategik mempengaruhi pencapaian. Penilaian berasaskan data prestasi, mesyuarat dekan dan komunikasi rasmi membolehkan fakulti mengesan cabaran awal lalu merangka tindakan bagi memastikan sasaran kecemerlangan tercapai. (Rujuk 5.4.2 Mesyuarat bersama Dekan FUU 2024 dan (Rujuk 5.4.3 Laporan eRMS 2024)

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_S01_SB04_SC02_20251_5.4.1.pdf](#)
2. [F0043_S01_SB04_SC02_20252_5.4.2.pdf](#)
3. [F0043_S01_SB04_SC02_20253_5.4.3.pdf](#)
- 4.
- 5.

5.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

UiTMLaw sentiasa menilai semula program pembangunan staf secara berkala melalui laporan pencapaian tahunan, data eRMS, maklum balas pasca program serta perbincangan pengurusan. Langkah ini penting bagi memastikan suasana kerja harmoni dan motivasi staf kekal positif. Pada 4 Oktober 2024, satu program gotong-royong dilaksanakan bagi mengemas ruang kerja akademik dan menyediakan ruang rekreasi khusus. Inisiatif ini bertujuan memperindah persekitaran kerja dan mewujudkan suasana kondusif yang menyokong kesejahteraan dan tumpuan dalam penulisan serta penyelidikan.

Bagi menangani Risiko 1, fakulti menganjurkan Bengkel Pemerkasaan UFuture dan MOOC/MC @ UiTMLaw untuk memperkukuh pedagogi digital. Melalui program ini, dua kursus berjaya dibangunkan iaitu MOOC Alternative Dispute Resolution dan Microcredential Winding-Up. Kedua-duanya telah meraih pengiktirafan antarabangsa apabila memenangi pingat emas dan perak dalam pertandingan e-ConDev. Kejayaan ini mengesahkan keberkesanan pendekatan fakulti dalam membina pengajaran inovatif yang meningkatkan kefahaman pelajar, memupuk pembelajaran sendiri dan seterusnya menyumbang kepada pencapaian Graduate on Time (GOT). (Rujuk 5.4.4 Pemakluman Bengkel & Sijil Pelaksanaan MOOC/MC 2024)

Bagi meningkatkan kesejahteraan staf (Risiko 2), fakulti telah menambah baik program sedia ada. Antara inisiatif yang diambil termasuk Majlis Raikan Kenangan dan Kegemilangan 2023 yang menekankan penghargaan serta kesejahteraan emosi. Usaha ini terbukti berkesan dengan peningkatan Indeks Kegembiraan Staf daripada 73% pada 2023 kepada 74% pada 2024. Tambahan pula, Program Jerayawara "Anda Tanya Bahagian Integriti Jawab" pada 18 Oktober 2024 memberi peluang staf membincangkan isu tatatertib dan kenaikan pangkat bersama Bahagian Integriti UiTM, sekali gus memperkukuh integriti dan kecekapan organisasi.

Dalam menangani Risiko 3 berkaitan ketidakseimbangan penerbitan ilmiah, fakulti melaksanakan pendekatan berfasa. Beberapa bengkel dianjurkan, antaranya Get Your Project Paper Published (18 Mei 2024), Bengkel Penulisan Aplikasi (25 September 2024), dan Bengkel Penerbitan Buku (18 Ogos 2024). Selain itu, sesi libat urus bersama dekan pada 8 Ogos 2024 memberi ruang bimbingan mentor kepada pensyarah baharu. Agenda KPI penerbitan turut diperkukuh dalam mesyuarat fakulti. Di samping itu, fakulti memperuntukkan dana khas penerbitan kepada pensyarah tanpa geran serta mengekalkan penganjuran tahunan I-CLaS sebagai platform ilmiah dalaman.

Pendekatan tersebut telah meningkatkan kolaborasi industri, penerbitan MyCite dan QS-ranked, serta penulisan bersama antarabangsa. Ia membuktikan bahawa sistem pemantauan risiko yang sistematik berupaya mengatasi masalah sumber manusia secara holistik.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_S01_SB04_SC03_20251_5.4.4.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pendekatan pembangunan staf Fakulti Undang-Undang dilaksanakan secara sistematik, berteraskan prinsip Plan, Do, Check, Act (PDCA) yang menekankan perancangan strategik, pelaksanaan berimpak, pemantauan berkala serta penambahbaikan berterusan.

Inisiatif seperti I-CLaS *Conference*, latihan profesional, sesi *townhall*, bengkel ilmiah dan pemantapan kepakaran digital dilaksanakan secara menyeluruh agar menyumbang kepada pencapaian objektif fakulti dan universiti.

Kesemua pelaksanaan program dan dasar fakulti ini berasaskan prinsip **keterlibatan (engagement), keterangkuman (inclusivity), komunikasi (communication), akauntabiliti (accountability), integriti (integrity), pemerksaan (empowerment), penugasan (delegation) dan pengurusan risiko (risk management)**. Prinsip-prinsip ini dizahirkan melalui pelaksanaan sasaran individu, pemantauan KPI, pengagihan tugas yang adil dan latihan berstruktur mengikut keperluan semasa staf.

Sebagai hasil daripada pendekatan yang konsisten ini, fakulti telah menghasilkan pelbagai modul akademik yang digunakan oleh kementerian, agensi kerajaan, badan berkanun serta organisasi latihan profesional luar universiti. Fakulti turut berjaya membangunkan **modul MOOC (Massive Open Online Course) untuk topik Alternative Dispute Resolution dan Microcredential (MC) untuk topik Winding-Up**, yang boleh diakses secara terbuka oleh pelajar dan profesional dari seluruh dunia. Kedua-dua produk ini telah menerima **pengiktirafan di peringkat antarabangsa** apabila meraih **pingat emas dan perak dalam pertandingan e-ConDev antarabangsa**. Ini membuktikan keberkesanan pendekatan fakulti dalam memperkasa penyampaian ilmu secara digital, terbuka dan inklusif. (Rujuk 5.5.1 Sijil MOOC/MC dan e-ConDev)

