

Laporan  
ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR  
**AKNC**





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا  
UNIVERSITI  
TEKNOLOGI  
MARA

# LAPORAN

## ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

### 2021

#### UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (PAHANG) PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

---

**KETUA PTJ :**

MOHD ILHAM BIN ADENAN

**KETUA UNIT KUALITI :**

MOHD IKHSAN BIN MD RAUS

**PENYELARAS :**

MOHD IKHSAN BIN MD RAUS

**PENULIS :**

1. MOHD IKHSAN BIN MD RAUS
2. NIK MUHAMMAD FARHAN HAKIM BIN NIK BADRUL ALAM
3. SITI AISHAH BINTI MOHAMAD
4. AHMAD FARIS BIN SEMAN @ KAMARULZAMAN
5. SITI AISHAH BINTI ABD RAHMAN
6. NOOR JUNAINI ARWIN BINTI YAACOB
7. ROSMAWATI BINTI MD SAAD

8. AINAMARDIA BINTI NAZARUDIN
9. ROZELEENDA BINTI ABDUL RAHMAN
10. ROSNITA BINTI JA'AFAR
11. JUNAIZA BINTI AHMAD ZAKI
12. SUHANOM BINTI MOHD ZAKI
13. WAN MOHD NORSYAM BIN WAN NORMAN
14. KAMISAH BINTI ARIFFIN
15. NORFITRIAH BINTI MAT SEMAN
16. ZULHAFIZAL BIN OTHMAN
17. ENGKU AZLIN RAHAYU BINTI ENGKU ARIFF
18. NUR HAFIZ BIN HUSSIN
19. HASNIMULYATI BINTI LAODING
20. NUR ASMALIZA BINTI MOHD NOOR
21. MOHAMAD AZAM AKMAL BIN ABU BAKAR
22. FATIN AQILAH BINTI ABDUL RAZAK
23. NOOR AZLIZA BINTI AZIZ
24. SITI ZALEHA BINTI HAMID
25. RAFIZAH BINTI MOHD NOOR
26. NUR HANNANI BINTI ABDUL LATIF
27. NURUL ATHIRAH BINTI MAT HOD
28. NURUL AFZAN BINTI NAJID
29. MAISARAH BINTI ISHAK
30. ZULKIFLI BIN AB. GHANI HILMI

## **KRITERIA 1 : KEPIMPINAN**

### **1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Kepimpinan kanan UiTMCPH telah dan sentiasa menggerakkan objektif strategik dan inisiatif dengan memfokus kepada tindakan secara energetik, sinergistik, sistematik dan terancang berlandaskan fokus yang telah digariskan oleh UiTM induk. Sebanyak tujuh mekanisme utama telah dirangka bagi mencapai objektif pembangunan staf melalui penghayatan nilai dan etika warga UiTM sebagai insan berehsan yang mengamalkan nilai iDART dan ESI serta penerapan nilai PAHANG. Mekanisme tersebut adalah;

- i) memantapkan gerakan kualiti dan perancangan strategik, Gerakan kualiti bagi tempoh 12 tahun (2008-2020) melalui pengaplikasian konsep SMARTER
- ii) menyuburkan nilai Jasmani, Emosi, Rohani dan Intelek (JERI), menerusi 3 dasar utama:
  - i. *persekitaran* untuk mengimbangi pembangunan staf melalui pembangunan LESTARI,
  - ii. *hospitaliti* dengan menjunjung nilai kemanusiaan global dan global melalui perkhidmatan terbaik dan layanan mesra, dan
  - iii. *apresiasi*
- iii) melestari pengurusan strategi, pendekatan pengurusan menggunakan Model MOSKA2, dan melalui penubuhan Jawatankuasa JKKPK, EKSA dan JOBN
- iv) menjamin kesejahteraan staf, penyediaan ruang kerja yang kondusif, kemudahan peralatan, kemudahan kesihatan dan riadah serta kelestarian persekitaran.
- v) meningkatkan kemahiran dan keprofesionalan staf, melalui pemantapan proses P&P, memastikan tenaga pengajar berkualiti serta prasarana pembelajaran adalah mencukupi dan kondusif
- vi) penghargaan boleh meningkatkan motivasi insan dimana setiap kejayaan warga UiTMCPH perlu diiktiraf dan disanjung
- vii) meningkatkan imej keuniversitan melalui pelbagai aktiviti seperti pertandingan inovasi, mobiliti pelajar dan staf, dan webinar-webinar akademik program kemanusiaan dan budaya.

Dalam memastikan pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik bagi pembangunan staf dapat dijalankan dengan lebih berkesan, terdapat tiga kaedah utama telah dilaksanakan iaitu;

- i) ketelusan dalam komunikasi melalui komunikasi secara *top-down/bottom-up* dan kitaran.
- ii) penyediaan platform pelaksanaan inisiatif melalui penganjuran program rohaniah seperti ceramah agama, integriti, kelas Al-Quran secara maya yang memberikan peringatan staf berkenaan aspek integriti, kebertanggungjawaban dan amanah telah menjadi sebahagian agenda sebelum sesuatu program/mesyuarat utama diadakan. Selain itu, program jasmani dan pemeriksaan kesihatan berkala dalam memastikan kemaslihan warga UiTMCPH
- iii) penurunan kuasa kepada PTJ melalui perlantikan Ketua Projek bagi setiap Petunjuk Prestasi yang berperanan merangka strategi, memantau dan memacu usaha bagi mencapai prestasi yang disasarkan.

Kunci kepada kejayaan sesuatu inisiatif yang dirancang untuk pembangunan staf di UiTMCPH adalah proses pemantauan yang berterusan dan objektif. Proses ini dilakukan melalui penggunaan aplikasi e-aduan, maklumbalas pelanggan dan staf, dan Facebook Rasmi UiTM Cawangan Pahang. Maklumat yang diperolehi daripada pemantauan ini membolehkan pihak pengurusan UiTMCPH mengukur akan keberkesanan sesuatu inisiatif itu. Maklumat yang diperolehi ini dianalisa dan dinilai di mana kejayaan sesuatu inisiatif itu dikenalpasti melalui

keperluan di media sosial, sumber, cara pengiraan dan perancangan, pemantauan projek dan kajian keberkesanan. Maklumat ini telah dijadikan sebagai sumber bagi penandaarasan dan penambahbaikan untuk inisiatif seumpamanya atau baharu yang bakal dilaksanakan.

Data yang diperolehi daripada penganalisan ini dibentangkan dalam Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan dan digunakan untuk menilai dan mengkaji semula pelaksanaan sesuatu inisiatif itu. Kajian semula dibuat berdasarkan analisa ke atas faktor sumber, sumber manusia, keperluan dan keadaan semasa serta maklumbalas dari pihak berkepentingan Tindakan penambahbaikan juga dibuat berdasarkan faktor-faktor ini supaya tindakan penambahbaikan yang dilakukan lebih berdaya maju dan realistik. Kaedah ini juga dikongsi dengan ketua-ketua jabatan untuk diaplikasikan pula diperingkat jabatan dan seterusnya dibentangkan dalam mesyuarat pengurusan dalaman dan ketua bahagian untuk tindakan.

## 1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Kepimpinan kanan UiTMCPH mengamalkan kaedah **Partisipatif** dan **Terbuka** dalam misi memastikan UiTM menjadi sebuah universiti unggul. Tujuh mekanisme utama telah dirangka bagi mencapai objektif pembangunan staf (Rajah 1.1) melalui penghayatan nilai dan etika warga UiTM sebagai insan berehsan yang mengamalkan nilai iDART dan ESI seperti yang digambarkan dalam Rajah 1.2 iaitu: i) memantapkan gerakan kualiti dan perancangan strategik, ii) menyuburkan nilai Jasmani, Emosi, Rohani dan Intelek (JERI), iii) melestari pengurusan strategi, iv) menjamin kesejahteraan staf, v) meningkatkan kemahiran dan keprofesionalan staf, dan vii) meningkatkan imej keuniversitian.

i) Gerakan kualiti bagi tempoh 12 tahun (2008-2020) (Rajah 1.3) telah diwujudkan untuk membentuk satu persekitaran yang dinamik ke arah pembangunan staf dan kampus. Walaubagaimanapun, gerakan kualiti bagi tempoh 2015-2020 telah direviu berdasarkan pengaplikasian konsep SMARTER (Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Timely, Evaluate and Reviewed) dalam merangka KPI (Key Performance Index) selaras dengan perubahan semasa (Rajah 1.4).

ii) Nilai **PAHANG** telah diperkenalkan untuk melahirkan staf yang seimbang dari segi EQ dan IQ. Nilai positif dari aspek JERI serta nilai kemanusiaan sejagat diterap dan disuburkan melalui nilai unik ini (Rajah 1.5). Pembangunan staf dipacu melalui 3 dasar utama:  
i. *persekitaran* untuk mengimbangi pembangunan staf melalui pembangunan LESTARI,  
ii. *hospitaliti* dengan menjunjung nilai kemanusiaan global dan global melalui perkhidmatan terbaik dan layanan mesra, dan iii. *apresiasi* yang mengiktiraf dan menyanjung setiap kejayaan warga UiTMCPH. Dasar-dasar ini dibentuk secara simbiosis untuk membangunkan staf yang yang dinamik dan holistik.

iii) Prestasi UiTMCPH telah berkembang dengan pendekatan pengurusan menggunakan Model MOSKA2, dan penubuhan Jawatankuasa JKKPK, EKSA dan JOBK. Proses pengurusan ini adalah sejajar dengan kehendak dan keperluan pihak berkepentingan serta dijalankan mengikut perundangan, peraturan dan akreditasi berlandaskan empat kategori utama iaitu keperluan akademik, keprofesionalan staf dan pelajar, pihak berkepentingan serta operasi pengurusan.

iv) Kesejahteraan staf dijamin melalui penyediaan ruang kerja yang kondusif, kemudahan peralatan, kemudahan kesihatan dan riadah serta kelestarian persekitaran. Peningkatan ilmu dan kemahiran dalam kalangan staf dilestarikan menerusi penganjuran webinar, serta program kolaborasi antara universiti tempatan dan antarabangsa. Selain itu staf juga digalakkan dan disokong untuk melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi atau menyertai program sangkutan bersama industri.

v) Bagi memantapkan proses P&P, pimpinan kanan sentiasa memastikan tenaga pengajar berkualiti serta prasarana pembelajaran adalah mencukupi dan kondusif. Proses OBE-SCL yang mementingkan keberhasilan pelajar diwajibkan dalam penyampaian kuliah, manakala SuFO dan ProPENS bagi penilaian kaedah pembelajaran dan maklumbalas mengenai P&P pensyarah diwajibkan bagi pelajar. Pelbagai kursus/kemahiran dan insaniah di dalam dan luar universiti juga disediakan.

vi) Hirarki ke-4 Teori Maslow menyarankan bahawa penghargaan boleh meningkatkan motivasi insan. Kepimpinan UiTMCPH telah menetapkan bahawa setiap kejayaan warga UiTMCPH perlu diiktiraf dan disanjung. Ini dilakukan melalui pengumuman melalui laman web, emel, pemberian surat penghargaan, imbuhan tunai, diraikan dalam majlis apresiasi dan kenaikan pangkat. Ternyata inisiatif mengiktiraf dan menyanjung usaha warga kampus telah meningkatkan bilangan penerima anugerah setiap tahun.

vii) Pelbagai usaha telah dijalankan untuk meletakkan UiTMCPH dalam peta universiti tempatan dan antarabangsa seperti melakukan program-program akademik dan kemanusiaan bersama universiti serta masyarakat tempatan dan luar negara. Aktiviti seperti pertandingan inovasi, mobiliti pelajar dan staf, dan webinar-webinar akademik program kemanusiaan dan budaya telah melonjakkan imej UiTMCPH.

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [Rajah 1.1\\_UiTMCPH.pdf](#)
2. [Rajah 1.2\\_UiTMCPH.pdf](#)
3. [Rajah 1.3\\_UiTMCPH.pdf](#)
4. [Rajah 1.4\\_UiTMCPH.pdf](#)
5. [Rajah 1.5\\_UiTMCPH.pdf](#)

### 1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik bagi pembangunan staf telah dijalankan melalui tiga kaedah utama: i) ketelusan dalam komunikasi, ii) penyediaan platform pelaksanaan inisiatif, dan iii) penurunan kuasa kepada PTJ.

i) Kepimpinan kanan telah mengamalkan mekanisme ketelusan dalam komunikasi, samada secara formal dan tidak formal, untuk menyebarkan dan menerapkan objektif strategik dan inisiatif kepada semua staf. Dengan ini segala informasi telah dapat disampaikan secara komprehensif kepada semua peringkat, terutama bagi pihak pelaksana. Rajah 1.6 menggambarkan kaedah-kaedah yang digunapakai dalam komunikasi antara pihak kepimpinan dan staf pelaksana. Objektif dan inisiatif strategik juga telah disebarluaskan kepada semua warga kampus melalui komunikasi secara *top-down/bottom-up* dan kitaran (Rajah 1.7, Jadual 1.1). Komunikasi dua hala *top-down/bottom-up* telah berjaya menyampaikan perkhidmatan yang berkesan kepada staf dan mendapat maklumbalas yang perlu dari staf sokongan untuk sebarang kesan dan penambahbaikan akan sesuatu inisiatif. Perjumpaan pihak kepimpinan dengan ketua jabatan, ahli jabatan/fakulti, dan pihak berkepentingan melalui sesi dialog, taklimat, amanat, aktiviti santai dan aplikasi e-Aduan (Rajah 1.8) telah mewujudkan dialog dua hala bagi menyampaikan hasrat, mendapatkan maklumbalas, memberikan penghargaan dan pengiktirafan serta mencari penyelesaian melalui perbincangan untuk manfaat semua pihak. Selain itu, proses-proses mengikut perundangan dan tingkahlaku beretika ditekankan kepada semua warga UiTM dan pihak berkepentingan melalui Amanat Rektor, interaksi secara langsung atau maya, program latihan insaniah/kerohanian, pekeliling rektor/penolong pendaftar dan dokumen dasar/polisi.

ii) Pelbagai platform juga telah disediakan untuk pembangunan staf yang holistik dan dinamik. Bagi mengimbangi perkembangan jasmani dan rohani, pelbagai aktiviti santapan rohani dianjurkan secara berterusan sepanjang tahun. Walaupun wabak COVID-19 melanda dan membataskan aktiviti secara bersemuka, program rohaniah seperti ceramah agama, integriti, kelas Al-Quran tetap diteruskan secara maya. Tazkirah kerohanian yang melibatkan peringatan staf kepada aspek integriti, kebertanggungjawaban dan amanah telah menjadi sebahagian agenda sebelum sesuatu program/mesyuarat utama diadakan. Program-program jasmani yang dianjurkan oleh Fakulti Sains Sukan dan Rekreasi dan pemeriksaan kesihatan berkala oleh Unit Kesihatan juga telah memastikan warga UiTMCPH kekal sihat dan cergas. Untuk mengembangkan kesarjanaan dan keprofesionalan staf, pelbagai seminar/konferensi akademik di peringkat kampus dan antarabangsa telah dijadikan sebagai acara yang wajib dan menjadi simbol kesarjanaan UiTMCPH (KONAKA, RCSTSS, ICIP, IMIT SKSM). Kolaborasi dengan universiti luar juga telah membantu meningkatkan kesarjanaan pensyarah dalam bidang penyelidikan, inovasi dan penerbitan. Platform latihan dan kemahiran juga diwujudkan bagi meningkatkan kompetensi semua staf UiTMCPH.

iii) Inisiatif pemeraksanaan staf juga disebarluaskan melalui penurunan kuasa kepada PTJ. Jadual 1.2 menunjukkan Petunjuk Prestasi yang telah ditetapkan bagi UiTMCPH dan Ketua Projek yang telah dilantik untuk merangka strategi, memantau dan memacu usaha bagi mencapai prestasi yang disasarkan. Melalui pelantikan PTJ ini, terdapat peningkatan penglibatan staf dalam bidang penyelidikan, penerbitan, mobiliti staf dan inovasi.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Rajah 1.6\\_UiTMCPH.pdf](#)
2. [Rajah 1.7 dan jadual 1.1\\_UiTMCPH.pdf](#)
3. [Rajah 1.8\\_UiTMCPH.pdf](#)
4. [aktiviti keagamaan\\_UiTMCPH.pdf](#)





## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

Kunci kepada kejayaan sesuatu inisiatif yang dirancang untuk pembangunan staf di UiTMCPH adalah proses pemantauan yang berterusan dan objektif. Antara kaedah pemantauan yang digunapakai adalah penggunaan aplikasi e-aduan, maklumbalas pelanggan dan staf, dan Facebook Rasmi UiTM Cawangan Pahang. Maklumat yang diperolehi daripada pemantauan ini membolehkan pihak pengurusan UiTMCPH mengukur akan keberkesanan sesuatu inisiatif itu.

Maklumat ini dianalisa dan dinilai di mana kejayaan sesuatu inisiatif itu dikenalpasti melalui laporan di media sosial, akhbar, surat penghargaan dari pelanggan, pemantauan projek dan kajian keberkesanan. Maklumat ini telah dijadikan sebagai sumber bagi penandaarasan dan penambahbaikan untuk inisiatif seumpamanya atau baharu yang bakal dilaksana.

Rungutan dan ketidakpuasanhati, dan laporan keberkesanan pula memberi indikator akan permasalahan atau ketidaksempurnaan pelaksanaan sesuatu inisiatif itu. Bagi inisiatif yang gagal mencapai matlamatnya atau tidak membuahkan hasil seperti yang diharapkan, punca kegagalannya dikenalpasti dan langkah pembetulan atau pencegahan telah diambil. Rajah 1.9 menggambarkan pelan pemantauan yang dipraktikkan oleh kepimpinan UiTMCPH bagi setiap inisiatif.

