

Laporan
ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR
AKNC





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

LAPORAN

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

2021

FAKULTI SAINS GUNAAN PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

KETUA PTJ :

FARIDA ZURAINA BINTI MOHD YUSOF

KETUA UNIT KUALITI :

HAIRUL AMANI BT ABDUL HAMID

PENYELARAS :

PENULIS :

1. FADHILAH BINTI LAMUN @ JAILANI
2. ROSDIYANA BINTI HASHAM @ HISAM
3. ZAKIAH BINTI MOHAMED
4. SUFIA HAFIZAH BINTI MOHD ZUKI
5. NORIZAN BINTI AHMAT @ ABDUL HAMID
6. NOOR NAJMI BINTI BONNIA
7. ROSNAH BINTI ZAKARIA

8. MOHD ABDUL FATAH BIN ABDUL MANAN
9. HAMIZAH BINTI MOHD ZAKI
10. SHAHRUL NIZAM BIN AHMAD
11. MOHD AZRI BIN AB RANI
12. JUDITH GISIP
13. ZURIANTI BINTI ABD RAHMAN
14. NURUL AILI BINTI ZAKARIA
15. MOHD SUFRI BIN MASTULI
16. ZULFAYUSRI BIN ZULKAFI
17. NIK AZLIN BINTI NIK ARIFFIN
18. SHARIFAH AMINAH BT SYED MOHAMAD
19. NAZRIZAWATI BINTI AHMAD TAJUDDIN
20. NOOR HIDAYAH BINTI PUNGOT
21. FARAH LIYANA BINTI MUHAMMAD KHIR
22. NASA'IE BIN ZAINUDDIN
23. MOHD KHAIRUL BIN TAJUDIN
24. MOHD SHAHRULRIZAN BIN IBRAHIM
25. ROSELAWATI BINTI MOHAMED
26. NURUL HAYANTI BINTI MUSA
27. NORASMIZA BTE KAMARULZAMAN
28. UMAIRA BINTI OTHMAN KOYA
29. NOR SUHAILA BINTI MOHAMAD HANAPI
30. YUSAIRIE BIN MOHD

KRITERIA 1 : KEPIMPINAN

1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Sinergi Staf Berkualiti Teras Kegemilangan FSG

FSG dipimpin oleh **barisan kepimpinan kanan yang berkaliber, berkarisma dan dinamik**, yang meletakkan agenda pengurusan dan pembangunan staf sebagai agenda utama dalam pentadbiran. Diketuai oleh Dekan yang bertanggungjawab merealisasikan pencapaian Misi dan Visi UiTM dari aspek pengurusan dan pembangunan sumber manusia, pembangunan pengajaran dan akademik, serta penyelidikan & pengkomersilan. Dekan dibantu oleh tiga Timbalan Dekan iaitu Timbalan Dekan Akademik (TDA), Timbalan Dekan Hal Ehwal Pelajar (TDHEP), dan Timbalan Dekan Penyelidikan, Jaringan Industri & Alumni (TDPJIA). Kepimpinan kanan turut dibantu oleh lima Ketua Pusat Pengajian, Koordinator Program, Penyelaras Program, Penyelaras Utama serta Penolong Pendaftar disamping Timbalan Pendaftar dan Timbalan Pegawai Sains.

Perancangan kepimpinan FSG menzahirkan Pelan Strategik UiTM 2025 melalui Rancangan Malaysia Ke-11 yang membawa UiTM ke arah sebuah '*Global Renowned University*'. Bagi mencapai objektif ini, kepimpinan **tertinggi FSG merangka dan menjayakan beberapa inisiatif strategik** bagi meningkatkan kecemerlangan organisasi melalui **kualiti pengurusan dan pembangunan warganya. Pemerkasaan sumber manusia dan pembangunan staf** dilaksanakan melalui **teras strategik pengurusan dan pembangunan sumber manusia (PPSM) berteraskan model kepimpinan FSG** dan juga **manual tadbir urus FSG**. Melalui **PPSM, lima agenda** utama ditetapkan seperti **(1)** Perancangan sumber manusia yang komprehensif dan dinamik, **(2)** Pemerkasaan program pembangunan sumber manusia, pembangunan kerjaya dan pembangunan kepimpinan, **(3)** Pengurusan kewangan yang telus dan terancang, **(4)** Mewujudkan budaya kerja berprestasi tinggi dan **(5)** Mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif bagi meningkatkan komitmen terhadap kerja dan seterusnya mewujudkan sebuah organisasi yang cemerlang.

Pelaksanaan agenda yang dirangka memastikan kecemerlangan staf FSG, dan usaha ini telah **membentuk warga yang mempunyai budaya kerja yang dinamik, fokus kepada kecemerlangan pencapaian** serta sentiasa **bersedia menghadapi transformasi baru**. **Transformasi pelaksanaan** segala aktiviti warga telah dilakukan secara maya dengan penganjuran bengkel latihan secara webinar. Keberkesanan ini dapat dilihat dengan **penganjuran 49 latihan pada tahun 2020** dengan penglibatan 5518 peserta yang mana 3423 adalah peserta secara webinar.

Transformasi **pemantauan yang berkesan oleh** kepimpinan kanan pada tahun 2019-2020, bagi memastikan agenda FSG tercapai walaupun berhadapan pandemik COVID-19. **Sistem pemantauan melalui mesyuarat secara maya** dilakukan pada **tahun 2020 iaitu dengan 28 mesyuarat** melibatkan MPE, JAF, PPSM, JKAPS dan satu MKSP telah dijalankan.

Penambahbaikan hasil pemantauan dilakukan berdasarkan hasil mesyuarat dan situasi terkini, **berdasarkan satu garis panduan berteraskan Blueprint FSG (2016-2020)** agar kelancaran sistem pentadbiran dan pengajaran fakulti tidak terganggu.

Dengan kepimpinan FSG yang tangkas dan mampan melakukan transformasi dalam menghadapi COVID-19, telah **mengubah landskap kepimpinan dan pencapaian FSG**, di mana fakulti telah **berjaya mencapai anugerah** seperti, **Leadership and Management Team of The Year, Workplace of the Year** menerusi anugerah **THE Awards UiTM 2020, Skor-i UiTM 94%** dan juga **status Audit Bersih**. Ini merupakan pencapaian KPI tertinggi yang dicapai oleh FSG dalam masa 5 tahun. Perancangan yang baik dengan pelaksanaan dan pemantauan yang jitu serta langkah penambahbaikan yang berterusan telah membawa kejayaan buat FSG, dengan **penganugerahan 'QS WUR by Subject'** dan menyumbang kepada peningkatan

bintang MyRA UiTM. **Kejayaan** ini telah membawa FSG untuk **mewakili UiTM** ke peringkat antarabangsa dalam pertandingan **QS Asia Award**. Kejayaan FSG dengan keterlibatan semua staf telah **meningkatkan ketampakan FSG di UiTM, negara dan juga antarabangsa**.

1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

PENDEKATAN DIAPLIKASI OLEH KEPIMPINAN TERTINGGI FSG

Walaupun berada di dalam keadaan krisis pandemik COVID-19, barisan kepimpinan tertinggi FSG telah berjaya menggerakkan warga FSG untuk mencapai pelbagai kejayaan melalui pengstrukturkan kepimpinan tertinggi FSG dengan diketuai oleh Dekan seperti **Rajah 1.2(1a)**.

Cabaran utama kepimpinan FSG adalah pihak pengurusan FSG perlu cekap dalam menguruskan bilangan warga staf yang ramai (**390 orang-2019, 370 orang-2020**) yang terdiri dari staf akademik, staf pentadbiran (**Rajah 1.2(1b)**) dan pelajar untuk menjadikan FSG penyumbang terbesar dan peneraju untuk mencapai Misi dan Visi UiTM.

Berikut merupakan **pendekatan-pendekatan** yang telah berjaya diaplikasikan oleh kepimpinan tertinggi FSG yang telah menggerakkan semua staf FSG secara efisien dan saksama.

1.2.1 MODEL KEPIMPINAN YANG MAMPAN DISOKONG OLEH WARGA STAF YANG BERKALIBER

Barisan kepimpinan tertinggi FSG telah menggunakan pendekatan yang berlandaskan kepada model pengurusan yang tersusun dan sistematik iaitu **Model Perancangan Kepimpinan Tertinggi FSG (Rajah 1.2.1(2c))** meliputi pembangunan objektif, penetapan dan pelaksanaan strategi dan penilaian ke atas bidang tumpuan.

FSG juga telah **berjaya menginovasikan satu manual tadbir urus FSG** yang telus dan terancang sebagai rujukan yang mengandungi maklumat terperinci berkenaan hal ehwal staf dan akademik, maklumat jawatankuasa (JK) serta segala operasi berkaitan pengurusan dan pembangunan staf FSG (**Rajah 1.2.1(2d)** dan **Bukti 3**).

1.2.2 HALA TUJU, OBJEKTIF, VISI DAN MISI KEPIMPINAN FSG

Berdasarkan model perancangan kepimpinan di atas (**Rajah 1.2.1(2c)**), jelas menunjukkan penetapan Visi dan Misi bagi objektif kualiti pengurusan FSG. Tugas ini telah dilaksanakan oleh barisan ahli Unit Kualiti (UK) dengan dipimpin oleh Dekan FSG. Pelbagai projek telah berjaya dilaksanakan demi memastikan objektif kualiti fakulti tercapai (**Rajah 1.2.2(4e)**).

UK telah berjaya **inginovasikan projek i-COURSE4U** di bawah KIK dan telah berjaya memenangi 2 anugerah dalam Majlis Penyampaian Anugerah Pertandingan Idea Unggul UiTM 2020. Projek ini telah berjaya membantu staf makmal meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka dalam menggunakan instrumen dengan lebih efisien.

UK juga telah berjaya menghasilkan satu laporan aktiviti **yang lengkap** mengandungi maklumat aktiviti UK pada tahun 2020 (**Rajah 1.2.2(4f dan 4g)**). **Taklimat Visi, Misi dan Objektif FSG** juga telah diberikan kepada warga FSG dan juga telah dimuat naik di laman sesawang **FSG** untuk **memberi kesedaran kepada staf** tentang kepentingan objektif kualiti FSG.

1.2.3 PELAKSANAAN PELAN YANG SISTEMATIK DAN MENYELURUH DALAM PEMBANGUNAN STRATEGIK KE ARAH PEMBANGUNAN STAF YANG HOLISTIK

Seterusnya berdasarkan model perancangan kepimpinan di atas, bersama objektif-objektif kualiti FSG yang jelas, pembangunan dan pelaksanaan perancangan strategik telah direalisasikan. **Kepimpinan FSG** telah **mengambil inisiatif proaktif** dengan mewujudkan jawatankuasa (JK) Perancangan Strategik (PS) di bawah kepimpinan PSTU yang dilantik oleh Naib Canselor. Hasil transformasi PS pada tahun 2020, FSG telah melahirkan inovasi seperti tertera pada **Rajah 1.2.3(5h)**. Perincian berkenaan ini akan diterangkan di bahagian Kriteria 2 (Perancangan Strategik).

Salah satu projek yang telah berjaya dilaksanakan dan memberi impak yang besar kepada

bidang tumpuan adalah projek #FSGkuSayang, yang mengandungi model **FSG Succession Planning** dengan pendekatan “**Satu Staf-Dua Jawatankuasa**”. **Sistem perluasan yang berkesan dan inovasi kepimpinan** ini telah membawa kecemerlangan kepada FSG iaitu dengan peningkatan kemahiran dan pengetahuan warganya sehingga beberapa staf FSG telah berjaya menjawat jawatan tertinggi di peringkat UiTM (TNC, PNC dan Rektor UiTM) (**Rajah 1.2.3(5i)**).

SENARAI BUKTI:

1. [BUKTI 1 - Rajah 1.2.1a dan Rajah 1.2.1b.pdf](#)
2. [BUKTI 2 - Rajah 1.2.1.2c dan Rajah 1.2.1.2d.pdf](#)
3. [BUKTI 3 - MANUAL TERMA TADBIR URUS FSG pg 1-3.pdf](#)
4. [BUKTI 4 -Rajah 1.2.2.4e -Rajah 1.2.2.4f - Rajah 1.2.2.4g.pdf](#)
5. [BUKTI 5 - Rajah 1.2.3.5h dan Rajah 1.2.3.5i.pdf](#)

1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

PERLUASAN PENDEKATAN DAN KAEDAH MENGGERAKKAN BIDANG TUMPUAN

Dekan FSG telah menerajui proses-proses utama dalam pembangunan fakulti termasuk pembangunan staf. Beliau menganggotai jawatankuasa di peringkat eksekutif dan operasi universiti yang menerima arahan di peringkat universiti mengenai agenda berkaitan pembangunan staf. **Agenda yang diterima oleh Dekan** melalui penglibatan dalam jawatankuasa mesyuarat ini **dikongsi, dibincangkan dan diperhalusi** di peringkat operasi di fakulti. **Keputusan secara bersama** yang diambil merupakan tadbir urus yang baik dan **diamalkan secara meluas** di semua mesyuarat dan jawatankuasa di fakulti.

Bagi merealisasikan Misi UiTM, pengurusan kanan FSG telah bertindak secara efisien dalam melaksanakan objektif dan inisiatif strategik yang telah dirancang berdasarkan **Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020**, di mana telah membolehkan warga FSG sentiasa bersedia menghadapi cabaran-cabaran dan isu-isu strategik dalam mencapai Pelan Strategik UiTM 2025 (**Rajah 1.3(1a)**).

Strategi FSG melalui **Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020** adalah dilaksanakan seperti berikut dan contohnya di **Rajah 1.3(2b)**:

- Mewujudkan pelan pembangunan dan pengurusan sumber manusia (PPSM)
- Model #FSGpadu
- Penambahbaikan dan penstrukturan semula pentadbir di fakulti dengan memantapkan proses pemilihan, pengambilan dan penempatan staf akademik baru
- Merangka program Pembangunan Kompetensi Staf seperti;
 - Memberi peluang staf FSG **mengikuti latihan dalaman dan di luar** FSG dengan mendapat kelulusan fakulti
 - Pelaksanaan Program *Mentor-Mentee* di antara Profesor – Pensyarah
 - **Pelaksanaan *Virtual Conference*, program *Café Scientific*** yang bertujuan untuk meningkatkan jaringan hubungan sesama penyelidik, berkongsi ilmu pengetahuan.
 - Menggalakkan **penglibatan staf di media massa** untuk perkongsian dan perundingan, dan mendapat pengiktirafan dari segi kepakaran, disamping dapat menjana pendapatan melalui perundingan, kepakaran, dan pengkomersilan.
 - Menyediakan **program pengiktirafan dan penghargaan**, dengan mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif, mengambil kira aspek kebajikan dan semangat kerja berpasukan. Ganjaran dan pengiktirafan diperkukuhkan dengan mengiktiraf kecemerlangan dan mempraktikkan praktik gaya pengurusan yang telus pada di semua peringkat, pembudayaan amalan kerja berkualiti.

FSG merupakan antara fakulti yang terbesar dan berperanan penting kepada pencapaian Perancangan Strategik UiTM2025. Kepimpinan Kanan FSG mengambil inisiatif untuk merealisasikan hala tuju strategik secara cekap, berkesan dan **kos efektif** dengan menyediakan **sistem penyampaian perkhidmatan yang kukuh dan berorientasikan pelanggan**. Bagi mencapai objektif dan inisiatif yang ditetapkan, **kaedah pengubalan dan sebar luas** yang telah dilakukan adalah seperti di dalam **Jadual 1.3(3c)**:

Kepimpinan kanan sentiasa menjadikan **kepentingan penyampaian maklumat** yang berkesan kepada semua staf dan dapat dilakukan bagi **melaksanakan objektif dan inisiatif strategik** secara berkesan. **Perluasan** yang efisien telah dilakukan melalui beberapa platform di **Rajah 1.3(4d)**:

Inisiatif strategik yang dijalankan ini berjaya membuktikan kejayaan kepimpinan kanan FSG dengan kejayaan yang di terima pada tahun 2020 iaitu Audit Bersih, Skor-i tertinggi UiTM dan juga anugerah *THE Awards UiTM 2020 (Rajah 1.3(5e))*.

Salah satu penyebaran terbesar berkenaan kejayaan kepimpinan FSG telah dibuat oleh Radio UFM UiTM di dalam satu **sesi perkongsian bersama Dekan FSG** mengenai **kaedah kepimpinan dan pembangunan staf**. Maklumat ini telah dikongsikan kepada semua **peringkat di UiTM** dan digunakan sebagai **tanda-aras keberkesanan kepimpinan oleh PTJ-PTJ lain** di UiTM.

SENARAI BUKTI :

1. [BUKTI 1 - 1.3 \(1a\)-Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020.pdf](#)
2. [BUKTI 2 - 1.3 \(2b\) -Bengkel latihan yang telah disediakan untuk warga FSG tahun 2019-2020.pdf](#)
3. [BUKTI 3 - 1.3 \(3c\)-Perluasan melalui teras strategik PPSM.pdf](#)
4. [BUKTI 4 - 1.3 \(4d\) Contoh Kaedah sebar luas yang dijalankan FSG.pdf](#)
5. [BUKTI 5 - 1.3 \(5e\) Ringkasan pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik FSG.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

PELAN PEMANTAUAN KEPIMPINAN BAGI MEMASTIKAN KEJAYAAN DAN MENGENALPASTI PUNCA KEGAGALAN SESUATU INISIATIF

Penglibatan kepimpinan tertinggi di dalam proses pemantauan dan penambahbaikan telah dilakukan secara **strategik, berkala dan sistematik** dengan **pendekatan top-down dan bottom-up** bagi memastikan kejayaan dan kekurangan dalam pelaksanaan pengurusan dan pembangunan staf sentiasa dikenalpasti, ditambah baik dan disemak semula. Siri **mesyuarat pengurusan dan pemantauan** secara menyeluruh telah dijalankan bagi merealisasikan pemantauan berkesan di mana **sebanyak 39 kali** pada tahun 2019 dan **28 kali** pada tahun 2020.

Kepimpinan tertinggi telah **membahagikan mekanisme pemantauan secara terperinci** kepada beberapa bahagian seperti **Rajah 1.4.1 (1a)**.