Peningkatan Indeks Kegembiraan Staf UiTMLaw daripada 73% pada tahun 2023 kepada 74% pada tahun 2024 turut menunjukkan impak positif kepada usaha fakulti dalam memelihara kesejahteraan, keterlibatan dan kepuasan kerja dalam kalangan staf. Ia diterjemah melalui **kenaikan jumlah bilangan staf akademik** yang memiliki kelayakan akademik tertinggi PhD, seramai 47. UiTMLaw turut mencapai 100% sasaran PI dalam pelantikan pensyarah-pensyarah UiTMLaw ke pelbagai jawatan strategik di peringkat nasional dan antarabangsa, termasuk sebagai penasihat undang-undang kepada badan penggubal dasar, ahli lembaga pengarah syarikat berkaitan kerajaan, panel pakar dalam perundingan awam, serta ahli jawatankuasa dasar undang-undang negara. Pelantikan ini mencerminkan keberhasilan fakulti dalam membentuk kredibiliti akademik dan kepimpinan yang diyakini oleh pelbagai pihak berkepentingan. Fakulti juga menunjukkan peningkatan seramai 37 orang staf akademik yang mempunyai kelayakan profesional pada tahun 2024 berbanding 30 pada tahun 2023. (Rujuk 5.5.2 Infografik Indeks Kegembiraan dan PI UiTMLaw 2024)

Selain itu, fakulti mencatatkan peningkatan yang ketara **melempi sasarannya pendapatan tahun 2024** yang mana RM16,000 pada tahun 2023 kepada RM64,200 pada tahun 2024. (Rujuk 5.5.3 Infografik PI Penjanaan Pendapatan UiTMLaw 2024)

Fakulti turut mencatatkan peningkatan skor dalam **QS World Ranking**. Peningkatan 2 penerbitan pada tahun 2023 kepada 23 penerbitan pada tahun 2024 merupakan bukti kukuh kepada keberkesanan strategi integrasi ini. Selain itu, bilangan penerbitan diterbitkan oleh UiTM Press dan penerbitan lain oleh pensyarah Fakulti Undang-Undang juga menunjukkan peningkatan yang ketara setiap tahun iaitu sebanyak 3 penerbitan pada tahun 2022, meningkat kepada 6 penerbitan pada tahun 2023, dan melonjak kepada 18 penerbitan pada tahun 2024. (Rujuk 5.5.4 Infografik PI QS World Ranking UiTMLaw 2024)

Fakulti Undang-Undang juga terus komited untuk melakar kecemerlangan melalui amalan tadbir urus yang lestari selaras dengan aspirasi universiti untuk menjadi institusi pendidikan tinggi bertaraf global. Ini dibuktikan menerusi penerimaan **Anugerah Global Prominence 2024 mengatasi 24 fakulti lain dan 34 kampus/cawangan di seluruh UiTM**. (Rujuk 5.5.5 Sijil

Anugerah Global Prominence 2024)

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_S01_SB05_20251_5.5.1.pdf](#)
2. [F0043_S01_SB05_20252_5.5.2.pdf](#)
3. [F0043_S01_SB05_20253_5.5.3.pdf](#)
4. [F0043_S01_SB05_20254_5.5.4.pdf](#)
5. [F0043_S01_SB05_20255_5.5.5.pdf](#)

KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI

6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Fakulti Undang-Undang (UiTMLaw) sentiasa berpegang kepada prinsip bahawa setiap warga fakulti, merupakan aset yang amat bernilai. Setiap individu mempunyai nilai tersendiri serta keupayaan unik yang boleh disumbangkan kepada kecemerlangan keseluruhan operasi fakulti. Seiring dengan aspirasi ***Pelan Strategik UiTM 2025 – Unleashing Potentials, Shaping the Future***, UiTMLaw beriltizam menggalakkan warga fakulti untuk menyerlahkan potensi dan bakat masing-masing agar dapat dioptimumkan ke arah kecemerlangan institusi.

Sebagai manifestasi komitmen, Pengurusan Eksekutif UiTMLaw menganjurkan **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024** yang menghasilkan **Objektif Strategik IMPACT** (Integrity, Mindful, Proactive, Agile, Committed, Tenacity) sebagai teras halatuju fakulti. IMPACT mendukung tema pemerkasaan fakulti: ***“UiTMLaw: Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan”*** seiring aspirasi UiTM menjadi institusi unggul pendidikan tinggi.

Untuk merealisasikan aspirasi, UiTMLaw melaksanakan **15 projek strategik utama** berdaftar dalam *Strategic Action Plan (SAP) 2024* merangkumi empat bidang:

1. **Pentadbiran** – 4 projek utama, merangkumi 19 aktiviti sokongan
2. **Hal Ehwal Akademik** – 3 projek utama, merangkumi 10 aktiviti
3. **Hal Ehwal Pelajar** – 4 projek utama, merangkumi 15 aktiviti
4. **Penyelidikan & Jaringan Industri** – 4 projek utama, merangkumi 32 aktiviti

Keseluruhannya, **76 aktiviti berjaya dilaksanakan**, membuktikan keupayaan UiTMLaw menterjemah perancangan kepada pelaksanaan berimpak tinggi berasaskan keberhasilan, tadbir urus berkesan, dan peningkatan daya saing dalam ekosistem pendidikan undang-undang.

Pelaksanaan projek mengguna pakai **pendekatan mentor-mentee**, di mana Timbalan Dekan (TD) bertindak sebagai pengarah projek dan fasilitator, memberi panduan kepada staf. Warga fakulti turut menyumbang melalui jawatankuasa gabungan akademik dan pentadbiran. Program mentor-mentee untuk staf akademik dan *coaching* bagi staf pentadbiran dijalankan berterusan bagi memastikan tugas dilaksanakan secara profesional.

Bagi menjamin pencapaian objektif, UiTMLaw mengadakan **pemantauan berkala** melalui mesyuarat dan sesi libat urus. Kaedah ini membolehkan penilaian kemajuan, keberkesanan serta pelarasan segera. Projek berkaitan pembangunan sumber manusia dipantau Pejabat Pentadbiran di bawah Dekan dengan sokongan Majlis Pengurusan Eksekutif. Struktur tadbir urus ini menjamin pemantauan menyeluruh, berfokus dan selaras keutamaan strategik. Pendekatan berasaskan data meningkatkan kecekapan dan menghasilkan impak lebih mampan.

Sistem kerja dan operasi di UiTMLaw dilaksanakan berpandukan **Manual Kualiti dan Tadbir Urus UiTMLaw**, yang menjadi dokumen rujukan utama bagi tujuan penyelarasan, pemantauan dan penambahbaikan sistem pengurusan kualiti serta tadbir urus fakulti. Manual ini digunakan secara menyeluruh oleh seluruh warga UiTMLaw bagi memastikan penyampaian perkhidmatan yang cekap, telus dan berkesan. Sebagai pelengkap kepada manual tersebut, UiTMLaw telah melaksanakan sebanyak **28 Prosedur Kualiti Operasi** dan **11 Prosedur Kualiti Pengurusan** yang memperincikan tatacara pelaksanaan tugas secara sistematik. Inisiatif ini membantu menjamin kelancaran, ketertiban serta keberkesanan operasi harian fakulti.