Segala dapatan dibentangkan di mesyuarat MKSP secara berkala dan langkah-langkah penambahbaikan yang perlu diambil dibincangkan bersama dengan ketua-ketua jabatan/PTJ. Kaedah ini juga dikongsi dengan ketua-ketua jabatan untuk diaplikasikan pula diperingkat jabatan dan seterusnya dibentangkan dalam mesyuarat pengurusan dalaman dan ketua bahagian untuk tindakan selanjutnya. Rajah 1.10 dan Jadual 1.3 meringkaskan mekanisma yang digunakan dalam memantau kejayaan dan punca kegagalan sesuatu inisiatif.

Insan berehsan tidak akan wujud jika staf tidak beretika. Bagi memastikan segala inisiatif berkaitan etika dalam kalangan warga UiTMCPH, kepimpinan kanan sentiasa memantau tingkah laku staf agar dapat menjadi suri teladan kepada pelajar dan masyarakat. Ini dilakukan melalui penerapan nilai dan peringatan agar staf mematuhi dasar, polisi serta peraturan UiTM dalam semua urusan/interaksi. Jadual 1.4 menunjukkan langkah pematuhan oleh staf dan dokumen dasar/polisi yang menjadi rujukan agar peraturan dan undang-undang sentiasa dipatuhi dalam segala tindakan yang diambil. Pelaksanaan, pengamalan dan budaya terhadap nilai, dasar apresiasi, hospitaliti dan persekitaran dititikberatkan.

Selain itu, tindakan tegas diambil bagi sebarang ketidakpatuhan terhadap etika, peraturan dan undang-undang, namun, ia berpandukan kepada dasar, panduan dan peraturan serta langkah-langkah tindakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadual 1.5 menunjukkan proses pemantauan bagi tingkahlaku tidak beretika yang telah diamalkan oleh kepimpinan kanan UiTMCPH.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [Rajah 1.9\\_UiTMCPH.pdf](#)

2. [rajah 1.10\\_UiTMCPH.pdf](#)
3. [Jadual 1.3\\_UiTMCPH.pdf](#)
4. [Jadual 1.4\\_UiTMCPH.pdf](#)
5. [Jadual 1.5\\_UiTMCPH.pdf](#)

### 1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Kepimpinan kanan sentiasa peka dan bersiap-siaga terhadap risiko yang bakal dihadapi dalam setiap inisiatif itu. Sebelum setiap sesuatu inisiatif itu dirangka dan dilaksanakan, kajian SWOT telah dibuat untuk mengkaji sebarang kelemahan dan ancaman yang boleh memberikan risiko kepada kejayaan inisiatif tersebut. Oleh itu, setiap PTJ atau jawatankuasa sesuatu inisiatif itu dikehendaki untuk menggariskan sebarang risiko yang berpotensi dan peringkat risiko tersebut berserta dengan pelan tindakan yang boleh dan perlu diambil bagi mengelakkan atau sekurang-kurangnya meminimalkan risiko tersebut ke atas pelaksanaan inisiatif itu. Dengan ini, penilaian terhadap sesuatu inisiatif itu telah dibuat secara objektif dan segala risiko yang dikenalpasi dapat ditangani dengan sistematik dan terancang.

Beberapa jawatankuasa bertindak telah diwujudkan bagi memastikan kesejahteraan staf dan mengelakkan risiko keselamatan di tempat kerja. Jawatankuasa ini termasuklah:

i. Jawatan kuasa pengurusan bencana negeri (JOBN) yang bertanggungjawab terhadap pengurusan bencana seperti banjir dan wabak. Jawatan kuasa ini bertindak untuk menyelaras keperluan pengurusan dan bantuan bencana seperti menentukan bantuan logistik dan mewujudkan sistem pengumuman dan amaran untuk maklumat staf dan pelajar. Selain itu, penyediaan laporan mengenai pengendalian dan pengurusan bencana yang berlaku seperti meliputi aspek operasi mencari dan menyelamatkan serta bantuan kecemasan dan pemulihan yang diberikan kepada staf, pelajar dan masyarakat setempat perlu dilaporkan dan dimajukan kepada Jawatankuasa Induk Pengurusan Bencana Universiti.

ii. Jawatankuasa keselamatan, Kesihatan Pekerjaan dan Kesejahteraan (JKKPK) yang bertindak untuk menyediakan dan memberi maklumat mengenai pengurusan dan tanggungjawab pekerja khususnya dalam mengekang penularan COVID-19. Jawatankuasa ini turut menggabungkan keselamatan dan kesihatan dalam merancang sebarang kontigensi bagi mengelakkan perjalanan kerja yang selamat di tempat kerja.

iii. Jawatankuasa pengurusan risiko diwujudkan agar dapat mengenal pasti peristiwa yang mungkin atau akan berlaku serta tindakan kawalan yang dilaksanakan agar dapat memberi jaminan munasabah ke arah pencapaian objektif UiTMCPH dan seterusnya membantu pengurusan untuk membuat keputusan lebih tepat berdasarkan tindakan kawalan terhadap risiko atau peluang yang dihadapi.

Bagi menangani risiko berkaitan integriti, kepatuhan dan disiplin, beberapa platform dan mekanisme juga telah gunapakai seperti penggunaan program turnitin untuk mengelakkan risiko plagiarisme dalam kalangan pensyarah, semakan pemeriksa ke-2 bagi skrip peperiksaan dan pemantauan disiplin staf.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Bukti jpun jobn\\_UiTMCPH.pdf](#)
2. [Bukti 2\\_UiTMCPH.pdf](#)

### 1.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Kepimpinan UiTMCPH telah melakukan pemantauan dan analisa ke atas keberkesanan inisiatif secara berkala untuk untuk mengkaji kemajuan dan halangan yang memungkinkan ketidakberhasilan sesuatu inisiatif itu. Ini dilakukan samada secara terus oleh pihak kepimpinan ataupun oleh PTJ yang telah diturunkan kuasa bagi mengendali dan memantau sesuatu inisiatif itu. Pihak kepimpinan menekankan kepentingan fasa ini kerana hasil dapatannya menentukan perjalanan kemajuan sesuatu inisiatif itu. Jika terdapat sebarang halangan, aspek-aspek yang berkaitan diteliti. Seterusnya tindakan mengkaji semula, mencegah dan menambahbaik diambil.

Kaedah yang telah digunapakai bagi tujuan pemantauan dan analisa ini termasuklah Laporan Tahunan RMU, Laporan AKUR, Laporan AKNC, Laporan Berkala kepada Rektor, Penilaian Sasaran Kerja Tahunan, Laporan Audit dan SK i-UiTM . Laporan dan analisa yang komprehensif berdasarkan kemajuan, tren dan perbandingan, diambilkira sebagai penanda aras prestasi sesuatu inisiatif itu.

Kepimpinan kanan mengaplikasi konsep dapatan audit dalam proses *Check* (Kaji Semula) dan *Action* (Tindakan Penambahbaikan) selepas proses *Plan* (Rancang) dan *Do* (Lakukan) sesuatu inisiatif itu. Setiap laporan kemajuan inisiatif dibentangkan dan direkodkan. Seperti laporan *exit audit*, rekod bagi sebarang *compliance* (kepatuhan), *non-compliance* (ketidapatuhan), *required correction* (keperluan pembetulan) dan *scope for improvement* (skop untuk penambahbaikan), dijadikan sebagai landasan untuk penambahbaikan prestasi.

Data yang diperolehi daripada penganalisan ini dibentangkan dalam Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan dan digunakan untuk menilai dan mengkaji semula pelaksanaan sesuatu inisiatif itu. Kajian semula dibuat berdasarkan analisa ke atas faktor sumber, sumber manusia, keperluan dan keadaan semasa serta maklumbalas dari pihak berkepentingan. Tindakan penambahbaikan juga dibuat berdasarkan faktor-faktor ini supaya tindakan penambahbaikan yang dilakukan lebih berdaya maju dan realistik.

Tindakan kaji semula ini juga melibatkan analisa SMARTER dan SWOT UiTMCPH di mana setiap kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman memberi maklumat yang signifikan dalam proses pemantauan, pengukuran keberkesanan, risiko yang mungkin dihadapi dan langkah pencegahan, bagi tindakan penambahbaikan mana-mana inisiatif itu.

Selain itu, kepimpinan kanan juga sering berkongsi data perbandingan inisiatif-inisiatif yang dilakukan oleh fakulti dan kampus negeri UiTM di seluruh negara, universiti-universiti di dalam dan luar negara, serta organisasi-organisasi luar yang boleh menyuntik semangat dan mencambahkan idea untuk menambahbaik prestasi inisiatif yang sedia ada dan mewujudkan inisiatif baharu di UiTMCPH.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [1.4.3 Bukti 0\\_UiTMCPH.pdf](#)
2. [1.4.3 Bukti 1\\_UiTMCPH.pdf](#)

## 1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pihak kepimpinan memegang prinsip 'No Man is an Island', iaitu sesuatu objektif yang dihasratkan tidak akan tercapai tanpa penggembelengan tenaga seluruh warga UiTMCPH. Setiap inisiatif yang dirancang adalah berasaskan kepada hasil perbincangan, lontaran idea dan sumbangsaran daripada staf dari pelbagai peringkat. Setiap inisiatif diteliti dari aspek kesesuaian dan sama ada berdaya maju. Komunikasi dua hala ini mendorong kepada motivasi warga UiTMCPH kerana segala pandangan dihargai, diambilkira dan disokong oleh pihak atasan.

Kepimpinan juga telah menunjukkan sifat kekitaan dan kesamaan dalam inisiatif yang dijalankan. Ini terbukti apabila pihak kepimpinan bersama-sama mengambil bahagian dalam program-program yang dianjurkan di peringkat jabatan, kampus, masyarakat tempatan, nasional dan antarabangsa. Konsep kepimpinan melalui teladan juga telah menggalakkan integrasi dalam kalangan warga UiTMCPH. Sebagai contoh, penglibatan ahli JKEN sebagai sukarelawan COVID-19 dan Misi Bantuan Banjir telah menarik penglibatan warga UiTMCPH dalam program kemasyarakatan ini. Kepimpinan kanan juga turut terlibat menerusi penglibatan antarabangsa seperti program sangkutan di luar negara menerusi program Mevlana Exchange Programme-Kastamonu dan mobility dan perkongsian pintar bersama Vietnam National University of Forestry. Ini telah menggalakkan sebilangan pensyarah untuk turut serta dalam program-program mobiliti antarabangsa seperti Turki, Jepun dan Indonesia.

Kepimpinan kanan juga tidak lokek berkongsi pengetahuan dan amalan terbaik kampus dengan pihak luar bagi mengetahui resipi kejayaan UiTMCPH semasa mereka membuat kunjungan ke kampus ini. Hasilnya pelbagai kolaborasi melalui program penandaarasan dan penerimaan kunjungan dari pihak luar seperti lawatan daripada Universiti Princess Naradhiwas, Thailand, Universiti Ahmad Dahlan, Indonesia, Yayasan Hayrat dan Universiti Kostamanu, Turki, yang membuka peluang kepada pembangunan staf untuk terlibat sama dalam program pengantarabangsaan Hasil daripada pengetahuan yang diperolehi pihak pengurusan dapat merancang inisiatif yang bersesuaian untuk pembangunan staf.

Pengzahiran apresiasi atas kemerlangan staf juga telah berjaya meningkatkan prestasi staf. Pihak kepimpinan telah memotivasi dan menggalakkan staf untuk melibatkan diri dalam inisiatif yang dirancang untuk pembangunan staf dengan menghargai setiap kejayaan dan sumbangan yang diberikan. Sebagai contoh, setiap anugerah yang diraih, geran yang diperolehi, MoU yang dimeterai semuanya diwar-warkan dalam laman web UiTMCPH untuk memberi dorongan kepada staf yang lain untuk turut serta. Anugerah Staf Cemerlang juga diwujudkan untuk menggalakkan warga UiTMCPH untuk sama-sama membangunkan diri menjadi warga yang cemerlang.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [Program pengantarabangsaan.pdf](#)
2. [Pengzahiran apresiasi.pdf](#)

## **KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK**

### **2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Perancangan bidang tumpuan 'Pengurusan dan Pembangunan Staf' berpandukan RMK11 UiTM dan UiTM2025 yang matlamatnya selaras dengan Revolusi Industri 4.0, Matlamat Pembangunan Lestari (SDGs), Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025, Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 dan Pendidikan 5.0@UiTM. Tujuan perancangan untuk memastikan pengetahuan dan kemahiran staf di tahap terkini supaya UiTMCPH kekal relevan dalam memberi perkhidmatan pendidikan tinggi yang berkualiti.

Perancangan mengambil pendekatan *Top-Bottom* yang mana objektif dan inisiatif strategik beserta *Performance Indicator* (PI) diturunkan ke UiTMCPH. PI diagih kepada PTJ berkaitan dengan inisiatif-inisiatif strategik yang perlu dilaksanakan untuk mencapai objektif. Penyerahan PI RMK11 UiTM kepada Ketua PTJ dilaksanakan pada 15 Mac 2019 dan bagi UiTM2025 dilaksanakan pada 4-6 Mac 2020 dalam Bengkel Perancangan Strategik. PTJ melebarluaskan PI kepada staf bagi pelaksanaan inisiatif-inisiatif berkaitan.

Perancangan dan pelaksanaan di peringkat PTJ juga tertakluk kepada perancangan di peringkat Shah Alam/Puncak Alam. Misalnya, perancangan FPP UiTMCPH dirangka supaya selari dengan visi dan misi yang ditetapkan oleh FPP UiTM Puncak Alam. Begitu juga dengan bahagian Pentadbiran, BHEA, BHEP, BPJI, Bendahari dan Perpustakaan juga tertakluk kepada perancangan di bahagian berkaitan di kampus induk Shah Alam.

Perancangan pembangunan staf berkait rapat dengan nilai-nilai yang dibentuk iaitu ESI (Excellence, Synergy, Integrity) yang merupakan nilai kolektif bersama manakala iDART (Ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin, Tanggungjawab) adalah nilai individu yang perlu ada pada setiap warga. Pembangunan staf juga mengambil kira nilai korporat 'PAHANG' iaitu *Professional, Appreciation, Hospitality, Accountability, Nationalism and Glokal*. Pelaksanaan Kecemerlangan Operasi dalam proses kerja harian PTJ dititikberatkan sebagaimana inisiatif #110 dalam UiTM2025.

Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan adalah saluran bagi memantau pencapaian PI yang dilaksanakan setiap sukuan tahun di mana hasil pencapaian dibentangkan oleh setiap PTJ. Mekanisme pemantauan melalui pelaporan pencapaian PI oleh PTJ kepada Penyelaras Strategik dan Transformasi Universiti (PSTU) pada setiap 4 haribulan mengikut template yang ditetapkan. PSTU memuatnaik data ke dalam sistem UePMO pada setiap 4 haribulan, seterusnya diverifikasi di Shah Alam dan skor pencapaian diperolehi pada 18 haribulan bulan berikutnya.

Pengurusan dan pembangunan staf juga dibincang dalam mesyuarat JKEN, MPD, JAN, Mesyuarat Akademik, Mesyuarat Bahagian, Mesyuarat Pusat Pengajian/Fakulti dan MKSP di mana pencapaian objektif kualiti disemak dan tindakan pembedahan dan penambahbaikan dikenalpasti. Audit Dalam, Audit Luar, Audit InQKA dan Audit Kewangan merupakan mekanisme pemantauan yang mengenal pasti ruang penambahbaikan, mengurangkan *blindspot* serta risiko dan melaksanakan tindakan pencegahan dan pembedahan. Hasil analisis data dikongsi kepada warga kerja dan digunakan untuk penambahbaikan berterusan melalui penghasilan inovasi dalam pengurusan dan pembangunan staf.

Bagi PI yang tidak tercapai sasarannya, setiap PTJ membentangkan *Execution Plan* semasa Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan. Pelaksanaan *Execution Plan* bertujuan untuk mengoptimumkan pengurusan sumber (kewangan, tenaga kerja dan masa) bagi memastikan UiTMCPH lebih fokus terhadap PI yang belum tercapai.

UiTMCPH berjaya mengharungi cabaran transisi perancangan RMK11 kepada UiTM2025 kerana banyak kesamaan PI yang memerlukan kesinambungan inisiatif-inisiatif yang dilaksanakan. Walaupun terpaksa berdepan dengan norma baharu dalam situasi pandemik, penggunaan teknologi di alam maya dioptimumkan sama ada untuk ODL, *Virtual Conference*,

Webinar, kolaborasi dengan universiti luar, mesyuarat dan perbincangan telah dapat dilaksanakan dengan berkesan dan efektif. *Happiness Index* menunjukkan tiada perbezaan ketara semasa kehidupan dalam norma baru dan semasa kehidupan biasa.



## 2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pada tahun 2019 dan 2020, PSTU UiTMCPH melaksanakan beberapa program bersama pusat-pusat pengajian dan bahagian dalam memantapkan pelaksanaan inisiatif strategik RMK11 UiTM dan UiTM2025. Tujuannya untuk menyerlah kenampakan kepakaran dan keserjanaan staf dengan melonjakkan pencapaian PI yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf. Ini penting bagi memastikan kerelevanan UiTMCPH dalam menyediakan akses pendidikan tinggi bumiputera yang holistik dan global dengan mensasarkan pembentukan persekitaran organisasi yang fokus terhadap kecemerlangan warga kerja.

Senarai aktiviti Unit Strategik dan Transformasi UiTMCPH yang dilaksanakan sepanjang 2019 dan 2020 ditunjukkan di Bukti 1. Perancangan mengambil pendekatan *Top-Bottom* yang mana objektif dan inisiatif strategik berserta PI RMK11 UiTM dan kemudian UiTM2025 daripada Bahagian Transformasi Universiti (BTU) Shah Alam diturunkan ke Kampus Jengka dan Raub. PI diagih kepada pusat pengajian dan bahagian dengan inisiatif-inisiatif strategik yang perlu dilaksanakan untuk mencapai objektif. Penyerahan PI RMK11 UiTM kepada KPP dan Ketua PTJ dilaksanakan pada 15 Mac 2019 dan pengagihan PI UiTM2025 pula dilaksanakan pada 4-6 Mac 2020 dalam Bengkel Perancangan Strategik. Pusat-pusat pengajian dan PTJ melebarluaskan PI kepada staf bagi pelaksanaan inisiatif-inisiatif berkaitan.