A: URUS TADBIR TERTINGGI KE ATAS BIDANG TUMPUAN

Barisan kepimpinan telah melaksanakan pemantauan yang menyeluruh, konsisten dan berkala melalui siri Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE), Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP) Jawatankuasa Akademik Fakulti (JAF) dan mesyuarat pentadbiran staf (PPSM). Antara intipati mesyuarat adalah berkenaan pelaporan bajet kewangan aktiviti staf, penyediaan laporan prestasi staf (LNPT, MyATP, PROPENS), kehadiran kerja dan pengurusan cuti staf FSG (HR2U), dan lain-lain.

B: AUDIT DALAM DAN AUDIT LUAR.

Pemantauan melalui Audit Dalam dan Audit Luar (InQKA) telah dijalankan di FSG dengan mematuhi Akta 605, COPIA dan ISO 9001:2015. Pelaksanaan audit telah berjaya dijalankan sekurang-kurangnya **2 kali dalam satu kitaran**:- satu audit dijalankan oleh **panel auditor dalaman FSG** (setahun sekali) dan disusuli **audit luar** (setahun sekali) oleh panel auditor dari pihak InQKA.

C. UNIT KUALITI FSG

Pemantauan objektif kualiti FSG telah dilaksanakan menerusi Unit Kualiti (UK) FSG. **Pelbagai jawatankuasa** telah dibentuk untuk merealisasikan **projek-projek utama** di bawah UK yang berperanan besar dalam melaksana, mengenalpasti dan membentangi laporan kepada pihak pengurusan tertinggi di dalam siri mesyuarat berkala MPE dan MKSP sekali setahun pada 2019 dan 2020.

D. PERANCANGAN STRATEGIK

Pelaksanaan inisiatif strategik FSG (2016-2020) **kepimpinan kanan** telah menyediakan **kerangka bagi memantau pencapaian inisiatif**. Satu pasukan pemantau yang diketuai oleh Penyelaras Unit Perancangan Strategik (PSTU) FSG ditubuhkan. Akses yang diberi kepada **sistem UePMO** membantu dalam memantau pencapaian projek-projek di bawah inisiatif strategik FSG.

Perincian pemantauan dijalankan oleh unit berdasarkan model pemantauan FSG. **Laporan yang diperolehi** dari mesyuarat dari setiap bahagian, telah **digunakan** untuk **mengkaji semula** dan **menambahbaik** sistem pengurusan setiap bahagian (**Jadual 1.4.1(2a),1.4.1(3b) & 1.4.1(4c)**).

SENARAI BUKTI:

1. [BUKTI 1 - RAJAH 1.4.1.1a.docx.pdf](#)
2. [BUKTI 2 - JADUAL 1.4.1.2a- PERLAKSANAAN PROSES PEMANTAUAN.docx.pdf](#)
3. [BUKTI 3 - JADUAL 1.4.1.3b - SENARAI PERINCIAN PELAKSANAAN PEMANTAUAN.docx.pdf](#)
4. [BUKTI 4 - JADUAL 1.4.1.4c - PELAKSANAAN PENAMBAHBAIKAN DARIPADA PEMANTAUAN.docx.pdf](#)

1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

PENGURUSAN RISIKO BIDANG TUMPUAN FSG

Di dalam keadaan pandemik COVID-19 yang melanda pada tahun 2019 sehingga 2020, semestinya pelbagai risiko telah dihadapi di dalam pengurusan bidang tumpuan. Kepimpinan tertinggi FSG telah mengambil inisiatif dengan memperkasakan **Jawatankuasa (JK) Pengurusan Risiko FSG** dengan melantik Penyelaras Risiko yang melapor terus kepada Dekan. (Rujuk **Rajah 1.4.2 (1b)**)- Carta Organisasi Kepimpinan tertinggi FSG). **Jawatankuasa Pengurusan Risiko** ditubuhkan dengan keahliannya terdiri daripada **3 orang Timbalan Dekan, Timbalan Pendaftar dan Timbalan Pegawai Sains**. Mesyuarat Pengurusan Risiko telah **diadakan setiap 2 bulan sekali** yang dipengerusikan oleh Dekan FSG sendiri.

Jawatankuasa Pengurusan Risiko telah beroperasi secara dua hala iaitu **top-down dan bottom-up** di mana JK **bertanggungjawab mengenal pasti risiko** dari setiap pejabat pentadbiran (pejabat dekan, HEA, HEP) dan pusat-pusat pengajian akademik, menyelaras, membuat pelaporan dan membentangkan maklumat risiko di dalam mesyuarat MPE setiap 6 bulan (**Rajah 1.4.2(1c)**). Bengkel pengurusan risiko juga telah diadakan **setiap 6 bulan** di FSG (contoh : bengkel bertarikh 29 April 2019-MKSP-Pengurusan Risiko 2019) bertujuan untuk **membuat semakan semula risiko** yang dikenalpasti dari setiap unit, jabatan dan pusat pengajian di FSG.

Penglibatan pengurusan kanan dalam aktiviti-aktiviti seperti bengkel dan mesyuarat program kualiti di fakulti, adalah antara **kaedah proaktif** yang telah dilaksanakan dalam memastikan semua peringkat pengurusan di FSG dapat mengenalpasti risiko dengan cara lebih efisien. Seterusnya pengurusan tertinggi FSG bersama jawatankuasa telah merancang dan **melaksanakan pelbagai program penambahbaikan untuk mengawal risiko** yang telah dikenalpasti seperti yang disenaraikan di dalam **Jadual 1.4.2 (2d)** dan **Rajah 1.4.2 (3d)**.(Bukti -MKSP Pengurusan Risiko 2019 , MKSP FSG 2020 -Rujuk kod QR pada **Rajah 1.4.2(3d)**).

Setiap pejabat pentadbiran (pejabat dekan, HEA, HEP) dan pusat-pusat pengajian akademik di FSG **telah berjaya menyediakan daftar risiko** unit masing-masing. Risiko-risiko yang dikenalpasti ini telah didaftarkan di dalam **sistem eRMS** yang telah dibangunkan oleh UPR UiTM oleh JK Pengurusan Risiko FSG untuk **mengawal risiko** dengan lebih sistematik dan efisien.

Seterusnya, **tindakan pencegahan bagi risiko yang dikenalpasti** telah **dilaksanakan** melalui **pemantauan berkala, pembentangan strategi (Rajah 1.4.2 (4e))** di dalam **mesyuarat sukuan** strategi pengurusan risiko dan MKSP Pengurusan Risiko untuk mengurangkan impak. **Pemakluman di media sosial** (emel rasmi FSG - **Rajah 1.4.2 (5f)**) juga telah dilaksanakan secara meluas.

SENARAI BUKTI :

1. [BUKTI 1 - RAJAH 1.4.2.1b dan RAJAH 1.4.2.1c.docx.pdf](#)
2. [BUKTI 2- JADUAL 1.4.2\(2d\)-Senarai risiko dan pelan tindakan kepimpinan FSG.pdf](#)
3. [BUKTI 3 - RAJAH 1.4.2.3d-Contoh kawalan risiko dan penambahbaikan.pdf](#)
4. [BUKTI 4- RAJAH 1.4.2.4e-Contoh tindakan pencegahan risiko.pdf](#)
5. [BUKTI 5 - RAJAH 1.4.2.5f-Contoh pemakluman kepada warga FSG langkah pencegahan.pdf](#)

1.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

INISIATIF PENAMBAHBAIKAN YANG BERKESAN DAN EFISIEN DALAM CABARAN COVID-19

Situasi pandemik COVID-19 yang melanda pada tahun 2019-2020 sememangnya merupakan cabaran yang besar kepada kepimpinan tertinggi FSG. Berbekalkan rujukan kepada **model perancangan kepimpinan tertinggi** beserta **pelaksanaan perancangan strategik** yang mengadaptasi inisiatif-inisiatif mengikut keadaan semasa pandemik telah berjaya membuktikan kewibawaan semua ahli kepimpinan tertinggi FSG dengan kejayaan-kejayaan di sepanjang tahun krisis tersebut.

Kepimpinan Kanan FSG amat memahami bahawa adalah penting untuk **sentiasa memantau** dan memastikan **pelan penambahbaikan adalah efisien dan sesuai** untuk mencegah risiko dari berulang. Inisiatif, kaedah dan projek berikut adalah antara yang telah menjadi amalan dan dibudayakan oleh pengurusan tertinggi FSG kepada semua staf FSG (**Rajah 1.4.3(1g)**).

Kepimpinan tertinggi FSG telah menunjukkan bahawa penambahbaikan berterusan dan maklumbalas dari warga staf adalah sangat penting dengan **melaksanakan pemantauan pengurusan tertinggi** secara pendekatan *top-down* dan *bottom-up* di mana semua **barisan kepimpinan tertinggi fakulti akan dinilai dan diberi maklumbalas oleh warga FSG** berdasarkan portfolio masing-masing. Maklumbalas efektif berkenaan kepimpinan dan pengurusan tertinggi ini telah diukur dan dinilai pada tahun 2019 melalui kaji selidik dikenali sebagai **Maklumbalas Kepimpinan 360°**. Keputusan maklumbalas ini telah dibentangkan di Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) Bil.1 bertarikh 15 Januari 2020. Secara umumnya, kesemua ahli pengurusan kanan FSG telah **menerima maklumbalas yang sangat baik**. (**Rajah 1.4.3 (2h)**). Hasil penganalisan pemantauan dari perbincangan di peringkat pengurusan tertinggi dan peringkat pentadbiran setiap pusat pengajian dan jabatan akan segera **dimaklumkan dan diuar-uarkan** kepada **staf FSG** secara menyeluruh melalui **taklimat, perjumpaan dan media elektronik** untuk memastikan semua warga memahami dan bekerjasama menangani dan mencegah risiko berkaitan di masa hadapan. Oleh itu, kaedah untuk mengatasi dan penambahbaikan dapat dijalankan dengan lebih berkesan di semua peringkat yang terlibat (**Rajah 1.4.3(3i)**).

Ternyata warga FSG telah berjaya menghayati objektif-objektif dan pelan-pelan strategik FSG dengan berkesan hasil dari corak kepimpinan yang efisien dan padu dari pengurusan tertinggi FSG. Semua **projek yang dirancang dengan teliti dan sistematik** telah dapat **direalisasikan** dengan keberhasilan mengenalpasti kebolehan, pemberian inisiatif, latihan dan galakan oleh kepimpinan FSG kepada warganya yang telah **melahirkan kemenjadian staf FSG yang holistik** (**Rajah 1.4.3 (4j)**).

SENARAI BUKTI :

1. [BUKTI 1-RAJAH 1.4.3.1g-Pembelajaran-Ringkasan projek dan kaedah.pdf](#)
2. [BUKTI 2-RAJAH 1.4.3.2h-Kaji Selidik Maklumbalas Kepimpinan 360o FSG.pdf](#)
3. [BUKTI 3-RAJAH 1.4.3.3i-Kaedah perkongsian hasil pemantauan.pdf](#)
4. [BUKTI 4-RAJAH 1.4.3.4j-Kemenjadian staf FSG yang holistik.pdf](#)

1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

INOVASI KEJAYAAN KEPIMPINAN FSG

Kejayaan kepimpinan kanan FSG mencapai objektif dan inisiatif strategik dapat dilihat dengan pencapaian Skor-i UiTM dengan markah tertinggi di antara fakulti dan juga tertinggi di seluruh UiTM. Di samping itu, FSG juga berjaya merangkul anugerah **Leadership and Management Team of The Year & Workplace of The Year** menerusi *THE Awards UiTM 2020* dan pencapaian anugerah status **Audit Bersih 2020 (Rajah 1.5 (1a))**. Kecemerlangan yang diraih FSG ini ternyata mendapat **pengiktirafan tertinggi** dan **mewakili UiTM ke peringkat antarabangsa** di dalam **QS Asia Award 2020**.

Kejayaan ini adalah **hasil inisiatif yang telah diukur** melalui **penghasilan inovasi** dan **penambahbaikan proses** melalui analisa SWOT dan **model pemantauan** yang efisien. Kepimpinan kanan telah berjaya memimpin staf FSG untuk menghasilkan beberapa inovasi yang memberi impak positif dalam mendokong hala tuju universiti dan seterusnya membantu pencapaian inisiatif strategik FSG seperti berikut dan yang dilampirkan pada **Rajah 1.5 (2b) (i), (ii), (iii) (iv)**:

(i) Inovasi melalui Model Perancangan Kepimpinan FSG

Model perancangan kepimpinan FSG dalam menggerakkan warganya mencapai objektif dan inisiatif strategik fakulti.

(ii) Inovasi melalui Model #FSGpadu

Melalui model #fsgpadu, lima kluster kecemerlangan utama ditekankan dalam usaha melahirkan **staf akademik dan staf pentadbiran yang holistik serta dinamik** ke arah fakulti cemerlang.

(iii) Model “FSG Succession Plan”

Pelan penggantian dizahirkan telah melatih dan memberi peluang kepada semua staf FSG yang bakal menjawat jawatan kepimpinan kanan untuk bersedia dengan tugas yang perlu dipikul bila dilantik (Petikan minit mesyuarat Pelan Penggantian FSG - **Rajah 1.5(2ci)**).

(iv) Manual Tadbir Urus FSG

Tercetus dari sistem tadbir urus 1UiTM: multisistem. FSG merupakan satu-satunya fakulti yang mempunyai buku panduan tadbir urus yang lengkap dan tepat. Maklumat lengkap pada **Rajah 1.5(2cii)**.

Inovasi dan penambahbaikan proses ini telah dizahirkan dengan beberapa aktiviti melalui **Rajah 1.5 (3d)**.

Fokus sistem ini juga telah diarahkan kepada aspek psiko-sosial staf dalam memberi respon terhadap pelbagai cabaran dalam persekitaran dalaman dan luaran FSG secara berterusan. **Pembudayaan kepimpinan dengan tadbir urus cemerlang** oleh pengurusan **tertinggi FSG**, **disamping kerjasama efisien kesemua warga FSG** dan pelbagai **pelaksanaan inovasi** yang strategik berasaskan **objektif kualiti yang tersusun** telah **melonjakkan kecemerlangan FSG** bukan sahaja **di mata UiTM** malah ke **peringkat antarabangsa (Rajah 1.5 (4e))**.

SENARAI BUKTI :

1. [BUKTI 1 1.5 \(1a\).pdf](#)
2. [BUKTI 2 1.5 \(2b\) - \(2c\)-Inisiatif strategik FSG.pdf](#)
3. [BUKTI 3 1.5 \(3d\)-Inovasi kepimpinan kanan FSG.pdf](#)
4. [BUKTI 4 1.5 \(4e\) - Pencapaian Staf FSG.pdf](#)

KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK

2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

“Perancangan Strategik #fsgpadu Aspirasi FSG Unggul”

Perancangan strategik (Plan) Fakulti Sains Gunaan (FSG) mendokong penuh objektif fakulti dan UiTM dalam menjadikan UiTM sebagai universiti terkemuka dunia menerusi penghasilan staf yang holistik, dinamik dan berdaya saing di peringkat global. Justeru, inisiatif berimpak tinggi telah dirangka berdasarkan **Model Transformasi Perancangan Strategik** dan **Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020** bagi mencapai KPI dan PI yang ditetapkan. Model ini berteraskan dasar RMKe-11 UiTM dan UiTM2025 yang telah menghasilkan **inovasi** seperti (1) Blueprint FSG 2016-2020 dan (2) Penjimatan perbelanjaan perancangan strategik FSG sebanyak RM27,200.

Pelaksanaan (Do) inisiatif strategik FSG yang sistematik dan efisien dipacu oleh **Model #fsgpadu** dengan **mewujudkan lima kluster kecemerlangan**: (1) Pengurusan tadbir urus dan kepimpinan mampan oleh Bahagian Pentadbiran, (2) Kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran oleh Hal Ehwal Akademik, (3) Graduan holistik dan seimbang oleh Hal Ehwal Pelajar, (4) Kecemerlangan keusahawanan oleh Unit Keusahawanan, dan (5) Penyelidikan, inovasi, industri dan masyarakat oleh Bahagian Penyelidikan, Jalinan Industri dan Alumni. Kesemua kluster ini mengintegrasikan pengurusan dan pembangunan staf akademik dan staf pentadbiran **secara sinergi dan inklusif (menyeluruh)**. **Inisiatif utama** digerakkan oleh Bahagian Pendaftar dan disokong penuh sinergi dengan **inisiatif sekunder** dari empat kluster lain berdasarkan kepakaran staf. Kepimpinan FSG yang mampan telah menubuhkan **Jawatankuasa Perancangan Strategik FSG** bagi membantu Penyelaras Perancangan Strategik (PSTU) dalam pengurusan dan pemantauan inisiatif menerusi beberapa **fasa bengkel strategik, Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP)** yang telah diadakan.

Namun, pada Mac 2020, dunia dilanda **pandemik COVID-19** yang membataskan pergerakan dan pertemuan secara bersemuka. Pandemik yang melanda ini tidak mematahkan semangat warga FSG untuk terus melaksanakan inisiatif yang telah dirangka. **Transformasi pelaksanaan inisiatif secara maya** melalui pelbagai platform seperti *google meet, webex, zoom* dan *Microsoft Team* telah dilaksanakan. Ini turut **memudahkan sebaran maklumat dan dapatan input secara dua hala** antara pengurusan tertinggi fakulti dan warga FSG secara efektif.

Setiap inisiatif strategik yang dilaksanakan telah **dipantau (Check)** secara berkala menerusi **Model Pemantauan** jitu berdasarkan **PDCA (Plan, Do, Check & Act)**. PSTU diberi kuasa penuh dalam mengakses **sistem UePMO** dan seterusnya membuat pelaporan pencapaian. Prestasi setiap inisiatif turut **dibentangkan oleh PSTU di dalam Mesyuarat MPE dan MKSP** mengikut takwim. Analisa pencapaian kemudiannya disebarluaskan di peringkat FSG dan UiTM.