Aspek penilaian prestasi dan pembangunan kerjaya staf turut diberikan perhatian. **Ketua Pusat Pengajian (KPP)** bertanggungjawab menilai pencapaian staf akademik, manakala **Timbalan Pendaftar UiTMLaw** menguruskan penilaian bagi staf pentadbiran. Laporan penilaian ini dibentangkan secara berkala dalam **Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) UiTMLaw** untuk

undang susulan dan penambahbaikan berterusan. Sebagai usaha mengekalkan amalan terbaik, **Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP) UiTMLaw** berfungsi sebagai platform rasmi bagi menilai keberkesanan sistem pengurusan kualiti dan merangka cadangan penambahbaikan secara menyeluruh.

Keseluruhannya, UiTMLaw menegaskan komitmen terhadap budaya kerja cemerlang, tadbir urus berkualiti, dan akauntabiliti. Pelaksanaan strategik berteraskan nilai serta potensi warga fakulti diyakini mampu memacu kecemerlangan dan keunggulan UiTMLaw dalam pendidikan tinggi negara.

6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Untuk memastikan bidang tumpuan Pengurusan dan Pembangunan Staf (PPS) yang berkesan, UiTMLaw melalui Dekan dan sinergi bersama TD HEA, TD HEP dan TD PJI membuat perancangan operasi bagi bidang tumpuan PPS. UiTMLaw mengetengahkan tumpuan operasi berpandukan **Objektif Strategik IMPACT** seperti berikut:

1. Memperkasa pembangunan staf yang cemerlang sebagai teras kepada penyampaian pendidikan bertaraf dunia.
2. Memantapkan kecekapan dan integriti staf sebagai asas kepada tadbir urus organisasi yang efektif dan lestari.
3. Mempertingkatkan kompetensi staf dalam menerajui penyelidikan berimpak tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

Bagi mencapai kesemua OS IMPACT, UiTMLaw mengenalpasti **tiga (3) proses utama** yang menyokong pencapaian bidang tumpuan PPS. Proses yang pertama ialah **peningkatan akses kepada pembangunan pemikiran global dan pendedahan antarabangsa**. Matlamat utama proses ini bertujuan untuk melahirkan staf akademik yang mempunyai wawasan antarabangsa dan kefahaman terhadap amalan terbaik pendidikan tinggi global, bagi menyokong penyampaian pendidikan undang-undang bertaraf dunia. Proses ini melibatkan jemputan pensyarah UiTMLaw sebagai pensyarah tetamu di universiti antarabangsa, kehadiran pensyarah universiti antarabangsa ke UiTMLaw dan juga program kolaborasi bersama universiti di negara lain. Staf juga turut didedahkan di peringkat kebangsaan melalui pelbagai program yang berimpak tinggi kepada komuniti. Antaranya, penglibatan UiTMLaw dengan firma guaman di Malaysia, jemputan sebagai panel penceramah di universiti lain dan jemputan sebagai panel di program televisyen (**Rujuk 6.2.1 Bukti Lantikan Pensyarah UiTMLaw Sebagai Pakar Rujuk/Penceramah Jemputan di Peringkat Kebangsaan dan Antarabangsa**).

Proses yang kedua ialah **pembudayaan nilai teras integriti melalui latihan, kempen dan kursus yang berkaitan**. Proses ini akan mewujudkan budaya kerja yang berintegriti tinggi, bebas daripada salah laku, penyalahgunaan kuasa, konflik kepentingan, dan pelanggaran etika, menerusi kesedaran, pendidikan nilai, serta mekanisme pencegahan dan intervensi. Antara program yang dilaksanakan di UiTMLaw adalah Program Jerayawara anjuran bersama dengan Bahagian Integriti UiTM (**Rujuk 6.2.2 Poster Program**) yang melibatkan staf akademik dan staf pentadbiran UiTMLaw. Proses pembudayaan nilai integriti ini bukan hanya memenuhi keperluan dasar, malah menjadi teras kepada pembentukan budaya kerja profesional, lestari dan berakauntabiliti tinggi di UiTMLaw. Pelaksanaannya secara konsisten dan sistematik akan menyumbang kepada **tadbir urus fakulti yang berwibawa**, mengurangkan **risiko institusi**, dan meningkatkan **kredibiliti dan keyakinan pelajar serta pihak berkepentingan terhadap UiTMLaw** (**Rujuk 6.2.3 Papan Kenyataan Pentadbiran di UiTMLaw Yang Memaparkan Isu dan Peringatan Integriti Semasa**).

Proses yang ketiga melibatkan **pemantapan ekosistem sokongan penyelidikan UiTMLaw** telah digerakkan secara strategik dan berstruktur bagi mempertingkatkan kompetensi staf dalam menerajui penyelidikan berimpak tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Antara pendekatan utama ialah pemerkasaan tadbir urus penyelidikan melalui penubuhan Jawatankuasa Penyelidikan Fakulti yang berperanan menetapkan hala tuju, menyelaraskan pelaksanaan, serta memantau kemajuan penyelidikan di peringkat fakulti di bawah tadbir urus TD PJI. Bagi memperkukuh keupayaan penyelidik, pelbagai program pemerkasaan telah dilaksanakan termasuk Bengkel Penulisan 'From Manuscript to Market: Thomson Reuters Publishing Insight' pada 18 Oktober 2024 (**Rujuk 6.2.4 Gambar Program di Sosial Media UiTMLaw**). Selain itu, pelbagai info yang berkaitan penyelidikan seperti peringatan, peluang penerbitan, senarai penerbitan dan geran penyelidikan turut dibentangkan oleh TD PJI di Mesyuarat Staf Akademik UiTMLaw dari masa ke semasa (**Rujuk 6.2.5 Minit Mesyuarat Staf Akademik FUU Bil 160/2024**).

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_O01_OB02_20251_6.2.1.pdf](#)
2. [F0043_O01_OB02_20252_6.2.2.pdf](#)
3. [F0043_O01_OB02_20253_6.2.3.pdf](#)
4. [F0043_O01_OB02_20254_6.2.4.pdf](#)
5. [F0043_O01_OB02_20255_6.2.5.pdf](#)

6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

UiTMLaw mengadaptasi **Model Plan, Do, Check, Action (PDCA)** sebagai kerangka sistematik dalam memastikan bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf dicapai secara berkesan. Model PDCA bukan sahaja menjadi asas kepada amalan penambahbaikan berterusan, tetapi juga memastikan setiap inisiatif yang dirancang adalah teratur, boleh diukur, dan berfokus kepada hasil. Adaptasi ini dilihat melalui tiga bidang utama iaitu peningkatan akses kepada pemikiran global, pembudayaan integriti, serta pemantapan ekosistem sokongan penyelidikan.