Seterusnya PTJ-PTJ yang telah diamanahkan untuk mencapai sasaran PI melaporkan pencapaian PI masing-masing dalam Pembentangan Sukuan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat PI UiTMCPH mengikut tarikh-tarikh yang ditunjukkan dalam Bukti 1. Pegawai Tanggungjawab menghantar laporan pencapaian PI bagi PTJ masing-masing kepada PSTU pada setiap 4 haribulan mengikut template yang ditetapkan. PSTU memuatnaik data ke dalam sistem UePMO pada setiap 4 haribulan, seterusnya diverifikasi di peringkat Shah Alam dan skor pencapaian diperolehi pada 18 haribulan bulan berikutnya. Walaupun pada tahun 2020 UiTMCPH berhadapan dengan pandemik dengan norma-norma baharu serta penutupan pejabat atau kerja secara bergilir, perancangan dan pemantauan inisiatif strategik dan pencapaian PI masih dapat dilakukan melalui mesyuarat maya di atas platform tertentu seperti *Google Meet*.

Pemetaan objektif, inisiatif strategik dan PI yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf ditunjukkan dalam Bukti 2. Objektif dan inisiatif strategik ini selaras dengan perancangan UiTM2025 yang mana terdapat tiga teras utama iaitu Pendidikan Berkualiti, Kecemerlangan Global dan Prestasi Berorientasikan Nilai. Jika diamati PI yang tersenarai, sememangnya ia selaras dengan Visi UiTM untuk menjadi universiti unggul yang berteraskan keserjanaan dan kecemerlangan akademik, juga selaras dengan Misi UiTM untuk tingkatkan keilmuan dan kepakaran melalui penyampaian program profesional, penyelidikan, dan khidmat masyarakat berlandaskan nilai murni dan etika keprofesionalan.

Satu lagi pendekatan yang sangat sinonim dengan pengurusan dan pembangunan staf ialah nilai-nilai yang perlu dipupuk di kalangan staf. Di peringkat keseluruhan sistem UiTM, tiga komponen ESI (*Excellence*-Kecemerlangan, *Synergy*-Sinergi, *Integrity*-Integriti) merupakan nilai kolektif bersama manakala iDART (Ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin, Tanggungjawab) pula adalah nilai individu yang perlu ada pada setiap warga. Di peringkat UiTMCPH, pembangunan staf juga mengambil kira nilai korporat 'PAHANG' iaitu *Professional, Appreciation, Hospitality, Accountability, Nationalism and Glokal*. Kecemerlangan Operasi (*Operational Excellence*) dalam proses kerja harian PTJ dititikberatkan sebagaimana inisiatif #110 dalam UiTM2025.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [Bukti 2.2.1.pdf](#)
2. [Bukti 2.2.2.pdf](#)
3. [Bukti 2.2.3.pdf](#)
4. [Bukti 2.2.4.pdf](#)

5. [Bukti 2.2.5.pdf](#)

## 2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Objektif dan inisiatif strategik pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH sejajar dengan agenda pengurusan dan pembangunan sumber manusia dalam pelan strategik RMK11 UiTM dan UiTM2025 melalui mekanisme berikut:

- Pelan Strategik RMK11 UiTM (2016 – 2020) dan UiTM2025 menjadi sumber rujukan utama bagi membentuk halatuju perancangan strategik pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH.
- Hubungan antara Bahagian Transformasi Universiti (BTU), Shah Alam dengan PSTU UiTMCPH melalui mesyuarat berkala.
- PI RMK11 UiTM dan UiTM2025 yang berkait dengan pembangunan staf juga menjadi PI UiTMCPH (Kampus Jengka dan Raub) dalam bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf.
- Pemantauan pencapaian PI yang dilaporkan kepada BTU secara berkala oleh PSTU khususnya melalui sistem UePMO.

Di samping itu, pada tahun 2019 terdapat sembilan projek RMK11 UiTMCPH yang menyokong Halatuju Perancangan Strategik RMK11 UiTM seperti yang ditunjukkan melalui pemetaan dalam Bukti 1 yang mana projek-projek ini berhubung secara langsung dan tidak langsung dengan bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf.

Bukti UiTMCPH menyokong Pelan Strategik UiTM2025 ialah Kecemerlangan Operasi (*Operational Excellence*) yang merupakan salah satu agenda terpenting dalam proses perancangan penambahbaikan yang bertujuan supaya pengurusan universiti berada di tahap yang terbaik, efisien, cekap dan berkesan. Natijah daripada penambahbaikan proses kerja khususnya mampu menyumbang kepada penjimatan dalam kos, masa, sumber tenaga kerja dan peningkatan kadar kepuasan hati pelanggan. UiTMCPH dalam proses membudayakan OE dengan mengadakan webinar bertajuk 'Taklimat OE (*Operational Excellence*)' pada 30 April 2020 dihadiri oleh 51 staf (rujuk Bukti 4).

Satu daripada penambahbaikan proses kerja yang meningkatkan kecekapan pengurusan UiTMCPH ialah projek inovasi bernama 'Student's Application Letter in Cloud' (StALIC) yang berjaya memenangi anugerah emas dalam pertandingan Idea Unggul UiTM 2020 dan naib johan Anugerah Terbaik Inovasi Pengurusan (Penambahbaikan). StALIC adalah sistem untuk memohon surat pengesahan pelajar melalui *Cloud* yang digunakan oleh BHEP. Ia menyumbang kepada pengurangan kos dan penjimatan masa untuk memproses serta mempercepatkan pengeluaran surat kepada pelajar.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [Bukti 2.3.1.pdf](#)
2. [Bukti 2.3.2.pdf](#)
3. [Bukti 2.3.3.pdf](#)
4. [Bukti 2.3.4.pdf](#)
5. [Bukti 2.3.5.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

Pemantauan terhadap objektif dan inisiatif strategik dilakukan melalui mekanisme sama ada secara langsung mengukur PI atau secara tidak langsung. Instrumen pengukuran PI secara langsung ialah Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan (diadakan pada 23 April 2020, 7 Ogos 2020, 28 Ogos 2020, 22 Oktober 2020 dan 8 Februari 2021 secara atas talian).

Bagi pemantauan PI yang diagihkan kepada BHEA, BHEP, BPJI, Bahagian Pentadbiran dan Bendahari, setiap PTJ diberi amanah bagi memastikan pencapaian PI masing-masing di peringkat UiTMCPH. Setiap AJK PI fakulti bertanggungjawab melaporkan pencapaian PI fakulti masing-masing kepada Pegawai Tanggungjawab ini pada setiap bulan. Kemudiannya, Pegawai Tanggungjawab akan menghantar laporan pencapaian PI bagi PTJ masing-masing kepada PSTU pada 4hb setiap bulan mengikut template yang telah ditetapkan. PSTU akan memuatnaik data ke dalam sistem UePMO pada 4hb setiap bulan, seterusnya diverifikasi di peringkat Shah Alam dan skor pencapaian kampus akan diperolehi pada 18 haribulan bulan berikutnya.

Manakala pemantauan tidak secara langsung ialah seperti pencapaian Sasaran Kerja Tahunan staf, laporan Bekerja Daripada Rumah, SUFO dan keberkesanan program yang diadakan khususnya program di atas talian semasa musim pandemik ini. Laporan prestasi daripada PTJ-PTJ berkaitan sama ada setiap semester atau tahunan dibentang dalam mesyuarat seperti JKEN, MPD, JAN, Mesyuarat Akademik, Mesyuarat Bahagian, Mesyuarat Unit, Mesyuarat Pusat Pengajian dan MKSP. MKSP adalah satu elemen dalam sistem kerja UiTMCPH yang mana objektif-objektif kualiti dinilai untuk semakan dan tindakan pembetulan. Mekanisme *Plan-Do-Check-Action* (PDCA) menjadi alat 'Semak dan Imbang' dalam menilai pencapaian strategik dan objektif kualiti UiTMCPH.

Secara amnya, kumpulan sasar dalam proses penambahbaikan pencapaian dibahagikan kepada Ahli Akademik dan Staf Pentadbiran dan Sokongan. Peranan penglibatan setiap kumpulan sasar ditunjukkan dalam Bukti 1. Penglibatan kumpulan sasar ini dikategorikan kepada Pengajaran dan Pembelajaran, Penyelidikan dan Penerbitan, Hubungan Masyarakat, Sumbangan kepada Universiti dan Inovasi.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [Bukti 2.4.1.1.pdf](#)
2. [Bukti 2.4.1.2.pdf](#)
3. [Bukti 2.4.1.3.pdf](#)
4. [Bukti 2.4.1.4.pdf](#)
5. [Bukti 2.4.1.5.pdf](#)

## 2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Analisis SWOT merupakan alat pengurusan penting dalam mengenalpasti risiko (kelemahan dan ancaman) yang boleh mengganggu proses pencapaian objektif dan inisiatif strategik seperti ditunjukkan di Jadual 2.4 dalam Bukti 1.

Bagi mengurangkan kesan negatif terhadap pencapaian objektif strategik melalui risiko-risiko yang dikenalpasti, tindakan pencegahan diambil seperti mana ditunjukkan di Jadual 2.5 dalam Bukti 1.

Perkongsian / pemindahan ilmu adalah suatu inisiatif yang penting semasa berada dalam suasana pandemik di mana tiada perjumpaan bersemuka dan UiTMCPH mengambil peluang ini untuk memberi dan berkongsi ilmu pengetahuan kepada para staf. Kejahilan (*ignorance*) adalah satu risiko yang nyata dalam memajukan organisasi. Maka, PJI UiTMCPH dan Unit Kualiti, misalnya, telah mengadakan siri webinar untuk tujuan pendidikan staf. Berikut adalah senarai Virtual Talk Series oleh BPJI seperti ditunjukkan dalam Bukti 2.

Pengurusan risiko juga diurus oleh Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) yang memainkan peranan penting menjaga keselamatan dan kesihatan staf. Antara fungsi JKKP ialah mempromosikan budaya keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja dan menyediakan latihan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada staf baru.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [Bukti 2.4.2.1.pdf](#)
2. [Bukti 2.4.2.2.pdf](#)
3. [Bukti 2.4.2.3.pdf](#)
4. [Bukti 2.4.2.4.pdf](#)
5. [Bukti 2.4.2.5.pdf](#)

### **2.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)**

Bagi sasaran petunjuk-petunjuk prestasi yang tidak tercapai, setiap PTJ perlu membentangkan *Execution Plan* semasa Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan. Pelaksanaan pelan ini adalah bertujuan mengoptimumkan pengurusan sumber (kewangan, tenaga kerja dan masa) bagi memastikan UiTMCPH lebih fokus terhadap PI yang belum tercapai.

Di samping itu, pelaksanaan Audit Dalam, Audit Luar, Audit InQKA dan Audit Kewangan merupakan mekanisme pemantauan dan kawalan yang mengenal pasti ruang penambahbaikan dalam pengurusan dan pembangunan staf, mengurangkan *blindspot* serta risiko dan mengambil tindakan pencegahan dan pembetulan. Hasil penganalisan daripada kajian semula pencapaian dikongsi kepada warga kerja dan digunakan untuk penambahbaikan secara berterusan melalui penghasilan beberapa inovasi dalam pengurusan dan pembangunan staf. Ini penting bagi mengharungi cabaran-cabaran dalam IR4.0 yang mengutamakan sistem pengotomasian yang bersesuaian dengan UiTMCPH sebagai sebuah kampus sains dan teknologi dengan beberapa program sains sosial yang menjadikan kampus ini lebih holistik.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Bukti 2.4.3.1.pdf](#)
2. [Bukti 2.4.3.2.pdf](#)
3. [Bukti 2.4.3.3.pdf](#)

## 2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Beberapa inovasi-inovasi yang berkaitan dengan sistem penyampaian staf hasil daripada proses penambahbaikan adalah:

- Kolaborasi dengan universiti-universiti antarabangsa dalam menjalankan webinar (Bukti 1)
- Pelaksanaan MoU dengan industri luar secara atas talian (Bukti 1)
- Penyediaan kertas soalan peperiksaan secara atas talian (Bukti 2)
- Penyediaan *e-Teaching Portfolio* (e-TP) oleh para pensyarah (Bukti 3)
- Penyediaan *e-Course File* (e-CF) bagi mendigitalkan proses audit (Bukti 3)
- Pembangunan laman web khas bagi memberi maklumat kepada pelajar yang bakal menjalani latihan industri (Bukti 4)
- Penyediaan platform Bilik Seminar Maya untuk pelaksanaan program-program secara atas talian (Bukti 5)
- Pembangunan sistem permohonan surat pengesahan pelajar melalui cloud (Bukti 5)

Pelaksanaan program-program secara atas talian menjadi faktor kepada kewujudan Bilik Seminar Maya yang memaparkan status program yang sedang berlangsung disertakan dengan pautan pendaftaran kehadiran kursus, menjadikan urusan pengurusan program lebih efisien. Selain itu, penyediaan *e-Teaching Portfolio* (e-TP) dan *e-Course File* (e-CF) oleh para pensyarah dengan pelaporan secara digital dan tanpa kertas adalah selari dengan matlamat IR4.0. Pelaksanaan e-TP dan e-CF ini memudahkan para pensyarah untuk mengakses pelaporan masing-masing tidak mengira masa dan tempat kerana boleh diakses melalui *Google Drive* di samping memudahkan urusan audit. Pembangunan laman web khusus untuk urusan latihan industri para pelajar juga menjadikan urusan para pelajar dan penyelia lebih berkesan. Senarai syarikat-syarikat yang berpotensi untuk dipilih oleh para pelajar disenaraikan melalui laman web ini berserta borang-borang yang perlu diisi oleh pelajar dan pensyarah. Pembangunan sistem 'Student's Application Letter in Cloud' (StALIC) membolehkan para pelajar memohon surat pengesahan menggunakan *Cloud*, selari dengan matlamat kecemerlangan operasi dalam memastikan penjimatan kos dan masa.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [Bukti 2.5.1.pdf](#)
2. [Bukti 2.5.2.pdf](#)
3. [Bukti 2.5.3.pdf](#)
4. [Bukti 2.5.4.pdf](#)
5. [Bukti 2.5.5.pdf](#)

## **KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN**

### **3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

UiTMCPH sentiasa memastikan kepuasan pelanggan menjadi fokus utama dalam menjayakan bidang pengurusan dan pembangunan staf selaras dengan Rancangan Malaysia ke 11, Pelan Strategik UiTM2025 dan Amanat Naib Canselor 2019. Oleh itu, perancangan yang sistematik telah dibuat dengan mengambil kira keperluan pelanggan daripada pelbagai aspek termasuk pelaksanaan aktiviti dan program yang dirancang agar pelanggan mendapat kebaikan dan ganjaran. Proses ini dimulai dengan mengenalpasti komponen pelanggan utama dan pelanggan umum.

Setelah pelanggan utama dan pelanggan umum dikenalpasti, perancangan dilakukan berdasarkan sasaran objektif dalam perancangan strategik yang telah ditetapkan oleh pengurusan UiTMCPH. Proses pelaksanaan dijalankan setelah perancangan dibuat dan diikuti dengan pelaksanaan pemantauan secara berkala bagi memastikan tindakan penambahbaikan dapat diambil bagi meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam proses penambahbaikan, risiko yang bakal dihadapi oleh pelanggan turut dikenalpasti dan disusuli dengan tindakan susulan bagi memastikan risiko dapat dielakkan atau diminimakan. Hasil daripada tindakan penambahbaikan juga beberapa inovasi yang diiktiraf sehingga ke peringkat universiti berjaya dihasilkan.

Secara keseluruhannya, kepuasan pelanggan terhadap penyampaian perkhidmatan UiTMCPH merupakan hasil kepimpinan berwibawa dan tadbir urus efisien dan sistematik, infrastruktur dan infostruktur lestari, manifestasi pembelajaran sepanjang hayat melalui perluasan sumber dalam talian serta muafakat perkongsian tanggungjawab semua komponen utama UiTMCPH. Dokumen Objektif Strategik UiTMCPH 2019 dan Manual dan Prosedur Kualiti telah menjadi penanda aras utama UiTMCPH dalam memastikan bidang tumpuan dapat dijayakan.



### **3.2 PENDEKATAN (APPROACH)**

Pendekatan tumpuan pelanggan bermula dengan mengenalpasti senarai kumpulan sasar bagi bidang pengurusan dan pembangunan staf. Terdapat dua kategori kumpulan sasar iaitu pelanggan utama yang terdiri daripada staf akademik dan staf pentadbiran, dan juga pelanggan proses. Rajah 3.1 (**Rujuk Bukti 1**) menunjukkan perincian bagi kumpulan sasar yang diambil kira bagi menentukan keperluan pelanggan UiTMCPH dalam menjayakan bidang pengurusan dan pembangunan staf.

Seterusnya, UiTMCPH telah membuat perancangan yang teliti dengan menetapkan sasaran indeks prestasi (KPI) yang perlu dicapai oleh pelanggan utama melalui penetapan jumlah latihan atau bengkel yang perlu dihadiri, jumlah program dengan kerjasama bersama industri dari dalam dan luar negara, jumlah penglibatan program khidmat masyarakat dan jumlah inovasi dalam masa setahun. Perkara ini telah diteliti dan dibincangkan oleh pengurusan tertinggi UiTMCPH dalam Mesyuarat Pengurusan Dalaman dengan mengambilkira maklumbalas daripada pelanggan daripada Audit Dalam dan Luar, Self Review Report (SSR), Mesyuarat Akademik, Mesyuarat Bahagian/Fakulti dan lain-lain.