Risiko setiap inisiatif telah dikenalpasti (Act) dan didaftarkan di peringkat FSG dan UiTM menerusi **templat Excel Pelan Tindakan Strategik (SAP) yang ditambahbaik dari BTU**. Langkah ini dilakukan bagi memastikan setiap inisiatif dilaksanakan dengan jaya serta tindakan alternatif dapat dikenalpasti lebih awal agar tindakan penambahbaikan dapat dilaksanakan. Pelbagai mekanisma melibatkan seluruh warga dalam memberi input penambahbaikan telah dilaksanakan menerusi taklimat dekan, mesyuarat dan pembentangan *Blueprint* FSG. **Analisa SWOT** turut digunakan dan penambahbaikan direalisasikan menerusi bengkel pemurnian perancangan strategik. **Perancangan strategik #fsgpadu yang inklusif, serta sistematik ini telah menjadi aspirasi FSG mengungguli Skor-i UiTM 2020.**

“Hujung desa rendang celagi,

Gugur berserak buah diperdu,

Pengurusan dan pembangunan star berteras sinergi,
Menjadi tonggak FSG padu”

“Riang bercanda tepian perigi,
Sekawan kedidi disapa helang,
Perancangan strategik bersulam inovasi,
Aspirasi FSG unggul cemerlang”

2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Model Transformasi Perancangan Strategik Fakulti Sains Gunaan (PS FSG) mengambil kira **perubahan dasar serta halatuju UiTM** dalam perangkaan inisiatif bagi memenuhi petunjuk prestasi (PI) yang ditetapkan. Model transformasi ini menunjukkan bahawa **PS FSG 2019 telah dirangka berteraskan lima teras utama RMKe-11 UiTM (2016-2020)**. Manakala bagi tahun 2020, **PS FSG telah diolah berdasarkan Pelan Strategik UiTM2025** bagi menjadikan UiTM universiti terkemuka global (**Rajah 2.2 (1a)**). Transformasi PS FSG 2020 yang dilaksanakan turut bertepatan dengan cabaran **pandemik COVID-19** yang melanda. Beberapa **inovasi terhasil dari transformasi PS 2020** seperti (1) pelaksanaan bengkel pemetaan, penyediaan, pemurniaan serta pelaporan inisiatif PS telah dilakukan secara maya, dan (2) pelaksanaan semua inisiatif secara maya telah memberi penjimatan RM27,200 kepada PS FSG (**Rajah 2.2 (1b)**).

PS FSG juga **prihatin dengan bilangan PI** yang ditetapkan mengikut tahun: 55 PI bagi 2019 dan 52 PI bagi 2020. **Bilangan PI yang tinggi ini boleh menyebabkan pertindihan yang tidak tepat kepada pemilik**. Demi memastikan pemetaan tepat PI kepada pemilik, PS FSG telah mewujudkan **Model #fsgpadu yang membahagikan pemilik di FSG kepada lima (5) kluster kecemerlangan**: (1) Pengurusan tadbir urus tangkas dan kepimpinan mampan oleh Bahagian Pentadbiran, (2) Kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran oleh Hal Ehwal Akademik, (3) Graduan holistik dan seimbang oleh Hal Ehwal Pelajar, (4) Kecemerlangan keusahawanan oleh Unit Keusahawanan, dan (5) Penyelidikan, inovasi, industri dan masyarakat oleh Bahagian Penyelidikan, Jalinan Industri dan Alumni (**Rajah 2.2 (2)**). Pemilik PI yang bertindak sebagai pengurus projek serta ahlinya telah memastikan hasil inisiatif PS berimpak tinggi dicapai.

Pemerkasaan Model #fsgpadu ini direalisasikan melalui **fasa bengkel yang telah diadakan sebanyak enam (6) kali bagi 2019-2020 (Jadual 2.2)**. Fasa bengkel dimulai dengan pemetaan, perangkaan, pemurniaan dan diakhiri dengan pelaporan keseluruhan serta perancangan inisiatif bagi tahun berikutnya. Pendekatan ini memastikan kesemua inisiatif diperhalusi, dipantau dan dipinda untuk penambahbaikan secara berkala agar kesemua PI dicapai.

Pemantapan PS FSG turut dilaksanakan dengan kewujudan "**strategic task force**" yang diketuai oleh Dekan, Pengurusan Kanan, Penyelaras Perancangan Strategik (PSTU) dan jawatankuasanya, Unit Kualiti, Pengurus serta ahli projek terlibat. Kepimpinan FSG turut inovatif dengan mewujudkan **Jawatankuasa Perancangan Strategik FSG bagi membantu PSTU dalam kelancaran pengurusan serta pemantauan inisiatif (Rajah 2.2 (3a,b,c))**. Inovasi dari praktis unggul ini menjadikan PS FSG sebagai benchmarking kepada PTJ lain seperti ACIS dan BTU (**Rajah 2.2 (4a)**).

Dalam PS melibatkan pengurusan dan pembangunan staf, **FSG komited dalam menghasilkan staf akademik dan staf pentadbiran yang holistik serta dinamik melalui kesemua lima kluster kecemerlangan Model #fsgpadu**. Nadi utama dalam membangunkan bidang tumpuan ini digerakkan oleh **inisiatif utama** Bahagian Pentadbiran. Manakala, **inisiatif sekunder** digerakkan **secara sinergi berdasarkan kepakaran staf**.

Inisiatif utama Bahagian Pentadbiran 2019-2020 adalah **#FSGKuSayang** fokus kepada *Happiness Index* FSG untuk meningkatkan kepuasan keberadaan staf di fakulti melalui projek: (1) 1 pensyarah 1 bilik, (2) 1 staf 2 jawatankuasa, (3) kebajikan staf, (4) siri bengkel *upskills* dan kerjaya (4) lawatan *benchmarking* staf ke PTJ lain. **Perincian lengkap inisiatif setiap kluster dan keterlibatan kumpulan sasar** dapat dilihat di **Rajah 2.2 (4b)**.

Pendekatan PS FSG 2019-2020 yang **inklusif** ini memastikan **kecemerlangan bakat staf dan peningkatan kerjaya dapat dicapai** melalui laluan kerjaya yang disediakan.

SENARAI BUKTI:

1. [Rajah 2.2 \(1a, b\).pdf](#)
2. [Rajah 2.2 \(2\) .pdf](#)
3. [Jadual 2.2.pdf](#)
4. [Rajah 2.2\(3a,b,c\).pdf](#)
5. [Rajah 2.2\(4a, b\).pdf](#)

2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020 memaparkan perubahan teras yang digunakan dalam perancangan selari dengan perubahan dasar dan halatuju UiTM. Pada 2019, PS FSG diolah sejajar dengan **lima (5) teras RMKe-11 UiTM**. Manakala PS 2020 telah disejajarkan dengan **tiga (3) teras UiTM2025**; Prestasi berorientasikan nilai, kecemerlangan global dan pendidikan berkualiti (**Rajah 2.3 (1)**). **Jadual 2.3** menunjukkan penjajaran inisiatif PS FSG melibatkan pengurusan dan pembangunan staf kepada RMKe-11 UiTM dan UiTM2025.

Pelbagai inisiatif PS telah diwujudkan melalui pengstrukturkan dan pemantapan tadbir urus FSG untuk menerapkan staf dengan kelangsungan ilmu, kemahiran, etika dan akhlak yang baik sejajar **lonjakan 2 (kecemerlangan staf)** dan **lonjakan 3 (menghayati pembelajaran sepanjang hayat)** yang ditekankan di dalam **Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025**. Kecemerlangan bakat diperoleh menerusi laluan kerjaya yang disediakan oleh FSG.

Umumnya, pelaksanaan PS FSG 2019-2020 adalah komprehensif dengan penglibatan setiap warga dari **dua lapisan profil (1) staf akademik**-pensyarah, pensyarah kanan, Professor Madya, Professor **(2) staf pentadbiran**-pegawai sains, pembantu makmal, pentadbir (**Rajah 2.3 (2)**).

Halatuju PS FSG disebarluaskan kepada seluruh **(1) warga FSG** dan **(2) warga UiTM** secara berkala serta sistematik, melalui beberapa platform.

(1) Peluasan peringkat FSG:

- **Amanat Dekan, Pengurusan Kanan serta PSTU bersama warga.** Taklimat pada setiap awal semester ini bertujuan memberi kefahaman tentang PS dan halatuju FSG yang telah didaftarkan bagi memenuhi KPI dan PI yang **dipertanggungjawabkan** oleh BTU dalam mencapai objektif utama fakulti dan UiTM (**Rajah 2.3 (3a)**).
- **Roadtour BTU ke FSG.** Warga FSG komited dalam memahami KPI serta tindakan yang perlu dilakukan bagi mencapai agenda UiTM. Hasilnya, sumber BTU melaporkan FSG mencatat kehadiran warga tertinggi sebanyak 92% (**Rajah 2.3 (3b)**).
- **E-mel rasmi.** Maklumat, rakaman, slaid taklimat, ucapan penghargaan, poster kejayaan serta info berkaitan disebarluaskan secara berkala oleh Unit Korporat FSG. Rakaman serta slaid taklimat secara talian dikongsi sejeurus selepas sesi berakhir (**Rajah 2.3 (3c)**).
- **Hub data FSG.** Maklumat berkaitan PS FSG seperti *Blueprint* FSG dan *Strategic Action Plan* (SAP) dikongsi oleh AJK PS di *shared drives* Perancangan Strategik bagi akses dan rujukan mudah warga (**Rajah 2.3 (3d)**).
- **Blueprint FSG (2016-2020).** Penyediaan *Blueprint* FSG sebagai rujukan utama dalam pengoperasian fakulti memudah cara kepada pencapaian objektif strategik (**Rajah 2.3 (4a)**). Ia turut dibentangkan kepada warga dalam sesi bersama PSTU.
- **Pembentangan PS oleh PSTU di MPE (setiap bulan) dan MKSP (sekali setahun).** Input **nilai tambah** pelaksanaan, perubahan dan penambahbaikan dalam pelaksanaan projek yang didaftarkan diperoleh melalui audit dalam di bawah Unit Kualiti dan Pengurusan Kanan fakulti. Penambahbaikan PS kemudiannya dilaksanakan melalui beberapa fasa bengkel strategik (**Rajah 2.3 (4b)**).

(2) Peluasan peringkat UiTM:

- **Bicara Transformasi** bertajuk “FSG Ungguli Skor-i UiTM: Santai Bersama Dekan” di Radio UiTM (UFM) dan *Youtube UiTM Channel* pada 11 Mac 2021 (**Rajah 2.3 (4c)**).
- **Perkongsian PSTU FSG anjuran BTU dan PTJ lain.** Praktis unggul PS FSG dikongsi bersama PSTU lain dari UiTM seMalaysia dan PTJ lain seperti ACIS (**Rajah 2.3 (4c)**).

Keterlibatan dan sinergi setiap kumpulan sasaran ini dalam proses perancangan dan penambahbaikan PS bersesuaian dengan slogan “**#fsgpadu**”, telah menyumbang ke arah peningkatan kualiti dan keunggulan FSG dalam Skor-i UiTM dari 83% (2019) kepada 94%

(2020).

SENARAI BUKTI :

1. [Rajah 2.3 \(1\).pdf](#)
2. [Jadual 2.3.pdf](#)
3. [Rajah 2.3 \(2\).pdf](#)
4. [Rajah 2.3 \(3a,b,c,d\).pdf](#)
5. [Rajah 2.3 \(4a,b,c\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Model Pemantauan FSG menggunakan pendekatan **PDCA: Plan, Do, Check, Act** sebagai model pemantauan pencapaian inisiatif strategik (**Rajah 2.4.1 (1)**). Kesemua inisiatif dalam perancangan strategik telah dirancang (**Plan**) secara sistematik dengan **mengasimilasikan pendekatan** (1) konvensional secara bersemuka seperti mesyuarat dan (2) teknologi secara maya dan aplikasi mudah alih seperti e-Mesyuarat dan media sosial, mengikut kesesuaian serta keperluan semasa. Kedua-dua pendekatan ini melibatkan kumpulan sasaran melalui pendekatan pemantauan yang dilakukan secara **top-down dan bottom-up**. Melalui pendekatan ini, **komunikasi secara dua hala berlaku**, di mana informasi disampaikan oleh pengurusan tertinggi dan input dari kumpulan sasaran digunapakai untuk perancangan dan penambahbaikan perancangan strategik.

Di peringkat FSG (**Do**), **satu jawatankuasa PS yang diketuai oleh PSTU telah ditubuhkan** untuk memantau prestasi setiap inisiatif yang dilaksanakan. Akses PSTU kepada **sistem UePMO (SAP Online Monitoring System)** turut digunapakai bagi membuat dan mengemaskini hasil pencapaian projek setiap tiga (3) bulan. Akses selektif sistem UePMO ini juga menjamin **integriti data** yang di laporkan. Pemantauan dimulai dengan **pelaporan berkala oleh setiap pengarah projek melalui google spreadsheets** yang disediakan. Setiap pengarah projek dilantik **bertanggungjawab** melaporkan status pelaksanaan dan pencapaian projek di bawah seliaan agar pelan tindakan (**Check**) yang tidak dicapai dikenalpasti dan langkah alternatif dapat diambil. Analisa pemantauan dan pencapaian inisiatif kemudiannya **dibentangkan oleh PSTU kepada Pengurusan Kanan FSG** melalui Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP).

Tindakan penambahbaikan (Act) dilaksanakan berdasarkan input daripada mesyuarat MPE dan MKSP serta warga melalui **bengkel pemurnian PS**. **Analisa SWOT (Strength, Weakness, Opportunities & Threat)** juga telah digunapakai bagi menambahbaik pencapaian perancangan strategik. **Rumusan proses pemantauan** peringkat FSG adalah seperti **Rajah 2.4.1 (2)**.

Model pemantauan FSG yang sistematik ini menjadikan informasinya sentiasa dikemaskini dan tindakan alternatif pantas dapat diambil supaya pencapaian inisiatif strategik **mencapai piawaian** yang ditetapkan.

SENARAI BUKTI:

1. [Rajah 2.4.1 \(1\).pdf](#)
2. [Rajah 2.4.1 \(2\).pdf](#)

2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Dalam menghasilkan **staf akademik dan staf pentadbiran yang holistik serta dinamik**, FSG tidak terlepas dari menghadapi risiko. **Pengurusan risiko** yang efisien dititikberatkan kerana ia melibatkan kos dan manfaat (**cost and benefit**) dalam jangka masa pendek dan panjang. Oleh itu, FSG telah menubuhkan satu **Jawatankuasa Pengurusan Risiko** untuk mengawal dan memantau pelbagai risiko yang muncul sewaktu pelaksanaan inisiatif dalam perancangan strategik. **Tahap risiko serta impak** kepada: (1) Strategi, (2) reputasi, (3) kewangan, (4) operasi dan (5) reputasi dikenalpasti dan langkah awal diambil bagi memastikan tiada kegagalan dalam mencapai KPI yang ditetapkan untuk FSG (**Rajah 2.4.2 (1)**).

Tiga faktor telah diklusterkan yang menyumbang kepada risiko yang berlaku sewaktu menjalankan inisiatif perancangan strategik telah dikenalpasti iaitu (1) berkaitan isu dalaman atau luaran, (2) tidak mencapai objektif kualiti, dan (3) tidak memenuhi fungsi proses. Risiko setiap inisiatif strategik **telah didaftarkan menerusi templat excel/ Pelan Tindakan Strategik (SAP) yang ditambahbaik dari BTU (Rajah 2.4.2 (2))**. Pada 2021, pendaftaran risiko telah mula dilakukan melalui sistem UePMO.

Halangan utama kepada pencapaian objektif strategik pada 2020 ialah apabila dunia dilanda pandemik COVID-19 yang mana membataskan pergerakan staf dan seluruh universiti diarahkan tutup oleh kerajaan. Perintah kawalan pergerakan (PKP) telah dikeluarkan oleh kerajaan bermula pada Mac 2020. Ini menyebabkan hampir semua inisiatif yang dirangka tidak dapat dijalankan secara bersemuka dan 80% staf diarah bekerja dari rumah. Justeru, **FSG telah merangka pelan tindakan kawalan risiko** yang dilaksanakan berpandukan **Panduan Pengurusan Risiko PK.UiTM.FSG.01** yang secara efektifnya berjaya mengurangkan kesan risiko terhadap tadbir urus fakulti (**Rajah 2.4.2 (3)**).

Mendepani pandemik COVID-19, **FSG tangkas menangani risiko. Mesyuarat MPE khas** telah diadakan pada 25 Mac 2020, sejurus pekeliling Naib Canselor Bil. 8/2020 (25 Mac 2020) dikeluarkan, bagi membincangkan dan mengeluarkan notis pemakluman terkini pelaksanaan pengoperasian peringkat fakulti. **Notis pemakluman hasil mesyuarat dikeluarkan kepada warga FSG kurang dari tempoh 24 jam (Rajah 2.4.2 (4))**. **Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP)** juga telah menyediakan **Garis Panduan Pengoperasian (SOP) ketika COVID-19** bagi menjaga keselamatan dan kebajikan staf serta pelajar (**Rajah 2.4.2 (3)**). **Pelan tindakan kawalan risiko** bagi setiap inisiatif PS 2019-2020 dan **perancangan untuk mengatasinya** adalah seperti di **Jadual 2.4.2**.

SENARAI BUKTI :

1. [Rajah 2.4.2 \(1\).pdf](#)
2. [Rajah 2.4.2\(2\).pdf](#)
3. [Rajah 2.4.2 \(3\).pdf](#)
4. [Rajah 2.4.2 \(4\) .pdf](#)
5. [Jadual 2.4.2.pdf](#)

2.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Hasil pemantauan inisiatif strategik dibentangkan ke Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP) secara berkala. Strategi dan inisiatif ini kemudiannya telah disampaikan kepada semua staf di FSG melalui mesyuarat serta sesi perbincangan, taklimat dan nota pendek melalui medium maya dan fizikal agar warga mendapat input secara tepat dan pantas. **Mekanisma penerangan dan mekanisma melibatkan kumpulan sasar (staf) dalam memberi input penambahbaikan** dapat dilihat di **Jadual 2.4.3**.