Bagi **aspek pemikiran global**, UiTMLaw merancang (Plan) kolaborasi antarabangsa melalui MOU dan MOA, termasuk dengan University of South Australia, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dan Universitas Komputer Indonesia (**Rujuk 6.3.1 Gambar MOA Bersama Universitas Komputer Indonesia dan Guest Lectures**), dengan **9 perjanjian** dimeterai pada 2024. Pelaksanaan (Do) merangkumi **Program Kolaborasi** dengan **Universitas Sumatera Utara** bagi *Carbon Trading and Climate-Conscious Villages* di Lake Toba (**Rujuk 6.3.2 iaitu 6.3.2(a) Gambar Program**), melibatkan 15 pelajar dan 1 pensyarah, serta penyertaan pensyarah UiTMLaw dalam delegasi Malaysia ke **Mahkamah Keadilan Antarabangsa (ICJ)** (**Rujuk 6.3.2 iaitu 6.3.2(b) Gambar Program**) pada Februari 2024. Pemantauan (Check) dibuat melalui penilaian impak, kadar penyertaan, dan hasil kolaborasi seperti pembentangan, penerbitan, atau pengajaran bersama. Penambahbaikan (Act) dilaksanakan dengan memperluas jaringan antarabangsa dan meningkatkan penyertaan dalam forum serta persidangan luar negara secara hibrid dan fizikal.

Bagi **pembudayaan nilai teras integriti**, UiTMLaw merancang (Plan) pelan pembangunan berasaskan prinsip integriti, amanah, dan akauntabiliti melalui pelan induk tahunan selaras dengan dasar integriti UiTM. Pelaksanaan (Do) meliputi **Program AntiRasuah** dan **Majlis Ikrar Bebas Rasuah (IBR)** pada 21 Jun 2024 bersama SPRM Negeri Selangor (**Rajah 6.3.3 Laporan dan Gambar Program**), serta pengintegrasian nilai murni dalam amalan kerja harian. Pemantauan (Check) dibuat melalui maklum balas pasca program, audit pematuhan, dan laporan berkala kepada Unit Integriti UiTM. Penambahbaikan (Act) dilaksanakan dengan menyesuaikan modul latihan mengikut konteks kerja staf akademik dan pentadbiran serta menambah elemen **reflective practice** bagi menggalakkan penghayatan integriti secara menyeluruh.

Bagi **pemantapan ekosistem sokongan penyelidikan**, UiTMLaw merancang (Plan) pelan strategik berasaskan pencapaian tahun sebelumnya dan gerak kerja di bawah TD PJI. Pelaksanaan (Do) termasuk pemakluman KPI penerbitan minimum melalui **Pekeliling Dekan Bil. 2/2024 (Rujuk 6.3.4 Pekeliling Dekan Bilangan 2 Tahun 2024)**. Pemantauan (Check) dilakukan melalui laporan TD PJI dalam mesyuarat staf akademik, pemantauan geran dalaman dan luaran, serta analisis skor pencapaian fakulti. Penambahbaikan (Act) meliputi pemberian insentif penerbitan RM1,500 kepada setiap pensyarah serta pelaksanaan program mentor-mentee bagi menyokong staf muda dan penyelidik baharu. Pendekatan ini mengukuhkan budaya penyelidikan dan meningkatkan keupayaan fakulti menghasilkan penyelidikan berimpak tinggi. Staf pentadbiran turut menyumbang, dibuktikan dengan kejayaan **Puan Intan Syazlina Mohd Ali**, Penolong Pendaftar Kanan HEA, meraih **Anugerah Gangsa ICUA 2024 (Rujuk 6.3.5 Poster Tahniah di Sosial Media UiTMLaw)**.

Pelaksanaan operasi yang komprehensif, inovatif dan efisien telah memperkukuh tadbir urus di UiTMLaw, sekali gus meningkatkan keupayaan fakulti dalam mencapai pencapaian lestari bagi bidang tumpuan berimpak tinggi di peringkat global. Selaras dengan aspirasi UiTM, UiTMLaw kekal komited untuk merealisasikan tema pemerkasaan fakulti **"UiTMLaw: Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan"** serta menyumbang secara signifikan ke arah pengiktirafan UiTM sebagai Universiti Terkemuka Bertaraf Dunia menjelang tahun 2025.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_O01_OB03_20251_6.3.1.pdf](#)
2. [F0043_O01_OB03_20252_6.3.2.pdf](#)
3. [F0043_O01_OB03_20253_6.3.3.pdf](#)
4. [F0043_O01_OB03_20254_6.3.4.pdf](#)
5. [F0043_O01_OB03_20255_6.3.5.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Bagi memastikan operasi bidang tumpuan PPS berada pada tahap optimum, UiTMLaw sentiasa **memantau** pelaksanaan inisiatif melalui **maklum balas pelanggan, Mesyuarat MPE serta Mesyuarat Tabung Pengurusan**. Keberkesanan program dibentang dan dibincangkan bagi menentukan keperluan pemantauan atau penambahbaikan.

Laporan Audit Dalam dan Audit InQKA menjadi medium pemantauan bagi memastikan operasi mematuhi sistem pengurusan kualiti. Audit Dalam dijalankan sekurang-kurangnya sekali setahun, manakala Audit InQKA setiap dua tahun, meliputi operasi pentadbiran, perancangan strategik dan kewangan (**Rujuk 6.4.1.1 Laporan Penemuan Hasil Audit Dalam-Minit MKSP UiTMLaw Bil. 01/2024**). Selain itu, laporan bulanan PSTU kepada Pengurusan Eksekutif turut menjadi tanda aras yang membolehkan intervensi segera dilaksanakan bagi program yang memerlukan pemantauan terperinci (**Rujuk 6.4.1.2 Ceraian Laporan PI Achievement UiTMLaw - Disember 2024**).

Hasil pemantauan operasi bidang tumpuan membuktikan keberkesanan UiTMLaw dalam beberapa aspek utama. Dari sudut pengurusan pengetahuan dan kemahiran staf, UiTMLaw berjaya mengekalkan lebih **80% staf melengkapkan minima 42 jam** latihan pada tahun 2022-2024 (**Bukti 6.4.1.3, 6.4.1(3a)**). Selain itu, Bengkel Pemantapan Inovasi Operasi Kerja dan Kecemerlangan Akademik 2024 (BOKKA 2.0) telah dilaksanakan dengan modul pelbagai input untuk warga UiTMLaw (**Bukti 6.4.1.3, 6.4.1(3b)**).