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [Rajah 3.1 Pelanggan utama dalam pengurusan dan pembangunan staf.pdf](#)

### 3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

UiTMCPH sentiasa memastikan kaedah pengenalpastian, pengumpulan dan penyimpanan data pelanggan sistematik dan sentiasa dikemaskini bagi memastikan kepuasan pelanggan berada pada tahap yang paling maksima. Secara umumnya, semua data berkaitan pelanggan utama seperti maklumat peribadi dan LNPT dikemaskini dan disimpan di pejabat pentadbiran UiTMCPH. Manakala lain-lain maklumat berkaitan pelanggan utama dan pelanggan proses dikemaskini dan disimpan di bahagian atau fakulti yang bertanggungjawab.

Maklumat pelanggan dalam program atau aktiviti yang dianjurkan oleh UiTMCPH atau pihak luar UiTMCPH diperolehi melalui pelbagai mekanisme seperti surat lantikan, laporan program, borang maklumbalas peserta, borang aduan dan audit luar atau dalam. Keseluruhan data dan maklumat ini telah disimpan secara sistematik dalam bentuk hardcopy atau softcopy di dalam pangkalan data atau atas talian oleh PTJ yang bertanggungjawab seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.1 **(Rujuk Bukti 1)**.

Sebagai tambahan, bermula pada tahun 2020, semua aktiviti dan program yang diadakan bagi mencapai pelan strategik 2025 dikumpulkan oleh Penyelaras Strategik dan Transformasi Universiti (PSTU) bagi pelaporan kepada UiTM Shah Alam. Proses ini juga memudahkan pengurusan tertinggi UiTMCPH memantau pelaksanaan semua aktiviti dan program yang dijalankan oleh PTJ UiTMCPH seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 3.1 dan Gambar 3.2. **(Rujuk Bukti 2)**.

Antara insentif yang diambil oleh UiTMCPH dalam memastikan penglibatan kumpulan sasaran menjayakan bidang pengurusan dan pembangunan staf adalah dengan menganjurkan program dan aktiviti berdasarkan keperluan kumpulan sasaran. Mekanisme utama penentuan keperluan adalah melalui penetapan sasaran indeks prestasi (KPI), perbincangan pihak pengurusan tertinggi UiTMCPH dengan staf dalam beberapa mesyuarat seperti Mesyuarat Akademik, Mesyuarat Kajisemula Pengurusan (MKSP) dan Mesyuarat Fakulti/Bahagian. Jadual 3.2 **(Rujuk Bukti 1)** juga menunjukkan keperluan dan penglibatan kumpulan sasaran mengikut teras-teras yang telah ditetapkan oleh UiTMCPH.

Selain itu, UiTMCPH juga memastikan penyebaran maklumat yang berkesan dilakukan bagi memastikan kumpulan sasaran tidak ketinggalan untuk melibatkan diri dalam program yang diadakan. Penyebaran maklumat dilakukan melalui laman web utama UiTMCPH (<https://pahang.uitm.edu.my/index.php/en/>), Amanat Tahun Baru Rektor UiTMCPH 2019, Mesyuarat Majlis Eksekutif, Mesyuarat Pengurusan Dalaman, Mesyuarat Akademik dan Mesyuarat Bahagian/Fakulti. Komunikasi rasmi dan tidak rasmi turut berlangsung melalui emel rasmi dan komunikasi media sosial seperti facebook (FB) UiTMCPH, FB Perpustakaan Al-Bukhari UiTMCPH dan lain-lain. Pihak berkepentingan yang merupakan pelanggan proses UiTMCPH mendapat maklumat melalui surat rasmi, poster dan gegantungan di dalam dan luar kampus UiTMCPH.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [3.3 Bukti 1\\_Jadual 3.1, Jadual 3.2\\_latest.pdf](#)
2. [3.3 Bukti 2\\_Lampiran 3.1\\_latest.pdf](#)
3. [3.3 Bukti 3\\_Gambar 3.1, Gambar 3.2.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

Kepimpinan kanan UiTMCPH sentiasa memastikan kepuasan pelanggan terpelihara dengan memastikan pelaksanaan yang sistematik dalam pengurusan dan pembangunan staf. Jadual 3.3 (**Rujuk Bukti 1**) menunjukkan beberapa bentuk kebaikan dan ganjaran yang diperolehi oleh pelanggan utama bagi meningkatkan motivasi mereka dan sekaligus meningkatkan produktiviti UiTMCPH pada masa akan datang. Selain itu, pelanggan proses juga mendapat kebaikan dan ganjaran dari pelaksanaan program dan aktiviti berkaitan pengurusan dan pembangunan staf seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.4 (**Rujuk Bukti 1**).

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [3.4.1 Bukti 1\\_Jadual 3.3, Jadual 3.4\\_latest.pdf](#)
2. [3.4.1 Bukti 2\\_Lampiran 3.2\\_latest.pdf](#)
3. [3.4.1 Bukti 3\\_Lampiran 3.3\\_latest.pdf](#)
4. [3.4.1 Bukti 4\\_Lampiran 3.4\\_latest.pdf](#)

### 3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Bagi setiap program yang dijalankan, UiTMCPH terlebih dahulu telah mengenalpasti risiko yang mungkin akan menjejaskan pelaksanaan dan kejayaan pencapaian objektif dan inisiatif strategik yang telah ditetapkan. Risiko utama yang dikenalpasti dalam pelaksanaan sesuatu program adalah **penularan pandemik Covid-19 yang memaksa pelaksanaan arahan bekerja dari rumah dikuatkuasakan**, ini termasuk terdapat sebahagian staf UiTMCPH yang turut terjejas dengan pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan Diperketatkan yang akan menyukarkan lagi pergerakan staf. Selain dari itu, sepanjang tempoh PKP dikuatkuasa pihak pengurusan **UiTMCPH memperketatkan pergerakan keluar dan masuk staf ke pejabat** bagi membendung penularan COVID-19.

Risiko lain yang turut dikenalpasti adalah **memastikan penglibatan staf dalam setiap program yang dijalankan sentiasa memberangsangkan**. Hal ini kerana dalam tempoh arahan bekerja dari rumah, staf akan berkecenderungan untuk terlepas sebarang maklumat kerana **medium penyampaian maklumat agak terbatas**. Dalam memastikan penyampaian maklumat kepada staf adalah sentiasa berada dalam keadaan yang paling maksimum, beberapa langkah dan medium penyampaian dilaksanakan dan akan diterangkan dalam bahagian seterusnya. **(Rujuk Bukti 1)**

Dalam suasana pengajaran dan pembelajaran berada dalam fasa perubahan iaitu dari kaedah bersemuka ke kaedah secara atas talian, ini juga menjadi faktor kepada risiko yang dikenalpasti iaitu akan **berlaku pengurangan penjanaan pendapatan** bagi UiTMCPH dimana salah satu hasil pendapatan adalah dari pembayaran yuran pelajar dan penyewaan tapak perniagaan yang terdapat di dalam kampus.

Setelah risiko dikenalpasti, beberapa inisiatif dilaksanakan supaya objektif dalam pembangunan staf tercapai. Dalam usaha pengekang penularan wabak ini, pergerakan keluar dan masuk ke pejabat diperketatkan namun staf yang berkeperluan masih boleh ke pejabat dengan mengisi borang masuk pejabat yang perlu mendapat sokongan dari ketua pusat tanggungjawab **(Rujuk Bukti 2 & Bukti 3)**

Pengurangan pendapatan dari segi hasil sewaan adalah disebabkan kerana pelajar tidak lagi berada di dalam kampus dan menyebabkan banyak kedai seperti koperasi dan kafe terpaksa ditutup. Situasi ini akan memberi impak secara langsung kepada pengurusan kewangan kampus yang turut disalurkan kepada program dan aktiviti pembangunan staf. Bagi menangani masalah ini, ini inisiatif lain turut digerakan yang boleh menyumbang kepada peningkatan pendapatan kampus antaranya dengan kempen penjimatan elektrik dari BPPFI **(Rujuk Bukti 4)**.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [3.4.2 Bukti 1\\_Penyampaian Maklumat\\_latest.pdf](#)
2. [3.4.2 Bukti 2\\_Email Kebenaran Bertugas di IPT\\_latest.pdf](#)
3. [3.4.2 Bukti 3\\_Borang Kebenaran Bertugas di IPT\\_latest.pdf](#)
4. [3.4.2 Bukti 4\\_Kempen Jimat Elektrik UiTM Cawangan Pahang\\_latest.pdf](#)

### 3.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

UiTMCPH sangat proaktif dalam mengambil tindakan berhubung masalah dan aduan staf yang bertindak sebagai nadi dan pemangkin pergerakan UiTMCPH. Dalam meningkatkan mutu perkhidmatan kepada pelanggan, hubungan antara dua hala merupakan kunci utama dan UiTMCPH sentiasa peka terhadap kehendak staf dalam memperbaiki sebarang proses kerja dan urusan supaya lebih sistematik dan mesra pengguna. Beberapa kaedah yang efektif telah digunakan bagi mengukur tahap kepuasan pelajar dan pihak yang berkepentingan seperti dalam Jadual 3.5(**Rujuk Bukti 1**). Hasil maklumbalas ini akan diambil tindakan penambahbaikan untuk memastikan perkhidmatan yang terbaik kepada pelanggan bersesuaian dengan Visi dan Misi UiTMCPH.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Jadual 3.5.pdf](#)

### 3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Melalui proses mengkaji semula maklumbalas yang diterima daripada pelanggan dilakukan, beberapa inovasi telah berjaya dihasilkan bagi meningkatkan kepuasan pelanggan. Antara inovasi yang dapat dihasilkan adalah Student's Application Letter in Cloud (StALIC), O-CLEAR (Online Legal Entry Approval Request) dan E-Attendance. **Student's Application Letter in Cloud (StALIC)** merupakan salah satu inovasi yang memberi impak sehingga ke peringkat UiTM. Sistem ini dibangunkan oleh staf akademik dari Fakulti Sains, Komputer dan Matematik (FSKM) UiTMCPH bagi menambahbaik proses sedia ada di jabatan menggunakan teknologi digital sepanjang tempoh pandemik Covid-19 khusus kepada pelajar dan kakitangan BHEP UiTM Pahang, UiTM secara amnya. Sistem ini telah memperolehi Pingat Gangsa dalam IIDEX 2020, Pingat Emas ICON 2020, Pingat Emas & Tempat ke-2 bagi kategori Sains & Teknologi dalam IIMOS 2020 dan seterusnya Pingat Emas dan Tempat ke-2 bagi kategori Inovasi Pengurusan dalam IDEA Unggul. **(Rujuk Bukti 1)**

**O-CLEAR (Online Legal Entry Approval Request)** telah banyak membantu dalam penambahbaik prestasi adalah projek yang dijalankan oleh Encik Azmi bin Salim iaitu projek O-CLEAR di mana ianya sangat membantu pensyarah untuk menjalankan tugas yang telah diamanahkan apabila dibenarkan untuk masuk ke kampus dan menjalankan tugas. Kebanyakan pensyarah amat memerlukan capaian internet yang stabil sewaktu menjalankan tugas, maka, dengan surat kebenaran yang dipohon dan diberi secara atas talian, telah membantu pensyarah dalam memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja. **(Rujuk Bukti 2)**

Manakala Log Laporan Harian ODL yang dikenali sebagai E-Attendance telah disediakan oleh Encik Arifi Ridzuan amat membantu KPP untuk membuat pemantauan kelas yang dijalankan para pensyarah di samping membantu pensyarah untuk memperbaiki dan mempelbagaikan kaedah penyampaian ODL yang mudah difahami oleh pelajar. projek e-Attendance pula yang disertai oleh Kumpulan Idealist iaitu Dr. Siti Fazilah binti Hamid, Asmahan binti Zakaria, Mohd Azizul bin Sulaiman, Muhammad Hafiz bin Suhaimi dan Nurul Zahidah binti Md Juperi telah Berjaya menerima penarafan gangsa dalam kategori Bidang Inovasi (Pengajaran dan Pembelajaran) bersempena Pertandingan Idea Unggul @ UiTM 2020. **(Rujuk Bukti 3)**

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [3.5 Bukti 1\\_Lampiran 3.5 Inovasi\\_latest.pdf](#)

## **KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN**

### **4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Pengukuran pencapaian UiTMCPH dibuat berpandukan Rancangan Malaysia ke-11 UiTM dan UiTM2025 bagi memastikan data yang tepat dipilih, dikumpul, disejajar dan diintegrasikan dengan proses pembuatan keputusan kampus. Ini dilakukan untuk meningkatkan prestasi kampus khususnya dalam pengurusan dan pembangunan staf. Data-data bagi setiap item dikumpul mengikut tempoh masa tertentu dan seterusnya dinilai serta dibuat penganalisan oleh PTJ dan UPS. Setiap item ukuran diukur menggunakan data-data yang bersesuaian mengikut kekerapan tertentu berpandukan bidang tumpuan yang disasarkan. **Perancangan** untuk mencapai sasaran bermula daripada agihan PI kepada setiap jabatan atau pusat tanggungjawab. Seterusnya, setiap pusat tanggungjawab akan membuat perancangan jabatan masing-masing bagi mencapai sasaran. Pembentangan pencapaian PI setiap tiga bulan dibentangkan di dalam Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan oleh setiap ketua PTJ. Data sasaran dan pencapaian sebenar PI dibandingkan (Analisis Jurang). Setelah perbandingan dan penilaian data dijalankan, tindakan penambahbaikan beserta elemen inovasi dicadangkan bagi mencapai sasaran PI. **Pelaksanaan** perancangan untuk mencapai PI yang ditetapkan adalah dengan menjalankan pelbagai program yang melibatkan keseluruhan staf melangkaui jabatan dan fakulti. Ini boleh dilihat melalui pelaksanaan pelbagai strategi dan program seperti penubuhan kumpulan RIG yang melibatkan seluruh fakulti UiTMCPH serta penganjuran program *Road to Q1 Journal* dan Bengkel Penulisan Berimpak *Road to Scopus*. UiTMCPH turut melaksanakan sesi latihan dan perkongsian ilmu secara atas talian yang bertujuan untuk membangunkan aspek kerohanian dan jati diri staf seperti Program Bicara Ad-din. Kolaborasi dengan agensi antarabangsa turut dibuat untuk meningkatkan kompetensi staf. Kepakaran seseorang staf tidak hanya bermanfaat kepada warga UiTMCPH tetapi juga bermanfaat kepada universiti antarabangsa yang juga menyumbang kepada pembangunan akademik pensyarah tersebut melalui lantikan sebagai pemeriksa tesis dan penyertaan keahlian profesional yang turut memberi impak positif kepada UiTMCPH. Dalam **memantau** pelaksanaan pelbagai program yang telah dirancang, UiTMCPH telah menggunakan pelbagai mekanisme dalaman dan luaran supaya kajian semula dapat dijalankan sekiranya terdapat sasaran tidak dapat dicapai. Antara mekanisme dalaman yang digunakan adalah mesyuarat dan lantikan biro. Manakala mekanisme luaran adalah maklum balas pelanggan. Aplikasi juga turut digunakan sebagai mekanisme pemantauan di UiTMCPH. Proses **penambahbaikan** di UiTMCPH dimulai dengan pengurusan risiko. Punca risiko dikenalpasti supaya memudahkan urusan pencegahan risiko. Bagi pencapaian yang tidak berjaya dicapai, kajian semula dilakukan melalui aktiviti seperti bermesyuarat. Penambahbaikan yang dilakukan dikongsi melalui saluran konvensional dan atas talian supaya memberi manfaat kepada pembangunan staf dan UiTMCPH. Inovasi yang terhasil daripada penambahbaikan diperluaskan sehingga ke peringkat antarabangsa untuk kepentingan bersama warga UiTMCPH.

## 4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

### 4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

UiTMCPH sentiasa mendukung aspirasi UiTM menuju universiti terkemuka dunia. Pencapaian Rancangan Malaysia ke-11 UiTM dan UiTM2025 dinilai dan dipantau berdasarkan set Petunjuk Prestasi Utama (KPI) yang turut menjadi asas kepada pencapaian prestasi UiTMCPH. Pengukuran pencapaian pengurusan dan pembangunan staf akademik dan sokongan dijalankan berdasarkan data-data bagi setiap item ukuran. Pengurusan pengetahuan berasaskan teknologi digunakan dalam pengukuran, penganalisaan dan penyemakan data bagi tujuan penyebaran maklumat, penambahbaikan prestasi dan penghasilan inovasi. Jadual 4.1 menunjukkan tumpuan utama dan item ukuran yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf di UiTMCPH (rujuk lampiran L4.1).

Berpandukan objektif strategik, UiTMCPH mensasarkan pencapaian berdasarkan teras pendidikan berkualiti, kecemerlangan global dan prestasi berorientasikan nilai. Perancangan untuk mencapai sasaran dimulai dengan agihan PI kepada setiap jabatan atau pusat tanggungjawab, contohnya bagi FPP, agihan PI FPP boleh dirujuk di lampiran L4.2. Setiap pusat tanggungjawab akan membuat perancangan jabatan masing-masing untuk mencapai sasaran. FPP telah mengadakan bengkel perancangan strategik iaitu program Enrichment & Excellent (rujuk laporan program E & E di lampiran L4.3). Pihak pengurusan kanan UiTMCPH pula membuat perancangan Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat. Perancangan turut membandingkan data pencapaian tahun sebelumnya sepertimana yang boleh dilihat melalui Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP) di lampiran L4.4.