Di samping itu, input dan maklumbalas berharga warga dikumpulkan secara efisien melalui aplikasi seperti *Facebook*, *WhatsApp*, *google form* dan *twitter* memandangkan capaiannya lebih mudah, menepati perubahan keadaan semasa dan mesra pengguna (**Rajah 2.4.3**). Keseluruhannya, **sinergi, keterlibatan serta input nilai tambah dari warga** telah menyumbang secara langsung dan tidak langsung ke arah peningkatan kualiti serta kecemerlangan FSG.

SENARAI BUKTI :

1. [Jadual 2.4.3.pdf](#)
2. [Rajah 2.4.3.pdf](#)

2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pengurusan Kanan fakulti menggunakan Model **#fsgpadu** dalam menggerakkan jabatan untuk mencapai objektif dan inisiatif strategik fakulti dalam bidang tumpuan iaitu pengurusan dan pembangunan staf seperti yang tercatat dalam **Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020**.

Model **#fsgpadu** telah menjadi amalan dan budaya di kalangan warga fakulti. Secara ringkasnya, terdapat lima kluster kecemerlangan utama yang menyeluruh dalam usaha pengurusan kanan fakulti melahirkan **staf akademik dan staf pentadbiran yang holistik serta dinamik** ke arah fakulti cemerlang. Di samping itu, laungan slogan “**FSG padu**” yang mempunyai aura tersendiri sentiasa memeriahkan suasana dan meningkatkan semangat diri setiap kali warga fakulti berkumpul seperti dalam mesyuarat, bengkel, kursus, majlis keramaian, pertandingan dan sebagainya. Sila imbas kod QR dalam **Rajah 2.5 (1)** bagi merasai aura “FSG padu”.

Amalan dan budaya berdasarkan Model **#fsgpadu** bukan sahaja berkesan untuk dipraktikkan di FSG, malahan telah menjadi penanda aras oleh jabatan lain seperti Akademi Pengajian Islam Kontemporari (ACIS, UiTM Shah Alam). Seterusnya, Bahagian Transformasi Universiti telah mengadakan dua sesi temubual khas: (1) Bersama Dekan Fakulti Sains Gunaan (Tajuk: FSG Ungguli Skor i-UiTM: Santai Bersama Dekan) melalui radio UiTM (UFM), dan (2) Bersama Penyelaras PSTU FSG (Tajuk: *Best Practice at FSG*) melalui *google meet* bagi berkongsi konsep pembudayaan Model **#fsgpadu** dengan semua jabatan di UiTM seMalaysia. **Rajah 2.5 (2)** membuktikan amalan dan budaya berdasarkan Model **#fsgpadu** telah dikongsi kepada pelbagai peringkat jabatan di UiTM di seluruh negara.

Amalan dan budaya FSG menggunakan Model **#fsgpadu** dalam pengurusan dan pembangunan staf mendapat audit bersih oleh Penilai Luar iQMS kitaran 5/2021 di FSG yang telah diadakan pada 11 hingga 13 Januari 2021. Laporan audit luar berkenaan menyatakan FSG telah mencapai audit bersih dalam semua kategori pelaksanaan pengurusan, pengajaran dan pembelajaran dan juga penyelidikan (**Rajah 2.5 (3)**). Ini jelas menunjukkan FSG telah merancang pengurusan dan pembangunan staf dengan jayanya secara holistik dan dinamik. Akhirnya, FSG telah mencapai kecemerlangan pada tahun 2020.

Model **#fsgpadu** merupakan pembudayaan yang diamalkan oleh Pengurusan Kanan fakulti dalam pengurusan dan pembangunan staf berdasarkan **Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020**. Pelbagai inovasi telah terhasil dari Model **#fsgpadu** seperti **Rajah 2.5 (4)**. Lebih membanggakan lagi bengkel maya perancangan strategik tahun 2020 telah menjimatkan perbelanjaan sebanyak RM27,200.

Situasi sukar pandemik COVID-19 tidak menghalang FSG untuk merangkul juara keseluruhan Skor-i UiTM bagi tahun 2020 (**Rajah 2.5 (5)**). Ini membuktikan amalan dan budaya berdasarkan Model **#fsgpadu** serta inovasi yang terhasil berlandaskan **Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020** amatlah berkesan dalam usaha Pengurusan Kanan fakulti melahirkan staf akademik dan pentadbir yang holistik dan dinamik yang mencerminkan kecemerlangan FSG.

SENARAI BUKTI :

1. [Rajah 2.5 \(1\) .pdf](#)
2. [Rajah 2.5 \(2\).pdf](#)
3. [Rajah 2.5 \(3\).pdf](#)
4. [Rajah 2.5 \(4\).pdf](#)
5. [Rajah 2.5 \(5\).pdf](#)

KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN

3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

“Symbiosis mampan FSG dan pelanggan melestarikan kecemerlangan FSG.”

Pelanggan FSG ditakrifkan sebagai individu dan pihak yang memainkan peranan penting dan keterlibatan secara langsung di dalam pengurusan dan pembangunan staf FSG. Demi memastikan agenda tumpuan pelanggan dapat melahirkan **satu ekosistem yang holistik dan kondusif**, perancangan FSG diselarikan dengan pelan strategik UiTM2025 yang memberi penekanan agresif untuk memacu universiti ke taraf global seiring dengan Rancangan Malaysia Ke-11 UiTM (RMKe-11 UiTM), yang mensasarkan pembangunan modal insan untuk mencapai status negara maju.

Pelanggan atau kumpulan sasar ini dikenalpasti dapat membentuk **satu sinergi yang inklusif bersama FSG** dalam melaksanakan peranannya dengan lebih dinamik dan terkehadapan untuk meningkatkan kualiti pengurusan dan pembangunan staf. FSG sentiasa memastikan penglibatan pelanggan-pelanggan di dalam perancangan dan pelaksanaan aktiviti anjuran fakulti. Dalam masa yang sama, FSG mengalu-alukan maklumbalas daripada pihak pelanggan untuk proses penambahbaikan melalui pelbagai medium komunikasi.

Pelaksanaan agenda pengurusan dan maklumbalas pelanggan yang seragam dan bersepadu dilaksanakan menerusi **pemeriksaan Pegawai Khidmat Pelanggan Fakulti** yang bertanggungjawab menguruskan aduan di FSG. Pegawai Khidmat Pelanggan ini akan berkomunikasi dengan **Pegawai Yang Bertanggungjawab (PYB)** untuk aduan/maklumbalas yang diberikan. Walaupun dunia sedang dilanda wabak COVID-19, ini tidak menghalang FSG untuk memberi tumpuan dan akauntabiliti kepada aduan dan maklumbalas pelanggan. FSG telah mengorak langkah proaktif mewujudkan **sistem e-Aduan** secara dalam talian di samping pelaksanaan **mesyuarat** berkala antara Pengurusan Kanan fakulti dengan pelanggan dalaman/luaran secara atas talian.

Agenda **pemantauan** telah diperkukuhkan melalui **kerangka** yang berfokuskan kepada tumpuan pelanggan seperti **Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE)** fakulti, dan **Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP)** yang dilaksanakan secara berkala bagi memastikan semua aduan dan maklumbalas dapat diselesaikan dalam tempoh masa yang singkat, diurus dengan cekap dan hasil analisa dibentangkan kepada MKSP FSG untuk diperhalusi dan ditambahbaik. Model risiko telah dikenalpasti untuk **pengurusan risiko** di FSG supaya rancangan mitigasi bagi risiko yang dikenalpasti dapat dikurangkan.

Tindakan **penambahbaikan** melalui solusi yang mampan hasil daripada kelangsungan analisa MKSP telah mencetuskan beberapa inovasi yang ulung seperti **kejayaan** pasukan FSG dalam **pertandingan di peringkat universiti** serta penarafan **6 bintang FSG** menerusi pencapaian cemerlang dalam **Skor-i UiTM**. Kejayaan penambahbaikan ini juga dapat dimanifestasikan melalui peningkatan **indeks kegembiraan staf FSG yang ketara pada** tahun 2018-2020 dan seterusnya mencerminkan kejayaan fakulti dalam menangani aduan dan maklumbalas pelanggan. Penglibatan pelanggan dalaman dan luaran dalam mencorakkan kecemerlangan FSG jelas terbukti dari memorandum persefahaman dan persetujuan (MoU & MoA) diantara FSG dengan syarikat bertaraf antarabangsa dan industri tempatan hasil daripada program mobilti staf dan pelajar, kerjasama penyelidikan dan khidmat konsultansi.

Secara keseluruhan, slogan tumpuan pelanggan i-AKNC 2021 mencapai matlamat symbiosis FSG dan pelanggan dalaman/luaran melestarikan kecemerlangan FSG.

3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

FSG percaya bahawa komuniti pelanggan yang cemerlang akan melahirkan fakulti yang cemerlang. Dengan itu, dua (2) kumpulan sasaran dikenalpasti bagi bidang tumpuan Pengurusan dan Pembangunan Staf iaitu **(1) pelanggan dalaman, dan (2) pelanggan luaran. Pelanggan dalaman** merupakan **staf akademik dan pentadbiran FSG (Rajah 3.2 (1a))** yang ditafsirkan melalui profil kepakaran dan perincian tugas dalam **Jadual 3.2.1. Staf akademik** terbahagi kepada empat (4) pusat pengajian iaitu (i) Biologi, (ii) Kimia dan Persekitaran (iii) Fizik dan Bahan serta (iv) Teknologi Industri. Staf akademik berperanan sebagai pendidik, pakar rujuk, menjalinkan hubungan mobiliti antarabangsa, dan di dalam khidmat masyarakat. **Staf pentadbiran** terdiri daripada staf pentadbiran am dan staf makmal. Staf pentadbiran am berfungsi mengikut pusat tanggungjawab (PTJ) iaitu Pejabat Dekan, Pejabat Hal Ehwal Akademik (HEA), Pejabat Hal Ehwal Pelajar (HEP), Pejabat Jaringan Industri & Alumni (PJIA). Staf makmal bertanggungjawab menguruskan makmal-makmal mengikut pusat pengajian masing-masing.

FSG telah **menyediakan pelbagai inisiatif** untuk kemudahan dan penyelesaian pelanggan dalaman terutamanya **penaiktarafan kemudahan infrastruktur** sebagai inisiatif utama. Sebagai contoh, bilik pintar (*smart classroom*) yang berteknologi tinggi (**Rajah 3.2 (2a)**) dan ruang rehat alumni (*Alumni Lounge*) untuk pertemuan santai di antara kedua-dua pelanggan FSG (**Rajah 3.2 (2b)**). Sejalan dengan pandemik COVID-19, FSG menggalakkan kaedah pengajaran terbaik secara atas talian (ODL) melalui siri taklimat dan bengkel penggunaan aplikasi Loom, Screencast, Panapto dan sebagainya (**Rajah 3.2 (2c)**). FSG juga sentiasa proaktif dalam memastikan kelangsungan kemajuan kerjaya serta peningkatan ilmu dan kemahiran kesemua staf dengan menyediakan peluang menyertai kursus dan latihan di peringkat nasional dan antarabangsa.

Pelanggan luaran FSG pula didefinisikan sebagai pemegang taruh yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dengan FSG seperti pelajar, badan profesional, alumni, masyarakat, industri dan agensi kerajaan serta rakan/universiti antarabangsa yang menjalinkan hubungan dengan FSG (**Rajah 3.2 (3a)**). Pelajar ditakrifkan sebagai pelanggan luaran yang menerima faedah secara langsung daripada pelanggan dalaman.

Kedua-dua pelanggan FSG ini menjadi tunjang dalam pemantapan tadbir urus FSG. Sinergi dinamik di antara FSG dan pelanggan digambarkan melalui hubungkait yang seimbang dan menguntungkan antara kedua pihak (**Rajah 3.2 (3b)**). Pelanggan dalaman menawarkan kepakaran dan penglibatan kepada pengoperasian, manakala pelanggan luaran menyokong ketampakan FSG di peringkat nasional dan antarabangsa. Simbiosis yang mampan dari hubungan dua hala ini telah meningkatkan kualiti perkhidmatan yang ditawarkan oleh FSG dan seterusnya memacu pengoperasian tumpuan pelanggan supaya lebih sistematik dan efisien. Peranan serta penglibatan setiap kategori pelanggan diperincikan dalam dan **Jadual 3.2.2** dan **Rajah 3.2 (4a)**.

Proses mengenalpasti kumpulan sasaran pelanggan telah mencetuskan satu perkembangan inovasi dalam kaedah pelaksanaan proses tumpuan pelanggan dengan pelantikan **seorang Pegawai Khidmat Pelanggan (PKP) Fakulti (Rajah 3.2 (5a))** yang bertanggungjawab menyalurkan informasi dan menguruskan aduan dan **6 orang Pegawai Yang Bertanggungjawab (PYB)** yang menyelesaikan aduan pelanggan secara bersemuka dan atas talian. Perincian tugas kerja PKP dan PYB diperincikan dalam **Rajah 3.2 (5b)**.

Sejalan dengan komitmen FSG dalam memberikan khidmat cemerlang kepada semua pelanggan, kategori tumpuan pelanggan menjadi **prioriti utama** bagi **projek kecemerlangan operasi** fakulti. Satu **jawatankuasa khas Kecemerlangan Operasi (Aduan dan Maklumbalas Pelanggan)** telah ditubuhkan untuk memacu kecemerlangan fakulti terhadap tumpuan kepada pelanggan dalaman dan luaran (**Rajah 3.2 (5c)**).

SENARAI BUKTI:

1. [Rajah 3.2 \(1a\) & Jadual 3.2.1.pdf](#)
2. [Rajah 3.2 \(2a,b,c\).pdf](#)
3. [Rajah 3.2 \(3a,b\).pdf](#)
4. [Jadual 3.2.2 & Rajah 3.2 \(4a\).pdf](#)
5. [Rajah 3.2 \(5a,b,c\).pdf](#)

3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pengumpulan, penyimpanan dan pengenalpastian data pelanggan FSG direkodkan **secara sistematik** supaya setiap aduan/maklum balas dapat diselaraskan dengan lebih berkesan (**Jadual 3.3.1**). Data pelanggan dalaman dikenalpasti daripada Portal i-Staf dan HR2U manakala PRISMA, IRMIS dan ICONS, Portal i-Student, UFUTURE dan SIMS pula untuk pelanggan dalaman dan luaran (**Rajah 3.3 (1a) (a)**).

Platform aduan/maklumbalas pelanggan telah **diinovasikan** seperti e-Aduan FSG dengan kod QR, Aduan Maklumbalas Pelanggan (AMP) dan implementasi Smiley Box. Pada tahun 2020, 87% aduan diterima daripada AMP dan 13% daripada e-Aduan (**Rajah 3.3 (1a) (b)**).

Platform *Staff Lounge* di laman web FSG menggalakkan pengemaskinian data **secara berterusan** oleh pelanggan dalaman (**Rajah 3.3 (1b)**).

Aduan/maklumbalas dianalisa dan disebarluaskan di dalam MKSP dan Taklimat Dekan (**Rajah 3.3 (2a)**). e-Aduan & AMP juga disertakan dalam laman web rasmi FSG, media sosial rasmi FSG (Youtube, Facebook, Twitter, Instagram) (**Rajah 3.3 (2b)**) dan semasa penganjuran webinar. Pengalaman pengurusan FSG menangani pandemik COVID-19 telah disiarkan oleh saluran TV1 dalam program Selamat Pagi Malaysia (**Rajah 3.3 (2c)**).

Maklumbalas terhadap pengurusan kanan FSG melalui *online survey* telah dilancarkan (**Rajah 3.3 (2d)**) dan kaji selidik untuk Januari hingga Disember 2019 telah dibentangkan dalam Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) FSG Bilangan 1/2020.

Kaedah peluasan secara bersemuka dilaksanakan melalui **Hari Bertemu Pelanggan**. FSG berjaya menarik minat penyertaan pihak luar seperti MASMED, Radio UiTM, dan sebagainya. Program yang menjadi “*one stop centre*” memberikan impak yang besar kepada ketampakan FSG. Poster dan aktiviti ditunjukkan di **Rajah 3.3(3a)** dan **Rajah 3.3 (3b)**.

Strategi peluasan secara **menyeluruh dan inklusif** dapat dilihat melalui platform e-Aduan FSG, AMP dan Smiley Box. Hasil analisa dibentangkan dalam mesyuarat MKSP FSG (**Rajah 3.3 (3c)**) dan dikongsikan melalui Taklimat Dekan untuk sebaran pelanggan dalaman. Inisiatif untuk menyebarkan AMP juga melalui penganjuran webinar dan laman web rasmi FSG, serta laman media sosial rasmi FSG untuk sebaran kepada semua pelanggan (**Rajah 3.3 (2b)**).

Sinergi antara FSG dengan pelanggan dicapai menerusi kejayaan FSG mengungguli **Skor-i UiTM 2020 tertinggi** (**Rajah 3.3 (3d)**). FSG bekerjasama dengan Jabatan Infrastruktur UiTM untuk menaik taraf router wifi dan bilik pensyarah dengan kos berjumlah RM 436,697.00 (**Rajah 3.3 (4a)**). Hasil kerjasama ini membuahkan **dua anugerah utama** iaitu *Workplace of the Year* dan *Leadership and Management of the Year* dalam THE AWARDS UiTM 2021 (**Rajah 3.3 (4b)**).

Kerjasama dengan pelanggan luar diiktiraf melalui penganugerahan PhD daripada **10 universiti terbaik dunia** (**Rajah 3.3 (4c)**). FSG mengungguli jumlah staf PhD yang tertinggi dengan peningkatan sejak tahun 2018 (**Rajah 3.3 (4d) (a)**). Pengiktirafan staf akademik sebagai Teknologis (Ts.) dan Chemist (Chm.) yang menunjukkan tren meningkat setiap tahun (**Rajah 3.3 (4d) (b)**) membuktikan FSG sangat komited memberikan tumpuan kepada pelanggannya.