Bagi pembangunan kerjaya staf, UiTMLaw **mencapai 100% sasaran PI087** dengan 47 pensyarah berkecayaan Ph.D pada tahun 2024 serta dua staf mendaftar ke peringkat Ph.D, **mencapai 100% sasaran PI125 (Bukti 6.4.1.4, 6.4.1(4a))**. Sepanjang 2024, empat (4) staf akademik dan seorang (1) staf pentadbiran menerima pelantikan kenaikan pangkat (**Bukti 6.4.1.4, 6.4.1(4b)**), manakala lima (5) orang staf akademik dilantik dan diamanahkan untuk memegang jawatan di Pusat Tanggungjawab (PTJ) luar (**Bukti 6.4.1.4, 6.4.1(4c)**). UiTMLaw turut **merekodkan peningkatan jumlah penerbitan** dalam jurnal berindeks, kolaborasi industri, antarabangsa, MyCite dan UiTM Press dari tahun 2022 hingga 2024 (**Bukti 6.4.1.4, 6.4.1(4d)**).

Dari segi sumbangan kepada masyarakat dan ekonomi, UiTMLaw merekodkan **penjanaan pendapatan sebanyak RM346,560.92** pada tahun 2024 melalui Kumpulan Wang Amanah, **melebihi lima kali ganda sasaran asal (Bukti 6.4.1.5, 6.4.1(5a))**. Hasil ini juga turut meningkat dari tahun 2022-2024. Kepakaran staf juga terserlah melalui penglibatan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa dalam aktiviti akademik, penerbitan dan sukarelawan (**Bukti 6.4.1.5, 6.4.1(5b)**).

Keseluruhannya, mekanisme pemantauan berterusan memastikan UiTMLaw kekal berdaya saing, berimpak tinggi, serta menyumbang secara signifikan kepada pembangunan akademik, kerjaya, masyarakat dan ekonomi.

SENARAI BUKTI:

1. [F0043_O01_OB04_OC01_20251_6.4.1.1.pdf](#)
2. [F0043_O01_OB04_OC01_20252_6.4.1.2.pdf](#)
3. [F0043_O01_OB04_OC01_20253_6.4.1.3.pdf](#)
4. [F0043_O01_OB04_OC01_20254_6.4.1.4.pdf](#)
5. [F0043_O01_OB04_OC01_20255_6.4.1.5.pdf](#)

6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengenalpastian dan pengurusan risiko sentiasa diberi penekanan bagi menjamin kelestarian pencapaian bidang tumpuan PPS. Analisis maklum balas melalui mesyuarat serta sesi libat urus OS IMPACT telah membuka ruang kepada Pengurusan Eksekutif UiTMLaw melaksanakan penambahbaikan ke arah operasi yang lebih berkesan. Berdasarkan analisis tersebut, beberapa risiko utama dikenal pasti, khususnya yang melibatkan maklum balas pelanggan dan pelaksana program.

Antara risiko utama ialah **ketidakupayaan mengekalkan momentum pelaksanaan MOU/MOA**, yang berisiko kekal sekadar di atas kertas tanpa diterjemahkan kepada aktiviti susulan berimpak tinggi. Kekurangan pelan tindakan, komitmen bersama, serta keterbatasan sumber boleh menjejaskan reputasi UiTMLaw dan mewujudkan persepsi negatif terhadap pengurusan strategik fakulti. Justeru, pengurusan proaktif diperlukan bagi memastikan setiap MOU/MOA disusuli dengan aktiviti nyata seperti pertukaran staf dan pelajar, penyelidikan bersama, penerbitan kolaborasi serta penganjuran seminar atau persidangan (**Rujuk 6.4.2.1 Pertukaran pelajar UiTMLaw ke Universitas Airlangga, Indonesia**).

Selain itu, risiko lain ialah **kegagalan mencapai KPI penerbitan minimum** akibat beban pengajaran yang tinggi dan kekangan masa penyelidikan (**Rujuk 6.4.2.2 Ceraian Laporan eRMS 2024, No 1**). Keadaan ini boleh menjejaskan produktiviti UiTMLaw, pencapaian sasaran UiTM, serta prestasi dalam penilaian MyRA. Oleh itu, fakulti perlu menyeimbangkan beban tugas akademik melalui penjadualan strategik, bimbingan mentor-mentee, serta penyediaan insentif dan kemudahan penyelidikan agar pensyarah dapat mengekalkan produktiviti penerbitan.

Antara risiko yang dikenal pasti ialah **ketidakseragaman penghayatan nilai integriti dalam kalangan warga fakulti**, yang menimbulkan jurang amalan antara staf akademik dan pentadbiran. Bagi pensyarah, hal ini dapat dilihat melalui tahap profesionalisme dalam kelas, termasuk kehadiran, ketepatan masa, persediaan pengajaran dan interaksi dengan pelajar. Tanpa pemantauan konsisten, kualiti pengajaran boleh terjejas dan persepsi negatif pelajar terhadap integriti pensyarah mungkin timbul. Bagi staf pentadbiran pula, ia tercermin melalui kelewatan urusan atau ketidakpatuhan prosedur. Oleh itu, pemantauan profesionalisme pensyarah, audit integriti, serta maklum balas pelajar perlu dilaksanakan bagi memastikan nilai integriti diamalkan secara menyeluruh (**Rujuk 6.4.2.3 Laporan Pemantauan Profesionalisme Pensyarah**).

Secara keseluruhan, pengenalpastian risiko membolehkan UiTMLaw mengenal pasti potensi cabaran lebih awal, seterusnya merangka strategi mitigasi yang sistematik bagi memastikan setiap bidang tumpuan dapat dicapai dengan berkesan, mampan, serta selaras dengan aspirasi strategik universiti.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_O01_OB04_OC02_20251_6.4.2.1.pdf](#)
2. [F0043_O01_OB04_OC02_20252_6.4.2.2.pdf](#)
3. [F0043_O01_OB04_OC02_20253_6.4.2.3.pdf](#)
- 4.
- 5.

6.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

UiTMLaw komited menambah baik proses operasi dengan mengenal pasti risiko utama serta melaksanakan langkah pencegahan bagi mengelakkan isu berulang. Hasil analisis dikongsi melalui mesyuarat dan taklimat rasmi.

Antara risiko utama ialah ketidakupayaan mengekalkan momentum MOU/MOA yang hanya kekal di atas kertas tanpa aktiviti susulan berimpak tinggi. Kajian semula mendapati kekangan kewangan, jadual yang sukar diselaras serta ketiadaan pemantauan berstruktur menjadi punca utama. Bagi penambahbaikan, UiTMLaw mewujudkan sistem pemantauan berasaskan KPI khusus seperti bilangan pertukaran, penerbitan bersama dan projek penyelidikan. UiTMLaw juga mengutamakan kolaborasi dengan rakan strategik sepadan serta memperluas inisiatif hibrid dan digital bagi memastikan MOU/MOA diterjemahkan kepada hasil nyata dan berimpak tinggi (**Rajah 6.4.3.1 Jemputan sebagai panel penceramah dalam program Guest Lecture & Community Service bersama Fakulti Undang-Undang Universitas Komputer Indonesia**).