Berdasarkan pembentangan pencapaian PI daripada setiap PTJ, data sasaran dan pencapaian sebenar PI dibandingkan. Setelah perbandingan dan penilaian data dijalankan, tindakan penambahbaikan beserta elemen inovasi dicadangkan untuk mencapai sasaran PI. Sebagai contoh, pembentangan prestasi sukuan menunjukkan sasaran penerbitan dalam jurnal berindeks dan prosiding konferensi berindeks masih belum dicapai. Oleh itu, UiTMCPH telah mencadangkan program mentor-mentee yang melangkaui fakulti, pembentukan RIG dan pemberian geran dalaman untuk meningkatkan hasil penyelidikan dan penerbitan (rujuk Lampiran L4.5).

Selain itu, UiTMCPH melalui MKSP mengenalpasti permasalahan yang timbul termasuklah akibat daripada Pandemik Covid-19 dan mencadangkan langkah penambahbaikan serta pencegahan melibatkan aspek pengurusan dan kualiti kampus. Sebagai contoh, melalui laporan jam latihan staf akademik dan pentadbiran bagi tahun 2020, masih terdapat staf yang tidak mencapai 42 jam latihan yang disasarkan. Bagi kampus Jengka, sejumlah 12.05% staf akademik dan 35.71% staf pentadbiran tidak mencapai sasaran 42 jam latihan. Tindakan penambahbaikan yang dicadangkan adalah menyenaraikan nama staf yang masih tidak mencapai sasaran dan dimajukan kepada PTJ. Seterusnya ketua PTJ akan memastikan staf yang terlibat mengikuti webinar sebagai contoh Kelas Quran Hour yang merupakan program perkongsian pengetahuan ilmu Al-Quran yang dibuka penyertaannya kepada komuniti setempat. Rujuk Lampiran L4.5. Selain itu, setiap bahagian juga boleh mengadakan sesi perkongsian ilmu yang boleh diambilkira sebagai jam latihan seperti program Bicara Addin (rujuk Lampiran L4.5).

### **SENARAI BUKTI:**

1. [Lampiran L4.1 Jadual 4.1.pdf](#)
2. [Lampiran L4.2 Agihan PI kepada FPP.pdf](#)



3. [Lampiran L4.3 Program E&E FPP.pdf](#)
4. [Lampiran L4.4 Perbandingan Data Tahunan.pdf](#)
5. [Lampiran L4.5 Program Mentor mentee Penubuhan RIG Jam Latihan Bicara Addin.pdf](#)

## 4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

### 4.3 PERLUASAN

Data-data setiap item ukuran merupakan input penting bagi membantu pihak pengurusan membuat keputusan dan memantau pencapaian dan pembangunan staf. Data ini dikumpul mengikut tempoh masa tertentu, seterusnya dinilai dan dibuat penganalisaan oleh PTJ dan PSTU seterusnya dibentangkan semasa mesyuarat JKE, MKSP, MPD, Mesyuarat Pembentangan Sukuan Pencapaian Petunjuk Prestasi dan mesyuarat jabatan. Bagi memastikan penggunaan data berkesan, kaedah analisa perbandingan dan analisis tren digunakan. Perbandingan pencapaian dalaman antara bahagian dan fakulti dibuat untuk menentukan kedudukan pencapaian manakala analisis tren pencapaian bagi ukuran utama dilakukan untuk menentukan corak peningkatan yang membantu mengenalpasti ketidakcapaian matlamat. Tumpuan utama, item ukuran, data dan kekerapan pengukuran yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH ditunjukkan dalam Lampiran L4.6. Setiap item ukuran diukur menggunakan data-data yang bersesuaian dan dibuat berpandukan bidang tumpuan yang disasarkan.

Sebagai contoh, data berkaitan penyelidikan baharu yang dihasilkan adalah melebihi sasaran dengan pencapaian 24 penyelidikan baharu bagi tahun 2019 dan 18 penyelidikan baharu bagi tahun 2020 (rujuk Lampiran L4.7). UiTMCPH berjaya mencapai PI yang ditetapkan dengan penglibatan staf daripada keseluruhan fakulti di UiTMCPH. Pencapaian ini hasil daripada pelaksanaan penubuhan kumpulan RIG yang dilaksanakan oleh seluruh fakulti UiTMCPH (rujuk Lampiran L4.8). Selain itu, pelaksanaan program seperti *Road to Q1 Journal* anjuran APB dan Bengkel Penulisan Berimpak *Road to Scopus* anjuran ACIS turut membantu mencapai PI yang telah ditetapkan dengan jayanya. Program pemindahan pengetahuan turut dilaksanakan secara atas talian seperti Program Bicara Ad-Din anjuran UHEI, bertujuan membangunkan aspek kerohanian dan jati diri staf. Program ini secara keseluruhannya dilaksanakan secara atas talian termasuk proses tempahan slot oleh jabatan atau unit yang berminat, kehadiran, penyampaian program dan juga penilaian program (rujuk Lampiran L4.9).

Bagi PI kolaborasi antarabangsa, UiTMCPH telah menandatangani MoU antarabangsa bersama Yayasan Hayrat, Turki pada 6 Julai 2020. Melalui kerjasama ini, program “Webinar Maya Bersiri Antarabangsa-Qalbu Rabbani” telah dilaksanakan secara bersiri anjuran ACIS dengan kerjasama Bahagian PJI. Program ini menarik perhatian pelbagai institusi di dalam Turki dan negara di Asia, Timur Tengah dan Eropah termasuk universiti-universiti tempatan di Malaysia. Selain itu, pensyarah dari APB telah dilantik sebagai pemeriksa tesis dari universiti luar negara seperti Universitas Ahmad Dahlan dan Universitas Negeri Malang dan telah memberi impak besar dalam pembangunan akademik pensyarah (rujuk Lampiran L4.10).

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Lampiran L4.6 Rajah 4.pdf](#)
2. [Lampiran L4.7 - Pencapaian PI.pdf](#)
3. [Lampiran L4.8 - Penubuhan RIG.pdf](#)
4. [Lampiran L4.9 - Pelaksanaan Program Pembangunan Staf.pdf](#)
5. [Lampiran L4.10 – Pelaksanaan Kolaborasi Antarabangsa.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

#### **4.41 Pemantauan**

Kepimpinan kanan UiTMCPH mengenalpasti prestasi pencapaian dengan memastikan sistem pengukuran yang dibuat meliputi keseluruhan aspek bagi meningkatkan pembangunan staff. Penekanan utama kepada pengukuran prestasi staff adalah dari aspek penyelidikan, pengajaran dan pembelajaran, khidmat masyarakat, jalinan industri, inovasi, sukan dan latihan. Pelbagai mekanisme telah digunakan sebagai alat pemantauan semasa proses pelaksanaan seperti di dalam Jadual 4.4.1 (Lampiran L4.11) bagi memastikan sasaran dapat dicapai. Melalui Mekanisme tersebut, data dapat dikumpul, dianalisa dan dibuat kajian semula. Hasil analisa data digunakan untuk penambahbaikan prestasi staff dengan perkongsian maklumat seperti di dalam jadual 4.4.5 (Lampiran L4.26). Contohnya dalam menentukan prestasi capaian PI, UiTMCPH akan mengadakan Mesyuarat Pembentangan Petunjuk Prestasi Sukuan bersama Ketua bahagian dan KPP sebagai mekanisme pemantauan. Hasil pelaksanaan daripada perancangan PI selama 3 bulan, dibentangkan oleh KPP dan Ketua bahagian. Masalah PI yang belum dicapai dikenalpasti, dikemukakan dan dibuat kajian semula bersama cadangan penambahbaikan dibincangkan semasa mesyuarat (Rujuk Lampiran L4.12). Bilangan penyelidikan yang belum mencapai sasaran telah dikenalpasti dan selepas dikaji didapati staff tidak ada motivasi untuk membuat penyelidikan. Sehubungan dengan itu tindakan penubuhan kumpulan research interest group (RIG, Rujuk Lampiran L4.13) telah dibuat untuk meningkatkan bilangan penyelidikan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan sesuatu program, pemantau dibuat melalui mesyuarat yang diadakan sebelum program. Manakala untuk P&P pemantauan pensyarah dilakukan melalui penghantaran laporan yang perlu dibuat setiap minggu berikutan ODL (Lampiran L4.15). KPP akan mengkaji masalah daripada laporan yang dihantar. Kaedah pengajaran dan pembelajaran pensyarah juga dapat dipantau terutama di kalangan pensyarah muda melalui propens.

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [LAMPIRAN L4.11.pdf](#)
2. [Lampiran L4.12.pdf](#)
3. [Lampiran L4.13.pdf](#)
4. [LAMPIRAN L4.14 E&E.pdf](#)
5. [Lampiran L4.15.pdf](#)

#### **4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)**

#### **4.4.2 PENGURUSAN RISIKO**

Perlaksanaan program atau aktiviti dalam usaha mencapai prestasi yang ditetapkan berdasarkan perancangan strategik UiTMCPH semestinya mengambilkira risiko. Data dan maklumat yang dianalisa dikenalpasti punca risiko supaya risiko dapat dianalisa dan dinilai. Seterusnya tindakan kawalan dan pencegahan dapat dirangka secara sistematik di dalam Rajah 4.4.1 Proses Pengurusan Risiko (Rujuk Lampiran L4.16). Teknik mengenalpasti punca risiko ditunjukkan dalam Jadual 4.4.3 (Lampiran L4.17).

UiTMCPH melantik seorang penyelarar untuk melancarkan pengurusan risiko. Penyelarar dibantu oleh AJK jabatan untuk melaporkan risiko. Pengurusan risiko ini bertujuan untuk melihat ketersediaan staff terutama dalam menghadapi norma baharu akibat COVID 19 dalam menjalankan tugas. Contohnya dalam proses pengajaran dan pembelajaran perintah kawalan pergerakan (PKP) telah menyebabkan pensyarah diarah bekerja dari rumah. Pihak kepimpinan utama harus mengenalpasti punca risiko bekerja dari rumah iaitu masalah capaian internet. Daripada punca tersebut akan wujud risiko seperti kehadiran pelajar yang rendah, plagiarism di dalam ujian dan sebagainya. Oleh itu langkah pengawalan harus dirancang supaya dapat meminimumkan risiko operasi seperti mengambil kedatangan melalui sistem ufuture, dan tindakan pencegahan seperti menyediakan applikasi mengesan capaian internet mengikut kawasan. Staf menyediakan laporan P& P setiap dua minggu untuk dipantau oleh ketua PTJ (rujuk LampiranL418). Seterusnya semakan semula akan dilaksanakan sekiranya risiko tidak dapat di atasi. Di dalam menjalankan penyelidikan, kaedah pencegahan risiko dilakukan dengan melantik jawatankuasa etika penyelidikan (Lampiran L4 18) Selain itu, penubuhan jawatankuasa seperti JOBN, JPUN, JPPN dilakukan sebagai tindakan mencegah risiko yang berkaitan dengan bencana alam dan utiliti (rujuk Lampiran L4.19). Jadual 4.4.4 (Rujuk Lampiran L4.20) menunjukkan maklumat pengurusan risiko daripada punca sehingga tindakan pencegahan

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Lampiran L4.16.pdf](#)
2. [Lampiran L4.17.pdf](#)
3. [Lampiran L4.18.pdf](#)
4. [Lampiran L4.19 jpun jobn.pdf](#)
5. [Lampiran L4.20.pdf](#)

#### **4.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)**

##### **4.4.3 KAJI SEMULA DAN TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN**

Prestasi staf dikenalpasti melalui analisis jurang berdasarkan item ukuran. Prestasi yang tidak dicapai akan melalui aktiviti PDCA untuk mengenalpasti dan menganalisis halangan kepada pencapaian seperti di Rajah 4.4.2 (Lampiran L4.21). Seterusnya, tindakan terhadap halangan diambil melalui penambahbaikan dan penghasilan inovasi. Penambahbaikan yang memberi impak dikongsi untuk kelestarian pencapaian petunjuk prestasi UiTMCPH. Analisa penambahbaikan prestasi berdasarkan perancangan strategik dilakukan melalui beberapa kaedah seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.4.5 (Lampiran L4.22). Semasa pandemic COVID 19, pelajar mengalami kesukaran mendapatkan surat pengesahan pelajar untuk memohon tajaan kewangan kerana pelajar perlu ke Pejabat BHEP. Manakala BHEP telah mengkaji masalah tersebut dan mengesahkan permohonan surat pengesahan pelajar adalah menurun pada waktu pandemic. Sehubungan dengan itu, Kumpulan KIK UiTM Pahang; MIM telah mencipta inovasi untuk menambah baik proses kerja di BHEP iaitu StALIC. Daripada penjaan surat secara manual, proses kerja ditambah baik dengan penjaan surat secara digital. Projek ini menggunakan sistem awan untuk menjana surat tajaan pelajar. Projek ini dikenalpasti telah dapat menjimatkan kos, meningkatkan produktiviti staf dan menambah baik proses kerja. Kejayaan projek di dalam pertandingan inovasi; Idea Unggul dan IID dikongsi kepada seluruh UiTMCPH dan telah menarik minat pihak PFI untuk menambah baik proses kerja di jabatan tersebut dengan mengadaptasi StALIC dengan bantuan MIM (Lampiran L4.23). Selain itu, melalui penandaaras juga banyak bermanfaat kepada tindakan penambahbaikan di dalam jabatan (Rujuk Lampiran L4.24). Ini kerana jabatan akan membuat kajian semula berkenaan perkara yang perlu ditambahbaik dan mencari maklumat organisasi luar untuk berkongsi amalan terbaik bagi penambahbaikan. Pada tahun 2020, FPA banyak menerima lawatan penandaaras dan fakulti ini juga ada membuat lawatan penanda aras bagi penambahbaikan proses agro di UiTMCPH dalam usaha untuk meningkatkan pembangunan dan pengetahuan staf ladang dan pensyarah (Rujuk Lampiran L4.25).

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [LAMPIRAN L4.21.pdf](#)
2. [LaMPIRAN L4.22 new.pdf](#)
3. [LAMPIRAN L4.23.pdf](#)
4. [LAMPIRAN L4.24.pdf](#)
5. [LAMPIRAN L4.25.pdf](#)

## 4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

### 4.5 AMALAN & PEMBUDAYAAN (INTEGRATION)

Hasil penganalisaan data melalui analisis jurang dan aktiviti PDCA memberi maklumat tentang pencapaian daripada pelaksanaan perancangan strategik serta petunjuk prestasi (PI). Perancangan yang berjaya dicapai akan diteruskan manakala yang tidak dicapai akan dibuat penambahbaikan. Pembudayaan perkongsian amalan pengurusan terbaik yang menjurus kepada pembangunan berterusan staf menjadi agenda utama UiTMCPH seterusnya membawa kepada penambahbaikan dan inovasi (Rujuk Jadual 4.4.6 Lampiran L4.26). Penambahbaikan melalui inovasi menyumbang kepada peningkatan pencapaian khususnya untuk pembangunan staf. Pelbagai program berbentuk peningkatan kemahiran, pengetahuan dan perkongsian pengalaman telah disertai dan dianjurkan oleh UiTMCPH (Rujuk Jadual 4.4.7 dan Lampiran 4.27) dalam usaha untuk membudayakan amalan penambahbaikan berterusan dan inovasi. Melalui penubuhan kumpulan RIG, setiap kumpulan dikehendaki mencipta produk inovasi. Contoh produk inovasi daripada kumpulan RIG yang dapat menyumbang kepada pembangunan staff adalah projek Accounting on the Block: The Helirides daripada pensyarah FPN. Berdasarkan aduan pensyarah bukan daripada jurusan perakaunan, mereka mengalami masalah untuk menguasai prinsip asas perakaunan untuk dipraktikkan dalam sesuatu projek atau pengurusan peribadi harian. Pensyarah FPN mengambil inisiatif untuk memperkenalkan projek Accounting on the Block: The Helirides untuk menyelesaikan masalah di kalangan pensyarah UiTMCPH malah turut membantu individu di serata dunia dengan melaksanakan aplikasi atas talian dan boleh diperolehi di Google playstore (Rujuk Lampiran 4.28). Melalui projek inovasi SONATAR: Social Enterprise Self-Assessment Kit 2.0 pelbagai latarbelakang pensyarah dikolaborasikan. SONATAR merupakan produk inovasi kolaborasi daripada Malaysia (FPN, FSKM, FPP, UiTM Shah Alam), Korea, dan Indonesia. Hasil inovasi ini meningkatkan kecekapan hasil dan memberikan impak yang tinggi kepada UiTMCPH dan mendapatkan tempat di mata masyarakat. Idea daripada kolaborasi pelbagai latarbelakang dan tempat memberi penambahan ilmu kepada pensyarah perakaunan UiTMCPH di dalam bidang keusahawanan sosial (Lampiran L4.29). Manakal hasil inovasi kumpulan MIM dengan projek StALIC telah diadaptasi oleh PPFi untuk penambahbaikan proses permohonan kerja lebih masa seterusnya menghasilkan satu produk inovasi iaitu AKLiMA (Lampiran L4.30).

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [LAMPIRAN L4.26.pdf](#)
2. [LAMPIRAN L4.27.pdf](#)
3. [LAMPIRAN L4.28.pdf](#)
4. [LAMPIRAN L4.29.pdf](#)
5. [Lampiran L4.30.pdf](#)

## **KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA**

### **5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

**Perancangan** UiTMCPH dalam memastikan bidang tumpuan tercapai adalah melalui pemilihan staf berdasarkan kelayakan akademik, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman bagi memastikan pelajar yang menjadi pelanggan utama UiTM dihasilkan dengan penuh berkualiti untuk memenuhi kehendak pasaran semasa. Seramai 363 orang staf akademik dan 369 orang tenaga kerja pentadbiran dipertanggungjawabkan untuk menggerakkan pengurusan UiTMCPH. UiTMCPH merancang penglibatan tenaga kerja dalam memastikan kejayaan dalam pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH dan ini perlu selaras mengikut Petunjuk Prestasi Utama masing-masing. Kepuasan dan Kesejahteraan Terhadap Persekitaran dan Sistem Kerja boleh dilihat melalui UiTM Happiness Index seperti UiTMCPH di mana dapat di puratakan keseluruhan staf gembira. Pengurusan UiTMCPH juga telah melaksanakan penambahbaikan bagi aspek pembangunan staf antaranya peningkatan persekitaran kerja yang lebih kondusif kepada staf. Untuk memastikan tahap kepuasan hati di kalangan tenaga kerja, Pengurusan UiTMCPH mengaplikasikan sistem kerja yang telah digariskan oleh JPA iaitu aplikasi HR2U, Waktu Kerja Anjal, Pengurusan Kaunter Berkualiti, Pengurusan Fail dan Rekod, Kementerian Pengajian Tinggi (MQA) dan SUFO. Dari segi **Perlaksanaan** yang dilaksanakan oleh Pengurusan UiTMCPH adalah dengan mengoptimalkan kepakaran dan pengalaman tenaga kerja bagi menjayakan bidang tumpuan mengikut Pengkhususan Kepakaran Kumpulan Tenaga Kerja masing-masing.