Khidmat kemasyarakatan digiatkan menerusi penyediaan hand-sanitiser bersama Serba Dinamik Sdn. Bhd. dan FSSR UiTM serta penyediaan PPE untuk kegunaan frontliner (**Rajah 3.3 (5a)**). **Surat penghargaan daripada Jabatan Kesihatan Negeri Sabah** (**Rajah 3.3 (5b)**) membuktikan pengiktirafan FSG di peringkat nasional. Pelajar FSG memantapkan sinergi bersama Majlis Perwakilan Pelajar (MPP) dan Jawatankuasa Perwakilan Kolej (JPK) dengan mengadakan program untuk warga UiTM dan komuniti luar (**Rajah 3.3 (5c)**).

model FSA (Plan, Do, Check, Action) digunakan untuk tempaan pelanggan (Jadual 3.3.2) yang menggariskan kaedah/aktiviti untuk memastikan penglibatan pelanggan di dalam perancangan, pelaksanaan dan pelan tindakan FSG.

SENARAI BUKTI :

1. [Jadual 3.3.1 & Rajah 3.3 \(1a,b\).pdf](#)
2. [Rajah 3.3 \(2a,b,c,d\).pdf](#)
3. [Rajah 3.3 \(3a,b,c,d\).pdf](#)
4. [Rajah 3.3 \(4a,b,c,d\).pdf](#)
5. [Rajah 3.3 \(5.a,b,c\) & Jadual 3.3.2.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pihak FSG menghargai komitmen dan sinergi antara pelanggan dalaman dan luaran. **Pelbagai inisiatif berbentuk ganjaran disediakan bagi mengekalkan hubungan baik** dengan semua pelanggan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam aktiviti FSG untuk menyemarakkan hubungan dalam memastikan kecemerlangan dan ketampakan FSG (**Jadual 3.4 (1a)**).

Perancangan kewangan yang bijak, agresif dan menyeluruh oleh pihak pengurusan eksekutif FSG membolehkan FSG memperkenalkan **insentif penerbitan sebagai satu inisiatif meningkatkan penerbitan berimpak tinggi** dalam usaha menjadikan FSG dan UiTM secara keseluruhannya sebagai sebuah universiti bereputasi antarabangsa. Ganjaran sejumlah RM 31 150.00 telah diberikan kepada staf akademik yang berjaya menerbitkan artikel di dalam jurnal berindeks yang diiktiraf dalam usaha ke arah membudayakan penulisan artikel jurnal berimpak tinggi dalam kalangan penyelidik FSG (**Jadual 3.4 (1b)**).

Ganjaran di dalam konteks peningkatan ketampakan dapat dimanifestasikan dari segi **pengiktirafan kepakaran, keberjayaan sebagai pakar rujuk di dalam industri dan komuniti, serta perkongsian kepakaran penyelidikan di peringkat antarabangsa**. Sebagai contoh, seorang profesor FSG (Prof. Dr. Sulaiman Shaari) telah mendapat pengiktirafan di peringkat Asia apabila dilantik sebagai Setiausaha Agung (*Secretary General*) *Asian Photovoltaic Industry Association* (APVIA) (**Rajah 3.4.1 (2a)**). FSG juga mempunyai staf yang **berpengaruh besar di laman sosial** (*social influencer*) dan terkenal sebagai **pakar rujuk antarabangsa** seperti dalam **Rajah 3.4.1 (2b)**.

Disamping itu, **pertambahan jumlah geran penyelidikan** yang diperolehi oleh staf FSG juga telah meningkatkan **MyRA Fakulti** kepada penarafan 4 bintang selama dua tahun berturut-turut dan merupakan antara yang terbaik di UiTM (**Rajah 3.4.1 (3a)**). Penyelidikan berimpak tinggi yang diterajui oleh penyelidik FSG telah menyumbang sejumlah penerbitan **artikel bertaraf Q1, Q2 dan tersenarai sebagai top 10 H-Index** di UiTM (**Rajah 3.4.1 (3b)**). Penghargaan dengan ganjaran ini menjadi pemangkin dan motivasi kepada penyelidik FSG dalam usaha mengekalkan momentum kemampunan penerbitan artikel berimpak tinggi.

SENARAI BUKTI:

1. [Jadual 3.4.1 \(1a.b\).pdf](#)
2. [Rajah 3.4.1 \(2a.b\).pdf](#)
3. [Rajah 3.4.1 \(3a.b\).pdf](#)

3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

FSG mengenalpasti **risiko** yang dihadapi melalui model PDCA untuk tumpuan pelanggan dan **saluran aduan/maklum balas** yang sepadu dan sistematik dimana kepentingan dan penilaian risiko dinyatakan dalam **Rajah 3.4.2 (1a)**.

Risiko menjadi satu ancaman yang boleh mengganggu kelancaran pengurusan dan pengoperasian FSG. **Langkah proaktif, preventif dan sistematik telah di ambil untuk mengenalpasti risiko** yang mampu menjejaskan kejayaan dan pelaksanaan maklum balas pelanggan. Antara risiko yang dikenalpasti, kebanyakannya berpunca dari pandemik COVID-19 yang masih melanda negara Malaysia. **Rajah 3.4.2 (1b)** menunjukkan **Model Risiko Pelanggan FSG** yang menggambarkan faktor-faktor risiko tersebut.

Penambahbaikan kepada risiko yang dinyatakan telah diformulasikan melalui analisa maklumbalas pelanggan. Risiko yang telah di kenalpasti ini telah di bawa dan dibentangkan dalam mesyuarat MKSP dan seterusnya diperincikan dalam **perancangan strategik FSG 2021**.

SENARAI BUKTI :

1. [Rajah 3.4.2 \(1a\).pdf](#)
2. [Rajah 3.4.2 \(1b\).pdf](#)

3.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Kesemua maklum balas pelanggan berdasarkan risiko yang telah dikenalpasti, diikuti dengan hasil analisa maklum balas telah di bentang dan di bincangkan di dalam Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP) sebanyak dua kali setahun menjadi salah satu prosedur wajib FSG sebagai langkah pelaksanaan dan perancangan pengurusan risiko. **Amalan terbaik hasil daripada mesyuarat MKSP ini dikongsikan kepada semua warga FSG sebagai satu pendekatan untuk penambahbaikan dan pembelajaran.** Pemantauan pencapaian oleh Unit Kualiti dan Unit Perancangan Strategik Fakulti telah meningkatkan keupayaan pengurusan FSG untuk tindakan kepada maklum balas dan aduan pelanggan secara efisien dengan pelantikan PKP dan PYB, penganjuran webinar, penggunaan sistem pemantauan kehadiran dalam talian, dan penggiliran waktu bertugas di pejabat (**Jadual 3.4.3**). Hasilnya, keberkesanan pengurusan risiko dalam perancangan pencapaian maklumbalas pelanggan telah melalui proses penambahbaikan yang berterusan seterusnya disemaikan kepada perancangan strategik FSG 2021. FSG bergerak pantas untuk memudahcara penggunaan sistem HR2U dan e-Saring C19 dengan memaparkan pautan sistem tersebut di laman sesawang FSG untuk membudayakan pelanggan FSG mengakses laman sesawang FSG untuk mendapatkan semua maklumat yang tepat, sahih dan mutakhir berkenaan FSG. **Paparan yang unik dan inventif** di laman sesawang FSG ini tidak terdapat di laman sesawang fakulti lain.

Pihak pengurusan FSG **bertindak** kepada maklumbalas dan aduan pelanggan melalui maklumbalas dan kaji selidik kualiti pengurusan kanan FSG (MKSP) serta Unit Pengurusan Risiko FSG. Proses **Pengurusan Aduan Maklumat Pelanggan (AMP)** dan Proses **Kepuasan Hati Pelanggan (KHP)** telah dilaksanakan secara sistematik dalam agenda tumpuan kepada pelanggan. Carta alir bagi kedua-dua proses ini ditunjukkan di **Rajah 3.4.3 (1a)**.

Bagi mengukuhkan bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf, FSG telah menganjurkan mesyuarat secara berkala sepanjang tahun (Januari-Disember) dengan kekerapan yang konsisten melalui **Sistem e-Mesyuarat FSG** seperti di dalam **Rajah 3.4.3 (1b)**. Antara mesyuarat yang dilaksanakan oleh FSG adalah Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE), Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP), Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) Perjumpaan Dekan bersama Staf (PDBS), Perjumpaan Dekan bersama Pelajar (PDBP), Mesyuarat Jawatankuasa Pembangunan Pelajar (MJPP), Mesyuarat Jawatankuasa Prasarana (MJP), Mesyuarat Pentadbiran dan Pengurusan Makmal (MPPM) dan Mesyuarat Unit Kualiti (MUK). **Analisa** daripada tumpuan pelanggan menjadi salah satu agenda yang **dibentangkan** bagi meningkatkan kualiti pembangunan dan pengurusan staf. Di akhir setiap sesi mesyuarat, pihak pengurusan eksekutif FSG **memberikan ruang untuk soal jawab dan lontaran idea** dari pelanggan FSG dan seterusnya **maklum balas** secara langsung dan telus terhadap sebarang permasalahan atau persoalan dapat dibincangkan bersama.

Tindakan pengurusan maklum balas dilakukan dengan **cekap** dan berkesan oleh pegawai yang terbabit terutamanya dengan penggunaan media sosial dan laman web sebagai medium utama komunikasi untuk pelanggan memajukan sebarang aduan dan maklumbalas. Sebagai contoh adalah aduan ibubapa pelajar yang dimajukan oleh KPT kepada Bahagian Komunikasi Korporat UiTM (**Rajah 3.4.3 (1c)**). **FSG mengambil langkah pantas menyelesaikan aduan tersebut dalam tempoh kurang daripada 12 jam** dari penerimaan aduan. Kecekapan pihak pengurusan FSG mengendalikan aduan tersebut dengan berpegang kepada prinsip, etika dan amalan berintegriti telah mendapat penghargaan khas daripada Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa).

SENARAI BUKTI :

1. [Jadual 3.4.3 .pdf](#)
2. [Rajah 3.4.3 \(1a\).pdf](#)
3. [Rajah 3.4.3 \(1b\).pdf](#)

4. [Rajah 3.4.3 \(1c\).pdf](#)

3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Keberkesanan tumpuan pelanggan diterjemahkan melalui peningkatan Indeks Kegembiraan staf FSG dari 68% (2018) kepada 72% (2020) dalam kekangan pandemik COVID-19 (**Rajah 3.5 (1a)**). **Rajah 3.5 (2a)** menunjukkan tren positif bagi sub-domain Keterlibatan (E), Perhubungan (R), Pencapaian (A) dan Infrastruktur (I) pada tahun 2020. Peningkatan tertinggi dalam sub-domain infrastruktur iaitu 76% (2020) berbanding 58% (2017 dan 2018) membuktikan komitmen FSG memberikan tumpuan khusus kepada pelanggan. Indeks Kegembiraan ini telah dibentangkan oleh UHI (Unit Happiness Index, UiTM) kepada warga FSG pada 24 Jun 2021.

Satu **inovasi yang sangat bermanfaat** kepada FSG adalah pembangunan sistem inventori bahan kimia iaitu Sistem SETELUS (*System Easy to Enhance Load Us*) (**Rajah 3.5 (3a)**). Sistem ini dibangunkan oleh staf pentadbiran dan makmal yang menjamin penjimatan kos operasi dan meningkatkan kepuasan pelanggan apabila proses perolehan bahan kimia menjadi lebih sistematik dan berpusat.

FSG berjaya mencetuskan inovasi hasil daripada pengumpulan dan penganalisaan maklumbalas pelanggan demi meningkatkan tahap kepuasan pelanggan. Usaha FSG merealisasikan *Alumni Lounge* yang kondusif menjadi pemangkin para alumni lebih aktif di dalam program/aktiviti FSG. **Keberkesanan tindakan dan inovasi** daripada pengukuran kepuasan hati pelanggan ditunjukkan di **Jadual 3.5.1** dan contoh hasil inovasi dalam **Rajah 3.5 (4a)**.

Kredibiliti FSG di dalam inovasi agenda tumpuan pelanggan dibuktikan menerusi **dua anugerah utama** iaitu **Workplace of the Year** dan **Leadership and Management of the Year** daripada THE AWARDS UiTM 2021. Sinergi di antara FSG dan pelanggan terserlah di persada antarabangsa melalui kerjasama penyelidikan dengan 10 universiti terbaik di dunia serta di peringkat Asia apabila julung kalinya Setiausaha Agung *Asian Photovoltaic Industry Association* dilantik daripada rakyat Malaysia.

Penerapan budaya FSG berteraskan tumpuan kepada pelanggan secara holistik dan humanistik menyumbang kepada pengurusan dan pembangunan staf yang cekap dan berkesan. FSG telah menguruskan tumpuan kepada pelanggan secara **menyeluruh dan bersepadu** sebagai langkah memenuhi kehendak dan keperluan pelanggan. Penglibatan pelanggan yang menerima perkhidmatan menjadi faktor utama dalam mencorakkan bentuk dan tahap penyampaian perkhidmatan FSG. Agenda kecemerlangan operasi (OE) yang khusus kepada bidang tumpuan pelanggan serta pengurusan dan pembangunan staf yang responsif menjadi tunggak kecemerlangan FSG bagi menjadikan UiTM sebagai **sebuah universiti terkemuka dunia menjelang 2025**.

SENARAI BUKTI :

1. [Rajah 3.5 \(1a\).pdf](#)
2. [Rajah 3.5 \(2a\).pdf](#)
3. [Rajah 3.5 \(3a\).pdf](#)
4. [Jadual 3.5.1.pdf](#)
5. [Rajah 3.5 \(4a\).pdf](#)

KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN

4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Gemilang FSG! 2019/2020 lakaran kejayaan FSG bersilih ganti. Tuntasnya, di dalam Gugusan Sains dan Teknologi UiTM, Shah Alam, FSG adalah fakulti yang mempunyai bilangan staf yang terbesar. Lakaran kecemerlangan FSG adalah hasil usaha gigih dan kerja keras semua staf FSG. Apakah kunci FSG? Pastinya, kerana Pengurusan Kanan FSG telah menggunakan instrumen pengukuran yang tepat, bagi mendapatkan analisa yang jitu bagi memantau, menambahbaik dan seterusnya, merancang dan melaksanakan Pengurusan staf FSG yang dinamik, holistik, sistematik dan berstruktur bagi menjayakan visi, misi dan strategi FSG dan UiTM.

Sebagai sebuah fakulti yang berteraskan Sains dan Teknologi, staf FSG terbahagi kepada dua kategori utama, iaitu **staf akademik dan staf pentadbir**. Staf pentadbir adalah terdiri daripada **pentadbir pengurusan dan kakitangan makmal**. Pastinya, perancangan Pengurusan staf FSG, perlu mengambilkira semua kategori staf tersebut dalam membantu, merancang kerjaya staf dengan adil dan saksama. Maka, perancangan sistematik bagi pengurusan staf FSG adalah berdasarkan tiga (3) model pengukuran staf iaitu **Model Pengukuran Organisasi (Kumulatif Individu), Model Pengukuran Individu Staf Akademik dan Model Pengukuran Individu Staf Pentadbir**. Oleh itu, melalui tiga model ini, FSG telah membuat **Perancangan (Plan) terarah** Pengurusan staf dengan mengutamakan pemilihan instrumen pengukuran yang bersifat holistik, tepat dan dipercayai, bagi menganalisa setiap perancangan, tindakan yang telah dijalankan sepanjang 2019/2020 bagi menzahirkan pengurusan pengetahuan stafnya yang dinamik, berdaya saing dan kompeten. Justeru, terbukti, kecemerlangan FSG terus melakar mekar!

Oleh yang demikian, bagi **Pelaksanaan (Do)** perancangan terarah, instrumen pengukuran yang tepat melalui metodologi pengukuran yang berkesan dan dipercayai telah diaplikasikan secara maksimum. Seterusnya, data daripada pengukuran instrumen, diceraip dan dianalisa pada kekerapan yang terancang dan sistematik. Justeru, bagi Model Pengukuran Organisasi (Kumulatif Individu), lima instrumen utama yang telah diaplikasikan bagi pengukuran, analisa dan tindakan pengurusan staf cemerlang FSG adalah **Skor-i UiTM, PRISMA, Audit FSG, QS Ranking dan MyRA**. Manakala, bagi Model Pengukuran Individu Staf Akademik instrumen pengukuran utama yang diaplikasikan ke atas staf akademik ialah **MyATP, APC (Anugerah Perkhidmatan Cemerlang), PRISMA, ODL (Open Distance Learning), SUFO (Students' Feedback Online), dan anugerah luar/kenaikan pangkat**. Seterusnya, bagi Model Pengukuran Individu Staf Pentadbir dua instrumen utama yang dikenalpasti ialah **HR2U, STARS V3** selain daripada itu **APC dan anugerah luar/kenaikan pangkat** juga diaplikasikan.

Pengurusan yang cemerlang, adalah pengurusan yang merancang, berasaskan analisa pelaksanaan rancangan terdahulu, di samping memantau, sebarang risiko atau bencana yang tidak diduga melanda. Jelasnya, di hujung 2019, dan sepanjang tahun 2020, pandemik COVID-19 melanda! Pengurusan FSG yang sentiasa disiplin pada **perancangan mesyuarat** sebagai salah satu platform **pemantauan (Check)**, telah berjaya mengambil tindakan pantas dan tuntas, bagi mengurangkan kesan risiko Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). Ironinya, FSG telah mengujudkan Jawatankuasa Pengurusan Risiko, sebelum 2019 lagi! Oleh itu, pemantauan berterusan bagi mengenalpasti risiko dan kajisemula tindakan **penambahbaik (ACT)**, telah diambil dalam keadaan pengurusan yang rasional dan realistik. Mesyuarat, laporan, kaji selidik secara atas talian menggunakan **Social media/Web 2.0, Learning**

management system (LMS), video conferencing telah digunakan secara aktif oleh pihak Pengurusan Kanan dalam memantau dan kaji semula tindakan bagi penambahbaik. Selain daripada itu, melalui pautan komunikasi atas talian seperti *WhatsAps* dan *e-mail* juga digunakan sebagai instrumen komunikasi ke arah Pengurusan staf **FSGpadu!**

4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Kecemerlangan FSG yang diraih adalah sinergi dua kategori individu staf yang utama iaitu individu **staf akademik** dan individu **staf pentadbir (Jadual 4.2 (1a) dan Rajah 4.2 (1b))**. Dua kategori ini, daripada pelbagai gred jawatan, berintegrasi, mengembeling tenaga, bakat dan kebijaksanaan memacu kecemerlangan FSG di persada UiTM, peringkat kebangsaan mahupun antarabangsa (rujuk **Jadual 4.2 (1c)**). Tuntasnya, pengurusan FSG harus sentiasa membuat pengukuran dan analisa yang tepat pada setiap pelaksanaan dan pencapaian pengetahuan stafnya bagi mewujudkan pengurusan yang cekap dan kompetensi.