Risiko kegagalan mencapai KPI penerbitan minimum berpunca daripada beban pengajaran yang tinggi dan kekangan masa staf. Hasil kajian semula menunjukkan pensyarah yang terbeban dengan tugas akademik dan pentadbiran cenderung mengabaikan aktiviti penyelidikan. Bagi penambahbaikan, UiTMLaw telah memperkenalkan pengimbangan beban tugas melalui pengagihan kursus yang lebih adil, selain menggalakkan penyelidikan kolaboratif antara pensyarah. Program mentor-mentee, insentif penerbitan, serta bengkel penulisan diperkukuh bagi menyokong staf. Penggunaan platform digital dan penyelidikan berpasukan digalakkan untuk meningkatkan produktiviti tanpa menjejaskan komitmen pengajaran, sekali gus memastikan KPI penerbitan dicapai (**Rujuk 6.4.3.2 Minit mesyuarat Jawatankuasa Penyelidikan UiTMLaw bil 03/2024 pada 15 Julai 2024**).

Ketidakteraturan penghayatan nilai dalam kalangan warga fakulti menimbulkan jurang amalan integriti antara staf akademik dan pentadbiran. Hasil kajian semula mendapati bahawa tahap penghayatan integriti tidak seragam kerana perbezaan fungsi kerja, tahap pendedahan latihan, serta ketiadaan mekanisme pemantauan bersepadu. Bagi penambahbaikan, UiTMLaw memperkukuh pelaksanaan program seperti bengkel integriti bersama, sesi perkongsian nilai, serta kempen kesedaran berterusan (**Rujuk 6.4.3.3 Petikan minit mesyuarat staf akademik bil 162/2024 pada 12 Julai 2024**). Pemantauan profesionalisme pensyarah dalam kelas turut dijadikan indikator, meliputi kehadiran, persediaan mengajar, serta interaksi dengan pelajar. Pelaksanaan audit integriti dan maklum balas pelajar digunakan bagi menilai tahap keberkesanan, memastikan amalan nilai diaplikasikan secara konsisten oleh semua warga fakulti.

Langkah penambahbaikan ini diyakini mampu memperkukuh keberkesanan pengurusan dan memacu kecemerlangan fakulti secara berterusan.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_O01_OB04_OC03_20251_6.4.3.1.pdf](#)
2. [F0043_O01_OB04_OC03_20252_6.4.3.2.pdf](#)
3. [F0043_O01_OB04_OC03_20253_6.4.3.3.pdf](#)
- 4.
- 5.

6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

UiTMLaw sentiasa menekankan integrasi sebagai asas dalam memperkukuh tadbir urus, pembangunan staf, serta pencapaian fakulti secara menyeluruh. Integrasi ini merangkumi penyelarasan strategi, nilai, budaya kerja, dan sistem kualiti dengan penglibatan semua lapisan warga fakulti, selaras dengan aspirasi Pelan Strategik UiTM 2025. Melalui pendekatan ini, UiTMLaw memastikan setiap inisiatif yang digerakkan bukan sahaja memberi impak kepada fakulti, tetapi turut menyumbang kepada kecemerlangan UiTM secara holistik. Keberhasilan pembudayaan serta penambahbaikan Objektif Strategik IMPACT telah memberikan impak yang signifikan bukan sahaja di peringkat UiTM malahan ke peringkat antarabangsa (**Rujuk 6.5.1 Sijil Global Prominence Award 2024**).

Integrasi langkah penambahbaikan yang dilaksanakan UiTMLaw, termasuk pengukuhan jaringan antarabangsa melalui MOU/MOA, pemantapan budaya integriti, serta pemeraksanaan ekosistem penyelidikan, telah secara tidak langsung memberi kesan positif terhadap kebolehpasaran graduan. Penerapan nilai profesionalisme, pendedahan global, serta penglibatan pensyarah dalam penyelidikan dan pengajaran berimpak tinggi telah meningkatkan kualiti pembelajaran dan pengalaman pelajar. Hasilnya, **UiTMLaw berjaya meraih pengiktirafan sebagai fakulti dengan kadar kebolehpasaran graduan tertinggi**, mencerminkan keberkesanan strategi pengurusan dan komitmen fakulti dalam melahirkan graduan yang bukan sahaja berilmu, malah berdaya saing di peringkat nasional dan antarabangsa (**Rujuk 6.5.2 Sijil Anugerah GE 2024: Kadar Bekerja Graduan Tertinggi Fakulti**).

Keberhasilan UiTMLaw juga dapat dilihat melalui sumbangan ilmiah pensyarahnya di peringkat nasional, melalui **penulisan rencana di Astro Awani** oleh pensyarah yang sedang melanjutkan pengajian PhD (**Rujuk 6.5.3 Karya penulisan oleh Mu'iz Razak**). Penulisan ini bukan sahaja mencerminkan kepakaran akademik dan keupayaan warga fakulti untuk menyumbang kepada wacana dasar negara, malah meningkatkan visibiliti UiTMLaw sebagai pusat rujukan dalam isu-isu perundangan semasa. Integrasi pengalaman penyelidikan, pengajaran dan penglibatan media telah memperkukuh reputasi fakulti, sekali gus memberi nilai tambah kepada imej UiTMLaw di peringkat nasional.

Hasil daripada pemantapan ekosistem penyelidikan dan pelaksanaan strategi berfokus di UiTMLaw, fakulti telah berjaya **memperoleh geran penyelidikan nasional bernilai hampir RM500,000** pada tahun 2024 (**Rujuk 6.5.4 Poster tahniah di media sosial UiTMLaw**). Kejayaan ini mencerminkan keupayaan warga fakulti dalam menjana penyelidikan berimpak tinggi yang relevan dengan keperluan negara serta memberi sumbangan signifikan kepada pembangunan ilmu dan dasar. Pencapaian ini turut mengukuhkan kedudukan UiTMLaw sebagai pusat rujukan dalam bidang undang-undang dan tadbir urus, sekali gus menyokong aspirasi UiTM 2025 untuk melahirkan penyelidikan yang lestari, berinovasi, dan berdaya saing di peringkat global.