Kepakaran dan pengalaman tenaga kerja dioptimumkan bagi menjayakan bidang tumpuan melalui perlantikan staf akademik dan pentadbiran menggalas tanggungjawab peringkat dalaman dan luaran. Ini terbukti apabila kepakaran yang ada pada staf perpustakaan iaitu **Puan Nurfarawahidah bt Badruesham** telah berjaya membawa nama UiTM ke peringkat yang lebih tinggi dengan penyertaan pelbagai sidang konferens peringkat dalam negara dan antarabangsa antaranya memenangi Silver Award 2020 di ICUA 2020 International, dilantik sebagai panel Forum PTAR International dan Hari Inovasi. Manakala **Profesor Madya Dr. Megat Ahmad Kamal bin Megat Hanafiah**, Pensyarah Kanan Fakulti Sains Gunaan (Kimia) telah mendapat pengiktirafan sebagai UiTM's Top Researcher 2020 (Top 10 Highest Citations) kerana telah memberi sumbangan utama dalam penilaian artikel jurnal dari seluruh dunia. Dari segi **Pemantauan** pelbagai cara yang dilaksanakan oleh Pengurusan UiTMCPH di kala berlakunya Pandemik. Salah satu contohnya adalah memantau dari segi ketik masuk dan ketik keluar HR2U kerana dengan ini dapat melihat rekod staf hadir bekerja di kala Bekerja Dari Rumah ketika Perintah Kawalan Pergerakan. Dari segi **Pengurusan Risiko** Pengurusan UiTMCPH akan memastikan semua kakitangan UiTMCPH perlu mengisi borang Saringan Covid-19 di pautan <https://saringc19.uitm.edu.my> agar status kesihatan diri sentiasa dimaklumkan kepada ketua masing-masing. Manakala dari segi akademik, pandemik Covid-19 telah mengubah kaedah P&P daripada secara bersemuka kepada *Open Distance Learning* (ODL). Lazimnya **kaji semula** dilakukan setelah mendapat maklumbalas daripada auditor yang menjalankan audit, sama ada audit dalam mahupun audit luar. Kebanyakan jabatan melaksanakan proses kaji semula dengan menggunakan analisis SWOT, iaitu Strengths, Weaknesses, Opportunities dan juga Threat. Hasil analisis yang dilakukan akan dikongsikan kepada warga jabatan melalui perkongsian data dan makluman di dalam mesyuarat, mahupun email. Salah satu **Integrasi** yang dihasilkan oleh staf UiTMCPH "**Accounting on the Block: The Helirides**" di mana ia merupakan aplikasi permainan akaun atas talian dan boleh di dapati di google play store dan boleh dilanggan oleh pengguna telefon seluruh dunia. **SONATAR 2.0** pula adalah kit yang digunakan untuk membuat penilaian sendiri terhadap prestasi organisasi secara sistematik. Hasil inovasi ini telah mendapat geran berjumlah **RM840,200** daripada **University Chungbuk, National University South Korea**.

## **5.2 PENDEKATAN (APPROACH)**

UiTMCPH memberikan penekanan dan sentiasa peka terhadap Pengurusan dan Pembangunan Staf yang merupakan tumpuan utama penyediaan laporan ini di mana kesemua bahagian dan unit memainkan peranan utama bagi menjayakan agenda tersebut. Untuk menjayakan bidang pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH telah melaksanakan pengambilan sumber tenaga kerja yang selari dengan keperluan fungsi bagi melancarkan proses kerja. Pengambilan adalah berdasarkan kelayakan akademik, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman bagi memastikan pelajar yang menjadi pelanggan utama UiTM dihasilkan dengan penuh berkualiti untuk memenuhi kehendak pasaran semasa.

Seramai 363 orang staf akademik dan 369 orang tenaga kerja pentadbiran dipertanggungjawabkan untuk menggerakkan pengurusan UiTMCPH. Jadual 5.1.1 menerangkan bilangan staf akademik dan Jadual 5.1.2 menerangkan bilangan staf bukan akademik UiTMCPH mengikut gred jawatan.

Komitmen dan penglibatan tenaga kerja sangatlah penting dan sekaligus memastikan kejayaan dalam pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH. Jadual 5.1.3 menunjukkan penglibatan tenaga kerja UiTMCPH terhadap staf. Di samping itu, setiap staf sentiasa memastikan jumlah jam latihan yang dihadiri mencapai sekurang-kurangnya 42 jam latihan setahun.

### **Kepuasan dan Kesejahteraan Terhadap Persekitaran dan Sistem Kerja**

Kepuasan kerja adalah kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Kehendak ini akan mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh ke arah pencapaian matlamat kerjaya seterusnya menyumbang kepada kepentingan organisasi. Kepuasan kerja merupakan keperluan utama manusia sebagai pekerja dan harus dipenuhi bagi mencapai tahap kesempurnaan sendiri dan harus dititikberatkan memandangkan pandemic yang melanda negara. Tahap kepuasan hati tenaga kerja boleh dilihat melalui UiTM Happiness Index seperti Jadual 5.1.4 & Rajah 5.1. Pengurusan UiTMCPH juga telah melaksanakan penambahbaikan bagi aspek pembangunan staf antaranya peningkatan persekitaran kerja yang lebih kondusif kepada staf. Untuk memastikan tahap kepuasan hati di kalangan tenaga kerja, Pengurusan UiTMCPH mengaplikasikan sistem kerja yang telah digariskan oleh JPA iaitu aplikasi HR2U, Waktu Kerja Anjal, Pengurusan Kaunter Berkualiti, Pengurusan Fail dan Rekod, Kementerian Pengajian Tinggi (MQA) dan SUFO. Di samping kepekaan kepada teknologi semasa, keselamatan, kesihatan pekerjaan dan kebajikan (OSHA, SOSCHO dan Pengurusan Risiko). Justeru, Pengurusan UiTMCPH sentiasa peka terhadap keluhan tenaga kerja terhadap persekitaran dan sistem kerja.

### **Suasana Persekitaran dan Sistem Kerja yang Kondusif**

Pada tahun 2020 penularan Pendemik Covid-19 secara tidak langsung mengubah persekitaran kerja dan menuntut semua warga kerja UiTMCPH melalui fasa yang baru dan mencabar, menuntut pendekatan tindak balas baru yang lebih radikal dari masa lalu. Persekitaran dan sistem kerja yang baik dibina daripada hubungan kerja yang baik contohnya hubungan dengan PTJ. Apabila sistem dalam organisasi bertindak adil tenaga kerja akan komited terhadap organisasi. Pihak PTJ amat mengambil berat dalam usaha staf akademik dan staf pentadbiran melaksanakan tugas dari rumah. Selain itu, pemantauan secara berkala juga telah dilakukan oleh bahagian/unit dan fakulti seperti mendapatkan pelaporan tugas dari rumah dan juga pelaporan pelajar-pelajar ketika pembelajaran di atas talian dilaksanakan. Tahap kepuasan tenaga kerja dapat dilihat di dalam jadual 5.1.4 dan jadual 5.1.2.

### **SENARAI BUKTI:**



1. [Jaquar 5.1.1-jaquar 5.1.3.pdf](#)
2. [5.1.4.pdf](#)

### **5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)**

Pengurusan UiTMCPH mengoptimalkan kepakaran dan pengalaman tenaga kerja bagi menjayakan bidang tumpuan melalui pelaksanaan berikut berdasarkan Jadual 5.2.1.

Kepakaran dan pengalaman tenaga kerja dioptimumkan bagi menjayakan bidang tumpuan melalui perlantikan staf akademik dan pentadbiran menggalas tanggungjawab peringkat dalaman dan luaran seperti Jadual 5.2.2.

Kepakaran dan pengalaman tenaga kerja pengkhususan samada dalam bidang akademik dan bukan akademik yang mana terdapat tenaga kerja yang memiliki kelulusan melebihi kelayakan untuk jawatan yang disandang. Dengan kelebihan yang dimiliki telah dimanfaatkan untuk menjalankan aktiviti yang berkaitan dan telahpun mendapat penganugerahan serta pengiktirafan. Ini terbukti apabila kepakaran yang ada pada staf perpustakaan iaitu Puan Nurfarawahidah bt Badruesham telah berjaya membawa nama UiTM ke peringkat yang lebih tinggi dengan penyertaan pelbagai sidang konferens peringkat dalam negara dan antarabangsa antaranya memenangi Silver Award 2020 di ICUA 2020 International, dilantik sebagai panel Forum PTAR International dan Hari Inovasi. Rujuk rajah 5.2.1.

Manakala Profesor Madya Dr.Megat Ahmad Kamal bin Megat Hanafiah, Pensyarah Kanan Fakulti Sains Gunaan (Kimia) telah mendapat pengiktirafan sebagai UiTM's Top Researcher 2020 (Top 10 Highest Citations) kerana telah memberi sumbangan utama dalam penilaian artikel jurnal dari seluruh dunia. Rujuk rajah 5.2.2.

Selain itu, Fakulti Sains Komputer & Matematik (FSKM) di bawah Jabatan Sains Komputer telah bekerjasama dengan Pejabat Daerah dan Tanah Raub membangunkan satu Sistem Agihan Bantuan Rakyat (SABAR) bagi mentadbir urus agihan bantuan agensi kerajaan dan bukan kerajaan (NGO) sepanjang tempoh pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) di daerah Raub. Sistem ini secara keseluruhannya membantu dalam peningkatan tadbir urus agihan bantuan dengan lebih efektif dan sistematik seterusnya menyumbang kepada kesaksamaan dan keadilan sosial. UiTMCPH bukan sahaja melaksanakan program dengan masyarakat setempat malahan melangkau sehingga ke peringkat antarabangsa.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [5.2.1 - 5.2.2.pdf](#)
2. [rajah 5.2.1 -5.2.2.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

Pandemik Covid-19, Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan juga pelaksanaan sistem Bekerja Dari Rumah (BDR) secara literalnya telah mengubah landskap kerja warga UiTMCPH. Namun begitu, tanggungjawab terhadap tugas hakiki perlu diteruskan demi memastikan apa jua perancangan yang telah dibuat dapat dilaksanakan sebaik yang mungkin. Demi memastikan prestasi kakitangan berada pada tahap optimum, Ketua Jabatan dan Ketua Pusat Pengajian (KPP) dengan bantuan Koordinator Kursus (KP) telah melakukan pemantauan secara berterusan.

Pekeliling BDR UiTM membenarkan kakitangannya untuk bekerja di rumah masing-masing. Sekiranya ada kakitangan yang menjalani Perkahwinan Jarak Jauh (PJJ), terdapat kelonggaran untuk bertugas di rumah walaupun di luar lokaliti UiTMCPH. Bagi memantau kehadiran kakitangan misalnya, sistem Kad Perakam Waktu dan Biometric telah digantikan dengan penggunaan aplikasi HR2U. Menerusi HR2U ini, kakitangan perlu ketik masuk dan keluar di rumah masing-masing menggunakan telefon pintar. Rekod kehadiran akan dipantau dan laporan bulanan akan dibuat oleh Ketua Jabatan dan KPP. Sekiranya ada kakitangan yang tidak mempunyai rekod kehadiran, mahupun trend ketik masuk dan keluarnya di lokasi yang berbeza-beza maka Ketua Jabatan dan KPP perlu membuat teguran sama ada secara lisan atau bertulis. Ia bagi memastikan bahawa walaupun BDR, kakitangan tetap perlu patuh kepada garis panduan kerja yang ditetapkan oleh JPA dan Pekeliling UiTM.

Bagi memastikan kecemerlangan berterusan dalam bidang kerja masing-masing, kakitangan UiTM perlu menjalani latihan secara berkala, selaras dengan tuntutan memenuhi jam Latihan sebanyak 42 jam setahun. UiTM secara amnya dan UiTMCPH secara khususnya banyak menganjurkan webinar-webinar dalam talian berbentuk latihan kepada kakitangan. Hal ini dapat meningkatkan kemahiran kakitangan dan budaya menuntut ilmu tetap berterusan walaupun berdepan dengan pandemic covid-19. Selain itu indikasi kecemerlangan kakitangan khususnya kakitangan bukan akademik akan dipantau menerusi MyPortfolio, dan juga Sasaran Kerja Tahunan (SKT).

Bagi kakitangan akademik, prestasi mereka akan dipantau menerusi MyATP, Sasaran Kerja Tahunan (SKT) dan juga Penunjuk Prestasi (PI) yang telah ditetapkan oleh fakulti masing-masing. Penerbitan berindeks, geran penyelidikan, khidmat perundingan, dan aktiviti bersama pelajar dan komuniti antara kriteria yang perlu dilaksanakan. Jadual 5.3.1 menunjukkan bagaimana PTJ memantau staf-staf di UiTMCPH.

Selain itu, Audit Dalam juga merupakan elemen pemantauan yang dilakukan oleh UiTMCPH bagi memastikan kepatuhan terhadap proses kerja dan dokumentasi di kalangan unit-unit dan fakulti yang terdapat di UiTMCPH.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [Jadual 5.3.1.pdf](#)

## 5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Risiko merujuk kepada ketidakpastian dan jika berlaku akan memberi kesan kepada pencapaian objektif UiTMCPH. Kepimpinan UiTMCPH telah mengenalpasti beberapa risiko dan cara untuk mengatasinya agar tidak menjejaskan urusan tadbir dan pengoperasian organisasi.

Ekoran pandemik Covid-19, risiko jangkitan di kalangan kakitangan adalah tinggi. Hal ini kerana terdapat staff yang tinggal di kawasan zon merah, seperti Selangor dan Kuala Lumpur. Oleh yang demikian, bagi mengelakkan sebarang risiko jangkitan di kalangan staff, maka BDR dikuatkuasakan. Bukan itu sahaja, semua kakitangan UiTMCPH perlu mengisi borang Saringan Covid-19 di pautan <https://saringc19.uitm.edu.my> agar status kesihatan diri sentiasa dimaklumkan kepada majikan dan sekiranya ada yang dijangkiti, mudah untuk pihak pengurusan mengambil tindakan lanjut. Ketidapatuhan terhadap arahan mengisi maklumat saringan Covid-19 boleh dikenakan tindakan tatatertib. Semasa tempoh PKPB, iaitu bermula September sehingga November 2020, apabila kakitangan dibenarkan bekerja di kampus, mereka perlu patuh Standard Of Procedures (SOP) yang dikeluarkan oleh KKM dan MKN, antaranya mengimbas MySejahtera dan memeriksa suhu terlebih dahulu di pondok Polis Bantuan sebelum memasuki premis pentadbiran dan blok akademik. Hal ini bertujuan agar staff yang hadir bertugas berada dalam keadaan sihat dan selamat dari risiko jangkitan. Pemakaian penutup muka adalah diwajibkan di samping mengamalkan penjarakkan sosial. Mesyuarat juga masih dikendalikan secara atas talian di platform digital seperti Gmeet dan Webex.

Sepanjang PKP, proses Pengajaran dan Pembelajaran diteruskan secara Open Distance Learning (ODL). Pelbagai kursus berkaitan ODL dianjurkan dari masa ke masa bagi membolehkan pensyarah mahir dengan kaedah pengajaran secara online. Bagi staff bukan akademik juga, pelbagai kursus dianjurkan secara online oleh pihak Institut Latihan Dalam (ILD) agar prestasi staff sentiasa cemerlang walaupun di era pandemik.

Pengurusan risiko berkaitan sumber manusia juga ditangani dengan baik oleh pihak pengurusan apabila Berjaya membantu fakulti-fakulti yang mengalami krisis tenaga kerja seperti Fakulti Pengurusan Perniagaan (Pengurusan Gunaan). Seramai enam (6) orang pensyarah baru telah melapor diri dari awal hingga hujung tahun 2020. Fakulti lain juga turut Berjaya mendapatkan tenaga kerja hasil keprihatinan pihak pengurusan UiTMCPH. Tenaga kerja yang mencukupi penting bagi memastikan kelancaran operasi fakulti dan pencapaian KPI universiti.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [esaring.pdf](#)
2. [GC.pdf](#)
3. [ufuture.pdf](#)

### 5.4.3 MENGAJI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Kaji semula dilaksanakan di setiap fakulti dan unit UiTM Cawangan Pahang bagi memastikan penambahbaikan berlaku secara berterusan dan sebarang kelemahan yang berlaku akan ditangani sebaiknya. Lazimnya kaji semula dilakukan setelah mendapat maklumbalas daripada auditor yang menjalankan audit, sama ada audit dalam mahupun audit luar. Kebanyakan jabatan melaksanakan proses kaji semula dengan menggunakan analisis SWOT, iaitu Strengths, Weaknesses, Opportunities dan juga Threat. Hasil analisis yang dilakukan akan dikongsikan kepada warga jabatan melalui perkongsian data dan makluman di dalam mesyuarat, mahupun email.