Ukuran pengetahuan staf FSG terbahagi kepada tiga model pengukuran, iaitu **Model Pengukuran Organisasi (Kumulatif Individu)**, **Model Pengukuran Individu Akademik** dan **Model Pengukuran Individu Pentadbir (Rajah 4.2 (2a))**

Model Pengukuran Organisasi (Kumulatif Individu) adalah model bagi mengukur kecemerlangan organisasi FSG secara kumulatif individu. Kumulatif individu bermaksud, ukuran yang diambil tanpa mengira kategori individu bagi memacu kecemerlangan organisasi FSG. Justeru, data yang dicerap dan dianalisa dapat mengukur tahap pencapaian sedia ada bagi penambahbaik sistem urus pengetahuan organisasi. Oleh itu, pihak Pengurusan Kanan FSG, telah menetapkan 5 instrumen utama bagi pengukuran iaitu **Skor-i UiTM, laporan audit, laporan MyRA, QS Ranking dan Happiness Index (Rajah 4.2 (2b))**. Instrumen-instrumen ini telah terbukti dapat memberi maklumat secara holistik dan tepat dalam membuat keputusan bagi memacu kecemerlangan pengurusan pengetahuan organisasai FSG (rujuk **Jadual 4.2 (2c)**)

Jelasnya, individu staf akademik merupakan individu utama di FSG. Mereka adalah warga utama yang menentukan jatuh bangun FSG. Oleh itu, pengukuran, analisa dan urus pengetahuan individu akademik yang jitu, menjadi penentuan utama mercu FSG. Maka, bagi mengukur pencapaian individu akademik, **Model Pengukuran Individu Akademik** diperlukan. Melalui model ini, 6 instrumen utama digunakan bagi mengukur kejitian pengurusan staf FSG. Instrumen tersebut adalah **MyATP, APC (Anugerah Perkhidmatan Cemerlang), PRISMA, ODL (Open Distance Learning), SUFO (Students' Feedback Online), dan anugerah luar/kenaikan pangkat (Rajah 4.2 (3a))**.

MyATP adalah satu sistem pengukuran staf UiTM yang sofistikated, dipercayai dan holistik, dibina oleh sistem teknologi maklumat dan komunikasi (*ICT*) UiTM. Sistem ini merangkumi item-item utama bagi mengukur dan mencerap kompetensi individu akademik merujuk **Rajah 4.2 (3b)**. Selain daripada itu, bagi melengkapkan data penyelidikan individu akademik, instrumen PRISMA diperlukan bagi mengukur pengetahuan keserjanaan individu akademik di peringkat antarabangsa, melalui hasil terbitan kertas penyelidikan. Pandemik COVID-19, telah meningkatkan inovasi Pengajaran dan Pembelajaran (PdP), sehingga wujudnya sistem PdP secara ODL (rujuk **Rajah 4.2 (3c)**). **FSG mengukur keberkesanan ODL, melalui data-data daripada Google form yang diinovasi khas oleh FSG**. Data pengukuran ODL, dimantapkan melalui instrumen SUFO (rujuk **Rajah 4.2 (4a)**). SUFO mengukur keberkesanan ODL daripada sisi pelajar yang menerima sistem ODL. Seterusnya, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC), anugerah dan kenaikan pangkat staf individu akademik juga diukur bagi memantapkan instrumen pengukuran Model Pengukuran Individu Akademik.

(rujuk **Jadual 4.2(4b)**)

Bagi instrumen pengukuran Model Pengukuran Individu Pentadbir, dua instrumen utama ialah

HR2U dan STARS V3 diperlukan selain daripada instrumen APC dan anugerah luar/kenaikan pangkat (**Rajah 4.2(4c), Rajah 4.2 (5a), 4.2 (5b) dan Jadual 4.2 (5c)**). Sistem HR2U dan STARS V3, dibina oleh sistem ICT UiTM dengan penambahan khas bagi penilaian prestasi staf pentadbir secara holistik dan tepat.

Data daripada instrumen pengukuran ini dapat digunakan bagi tujuan pemantauan, penambahbaikan dan inovasi keberkesanan pengurusan dan pembangunan staf FSG dan merangka hala tuju Kementerian dan dasar Pendidikan Tinggi Negara bagi *meningkatkan QS Ranking* universiti.

SENARAI BUKTI:

1. [BUKTI 1_Rajah 4.2 \(1a\). Rajah 4.2 \(1b\) & Jadual 4.2 \(1c\).pdf](#)
2. [BUKTI 2_Rajah 4.2 \(2a\). Rajah 4.2 \(2b\) & Jadual 4.2 \(2c\).pdf](#)
3. [BUKTI 3_Rajah 4.2 \(3a\). Rajah 4.2 \(3b\) & Rajah 4.2 \(3c\).pdf](#)
4. [BUKTI 4_Rajah 4.2 \(4a\). Rajah 4.2 \(4b\) & Jadual 4.2 \(4c\).pdf](#)
5. [BUKTI 5_Rajah 4.2 \(5a\). Rajah 4.2 \(5b\) & Jadual 4.2 \(5c\).pdf](#)

4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Tuntasnya, urus tadbir FSG amat cakna, bahawa sinergi daripada Model Organisasi (Kumulatif Individu), Model Individu Akademik dan Model Individu Pentadbir menzahirkan pengurusan staf FSG yang mantap dan berdaya saing (**Jadual 4.3 (1a)**). Justeru, pelaksanaan instrumen pengukuran yang tepat melalui metodologi pengukuran yang sistematik dan berstruktur menghasilkan penilaian analisa yang padu. Melalui Model Organisasi Kumulatif, data-data daripada lima instrumen pengukuran utama dikenalpasti iaitu Skor-i UiTM, laporan audit, laporan MyRA, *QS Ranking* dan *Happiness Index* dicerap melalui metodologi pengukuran pada kekerapan yang bersesuaian dan berpatutan. Oleh itu, analisa data yang dicerap melalui mesyuarat ataupun bengkel dapat dijalankan dengan jitu dan berasas (**Jadual 4.3 (1b)**).

Pada tahun 2019, nisbah staf akademik kepada staf pentadbir FSG adalah 301: 81 orang, manakala pada tahun 2020 nisbah staf akademik: pentadbir adalah kepada 291:79 orang. Oleh itu, sebagai kategori staf utama, peluasan dalam ukuran, analisa dan mengurus pengetahuan staf akademik adalah agenda utama FSG. Sebagai instrumen utama pengukuran, MyATP, digunakan bagi mengukur kecemerlangan individu akademik. Melalui MyATP, kepakaran dan kecenderungan staf akademik dibahagi kepada 4 trek utama: trek penyelidikan (P), pengajaran dan Pembelajaran (PdP), Kepimpinan (K) dan Pengamal Industri (PI). Setiap trek, mempunyai butiran spesifikasi yang tersendiri, namun, mempunyai 7 item metodologi yang sama, yang terbeza melalui **pemberat pengiraan mata dapatan trek** (rujuk **Jadual 4.3 (2a)**). Melalui analisa MyATP yang dilakukan setiap 6 bulan, setiap staf dinilai hasil kerja yang seterusnya, digunakan bagi mengukur kompetensi staf untuk kenaikan pangkat.

Melalui data-data pengukuran instrumen APC dan anugerah luar dan kenaikan pangkat, peluasan bagi penambahbaik pengurusan pengetahuan dipacu. APC, anugerah luar dan sistem kenaikan pangkat yang telus dan berstruktur, memberi nilai motivasi dan arah tuju kerjaya staf akademik yang secara tidak langsung memberi impak positif kepada FSG. Kesarjanaan staf akademik di peringkat antarabangsa diukur melalui sistem PRISMA. Nilai *H-index* yang dianalisa melalui sistem *Scopus* di dalam PRISMA, menjelaskan kesarjanaan staf akademik FSG dipersada antarabangsa. Justeru, melalui sistem aplikasi PRISMA peluasan perancangan kecemerlangan penyelidikan staf akademik dapat dirancang dengan tepat dan bersistem. Manakala, ODL yang terinovasi di kala COVID-19 melanda, adalah satu instrumen pengukuran yang diperluaskan bagi memantapkan PdP pelajar. Selain daripada itu, sistem SuFO, diperluaskan melalui data-data yang dicerap dan dianalisa secara berkala. Setiap spesifikasi butiran instrumen, metodologi pengukuran cerapan data dan kekerapan data dianalisa adalah seperti **Jadual 4.3 (3a)**.

Berdasarkan latar belakang yang berbeza bagi staf akademik dan staf pentadbir, instrumen pengukuran bagi peluasan analisa dan pengurusan pengetahuan juga turut berbeza. Secara khususnya, Model Pengukuran Individu Pentadbir, mempunyai dua instrumen utama, iaitu sistem HR2U dan sistem STARS V3. Melalui sistem HR2U yang mengguna pakai Modul Pengurusan Prestasi (*Go Live*) melalui sistem *HR* analitik, data-data bagi penilaian prestasi staf pentadbir dicerap dan dianalisa. Sistem eProses dan esokongan, melalui aplikasi STARS V3 diguna pakai secara maksimum oleh staf pentadbir dan akademik. Namun, bagi staf pentadbir, aplikasi STARS V3 menyediakan satu sistem khas yang dinamakan Sistem Sokongan. Melalui sistem sokongan ini, segala data maklumat jabatan disimpan secara berstruktur dan sistematik. **Jadual 4.3 (4a)** menunjukkan secara terperinci butiran instrumen, metodologi pengukuran dan kekerapan analisa yang dilakukan bagi setiap cerapan data instrumen tersebut.

SENARAI BUKTI :

1. [BUKTI 1_Jadual 4.3 \(1a\).pdf](#)

2. [BUKTI 2_Jadual 4.3 \(1b\).png](#)
3. [BUKTI 3_Jadual 4.3 \(2a\).pdf](#)
4. [BUKTI 4_Jadual 4.3 \(3a\).pdf](#)
5. [BUKTI 5_Jadual 4.3 \(4a\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Oleh itu, berdasarkan tiga model utama yang dinyatakan di atas, hasil penganalisaan data digunakan untuk pemantauan dan penambahbaikan melalui perkongsian maklumat seterusnya memacu kemantapan pengurusan staf FSG. Secara amnya, pemantauan diklasifikasikan berdasarkan Plan Strategi UiTM2025 yang diadaptasi di dalam pengurusan FSG, dipacu melalui sinergi Model Pengukuran Organisasi (Kumulatif Individu), Model Pengukuran Individu Akademik dan Model Pengukuran Individu Pentadbiran. Pemantauan dilaksanakan secara berkala dan berperingkat mengikut kekerapan analisa data yang telah ditetapkan.

Proses pemantauan dimulakan melalui hasil pengukuran menggunakan instrumen-instrumen yang telah dikenalpasti, dan melalui analisa data-data, maklumat analisa dibincangkan dan dibentangkan melalui mesyuarat (**Jadual 4.4.1 (1a)**) dan pelaporan-pelaporan di setiap peringkat PTJ terlibat (**Rajah 4.4.1 (1b)**).

Pemantauan berkala telah dilakukan oleh **Unit Kualiti dan Unit Perancangan Strategik Fakulti**. Laporan pencapaian objektif kualiti, dapatan audit luar dan status pencapaian sasaran Unit Transformasi adalah laporan utama yang bersifat holistik dalam memahami dan mendalami pencapaian terkini FSG. Pelaporan-pelaporan ini telah dibentangkan dan disahkan oleh Timbalan Dekan dan Timbalan Pendaftar FSG.

Kemudian, satu mesyuarat Pemantauan dan Kaji Semula Pencapaian (MKSP) dibentuk dan dibentangkan. MKSP juga turut memantau analisa *Strength, Weakness, Opportunity dan Treat (SWOT)* bagi tujuan penambahbaik prestasi Pengurusan staf FSG. Seterusnya, Bengkel Perancangan Strategik dilaksanakan untuk perancangan penambahbaik dan cadangan solusi bagi meningkatkan pengurusan tadbir urus staf FSG, khususnya .

Pandemik COVID-19 telah mengilhamkan Pengurusan FSG, bagi memantau keperluan pengurusan staf melalui instrumen terkini iaitu melalui pautan *WhatsApps* dan *Telegram*. Pemantauan terhadap kecemerlangan staf FSG juga dikesan melalui media sosial FSG seperti *Facebook, Twitter dan Instagram*.

Secara keseluruhannya, berdasarkan tiga model yang diketengahkan di atas, **pemantauan terarah** dan holistik telah memberi data yang mencukupi bagi proses penambahbaik sistem pengurusan staf FSG. Hasil keberkesanan aliran pemantauan ini, terbukti dapatan Audit 2020, FSG mendapat pengiktirafan Audit Bersih dan pencapaian Skor-i UiTM tertinggi yang pernah dicapai di dalam sejarah pengurusan UiTM iaitu 94%. **Jadual 4.4.1 (1c)** menunjukkan instrumen ukuran tumpuan bagi setiap model pengukuran.

Jelasnya, keberkesanan pemantauan FSG pada tahun 2019/2020 adalah atas disiplin, kerjasama dan sinergi dari Pengurusan Kanan FSG, ahli akademik dan pentadbir kepada perancangan yang telah dibentangkan pada tahun sebelumnya (**Rajah 4.4.1 (2a)** dan **Rajah 4.4.1 (2b)**).

SENARAI BUKTI:

1. [Bukti 1_Rajah 4.4.1\(1a\).pdf](#)
2. [Bukti 2_Jadual 4.4.1\(1b\).pdf](#)
3. [Bukti 3_Jadual 4.4.1\(1c\).pdf](#)
4. [Bukti 4_Rajah 4.4.1\(2a\).pdf](#)
5. [Bukti 5_Rajah 4.4.1\(2b\).pdf](#)

4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Walau setangkas atau sebaik manapun perancangan dilakukan oleh pihak pengurusan FSG, namun risiko pengukuran analisa dan pengurusan pengetahuan pasti ada pada setiap aras pengukuran, analisa dan pengurusan staf FSG. Kegagalan untuk menangani risiko pastinya menjejaskan fokus terhadap pencapaian KPI UiTM dan KPI Fakulti kearah kecemerlangan pengurusan pengetahuan staf FSG

COVID-19, adalah halangan terbesar, sepanjang 2019/2020, yang merupakan risiko utama dalam melaksanakan semua perancangan 2018 bagi kecemerlangan Pengurusan staf FSG di tahun 2019/2020. Sebagai sebuah fakulti yang berasaskan Sains dan Teknologi, yang memerlukan bersemuka bagi keberkesanan PdP, arahan universiti dan kerajaan Malaysia, pada Perintah Kawalan Pergerakan bagi mengawal penyebaran COVID-19, amat menyukarkan dan menghadkan proses PdP. Selain daripada itu, penyelidikan yang berteraskan Sains dan Teknologi juga, yang memerlukan kerja amali makmal bagi mendapatkan data-data penyelidikan bagi penulisan dan penerbitan kertas kerja berimpak, amat memberi kesan kepada pencapaian staf akademik FSG.

Oleh itu, FSG telah menubuhkan satu **Jawatankuasa Pengurusan Risiko**, yang bertujuan bagi mengukur, menganalisa dan mengurus pengetahuan stafnya. Unit ini telah mencecah data daripada setiap jabatan di FSG bagi mengenalpasti risiko kerencatan pada setiap halangan yang dikenalpasti.

Secara keseluruhan, beberapa risiko oleh penyumbang telah di kenalpasti melalui kecekapan penganalisaan Jawatankuasa Pengurusan Risiko FSG. Oleh itu, inovasi dalam penambahbaikan terhadap KPI untuk meningkatkan pengurusan staf FSG telah diusulkan. **Jadual 4.4.2 (1a)** melaporkan jenis-jenis risiko dan perancangan yang digunapakai untuk mengatasi risiko tersebut.

Walau bagaimanapun, melalui pautan seperti instrumen SARINGC19, pautan *WhatsApps*, *Telegram* dan e-mail digunakan bagi mengenalpasti kerencatan pada setiap sistem yang melibatkan pengurusan pengetahuan staf FSG. SARINGC19, diwajibkan pada setiap staf FSG, bagi memastikan staf FSG yang dijangkiti COVID-19 dapat dikenalpasti, dipantau dan dibantu. Manakala, pautan *WhatsApps* dan *Telegram* digunakan secara aktif, bagi mengenalpasti kerencatan staf-staf yang terkesan dengan COVID-19.

SENARAI BUKTI :

1. [BUKTI 1_Jadual 4.4.2 \(1a\).pdf](#)

4.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

FSG menganalisa hasil tindakan untuk penambahbaikan melalui instrumen pengukuran yang dicerap, dianalisa dan dilaporkan di dalam mesyuarat berkala FSG yang **telah ditakwim** pada setiap awal tahun. Mesyuarat-mesyuarat FSG adalah seperti **Jadual 4.4.3 (1a)**. Selain daripada itu, hasil tindakan juga dianalisa berdasarkan kepatuhan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada staf FSG berdasarkan gred jawatan. Kepatuhan pelaksanaan dianalisa berdasarkan peratusan yang dilaporkan dari masa ke semasa dalam tempoh diberikan (**Rajah 4.4.3 (1a)**)

Melalui mesyuarat-mesyuarat berkala ini, pengurusan Kanan FSG bersinergi dengan setiap ketua dan ahli jawatankuasa yang dilantik bagi setiap jawatankuasa, berbincang, mengkaji hasil tindakan perancangan dan seterusnya menganalisa setiap isu bagi penambahbaik pengurusan staf FSG pada tahun 2019/2020 khususnya.

Mesyuarat bagi hasil tindakan dianalisa utama dilakukan oleh Ketua Unit Kualiti FSG (KUK FSG) dalam Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP), bagi perbincangan, dan tindakan penambahbaik bagi menyusun strategi hala tuju FSG (**Rajah 4.4.3 (1b)**) yang lebih progresif, inovatif dan kompetitif.