Keberhasilan UiTMLaw turut terserlah melalui penyertaan aktif staf akademik dan pentadbiran dalam pelbagai pertandingan inovasi, yang **berjaya meraih pengiktirafan platinum/emas** (**Rujuk 6.5.5 Poster tahniah**). Pencapaian ini membuktikan kreativiti, kepakaran dan semangat inovatif warga fakulti dalam menghasilkan penyelesaian baharu yang relevan dengan keperluan semasa pendidikan dan pentadbiran undang-undang. Kejayaan tersebut bukan sahaja meningkatkan reputasi UiTMLaw di peringkat nasional dan antarabangsa, malah memperkukuh budaya inovasi serta kolaborasi rentas jabatan dalam fakulti. Secara tidak langsung, ia memperlihatkan keupayaan UiTMLaw untuk melahirkan warga yang berdaya saing, progresif dan menyumbang kepada aspirasi UiTM sebagai universiti unggul global.

Secara keseluruhannya, dapat disimpulkan bahawa struktur kepemimpinan UiTMLaw yang mantap, warga fakulti yang berilmu, penghayatan budaya kerja cemerlang serta penambahbaikan operasi yang berterusan menjadi kunci utama kepada kejayaan yang telah dicapai oleh UiTMLaw sehingga kini.

SENARAI BUKTI :

1. [F0043_O01_OB05_20251_6.5.1.pdf](#)
2. [F0043_O01_OB05_20252_6.5.2.pdf](#)
3. [F0043_O01_OB05_20253_6.5.3.pdf](#)
4. [F0043_O01_OB05_20254_6.5.4.pdf](#)
5. [F0043_O01_OB05_20255_6.5.5.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.1 HASIL UTAMA 1

7.1 HASIL SUMBER MANUSIA

7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pengurusan Eksekutif UiTMLaw secara konsisten terus memperkukuh pembangunan dan pengurusan bakat staf, dengan tujuan memastikan keberkesanan serta keberhasilan setiap program yang dilaksanakan. Usaha ini menjadi pemangkin utama dalam merealisasikan pencapaian OS IMPACT, sekaligus mendukung tema **UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan**.

Staf akademik dan **staf pentadbiran** UiTMLaw adalah **penggerak utama** bidang tumpuan Jaringan Pengurusan dan Pembangunan Staf (PPS) dan penglibatan mereka dapat diukur dengan tahap pencapaian *Performance Indicator* (PI) yang berkaitan dengan sumber manusia.

Hasil daripada pengurusan yang cekap dan efektif, staf UiTMLaw terutamanya staf akademik telah berjaya mencapai dan juga melepasi sasaran PI yang ditetapkan. Untuk tahun 2024, jumlah geran penyelidikan kebangsaan, antarabangsa dan industri yang diperolehi oleh staf UiTMLaw adalah sebanyak **RM603,902**. Jumlah ini jelas menunjukkan tahap pencapaian yang amat cemerlang memandangkan **jumlah ini melebihi sasaran** Objektif Kualiti 5 UiTMLaw iaitu sebanyak RM150,000.

UiTMLaw mencatat **tren positif** dalam pembangunan sumber manusia melalui pertambahan dana penyelidikan industri, peningkatan bilangan staf berkelayakan PhD, serta pertumbuhan jumlah penyelia pasca siswazah. Pencapaian ini memperkukuh kepakaran staf, memacu keserjanaan pelajar, dan menegaskan komitmen UiTMLaw dalam **kecemerlangan akademik** serta **penyelidikan**.

Keunggulan staf akademik UiTMLaw terserlah dengan **pengiktirafan di peringkat nasional** dan **antarabangsa**, termasuk pelantikan Prof. Madya Dr. Siti Hafsyah Idris sebagai **Ketua Panel Penasihat Kebangsaan bagi Perjanjian Plastik Global** dan Prof. Madya Dr. Nadzriah Ahmad sebagai **Perunding Child Frontiers** oleh Kerajaan dan **UNICEF Cambodia**. Ini merupakan suatu bukti pengiktirafan Persatuan Bangsa-Bangsa Bersatu (**United Nations**) terhadap kepakaran UiTMLaw dalam bidang tumpuan PPS. Kejayaan ini dijadikan tanda aras perbandingan untuk menunjukkan hasil kecemerlangan sumber manusia di UiTMLaw.

Staf pentadbiran turut menyumbang kepada kecemerlangan UiTMLaw, dibuktikan dengan pengiktirafan Puan Intan Syazlina Mohd Ali selaku Penolong Pendaftar Kanan (Akademik) yang dianugerahkan **Certified Human Resource Manager (CHRM)**, menonjolkan keupayaan kepimpinan UiTMLaw dalam pengurusan sumber manusia.

Sumber manusia yang cemerlang menyumbang kepada pelaksanaan bidang tumpuan UiTMLaw di dalam memacu keunggulan dan ketampakan UiTMLaw. Tahap keserjanaan dan intelektual tinggi di dalam bidang kepakaran membuka peluang staf akademik UiTMLaw **menempah nama di persada nasional dan antarabangsa**.

7.1.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H1_F0043_HB02_20251_7.1.2 HASIL SUMBER MANUSIA - Tahap.pdf](#)

7.1.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H1_F0043_HB03_20252_7.1.3 HASIL SUMBER MANUSIA - Trend.pdf](#)

7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H1_F0043_HB04_20253_7.1.4 HASIL SUMBER MANUSIA - Comparison.pdf](#)

7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H1_F0043_HB05_20254_7.1.5 HASIL SUMBER MANUSIA - Importance.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.2 HASIL UTAMA 2

7.2 HASIL OPERASI

7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Selaras dengan tema **UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan**, hasil operasi UiTMLaw sepanjang tahun 2024 membuktikan keberkesanan strategi Fakulti dalam mengangkat reputasi, memperkasa warga, serta memperkukuh budaya penyelidikan dan inovasi.

UiTMLaw terus meneguhkan kedudukannya di persada antarabangsa dengan kejayaan **memeterai 14 Memorandum Persefahaman (MoU) dan Memorandum Perjanjian (MoA)** bersama universiti, agensi kerajaan, dan rakan strategik antarabangsa. Jalinan kerjasama ini membuka ruang kepada mobiliti akademik, pertukaran kepakaran, serta peluang penyelidikan bersama, seterusnya memperkukuh profil global UiTMLaw.

Kecekapan warga UiTMLaw menyerlah melalui program berimpak tinggi seperti **The Heart of Help: UiTMLaw Legal Aid Clinic** (Ogos 2024) yang bukan sahaja memberikan manfaat langsung kepada komuniti melalui khidmat rundingan guaman, tetapi juga menampilkan pensyarah sebagai pakar rujuk dan mentor profesional. Inisiatif ini memperkukuh pembangunan staf akademik sebagai *thought leaders* serta memberi pelajar pengalaman pembelajaran autentik kepada para pelajar.