Perpustakaan UiTM Pahang misalnya, telah menstruktur semula carta organisasi perpustakaan berserta fungsi setiap staff bagi meningkatkan penambahbaikan prestasi jabatan. Sebagai contoh, untuk memastikan staf perpustakaan berpengetahuan terhadap keseluruhan aspek kerja, job rotation atau reshuffle dilaksanakan setiap tiga (3) tahun. Hal ini bermaksud, setiap 3 tahun staff perpustakaan akan bertukar posisi dan melibatkan fungsi tugas yang berbeza agar mereka dapat mempelajari tugas baru dan pada akhirnya, setiap staff itu menguasai setiap bidang tugas yang terdapat di jabatan dan menjadikan mereka pekerja yang berpengetahuan luas dan serba boleh. Ia juga amat bagus sekiranya berlaku kekurangan pekerja akibat cuti bersalin dan sebagainya, staff yang menggantikan kerja tersebut telah tahu bidang tugasnya. Hal ini akan melicinkan operasi jabatan.

Bagi kebanyakan fakulti, kaji semula juga kerap dilakukan untuk memastikan prestasi pensyarah berada di dalam keadaan baik. Pertemuan dan perbincangan di antara Ketua Pusat Pengajian (KPP), Koordinator dan pensyarah amat digalakkan untuk menyatakan permasalahan dan cadangan penambahbaikan sistem kerja dan isu-isu berkaitan tugas hakiki akademik. Selain itu, hasil pemantauan seperti SUFO, SKT, dan Propens banyak digunakan untuk meningkatkan prestasi pensyarah. Ketua Pusat Pengajian akan sentiasa berkomunikasi dengan staff akademik agar prestasi staff berada di dalam keadaan baik.

Kaji semula tidak hanya terhad terhadap prestasi staff semata-mata. Sebaliknya ia juga dilakukan terhadap program-program yang dianjurkan oleh setiap jabatan dan fakulti. Sebagai contoh, FSKM melakukan survey yang dijalankan di kalangan staf sendiri terutamanya adalah berakhirnya sesuatu program. Pandangan staff diperlukan untuk pemantapan program yang dianjurkan pada masa-masa akan datang.

Kaji semula amat penting dan wajar dilaksanakan agar staf tahu mengenai kelemahan diri dan melakukan penambahbaikan untuk kecemerlangan organisasi. Ketua jabatan dan KPP perlu terus memberi galakan dan sentiasa berkomunikasi dengan berkesan agar setiap masalah yang dihadapi dapat diselesaikan sebaiknya.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [myatp.pdf](#)

## 5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pengurusan UiTMCPH mengamalkan budaya inovasi di kalangan tenaga kerja bagi memastikan bidang tumpuan dapat direalisasikan. Tenaga kerja di UiTMCPH sentiasa dilatih dan diasah bakat bagi menyetengahkan idea serta kepakaran mereka melalui peluang-peluang meningkatkan keupayaan diri dan seterusnya menghasilkan inovasi yang mampu menambahbaik proses kerja. Sejak berlakunya penularan Covid19 pada awal tahun 2020 menyebabkan lebih ramai tenaga kerja memanfaatkan inovasi dalam urusan tadbir urus jabatan masing-masing. Pelbagai galakan yang telah diberikan oleh pengurusan UiTMCPH dengan menerapkan budaya invosi dalam menjamin kesinambungan dan kemampanan organisasi. Antara inovasi yang telah dijalankan adalah seperti jadual 5.4.1. Ini dapat dibuktikan melalui projek yang diberi nama "Accounting on the Block: The Heliridies" di mana is merupakan aplikasi permainan akaun atas talian dan oleh didapati di google playstore dan boleh dilanggan oleh pengguna telefon seluruh dunia **SONATAR 2.0**. pula adalah kit yang digunakan untuk membuat penilaian sendiri terhadap prestasi organisasi secara sistematik. Hasil inovasi ini telah mendapat geran berjumlah RM840,200 daripada University Chungbuk, National University South Korea.

Secara tidak langsung, projek inovasi ini dapat melestarikan pembangunan staf melalui idea inovatif dan diwasilah untuk peningkatan kerjaya serta prodiktiviti kakitangan.

Sehubungan itu, UiTMCPH telah melakukan pelbagai pengiktirafan mengikut kategori staf semada staf akademik dan bukan akademik seperti di Jadual 5.4.2.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [Jadual 5.4.1- jadual 5.4.2.pdf](#)
2. [AOTB.pdf](#)
3. [SONATAR .pdf](#)

## **KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI**

### **6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Bidang tumpuan 'Pengurusan dan Pembangunan Staf' ini melibatkan dua kategori staf iaitu staf akademik dan staf pentadbiran. Perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan tindakan penambahbaikan yang sistematik adalah bagi memastikan kecekapan, keberkesanan serta keberhasilan pengurusan dan pembangunan staf dapat ditambahbaik dan terus cemerlang. Pengurusan dan pembangunan staf terutamanya diuruskan oleh Bahagian Pentadbiran, BHEA dan BPJI.

**Perancangan** bidang tumpuan 'Pengurusan dan Pembangunan Staf' bermula dari staf melaporkan diri sehingga tarikh persaraan staf tersebut. Proses penempatan staf adalah mengikut jawatan yang ditawarkan dalam surat tawaran. Bagi staf pentadbiran, staf akan dibekalkan MyPortfolio, manakala staf akademik akan dibekalkan dengan MyATP. Dokumen ini mengandungi senarai tugas staf mengikut jawatan. Sasaran Kerja Tahunan akan ditetapkan dan dirancang kepada staf untuk pelaksanaan tugas tahunan selain pemberian sasaran PI yang perlu dicapai mengikut bahagian dan fakulti masing-masing.

**Perlaksanaan** operasi yang telah ditetapkan melalui sasaran kerja tahunan (SKT) dan penetapan dalam MyATP digerakkan mengikut sukuan. Pengurusan dan pembangunan staf bermula dari staf baharu, menghadapi tempoh percubaan bagi pengesahan jawatan antara 1(satu) hingga 3 tahun. Staf perlu menghadiri Program Transformasi Minda (PTM). Pengesahan juga dilihat dari pencapaian jam latihan setahun, pengisytiharan harta, melalui semakan tapisan keselamatan CGSO dan pengesahan dari ketua jabatan masing-masing. Bagi staf akademik kriteria tambahan iaitu menghadiri Kursus Asas Pengajaran dan penghasilan penyelidikan. Perlaksanaan operasi yang mantap dan jitu diperkasakan sepanjang masa bagi pencapaian prestasi yang cemerlang berdasarkan nilai Kecemerlangan, Sinergi dan Integriti (ESI). Staf turut perlu memastikan nilai diri sentiasa berilmu, Disiplin, Amanah, Rajin dan Bertanggungjawab (iDART).

**Pemantauan** operasi bagi setiap staf adalah mengikut bidang jawatan. Staf pentadbiran dipantau melalui semakan sasaran pertengahan tahun dan dibuat penilaian laporan nilai prestasi tahunan (LNPT) di hujung tahun berdasarkan pencapaian sasaran tugas masing-masing. Manakala tambahan kepada staf akademik pula, perlu menghasilkan penyelidikan dan penerbitan serta tambahan penilaian SuFO. Mekanisme pemantauan proses pengurusan dan pembangunan staf akan berterusan hingga ke tarikh persaraan staf.

Mekanisme pemantauan turut dilaksanakan melalui kajiselidik UiTM Happiness index 3.0 (UHI 3.0) Edisi COVID-19, Pentaksiran Penilaian P&P (Noble), pembentangan Perancangan Strategik secara sukuan, Kajian Pengesanan Graduan serta kajiselidik PTJ masing-masing. Hasil penganalisaan kajian utama dikongsi kepada warga kerja serta digunakan untuk penambahbaikan berterusan dalam pengurusan dan pembangunan staf.

Sepanjang tempoh itu, **Tindakan Penambahbaikan** dan pembetulan sentiasa dilaksanakan bagi memastikan kualiti kerja sentiasa dicapai melalui mesyuarat JKEN, MPD, MKSP, JAN, mesyuarat akademik, mesyuarat bahagian/unit dan mesyuarat pusat pengajian/fakulti. Semakan Audit Dalam, Audit Luar, Audit InQKA, Audit Kewangan, pencapaian sasaran piagam pelanggan, pelaporan pencapaian KPI dan PI secara sukuan, pencapaian objektif kualiti jabatan dan objektif kualiti kampus turut memainkan peranannya yang utama ke arah tindakan penambahbaikan dan pembetulan.

Staf turut diberikan penghargaan bagi kecemerlangan tugas tahunan dengan pemberian Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) dan manakala Anugerah Staf Cemerlang (ASC) bagi staf yang mendapat markah atas 90. Selain itu, penghargaan lain juga turut diberikan kepada staf antaranya dalam bidang penulisan, penyelidikan dan inovasi. Kenaikan pangkat bagi staf yang layak akan dipertimbangkan oleh pengurusan berdasarkan temubual dalam

komoditas dan time based yang digunakan serta disorot oleh kedua jabatan masing masing.



## 6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

### Proses-proses utama

Proses-proses utama yang terlibat dalam menyokong pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik bidang tumpuan 'Pengurusan dan Pembangunan Staf' adalah merujuk kepada fungsi bahagian yang terlibat terus dengan pengurusan dan pembangunan staf di rajah 6.1. Bahagian utama ini adalah Bahagian Pentadbiran, BHEA dan BPJI. Perancangan sistematik disediakan dengan mengambilkira elemen inovasi dan perkongsian pengetahuan bagi memastikan setiap bahagian berfungsi dengan cemerlang dan berkualiti untuk memastikan proses-proses utama di dicapai dengan berkesan dan efektif.

Proses utama ini berjalan selari bermula dari staf mula melaporkan diri hingga ke tarikh persaraan staf. Carta alir pengurusan dan pembangunan staf dapat dilihat di rajah 6.2 iaitu dari tarikh lapor diri, penempatan, penilaian tahunan, pengesahan jawatan, kenaikan pangkat, pengiktirafan dan bersara.

Proses-proses utama ini diperincikan seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.1. Pelan Strategik UiTM2025 dan berdasarkan RMK11 di jadual 6.2. Merujuk kepada jadual 6.1 objektif dan inisiatif strategik pengurusan dan pembangunan staf Pelan Strategik UiTM2025 dijuruskan kepada teras:

- Pendidikan Berkualiti
- Kecemerlangan Global
- Prestasi Berorientasikan Nilai

Manakala bagi proses utama yang menyokong objektif strategik pengurusan dan pembangunan staf RMK11 di jadual 6.2 dijuruskan kepada teras :

- Pengajaran & Pembelajaran
- Penyelidikan, Inovasi & Pengkomersialan
- Akademia, Industri & Masyarakat
- Kepimpinan
- Keusahawanan
- Sistem Sokongan

### **SENARAI BUKTI:**

1. [Bukti 1. Rajah 6.1 Fungsi Bahagian.pdf.pdf](#)
2. [Bukti 2. Rajah 6.2 Carta alir Pengurusan Staf\(1\).pdf](#)
3. [Bukti 3. Jadual 6.1 Objektif dan Inisiatif Strategik Pelan Strategik UiTM2025 \\_compressed.pdf](#)
4. [Bukti 4. Jadual 6.2 Objektif Strategik RMK11.pdf](#)

### 6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Merujuk rajah 6.3 Model PDCA pengurusan dan pembangunan staf secara khususnya membabitkan Bahagian Pentadbiran yang menguruskan sumber manusia (SM) di kampus, BHEA yang menguruskan hal ehwal akademik serta BPJI yang menguruskan penyelidikan, perundingan dan inovasi. Dengan mengikut fungsi jabatan yang dirancang, pada peringkat perancangan (Plan), persiapan segala proses dan aktiviti akan dapat dirangka dengan lebih baik. Perancangan bertujuan bagi memastikan pengetahuan dan kemahiran staf berada di tahap terkini supaya UiTMCPH sentiasa relevan memberi perkhidmatan berkualiti dalam bidang pendidikan tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

Selain daripada itu, pelaksanaan (Do) setiap perancangan yang dibuat meluas kepada PTJ lain di UiTMCPH. Bahagian Pentadbiran, mengurus pengoperasian pelaksanaan pengurusan sumber manusia seperti keperluan waran SM, penempatan, menyelaras penetapan MyPortfolio/MyATP dan penetapan SKT, pelaksanaan temuduga proses kenaikan pangkat dan proses persaraan. Tindakan diambil kepada setiap fakulti dan bahagian adalah selaras dan saksama. Bahagian Pentadbiran turut terlibat di dalam merancang latihan, pembangunan kerjaya dan lain-lain lagi. BHEA pula menekankan pelaksanaan pengoperasian pengajaran dan pembelajaran (KAP, ODL, Hibrid-Makmal, eContent Development) serta pelaksanaan latihan berkaitan P&P. Manakala, di peringkat BPJI pula, pelaksanaan mengambil cakna operasi yang melibatkan Permohonan Dana Penyelidikan (FRGS, PRGS Geran Lestasi (RIG), Geran Dalam, Industri (Geran Sepadanan), Kerajaan Negeri, Pelaksanaan Penyelidikan, Keusahawanan, Kolaborasi (MOU, MOA), perundingan, inovasi semasa PKP, penyeliaan pelajar pasca siswazah, penyelidikan, penerbitan, konsultasi & kepakaran, perkhidmatan & pentadbiran, inovasi serta keusahawanan.

Walau bagaimanapun, selepas setiap perkara berikut dilaksanakan, pemantauan (Check) sentiasa diambil kira di UiTMCPH. Kepimpinan kanan UiTMCPH mengenalpasti prestasi pencapaian dengan memastikan sistem pengukuran yang dibuat meliputi keseluruhan aspek bagi meningkatkan pembangunan staf. Penekanan utama kepada pengukuran prestasi staf adalah dari aspek penyelidikan, pengajaran dan pembelajaran, khidmat masyarakat, jalinan industri, inovasi, sukan dan latihan. Pelbagai mekanisme telah digunakan sebagai alat pemantauan semasa proses pelaksanaan seperti di dalam Jadual 4.4.1 Mekanisme Pemantauan Pencapaian Prestasi (Lampiran L4.11) bagi memastikan sasaran dapat dicapai. Di peringkat Perancangan Strategik UiTMCPH, pemantauan KPI dan PI keseluruhan kampus juga dilakukan bagi menjamin pelaksanaan aktiviti UiTMCPH lebih fokus terhadap PI yang belum tercapai. Pemantauan juga dibuat melalui mesyuarat-mesyuarat utama kampus, mesyuarat bahagian dan fakulti, mesyuarat pembentangan laporan PI jabatan masing-masing bersama induk secara sukuan serta dengan pelaksanaan audit secara berkala. Rujuk lain-lain aktiviti 'Check' di rajah 6.3 Model PDCA.

Bagi menjamin kualiti dan kejayaan perancangan berkaitan pengurusan dan pembangunan staf di UiTMCPH, penambahbaikan (action) amatlah ditekankan. Penekanan utama kepada pengukuran prestasi staf akademik adalah dari aspek penyelidikan, pengajaran dan pembelajaran, khidmat masyarakat, jalinan industri, inovasi, sukan dan latihan (ILD). Pelbagai mekanisme telah digunakan sebagai alat pemantauan semasa proses pelaksanaan seperti di dalam (Lampiran L4.11) bagi memastikan sasaran dapat dicapai.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Bukti 1. Rajah 6.3 Model PDCA.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

Hasil jangkaan terhadap pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik bidang tumpuan pilihan bagi menjamin kelestarian pencapaian pengurusan dan pembangunan staf adalah seperti jadual 6.3 di bawah. Hasil pemantauan digunakan untuk kajisemula pengurusan bagi memastikan masalah yang sama tidak berulang.

Hasil jangkaan dikenalpasti dan ditetapkan supaya UiTMCPH sentiasa di landasan yang betul menyokong aspirasi universiti sebagai universiti tersohor sebaris dengan univerisiti lain di dalam dan di luar negara Malaysia. Di dalam Pelan Strategik UiTM 2025 (UiTM2025), UiTMCPH sentiasa peka kepada aspirasi UiTM memberi penekanan lebih agresif untuk memperluas jaringan kolaborasi di peringkat lokal dan global. UiTMCPH turut sentiasa memantau pencapaian objektif dan inisiatif strategik dalam bidang sains, teknologi, kemanusiaan (kesukarelawan) dan keusahawanan dalam tempoh lima tahun akan datang dengan memberi tumpuan kepada tiga teras strategik, iaitu pendidikan berkualiti, kecemerlangan global dan prestasi berpandukan nilai.

Hasil jangkaan yang diringkaskan seperti di dalam jadual 6.3 menerangkan berdasarkan keperluan UiTM induk, Objektif Kualiti UiTMCPH dan proses utama yang terdapat di UiTMCPH.

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [Bukti 1. Jadual 6.3.pdf](#)
2. [Bukti 3 Senarai Latihan Staf 2020.pdf](#)
3. [Bukti 4 SENARAI MOU UITM.pdf](#)
4. [Bukti 5 SENARAI KELAYAKAN PROFESIONAL.pdf](#)

## 6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Dalam mengenal pasti risiko yang mungkin dihadapi oleh UiTMCPH, pengurusan risiko UiTMCPH telah mewujudkan beberapa jawatankuasa bertindak bagi memastikan kesejahteraan staf dan mengelakkan risiko keselamatan di tempat kerja. Jawatankuasa ini termasuklah:

- i. Jawatan Kuasa Pengurusan Bencana Negeri (JOBN) yang bertanggungjawab terhadap pengurusan bencana seperti banjir dan wabak.
- ii. Jawatankuasa Keselamatan, Kesihatan Pekerjaan dan Kesejahteraan (JKKPK) yang bertindak untuk menyediakan dan memberi maklumat mengenai pengurusan dan tanggungjawab pekerja antaranya dalam mengekang penularan COVID-19.
- iii. Jawatankuasa Pengurusan Risiko (JPR) diwujudkan agar dapat mengenal pasti peristiwa yang mungkin atau akan berlaku serta tindakan kawalan yang dilaksanakan agar dapat memberi jaminan munasabah ke arah pencapaian objektif UiTMCPH dan seterusnya membantu pengurusan untuk membuat keputusan lebih tepat berdasarkan tindakan kawalan terhadap risiko atau peluang yang dihadapi.