Melalui cerapan maklumat daripada MKSP, **strategi penambahbaik (ACT)** dibentangkan oleh Timbalan Pendaftar FSG kepada staf FSG. Strategi penambahbaik bagi mengapai kecemerlangan berterusan dibahagikan kepada empat platform utama iaitu, **Pengurusan Kewangan, Pengurusan Bakat, Pembangunan Kerjaya Dan Pengurusan Masa Bekerja.**

Pandemik COVID-19 telah menyebabkan pelbagai kekangan dalam merealisasikan strategi pengurusan pengoperasian FSG yang telah dirancang. Oleh itu, pengurusan FSG melalui pengurusan kewangan, strategi *e-meeting*, *e-filing*, *e-latihan* telah digunakan bagi menganalisa hasil tindakan bagi penambahbaik.

Bagi menganalisa hasil tindakan untuk penambahbaik staf, dikala pandemik COVID-19 pada tahun 2019/2020, analisa dijalankan melalui mesyuarat atas talian. Hasil analisa tindakan serta penambahbaik yang telah dicadangkan dibentangkan kepada staf melalui mesyuarat fakulti secara atas talian. Pihak pengurusan FSG juga, menganalisa hasil tindakan Pengurusan melalui kajiselidik menggunakan *Google Form* yang kemudiannya dianalisa untuk penambahbaik pengurusan Staf FSG. *e-meeting* dan webinar diaplikasi secara aktif oleh pengerusi jawatankuasa-jawatankuasa yang dilantik, bagi menerangkan gerak kerja penambahbaik segala tugas staf FSG.

Bagi menambahbaik pencapaian penyelidikan, pengurusan FSG telah meningkatkan fasiliti dan kemudahan penyelidikan bermula awal 2019. Selain daripada itu, penambah baik pengurusan makmal dicadangkan berdasarkan kajian semula pengurusan kewangan dan sumber staf makmal yang dibentangkan dalam taklimat unit makmal Fakulti Sains Gunaan secara atas talian semasa pandemic COVID-19 2019/2020 (**Rajah 4.4.3 (1c)**)

SENARAI BUKTI :

1. [Bukti 1_Jadual 4.4.3\(1a\).pdf](#)
2. [Bukti 2_Rajah 4.4.3\(1a\).pdf](#)
3. [Bukti 3_Rajah 4.4.3 \(1b\).pdf](#)
4. [Bukti 4_Rajah 4.4.3\(1c\).pdf](#)

4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Berdasarkan instrumen pengukuran yang telah dibentangkan di **bahagian 4.1 dan 4.2**, hasil analisa data cerapan, FSG telah mengambil peluang bagi setiap isu untuk penambahbaikan berterusan dan penghasilan inovasi dalam pengurusan staf FSG.

Pandemik COVID-19, telah memberi kesan yang ketara dalam pelaksanaan PdP dan penyelidikan staf FSG. Ironinya, disebalik musibah COVID-19, pelbagai inovasi PdP khususnya, telah terbina bagi melestarikan kelangsungan ilmu para pelajar FSG. Bagi mengatasi masalah ini, Bahagian Hal Ehwal Akademik (BHEA) telah menyenaraikan kaedah penyelesaian risiko/inovasi yang telah digunapakai untuk mengatasi risiko tersebut dan seperti **Rajah 4.5 (1a)** dan di dalam **Jadual 4.5 (1b)**.

Selain daripada itu, pihak pengurusan telah memperkenalkan pelbagai instrumen pengajaran dalam bentuk perisian atas talian seperti *Microsoft Team, Google meet, Webex* dan juga *Zoom*. Justeru, menyebabkan staf akademik, "terpaksa" mempelajari dan mempelopori perisian terkini bagi PdP. Maka, dengan cara ini, secara tidak langsung, PdP, staf-pelajar FSG bukan sahaja menumpu di kampus utama, tetapi, **perkongsiaan PdP melampaui cawangan UiTM**. Selain daripada itu, melalui aplikasi *Google Form*, Pengurusan FSG telah menyediakan inisiatif bagi pelaporan ODL. Contoh pautan pelaporan ODL adalah seperti berikut:
<https://forms.gle/vEaZ2ZFQ6mbtUdec9>

Bagi mengilap pengurusan pengetahuan staf akademik FSG, pihak pengurusan FSG, amat menggalakan pendaftaran *MOOC* setiap subjek program-program, bagi memudahkan bahan PdP digapai oleh pelajar. Jelasnya, inovasi penambahbaik berterusan sistem PdP ini, adalah satu evolusi pengurusan pengetahuan staf FSG yang positif.

COVID-19 juga amat memberi kesan kepada pencapaian penyelidikan FSG. Oleh itu, bagi bidang penyelidikan, penyelesaian risiko mensasarkan kepada proses penerbitan dan permohonan geran diperluaskan. Bagi tujuan tersebut, pihak pengurusan FSG telah mengambil inisiatif seperti **Rajah 4.5 (1c) dan Rajah 4.5 (2a)**. Inovasi pembentangan hasil penyelidikan melalui **webinar** adalah salah satu penambahbaik secara berterusan dalam penyelidikan. Selain daripada itu, inisiatif penyelidik, bagi penulisan *Review* melalui perisian **VOSviewer** juga diaplikasikan.

Bagi menangani pandemik dan cabarannya terhadap pengurusan Hal Ehwal Pentadbiran dan Sumber Manusia, Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM) telah merangka Program Peningkatan Kemahiran Pentadbir seperti di dalam **Rajah 4.5 (2b)** yang mana mengetengahkan Peningkatan Kemahiran Digital, Kemahiran Pengoperasian Organisasi, Pengurusan Bekerja dalam Norma Baharu dan menekankan mengenai Kemahiran Penggunaan *Microsoft Office*.

COVID-19, inovasi maya, penambahbaikan berterusan memantapkan Pengurusan Staf FSGpadu!!!

SENARAI BUKTI :

1. [BUKTI 1_Rajah 4.5 \(1a\). Jadual 4.5\(1b\) & Rajah 4.5\(1c\).pdf](#)

2. [BUKTI 2_Rajah 4.5 \(2a\). Rajah 4.5 \(2b\).pdf](#)

KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA

5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pemeriksaan dan kecemerlangan sumber manusia di Fakulti Sains Gunaan (FSG) adalah berteraskan kepada satu pelan **Pembangunan Dan Pengurusan Sumber Manusia (PPSM) FSG** dirangka dengan jayanya untuk menyerlahkan potensi, meningkatkan prestasi serta kualiti dan memastikan bakat yang ada dibangunkan sepenuhnya. Bersandarkan **Model #fsgpadu**, Pengurusan Kanan FSG bertindak secara strategik dan proaktif serta menggunakan pelbagai pendekatan dalam penyampaian perkhidmatan pengurusan sumber manusia. Mesyuarat Pengurusan Kanan bersama staf akademik dan pentadbiran telah diadakan secara konsisten dan berkala bagi memastikan maklumat penting serta input pengurusan fakulti dan universiti dipanjangkan kepada warga bagi menjamin pelaksanaan operasi yang berkesan dan cemerlang.

FSG telah menggunakan **Model Pembangunan Sumber Manusia FSG yang terdiri daripada empat (4) kaedah** iaitu **“Gain”**, **“Train”**, **“Retain”** dan **“Risk”**. Model ini adalah berpandukan kepada model (PDCA) iaitu **“Plan”**, **“Do”**, **“Check”**, dan **“Act”**. Kewujudan model ini diinovasikan bagi memenuhi keperluan dan persekitaran sumber manusia di FSG. Kaedah pertama iaitu **“Gain”** telah digunapakai dalam perancangan dan pelantikan staf baharu melalui proses pemilihan, pengambilan dan penempatan staf akademik yang berkelayakan. Kaedah pertama ini bersesuaian dengan **“Plan”** di mana ia merupakan perancangan yang dilakukan oleh FSG. Kaedah kedua iaitu **“Train”** menfokuskan latihan dan pembangunan staf. **Program Pembangunan Kompetensi Staf** di FSG telah dirangka bertujuan untuk membangun kemahiran, ilmu dan etika kerja cemerlang bagi menghasilkan staf yang kompeten, profesional, berintegriti serta berprestasi tinggi. Program ini bersifat sistematik, komprehensif dan berasaskan kepada keperluan staf. Kaedah kedua ini bersesuaian dengan **“Do”** di mana ia langkah yang telah diambil untuk melatih staf akademik dan pentadbiran FSG.

Kaedah ketiga iaitu **“Retain”** di mana FSG telah mengekalkan staf berpotensi dan berprestasi tinggi berdasarkan enam (6) inisiatif utama. Inisiatif yang berteraskan RMKe-11 dan UiTM2025 dengan berorientasikan **ESI-IDART** berupaya memacu pembangunan bakat dan modal insan, disamping mengoptimumkan penggunaan kepakaran staf. Ia juga dapat memperbaiki prestasi kerja yang lemah, mengenalpasti keperluan latihan, memberi maklum balas terhadap prestasi dan penyampaian kerja, memberi pengiktirafan kepada kejayaan staf dan seterusnya menetapkan jangkaan prestasi baharu. Kaedah ketiga ini selari dengan **“Check”** di mana FSG memantau prestasi staf yang berpotensi dari semasa ke semasa. Kaedah keempat ialah **“Risk”** yang mengurus dan mengendalikan risiko. **Jawatankuasa Pengurusan Risiko FSG** diperkasakan melalui pelantikan Penyelaras dan Ahli Jawatankuasa Risiko FSG bagi merangka dan mendokumentasikan satu pelan **Daftar Risiko** bagi menangani dan melaporkan sesuatu risiko. Laporan hasil pemantauan risiko telah dibentangkan kepada Pengurusan Kanan FSG setiap 6 bulan untuk proses penambahbaikan. Kaedah terakhir sejajar dengan **“Act”** di mana beberapa langkah drastik telah diambil dan dilaksanakan di FSG bagi memenuhi keempat-empat elemen di dalam model PDCA UiTM.

Secara keseluruhannya, dengan mengambil kira komposisi dan kepelbagaian staf, pelan ini membuktikan ianya suatu sistem yang komprehensif dan bersepadu bagi menguruskan staf FSG secara efektif dalam usaha untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan di peringkat universiti dan mendukung penuh agenda UiTM2025. **Model Pembangunan Sumber Manusia FSG** telah berjaya dilaksanakan dengan berpaksikan **PDCA**. Ini terbukti apabila keputusan **“Happiness Index”** yang positif dan memberangsangkan iaitu sebanyak 72% warga gembira dengan pengurusan FSG. Impak ini juga boleh dilihat dengan ketampakan staf FSG yang

menjawat jawatan penting di dalam dan di luar UMIV.

5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Perancangan sumber manusia yang komprehensif dan dinamik adalah amat penting bagi melestarikan aset utama fakulti dalam penghasilan produktiviti dan pencapaian kecemerlangan. Kaedah yang digunakan oleh kepimpinan FSG berdasarkan kepada Model Pembangunan Sumber Manusia mempunyai **empat (4) teras utama** iaitu *Gain, Train, Retain* dan *Risk* (**Rajah 5.2(1a)**) bagi memastikan kepakaran dan pengalaman tenaga kerja di FSG dapat dioptimumkan sepenuhnya. Model ini juga merangkumkan nilai UiTM iaitu ESI iDART sebagai intipati utama di dalam membuat keputusan dan tindakan (**Rajah 5.2(1b)**).

Kaedah 1 (Gain – Perancangan dan pelantikan staf baharu)

Pengurusan FSG sentiasa memastikan jumlah staf aktif adalah mencukupi agar tidak menjejaskan fungsi dan keberkesanan penyampaian perkhidmatan fakulti. FSG telah memantapkan proses pelantikan staf akademik baharu dengan mengutamakan calon yang berkaliber dan berpotensi. Keperluan pelantikan telah dibuat dengan mengenalpasti jenis bidang kritikal dan jumlah staf akademik yang ingin dipohon sebelum diusulkan kepada Pejabat Pendaftar UiTM bagi mendapatkan waran perjawatan. Calon disenaraipendek berdasarkan kriteria berikut:

- menepati bidang
- berkelayakan PhD dan/atau kelayakan badan profesional
- berpengetahuan luas dan boleh mengajar dengan baik
- karektor yang sesuai seperti boleh bekerja dalam kumpulan, bersedia untuk memikul tanggungjawab yang melebihi tugas hakiki dan lain-lain yang bersesuaian

Pelantikan staf akademik kontrak bukan warganegara telah dilaksanakan dengan pemilihan secara *head hunting* bagi memenuhi keperluan sasaran fakulti. FSG sentiasa memastikan staf yang baharu melapor diri cepat menyesuaikan diri dengan persekitaran serta budaya kerja fakulti. Panduan aluan kepada staf baharu dan senarai keperluan mereka telah disediakan oleh pengurusan FSG untuk membantu mengenali fakulti, memahami tugas serta membuat perancangan pengurusan kerjaya di UiTM (**Rajah 5.2(1c)**).

Kaedah 2 (Train – Pelan kecemerlangan kompetensi staf)

Program Pembangunan Kompetensi Staf di FSG telah dirangka untuk membangun kemahiran, ilmu dan etika kerja yang diperlukan oleh staf. **Rajah 5.2(2a)** menunjukkan kaedah yang diaplikasi dalam memberi latihan kepada semua peringkat staf di FSG bagi memastikan **budaya learning organization** diutamakan oleh warganya.

Staf boleh mengikuti latihan yang dianjurkan oleh fakulti (dalaman) atau organisasi luar. **Pelan Operasi Latihan Dalaman** telah dirangka (**Rajah 5.2(2b)**) dan dilaksanakan menggunakan bajet pengurusan fakulti. Penganjuran siri webinar di musim pandemik COVID-19 bukan sahaja telah menjimatkan kos malah staf dapat memenuhi keperluan 42 jam latihan setahun tanpa perlu mengikuti latihan secara bersemuka. **Inisiatif pembiayaan RM1500** seorang staf setahun telah berjaya menggalakkan staf mengikuti latihan di luar fakulti seperti menghadiri konferensi (**Rajah 5.2(3a)**). Selain kemudahan cuti belajar bergaji penuh (**Rajah 5.2(3b)**), **staf akademik** telah berpeluang meningkatkan kepakaran dengan mengikuti program pasca-kedoktoran, kursus sabbatical (**Rajah 5.2(3c)**) dan sangkutan di industri/organisasi berprestij. Yuran pertama keahlian badan profesional (**Rajah 5.2(3d)**) juga ditanggung oleh fakulti untuk meningkatkan motivasi staf memohon kelayakan yang berkenaan.

Program “Road to PhD” khusus bagi staf yang sedang mengikuti pengajian PhD antara inovasi yang dilaksanakan untuk memberi sokongan untuk menamatkan pengajian PhD tepat pada waktunya. Mentor yang dilantik memantau dan melaporkan kemajuan mentee kepada KPP

seterusnya dibentangkan di mesyuarat MPE (**Rajah 5.2(4)**). Inovasi 1 Stat 2 Jawatankuasa yang diilhamkan melalui projek #FSGKuSayang telah memberi peluang kepada semua staf untuk dilantik sebagai pengerusi atau AJK di peringkat FSG (**Rajah 5.2(5)**). Pelantikan ini telah memberi peluang kepada staf untuk meningkatkan kemahiran kepimpinan dan bekerja dalam kumpulan (**Jadual 5.2**).

SENARAI BUKTI:

1. [Rajah 5.2\(1a.b.c\).pdf](#)
2. [Rajah 5.2\(2a.b\).pdf](#)
3. [Rajah 5.2\(3a.b.c.d\).pdf](#)
4. [Rajah 5.2\(4\).pdf](#)
5. [Rajah 5.2\(5\), Jadual 5.2.pdf](#)

5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Perluasan ilmu dan pengoptimuman kepakaran staf akademik dan pentadbiran FSG dilakukan melalui kaedah 3 (**Model Pengurusan Sumber FSG**) iaitu **Retain** dengan **6 inisiatif** yang diguna pakai dan selari dengan RMK-11 dan UiTM2025.

Inisiatif 1: Memastikan Bakat Kepimpinan Staf Akademik dan Pentadbiran yang berterusan melalui Model Pelan Penggantian (FSG Succession Plan)

Pengalaman dan *Leadership Skill* adalah satu keutamaan yang perlu di lihat secara serius bagi pengekalkan kepimpinan dan pencapaian mantap FSG. Disebabkan itu **Inovasi Model Pelan Penggantian (FSG Succession Plan)**. (**Rajah 5.3(1a)**) telah diwujudkan untuk mengelakkan FSG ketandusan bakal pemimpin di peringkat FSG dan UiTM/Negara (Minit Mesyuarat (**Rajah 5.3(1b)**)): Pengesahan cadangan calon di bawah pelan penggantian dalam mesyuarat MPE Bil 1/2021 (Projek 2020). Pengurusan telah menamakan 3 potensi pengganti bagi jawatan-jawatan utama FSG. Iniasitif ini telah bermula awal sejak diwujudkan projek #fsgkusayang bermula 2019 dan 2020 melalui *Strategic Action Plan* (SAP) FSG.

Inisiatif 2: Mewujudkan Sistem *Rotation* kerja Staf Pentadbiran

Penyediaan pelan pusingan kerja/ penempatan semula staf pentadbir berdasarkan pembentangan laporan audit sendiri. Pelan pusingan kerja ini disediakan bertujuan untuk (**Rajah 5.3(1c)**) memberi peluang kepada staf meningkatkan pengetahuan dan kemahiran baharu (*multiskilling* dan *multitasking*). Keberkesanan inisiatif ini membolehkan seorang staf pentadbiran mampu membuat dan berperanan lebih dari satu kerja (hasil *rotation*) telah menjadi FSG bersedia hadapi risiko COVID-19 dengan baik dan mengekalkan kecemerlangan yang luar biasa.