Kepimpinan pentadbiran UiTMLaw turut diiktiraf apabila fakulti meraih **Anugerah Platinum (Kategori Keseluruhan Pengurusan)** dan **Anugerah Emas (Kategori Entiti Akademik)** sempena META 2024, melambangkan budaya pengurusan yang cekap, berintegriti, dan berdaya saing. Pengiktirafan ini mencerminkan keberkesanan operasi UiTMLaw yang dilaksanakan secara strategik, berstruktur, dan berkesinambungan. Kejayaan tersebut memperlihatkan keupayaan fakulti dalam mengurus tadbir dengan cekap, mengekalkan budaya kerja berintegriti, serta membangunkan **ekosistem operasi** yang menyeluruh merangkumi akademik, pembangunan staf, pengurusan pelajar, dan jaringan strategik. Pencapaian ini sekali gus menegaskan bahawa operasi cemerlang UiTMLaw bukan sahaja menyumbang kepada peningkatan reputasi fakulti di peringkat universiti, malah turut memperkukuh kedudukannya sebagai institusi undang-undang yang berdaya saing di peringkat nasional dan antarabangsa.

Komitmen UiTMLaw juga terbukti melalui pengiktirafan di peringkat universiti dan kebangsaan. UiTMLaw dianugerahkan **GE2024: Kadar Bekerja Graduan Tertinggi Gugusan Sains Sosial (85.7%)** serta dinobatkan di **tempat keempat Anugerah Transformasi Kecemerlangan Globally Respected 2024**. Pencapaian ini mengesahkan keberkesanan pendekatan atau operasi fakulti dalam menghubungkan pendidikan, penyelidikan, dan kebolehpasaran graduan.

Secara keseluruhan, **hasil operasi** UiTMLaw tahun 2024 memperlihatkan pencapaian strategik yang selaras dengan **OS IMPACT 1 dan 2** iaitu memacu Fakulti ke arah bertaraf global dan memperkasa kepakaran staf sebagai peneraju ilmu. Kejayaan ini menegaskan bahawa UiTMLaw berada pada landasan kukuh untuk terus menjadi fakulti undang-undang terunggul di Malaysia dan diiktiraf di persada antarabangsa.

7.2.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H2_F0043_HB02_20251_7.2.2 HASIL OPERASI - Tahap.pdf](#)

7.2.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H2_F0043_HB05_20252_7.2.5 HASIL OPERASI - Impo.pdf](#)

7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H2_F0043_HB04_20253_7.2.4 HASIL OPERASI - Comparison.docx.pdf](#)

7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H2_F0043_HB05_20254_7.2.5 HASIL OPERASI - Impo.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.3 HASIL UTAMA 3

7.3 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK

7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Perancangan Strategik (PS) yang efektif dan efisien serta bersinergi dalam menggerakkan bidang tumpuan Pengurusan dan Pembangunan Staf (PPS) kepada semua pemegang taruhnya telah menobatkan UiTMLaw sebagai antara Fakulti yang berstatus **6 bintang** iaitu memperolehi sebanyak **87.9% i-Skor UiTM** untuk tahun 2024. UiTMLaw meneruskan langkah inovasi di dalam **Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik 2024** dengan memperkenalkan OS IMPACT yang mendukung nilai murni **I (Integrity), M (Mindful), P (Proactive), A (Agile), C (Committed) dan T (Tenacity)** dengan mengangkat tema **UiTMLaw Bersama Melakar Kecemerlangan, Memacu Keunggulan. OS IMPACT** yang dirancang adalah:

OS IMPACT 1 - Memperkasa pembangunan staf yang cemerlang sebagai teras kepada penyampaian pendidikan bertaraf dunia.

OS IMPACT 2 - Memantapkan kecekapan dan integriti staf sebagai asas kepada tadbir urus organisasi yang efektif dan lestari.

OS IMPACT 3 - Mempergiatkan kompetensi staf dalam menerajui penyelidikan berimpak tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Untuk makluman, konsep penyelidikan dalam konteks ini merangkumi empat elemen utama, iaitu perundingan, penerbitan ilmiah, pemindahan ilmu dan inovasi, selaras dengan pendekatan holistik dalam melestarikan kecemerlangan penyelidikan.

UiTMLaw melaksanakan projek-projek berimpak tinggi dibawah tiga teras utama iaitu **UiTMLaw Bertaraf Global, UiTMLaw Memperkasa Staf dan UiTMLaw Melestarikan Penyelidikan**. Bagi pencapaian PI UiTMLaw untuk bidang tumpuan PPS, sebanyak 20 hasil pencapaian **PI 2024** yang difokuskan telah **berjaya melebihi sasaran** yang ditetapkan. Kesemua projek yang dirancang di dalam Bengkel Pemantapan Kepimpinan dan Perancangan Strategik turut mengambil faktor **risiko yang dikenalpasti, dipantau melalui pelan mitigasi serta ditambahbaik** bagi mencegah risiko daripada berulang.

UiTMLaw terus membuktikan keunggulannya dengan **mengekalkan penarafan 6 bintang selama lima tahun berturut-turut!** Ini merupakan satu rekod gemilang yang mencerminkan perancangan strategik mantap serta pelaksanaan yang efisien dan berimpak tinggi. Selain itu, **perbandingan penanda aras** antara institusi dalam dan luar negara juga turut dianalisa dalam menjadikan UiTMLaw sebagai antara Fakulti Undang-Undang ternama di Malaysia dan di mata dunia.

Perancangan Strategik UiTMLaw yang digarap secara mampan dan digerakkan dengan dedikasi tinggi akhirnya membuahkan **kejayaan gemilang** apabila fakulti ini dinobatkan sebagai penerima **Global Prominence Award 2024**. Lebih hebat lagi, UiTMLaw muncul sebagai **JUARA KESELURUHAN**, mengungguli semua Pusat Tanggungjawab (PTj) di seluruh UiTM, satu pencapaian luar biasa yang melakar sejarah baharu!

Akhir sekali, UiTMLaw menyerlah dengan cemerlang di Majlis Kemuncak Bulan Inovasi dan Kualiti UiTM 2024 apabila merangkul pelbagai **pengiktirafan berprestij** termasuk **PEMENANG Bidang Tumpuan Jaringan Alumni, Komuniti & Kesukarelawan AKNC 2023, Pembentangan Terbaik** serta **Naib Juara Kategori Fakulti dan Kolej Pengajian**. Ini membuktikan keunggulan strategi UiTMLaw dalam memperkukuh jaringan dan mengangkat reputasi sebagai institusi akademik yang diyakini.

7.3.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H3_F0043_HB02_20251_7.3.2 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK - Tahap.pdf](#)

7.3.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H3_F0043_HB03_20252_7.3.3 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK - Trend.pdf](#)

7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H3_F0043_HB04_20253_7.3.4 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK - Comparison.docx.pdf](#)

7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H3_F0043_HB05_20254_7.3.5 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK - Importance.docx.pdf](#)