Pengurusan risiko melibatkan proses mengenalpasti, penilaian, mengenalpasti keutamaan, tindakan mitigasi, pelaksanaan, pemantau, merancang tindakan pencegahan dan pelaporan untuk meminimumkan kesan kejadian buruk atau memaksimumkan peluang. Pengurusan risiko dilaksanakan dalam pengurusan operasi seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.4.

Pada masa kini, UiTMCPH berada di peringkat pengurusan risiko berterusan iaitu memfokuskan kepada penilaian, tinjauan, sistem pengurusan risiko dan pembudayaan pengurusan risiko. Keseluruhan PTJ di UiTMCPH di beri kesedaran untuk mengamalkan pengurusan risiko di peringkat bahagian dan unit masing-masing dan dilaporkan kepada jawatankuasa berkaitan. Contoh Rajah 6.x menunjukkan daftar risiko yang telah dilaksanakan pada tahun 2020 di dalam sistem Pengurusan Risiko (e-RMS).

### **SENARAI BUKTI :**

1. [RISIKO JOBN.pdf](#)
2. [RISIKO JKKPN.pdf](#)
3. [PENGURUSAN RISIKO AKNC.pdf](#)
4. [Bukti 4. Jadual 6.4 Kaedah Penambahbaikan.pdf](#)
5. [Bukti 5 Daftar Risiko eRMS.pdf](#)

### **6.4.3 MENGAJI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)**

Hasil penganalisan tumpuan operasi dilaksanakan untuk tindakan penambahbaikan bagi bidang tumpuan pilihan bagi menjamin kelestarian pencapaian pengurusan dan pembangunan staf. Hasil pemantauan digunakan untuk kajisemula pengurusan bagi tindakan penambahbaikan hasil dari penganalisan adalah seperti jadual 6.4.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [Jadual 6.4 Kaedah Penambahbaikan.pdf](#)

## **6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)**

UiTMCPH sentiasa memastikan penambahbaikan berterusan dan inovasi dilaksanakan sama ada di peringkat dalam PTJ, universiti, industri dan juga antarabangsa supaya pelbagai bidang dapat diteroka dengan lebih meluas terutamanya dalam bidang penyelidikan dan inovasi. Penambahbaikan inovasi sentiasa dijadikan amalan dan budaya bagi staf untuk mendepani arus globalisasi selaras dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Dalam usaha memperkukuhkan inovasi, pelbagai kerjasama diwujudkan. sama ada di peringkat fakulti, antara universiti ternama, industri serta universiti luar negara. Penambahbaikan inovasi ini dapat dilihat di Jadual 4.3.6: Penambahbaikan dan Inovasi UiTMCPH (Lampiran L4.26). Ini jelas menunjukkan UiTMCPH sangat serius dalam meningkatkan prestasi yang berterusan terutamanya dalam inovasi.

### **SENARAI BUKTI :**

## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.1 HASIL UTAMA 1**

Hasil Dari Perancangan Strategik

#### **7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

UiTMCPH telah merancang pencapaian kampus berdasarkan kepada Perancangan Strategik RMK11 (2016 hingga 2020) yang bertemakan Pertumbuhan Berpaksikan Rakyat dan pada tahun 2020 penetapan Perancangan Strategik diselaraskan berpandukan Pelan Strategik UiTM2025. Pencapaian objektif strategik UiTMCPH diukur melalui kepakaran tenaga pengajar, sistem sokongan pengajaran dan pembelajaran, keahlian profesional, penglibatan dalam penyelidikan (geran) dan penerbitan dalam jurnal berimpak tinggi, keusahawanan, kesukarelawanan dan kolaborasi industri.

Kemahiran dan kompetensi staf akademik merupakan komponen penting dalam proses P&P bagi memastikan kualiti pendidikan. Peningkatan jumlah staf akademik berkelayakan ijazah sarjana dan kedoktoran setiap tahun menggambarkan UiTMCPH komited dalam memastikan staf akademik berilmu tinggi yang mampu mendidik dan melahirkan pelajar yang berkualiti selaras dengan matlamat menyediakan pendidikan bertaraf dunia. Disamping itu, bagi meningkatkan mutu kepakaran dan menambah nilai tambah individu, staf UiTMCPH telah menerima sijil profesional dari peringkat antarabangsa dan kebangsaan seperti Malaysian Institute of Accountants (MIA), International Association of Arabic Teacher, International League of Islamic Literature Malaysia, Lembaga Kaunselor Negara, Malaysian Nature Society dan Lembaga Teknologis. Ini secara tidak langsung meningkatkan bilangan staf yang menjadi pakar rujuk/ penasihat di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Tahun 2020 menunjukkan peningkatan jam latihan melebihi 42 jam berbanding tahun sebelumnya. Ini menunjukkan staf sentiasa proaktif dalam meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dalam memantapkan profesionalisma. Peningkatan dalam jam latihan di kalangan kakitangan staf sentiasa beradaptasi dalam memberikan yang terbaik.

UiTMCPH telah menerapkan P&P berteraskan teknologi terkini seperti *Open Distance Learning (ODL)*, *MOOC*, *Flip Classroom* dan *Blended Learning* selaras dalam menyediakan ekosistem yang terkehadapan dan kondusif untuk pelajar dan staf. Keadaan pandemik meningkatkan lagi penggunaan MOOC dalam pembelajaran terkini. Peningkatan subjek dalam MOOCs telah melebihi sasaran dalam meningkatkan taraf UiTMCPH sebagai kampus digital.

Dalam memenuhi objektif strategik UiTM 2025 berteraskan keusahawanan, UiTMCPH telah menekankan pemupukan graduan seimbang dan berciri sebagai usahawan menerusi penyediaan tapak perniagaan keusahawanan MASMED, KOSISWA, Tunas Mekar, MyAgrosis & Kelab Keusahawanan. Peningkatan penyertaan kakitangan akademik dalam kursus keusahawanan dapat meningkatkan dan mengukuhkan kompetensi mereka dalam usaha untuk mengurangkan jurang pengetahuan teori dan praktikal keusahawanan dalam melestarikan lagi ilmu terkini semasa pengajaran kepada pelajar. Peningkatan mahasiswa yang menjalankan perniagaan dan berdaftar dengan Pusat Keusahawanan Universiti menunjukkan adaptasi graduan berteraskan keusahawanan berjaya dipupuk dan dihasilkan selari dengan perkembangan semasa.

Bagi memastikan penghayatan nilai "Excellence, Synergy, Integrity" diterap dalam warga UiTMCPH, penglibatan kakitangan yang berdaftar sebagai sukarelawan dan terlibat dalam program kesukarelawanan meningkat. Disamping itu, penyertaan dalam aktiviti kesukarelawanan dapat memperkukuhkan lagi jaringan sosial dan mewujudkan jaringan profesional. Diantara pertubuhan/ NGO yang telah disertai staf UiTMCPH adalah Muslim Care Global, Persatuan Orang Pekak Pahang, Yayasan Prihatin Ummah Pahang dan sebagainya.

Bagi memupuk teras penyelidikan di kalangan staf akademik, UiTMCPH mengalakkan budaya



penulisan jurnal di kalangan staf akademik melalui pelbagai platform seperti KONAKA dan Jurnal Gading. Staf akademik sentiasa mencari peluang untuk memastikan kualiti sebagai seorang staf akademik bukan sahaja dalam P&P tetapi juga dalam penulisan jurnal berimpak tinggi. Bagi memenuhi objektif strategik dalam memupuk ekosistem yang kondusif bagi pelajar, UiTMCPH mengalakkan kerjasama bersama industri peningkatan bilangan mahasiswa yang terlibat dengan program kolaborasi bersama industri.

#### **7.1.2 TAHAP(Level)**

BUKTI : [7.1.1 UiTMCPH TAHAP.pdf](#)

#### **7.1.3 TREN (Trend)**

BUKTI : [7.1.2 UiTMCPH TREN.pdf](#)

#### **7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)**

BUKTI : [7.1.3 UiTMCPH PERBANDINGAN.pdf](#)

#### **7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)**

BUKTI : [7.1.4 UiTMCPH KEPENTINGAN.pdf](#)

## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.2 HASIL UTAMA 2**

Hasil Dari Tumpuan Pelanggan

#### **7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Fokus pengurusan dan pembangunan staf dipilih bagi menunjukkan bahawa UiTMCPH amat komited dalam peningkatan setiap staf dengan menasaskan beberapa teras utama yang telah ditetapkan oleh CSPI UiTMPh. UiTMCPH juga telah menetapkan sasaran indeks prestasi (KPI) yang perlu dicapai oleh staf melalui jumlah pengajaran dan pembelajaran, penerbitan, penyelidikan, khidmat masyarakat, projek inovasi, perundingan, pakar rujuk, kepuasan pelanggan dan beberapa indikator yang lain yang berpandukan RMK11 UiTM dan UiTM2025. Indikator pertama adalah berdasarkan pengajaran dan pembelajaran. Terdapat peningkatan secara kumulatif dari segi bilangan kod kursus yang mendaftar untuk MOOCSS pada tahun 2018 sehingga 2020. Ini menunjukkan staf akademik menyambut baik evolusi baharu dalam pendidikan global selari dengan hasrat kerajaan Malaysia yang ingin menarik lebih banyak pelajar antarabangsa ke Malaysia untuk menjadikan negara ini sebagai hab pendidikan serantau. Selain itu, peningkatan penghasilan sejumlah jurnal dan artikel di UiTMCPH menunjukkan bahawa kualiti penulisan adalah meningkat pada tahun 2019 mencatatkan penerbitan tertinggi pada Q3 dan diikuti oleh Q2. Terdapat juga peningkatan jumlah kumulatif penerbitan artikel dalam SCOPUS dari tahun 2019 kepada tahun 2020. Peningkatan ini menunjukkan komitmen staf dalam penulisan dan penerbitan berimpak tinggi dalam membina keserjanaan dan kewibawaan sumbangan mereka kepada prestasi universiti untuk mencapai objektif kualiti UiTMCPH 2016-2020. Empat kolaborasi telah dijalin pada tahun 2019 dan 2020. Dari 4 kolaborasi, 3 kolaborasi antarabangsa telah terjalin pada tahun 2020 dan telah mencatatkan penambahan kolaborasi di antara universiti antarabangsa dan pihak industri. Termeterainya MoU ini dapat membuktikan peningkatan penanda aras prestasi UiTMCPH dalam menambah bilangan perjanjian kerjasama MoU di peringkat antarabangsa. Pencapaian khidmat masyarakat juga menunjukkan prestasi yang cemerlang di UiTMCPH. Peningkatan positif ini juga selari dengan objektif kualiti UiTMCPH yang menggalakkan penglibatan staf dalam 'Community Engagement' dengan menjayakan 20 aktiviti setahun.

Antara pencapaian yang dititikberatkan oleh pihak UiTMCPH adalah pembangunan projek inovasi dan pengkomersialan. Ini kerana projek inovasi menunjukkan bahawa staf-staf UiTMCPH sentiasa berfikir kreatif dalam menghasilkan produk-produk terbaru dan boleh dikomersialkan. Pada tahun 2020, sebanyak 61 projek inovasi telah dicatatkan dan menghasilkan jumlah kumulatif 220 projek inovasi dari tahun 2018 hingga 2020. Ianya mencapai melebihi sasaran yang ditetapkan dalam objektif kualiti UiTMCPH yang menetapkan 50 penyertaan setahun. Selain projek inovasi, projek perundingan juga menjadi indikator untuk pencapaian UiTMCPH dalam membuka peluang pemindahan kepakaran disamping menjana pendapatan. UiTMCPH terus mengorak langkah dalam memperkukuhkan jalinan kerjasama dengan pihak industri, universiti dan antarabangsa dalam memantapkan keunggulan dan keupayaan sebagai salah sebuah institusi pendidikan yang berinovatif, relevan dan mempunyai kepakaran dalam pelbagai bidang. Sebanyak 21 projek perundingan telah dicatatkan pada tahun 2020 dan memperolehi hampir 81 jumlah kumulatif dari tahun 2018 hingga 2020. Kemampuan untuk memberi khidmat perundingan ini adalah disebabkan faktor jumlah pakar rujuk yang terdapat di UiTMCPH juga, seramai 154 orang pakar rujuk dan memiliki sijil professional berbanding 60 orang sahaja pada tahun 2019. Selain itu, seramai 62 orang bilangan staf telah dianugerahkan APC dan sebanyak 21 staf telah menerima kenaikan pangkat pada tahun 2020. Di samping itu, anugerah dan insentif yang diberikan mendorong staf untuk meningkatkan prestasi diri, semangat berdaya saing dan sikap kerjasama antara rakan.

#### **7.2.2 TAHAP(Level)**

BUKTI : [7.2.1 UiTMCPH TAHAP.pdf](#)

### **7.2.3 TREN (Trend)**

BUKTI : [7.2.2 UiTMCPH TREN.pdf](#)

### **7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)**

BUKTI : [7.2.3 UiTMCPH PERBANDINGAN.pdf](#)

### **7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)**

BUKTI : [7.2.4 UiTMCPH KEPENTINGAN.pdf](#)

## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.3 HASIL UTAMA 3**

Hasil Dari Operasi

#### **7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Prestasi pencapaian hasil pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH adalah melibatkan dari kategori staf akademik dan staf bukan akademik. Hasil pencapaian kriteria ini adalah **berlandaskan kepada Objektif Kualiti UiTMCPH 2016 - 2021** serta model **hala tuju strategik UiTM**. Hasil daripada proses – proses utama ini merangkumi Bahagian Pentadbiran, Hal Ehwal Akademik (HEA) dan Pusat Jaringan Industri (PJI) UiTMCPH. Pencapaian prestasi yang optimum dari setiap bahagian ini seterusnya dapat mengekalkan kompetensi pembangunan staf di UiTMCPH. Pada tahun 2020, staf UiTMCPH adalah seramai 732 orang yang merangkumi staf akademik dan bukan akademik pada semua peringkat bahagian dengan gred jawatan yang berbeza. Namun begitu, setiap staf amatlah digalakkan untuk terus memajukan diri di dalam bidang kepakaran masing - masing melalui latihan anjuran pihak dalam dan luar UiTMCPH, bidang penyelidikan, penerbitan, perundingan, perolehan geran, pertandingan inovasi dan rekacipta. **Prof Madya Dr. Megat Ahmad Kamal Megat Hanafiah** adalah di antara staf akademik yang amat berkualiti di dalam bidang kepakarannya iaitu *Adsorption, Spectroscopy dan Environment Chemistry*. Beliau memperoleh sitasi sebanyak 6,278. Manakala H - Index sebanyak 23 dan I10 - Index sebanyak 29. Beliau juga menerima 5 anugerah *Certificate of Reviewing* daripada pihak *Elsevier*. Komuniti setempat juga mendapat manfaat seperti perkongsian ilmu, teknologi, kepakaran serta sumbangan tenaga melalui program - program sukarelawan yang telah dianjurkan seperti **Misi Sukarelawan Banjir UiTM di Kolej Matrikulasi Teknikal Jengka, Sekolah Ulu Luit (Maran), masyarakat setempat di Kampung Tempoyang (Kuala Lipis) serta kerjasama USR - Modul Sains dan Matematik bersama Sekolah Menengah Kebangsaan Jengka Pusat 2**. Ini bertepatan dengan salah satu Objektif Kualiti UiTMCPH iaitu menggalakkan penglibatan staf di dalam **community engagement** dengan menjayakan 20 aktiviti setahun. Pandemik covid 19 tidak membataskan semangat dan kemampuan staf dalam menjalankan amanah dan tanggungjawab hakiki iaitu pengajaran dan pembelajaran yang dijalankan secara atas talian (ODL). Bagi memastikan sekurang - kurangnya **90% pelajar sepenuh masa pada peringkat pengajian diploma dan ijazah bergraduasi dalam tempoh yang ditetapkan (Jawatankuasa NOBLE)**, pihak pengurusan sentiasa berhubung bersama ketua pusat pengajian serta penasihat akademik agar dapat memastikan pencapaian **Objektif Kualiti UiTMCPH pertama dan kedua**. Ianya bertujuan agar kebajikan pelajar terjamin terutamanya pelajar yang mempunyai **masalah pembelajaran yang tidak kondusif serta dari keluarga B40**. Manakala bagi memantapkan kemahiran ICT staf, pelbagai program berkaitan P&P secara maya telah disertai. Pensyarah cemerlang menghasilkan pelajar gemilang di dalam norma baharu. Di samping tanggungjawab hakiki, pencapaian staf di dalam bidang penyelidikan dan pembangunan tetap dititikberatkan bagi mencapai PI kampus dengan sekurang - kurangnya 20 penyelidikan baharu (**Objektif Kualiti kelima**) yang berdaftar bagi setiap tahun. Kecemerlangan di dalam bidang rekacipta dan inovasi adalah seiring dengan **Objektif Kualiti yang ke tujuh** iaitu menghasilkan rekacipta dan inovasi sekurang - kurangnya 50 penyertaan setahun. Staf UiTMCPH juga berjaya mencapai **Objektif Kualiti ke enam** iaitu dengan menghasilkan lebih 80 penerbitan setahun.

#### **7.3.2 TAHAP(Level)**

BUKTI : [7.3.1 UiTMCPH TAHAP.pdf](#)

#### **7.3.3 TREN (Trend)**

BUKTI : [7.3.2 UiTMCPH KELEN.pdf](#)

#### **7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)**

BUKTI : [7.3.3 UiTMCPH PERBANDINGAN.pdf](#)

#### **7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)**

BUKTI : [7.3.4 UiTMCPH KEPENTINGAN.pdf](#)