Inisiatif 3: Memastikan Penetapan Sasaran Kerja Tahunan (KPI) yang jelas bagi setiap Staf dan Sistem Penilaian Penghargaan Adil dan Telus

Penilaian prestasi (**Rajah 5.3(2a)**) yang telus dan adil membantu staf memperbaiki prestasi kerja yang lemah, mengenalpasti keperluan latihan, memberi maklum balas terhadap prestasi dan penyampaian kerja, beri pengiktirafan kepada kejayaan staf dan seterusnya menetapkan jangkaan prestasi baharu menerusi borang justifikasi APC (**Rajah 5.3(2b)**).

Inisiatif 4: Pembangunan Kerjaya tersusun (Wujudkan Takwim 2019 & 2020) dan aktiviti seimbang Staf Akademik dan Pentadbiran

Strategi FSG untuk membantu staf dalam pembangunan kerjaya mereka melalui kenaikan pangkat adalah seperti dalam **Rajah 5.3(3a)**. Takwim berjadual dan sistematik bagi warga akademik (**Rajah 5.3 (3b)**).

Inisiatif 5: Sebar Luas Kepakaran Staf Akademik (Bidang Penyelidikan) melalui penyediaan buku Staff Directory and Expertise

Keperluan sebar luas bakat dan kepakaran Staf FSG sehingga peringkat anatarabangsa adalah penting. Ini dapat dilihat dengan inisiatif Inovasi dalam Penyediaan buku kesepakaran staf akademik FSG (**Rajah 5.3(4)**). Buku ini menjadi rujukan dan telah dimuat naik di dalam sistem Website FSG. Inisiatif ini sangat berkesan dalam membantu pihak luar FSG/UiTM berkolaborasi dan melantik staf FSG dalam penyeliaan pelajar Msc/PhD, panel thesis, *keynote/invited speaker* dan lain-lain.

SENARAI BUKTI :

- 1. [Rajah 5.3\(1a,b\).pdf](#)
- 2. [Rajah 5.3\(2a,b\).pdf](#)
- 3. [Rajah 5.3\(3a,b\).pdf](#)
- 4. [Rajah 5.3\(4\).pdf](#)
- 5. [Rajah 5.3\(5a,b\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Kaedah 4 RISK – Mengurus dan mengendalikan risiko sumber manusia di FSG

Dalam memastikan FSG menjadi sebuah fakulti yang megambil berat tentang pengurusan dan pembangunan staf berimpak tinggi, tahap kepuasan hati serta aduan dari sumber manusia juga perlu diberi perhatian. Pihak pengurusan FSG amat menitikberatkan akan hal ini. Ini adalah kerana, pihak pengurusan percaya dengan mengukur tahap kepuasan hati dan mengambil kira aduan dari sumber manusia, segala kekurangan serta kelemahan yang berlaku dapat dielakkan dengan membuat penambahbaikan di masa akan datang.

Pihak FSG telah menyediakan platform aduan pelanggan secara manual melalui peti aduan dan atas talian melalui pengisian e-Aduan, serta aduan melalui emel **Rajah 5.4(1)**. Maklum balas serta aduan juga boleh dilakukan melalui imbasan kod QR **Rajah 5.4(2)**.

Proses aduan maklumbalas pelanggan terhadap Pengurusan FSG

Sasaran e-Aduan kepuasan hati pelanggan terhadap pengurusan FSG adalah usaha untuk meningkatkan mutu perkhidmatan dari segi pengajaran, penyelidikan dan pentadbiran. Keperluan terhadap pelanggan dikenalpasti dan diberi keutamaan bagi memastikan kepuasan pelanggan tercapai.

Tren positif telah dicapai, pada tahun 2020 seramai 74.5 % daripada 51 orang responden mengetahui bahawa wujudnya sistem e-Aduan di FSG (**Rajah 5.4(2)**). Selain itu, kepuasan hati staf turut diukur melalui maklum balas yang diterima daripada penilaian kualiti prestasi pengurusan kanan.

Kajian “*Happiness Index*” UiTM 3.0 (UHI3.0) bagi tahun 2020 telah dijalankan pada 1 Oktober 2020 bertujuan untuk mengukur indeks kegembiraan staf UiTM (Akademik dan Pentadbiran). Ianya telah dilaksanakan menggunakan borang kaji selidik secara atas talian menggunakan perisian “*Survey Monkey*”. FSG telah menunjukkan peningkatan dengan memperolehi purata skor keseluruhan 72% pada tahun 2020 (**Rajah 5.4.1(4a)**) selari dengan beberapa fakulti besar lain di UiTM.

Indeks Kegembiraan ini diukur melalui beberapa aspek merangkumi emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, pencapaian, dan infrastruktur. Konklusinya, perbandingan Indeks Kegembiraan staf FSG menunjukkan peningkatan iaitu sebanyak 69% secara keseluruhan pada tahun 2018 dan melonjak kepada 72% pada tahun 2020 (**Rajah 5.4.1(4b)**). Secara purata, staf akademik dan pentadbiran mencatat skor dalam kategori Gembira bagi sub-domain perhubungan (R), makna (M) dan infrastruktur/infostruktur (I).

SENARAI BUKTI:

1. [Rajah 5.4.1\(1\).pdf](#)
2. [Rajah 5.4.1\(2\).pdf](#)
3. [Rajah 5.4.1\(3\).pdf](#)
4. [Rajah 5.4.1\(4a,b\).pdf](#)

5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Staf akademik dan pentadbiran merupakan tenaga penggerak utama FSG. Pengurusan yang bijak dan efektif ini amat penting dalam melestarikan perjalanan fakulti dalam meletakkan UiTM di peringkat global. Justeru, satu jawatankuasa khas telah dibentuk untuk menangani risiko dalam pelaksanaan sumber manusia agar suasana kerja menjadi kondusif, selamat dan menggembirakan. Sinergi tenaga dan idea staf FSG yang bertepatan dengan slogan **#fsgpadu** menghasilkan kecemerlangan di fakulti walaupun berhadapan dengan COVID-19.

Gerak kerja **Plan, Do, Check and Act (PDCA)** sentiasa diamalkan. Dua faktor utama iaitu faktor dalaman dan luaran yang menjadi risiko kepada mengurus dan membangunkan staf telah dikenalpasti dan diurus serta dipantau melalui unit pengurusan risiko. Unit Pengurusan Risiko FSG (**Rajah 5.4.2(1a,1b)**) diperkasakan melalui:

- Pelantikan penyelarasan dan ahli jawatankuasa pengurusan risiko
- Pelaksanaan bengkel pengurusan risiko
- Pembentangan maklumat dan semakan semula risiko dalam mesyuarat Pengurusan Risiko setiap 6 bulan

Terdapat tiga tindakan pencegahan yang telah diambil bagi pengurusan sumber manusia semasa dilanda COVID-19:

Tindakan 1: Penggiliran Bekerja di Pejabat

Pemantauan secara pen dan kertas dan bersemuka bertukar ke kaedah maya apabila negara dilanda pandemic COVID-19. Langkah proaktif telah dilaksanakan dalam mengekang penularan wabak COVID-19 di FSG. Kelas pengajaran dilakukan secara maya dan staf pentadbiran dihadkan kehadiran melalui penggiliran bekerja bagi mengekang penularan virus COVID-19 (**Rajah 5.4.2(2a)**).

Tindakan 2: Proses Mendaftar Masuk di Pejabat FSG

Staf yang hadir ke pejabat disediakan borang kebenaran untuk hadir ke pejabat (**Rajah 5.4.2(2b)**) dikehendaki mengimbas suhu badan, melaporkan keberadaan ke aplikasi MySejahtera (**Rajah 5.4.2(3a)**) dan menampal satu pelekat berwarna (**Rajah 5.4.2(3b)**) berbeza mengikut hari contohnya warna hijau pada hari isnin, jingga pada hari selasa dan sebagainya. Staf yang sihat dan tidak bergejala sahaja dibenarkan hadir bekerja.

Tindakan 3: Langkah Keselamatan Tambahan di FSG

Selain melaksanakan jadual penggiliran bekerja di FSG, terdapat beberapa proses tambahan yang harus dipatuhi. FSG telah memastikan staf yang hadir bekerja mendaftar di pejabat dekan ataupun di pejabat HEA-FSG mengimbas dua kod QR (**Rajah 5.4.2(4)**). Langkah tambahan ini bertujuan menjaga kebajikan dan kesihatan staf seperti penggunaan papan tanda, poster, arah laluan, dan penjarakan sosial turut diamalkan di FSG (**Rajah 5.4.2(5)**). Hasilnya, hanya beberapa orang sahaja yang dijangkiti virus COVID-19 daripada jumlah keseluruhan staf FSG.

SENARAI BUKTI :

1. [Rajah 5.4.2\(1a,b\).pdf](#)
2. [Rajah 5.4.2\(2a,b\).pdf](#)
3. [Rajah 5.4.2\(3a,b\).pdf](#)
4. [Rajah 5.4.2\(4\).pdf](#)
5. [Rajah 5.4.2\(5\).pdf](#)

5.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Tindakan yang diambil untuk memastikan persekitaran kerja yang kondusif adalah sangat penting bagi memastikan hasil kerja yang cemerlang. Terdapat beberapa penambahbaikan yang **drastik** dilakukan oleh FSG bagi memastikan persekitaran kerja dan sistem kerja yang kondusif seperti **kajian kepuasan 360, penambahan ruang penyelidikan seperti Bangunan Sarjana, projek FSGkuSayang yang memfokuskan 1 pensyarah 1 bilik dan sistem bekerja secara penggiliran semasa COVID-19.**

Selain daripada mendaftar ketik masuk dan keluar setiap hari berkerja dan mengisi borang saring COVID-19, penambahbaikan proses bekerja telah dilakukan terhadap keselesaan bagi staf akademik dan staf pentadbiran. Sepanjang pandemik COVID-19, satu inovasi “google form” telah diwujudkan untuk memantau proses kelancaran pengajaran dan pembelajaran dalam kalangan staf akademik. Perkara ini sangatlah penting bagi staf akademik untuk memantau kehadiran pelajar dan melaporkan sesi pengajaran yang telah dilakukan menggunakan borang laporan harian (*FSG Daily Report on ODL Activities*) selepas selesai kuliah pembelajaran secara maya (**Rajah 5.4.3(1)**).

Staf pentadbiran mengisi borang laporan harian bekerja dari rumah yang mengandungi senarai tugas, *output*, laporan aktiviti dan tarikh tugas yang telah disiapkan (**Rajah 5.4.3(2)**).

Warga yang bekerja dari rumah tetapi ingin hadir ke pejabat haruslah berpandukan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ketat dengan mohon surat kepada Timbalan Pendaftar FSG dan mendapat kelulusan serta surat kebenaran dari dekan FSG sebelum dibenar hadir ke pejabat supaya pengurusan FSG dapat memantau jumlah warga yang hadir ke pejabat.

FSG telah mengambil tindakan yang efisien terhadap maklum balas sumber manusia yang terbahagi kepada tiga iaitu fokus kepada **infrastruktur, infostruktur dan kebajikan warga (Jadual 5.4.3(3a))**. Isu berkaitan infrastruktur iaitu kekurangan bilik pensyarah telah diselesaikan di bawah Projek 1 Pensyarah 1 Bilik. Bagi kemudahan infostruktur, peluasan capaian “*wifi*” di bangunan FSG telah ditambah baik dengan penambahan “*routers*” manakala bagi isu kebajikan staf juga telah dilakukan penambahbaikan terhadap masalah bilik tandas dan tombol pintu yang terkunci.

Beberapa inisiatif penambahbaikan (**Jadual 5.4.3(3b)**) turut diambil kepada maklum balas sumber manusia bagi memastikan persekitaran kerja dan sistem kerja yang kondusif seperti:

- Hari bertemu pelanggan
- Penambahbaikan proses kerja melalui soal selidik
- Penglibatan dalam projek-projek “*CSR*”
- Pendokumentasian proses kerja
- Pembudayaan amalan 5S
- Memperkasakan Jawatankuasa Pengurusan Risiko
- Pembudayaan amalan kerja berkualiti
- Program Mentor Mentee

SENARAI BUKTI:

1. [Rajah 5.4.3\(1\).pdf](#)
2. [Rajah 5.4.3\(2\).pdf](#)
3. [Rajah 5.4.3\(3a,b,c\).pdf](#)
4. [Rajah 5.4.3\(3d,e,f,g\).pdf](#)
5. [Jadual 5.4.3\(3a,b\).pdf](#)

5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pengurusan Kanan fakulti telah berjaya menguruskan dan membangunkan sumber manusianya secara holistik dan dinamik. Kesinergian antara staf akademik dan staf pentadbir adalah nadi utama terhadap kecemerlangan fakulti sehingga FSG Berjaya merangkul juara keseluruhan Skor-i UiTM 2020. Disebalik kejayaan ini, berberapa inovasi telah terhasil yang memperkasakan peranan sumber manusia di fakulti (**Jadual 5.5(1)**):

- (a) **Program Mentor-Mentee** untuk mencorakkan kerjaya setiap staf akademik yang dibimbing oleh profesor di fakulti.
- (b) **Program Road to PhD** memastikan setiap staf akademik yang sedang menyambung pengajian PhD dapat lulus dengan jayanya.
- (c) **Program Café Scientific (tahun 2019) & Webinar Series (tahun 2020)** untuk warga fakulti berkongsi kepakaran masing-masing.
- (d) **Coaching Admin Staf** memberikan persediaan awal kepada staf pentadbir bagi menghadiri temuduga kenaikan pangkat.
- (e) **Projek i-COURSE4U** adalah latihan dalam meningkatkan kemahiran menggunakan teknologi secara atas talian. Projek ini telah mendapat pingat perak dan hadiah kreatif dalam pertandingan idea unggul anjuran InQKA.
- (f) **Survey Kepimpinan 360** mengumpul maklumbalas warga terhadap kualiti ahli Pengurusan Kanan fakulti.

Lebih membanggakan lagi impak Program Mentor-Mentee bukan sahaja positif terhadap pengurusan dan pembangunan staf di fakulti, malahan **beberapa orang profesor dari FSG juga menjadi mentor di peringkat universiti, kebangsaan dan antarabangsa. Rajah 5.5(1)** menunjukkan penglibatan Profesor FSG sebagai mentor dipelbagai peringkat. **Transformasi Café Scientific kepada Webinar Series membolehkan perkongsian ilmu berlaku dalam dan luar negara.**

Beberapa amalan dan budaya yang dipraktikkan oleh Pengurusan Kanan fakulti bagi menghargai dan mengiktiraf sumbangan sumber manusia di fakulti seperti berikut:

- (i) **Majlis Jamuan Hari Raya FSG 2019 (Rajah 5.5 (2a)) dan Majlis Apresiasi Kasih Mesra FSG 2020 (Rajah 5.5 (2b))**
- (ii) Bagi meraihkan kecemerlangan fakulti bersama warga, penganugerahan kecemerlangan staf dan menghargai perkhidmatan dan sumbangan staf yang bakal bersara.
- (iii) **Anugerah Perkhidmatan Cemerlang** dilaksanakan dengan adil dan saksama iaitu penerima APC adalah terdiri dari setiap Pusat Pengajian dan Bahagian Pentadbiran di fakulti. **Rajah 5.5 (3a dan 3b)** adalah penerima APC bagi tahun 2019 dan 2020.
- (iv) **Bayaran Insentif Penerbitan FSG** bagi menghargai usaha penyelidik yang telah berjaya menerbitkan kertas kajian berimpak pada setiap tahun. **Rajah 5.5 (4)** menunjukkan contoh hebahan emel dan **Rajah 5.5(5)** adalah kriteria dan tatacara pelaksanaan berkaitan bayaran insentif ini.

SENARAI BUKTI :

1. [Jadual 5.5\(1\). Rajah 5.5\(1\).pdf](#)
2. [Rajah 5.5\(2a,b\).pdf](#)

3. [Rajah 5.5\(3a,b\).pdf](#)
4. [Rajah 5.5\(4\).pdf](#)
5. [Rajah 5.5 \(5\).pdf](#)

KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI

6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Fakulti Sains Gunaan (FSG) percaya semua warga FSG mempunyai nilai yang sangat tinggi dan berharga kepada fakulti. Maka, setiap bakat yang berada dalam diri warganya perlu di gilap untuk memastikan setiap bakat tersebut memberi nilai yang terbaik kepada fakulti. FSG telah mengenalpasti 3 operasi utama untuk membangunkan staf FSG yang dinamik di mana nilai yang dibangunkan oleh FSG kepada warganya bukan sahaja memberi impak kepada FSG bahkan memberi kesan positif kepada negara dan seterusnya ke peringkat antarabangsa.

Tiga operasi utama yang telah diaplikasikan oleh FSG dalam membangunkan staf yang mampan dan holistik adalah; (1) operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf (2) operasi pembangunan kerjaya staf, dan (3) operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur*.

Perancangan yang mantap untuk setiap operasi yang dibangunkan telah di jalankan bagi memastikan setiap operasi mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Bagi pelan operasi ke arah meningkatkan vtf vc dan pengetahuan staf, perancangan operasi yang telah dijalankan adalah dengan mewujudkan projek Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK) dan *Operational Excellence* (OE) di mana projek tersebut telah memberi impak positif dan budaya inovasi dikalangan staf FSG. Dalam perancangan ke arah pembangunan kerjaya staf, projek FSG *Shining Star* dan Program FSG *Succession Planning* telah dijalankan. Selaras dengan dasar pengkomersialan harta intelek UiTM, FSG sangat komited untuk melahirkan *Edupreneur*. Antara perancangan yang telah dilaksanakan adalah dengan memberi kefahaman kepada warga penyelidik mengenai kepentingan perlindungan harta intelek, penyediaan ruang pemprosesan produk keluaran FSG, selain meningkatkan jaringan bersama industri luar.

Pelaksanaan untuk pelan operasi bagi meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf adalah menjalankan Projek **SETELUS**, **i-COURSE4u**, dan **Operasi Pengurusan Perolehan**. Ke arah pembangunan kerjaya staf, projek yang telah dilaksanakan adalah **FSG Shining Star** dan **FSG Succession Planning** bagi meningkatkan pencapaian fakulti terutamanya dalam skor MyRA. Pelaksanaan yang telah dijalankan ke arah melahirkan *Edupreneur* adalah dengan menjemput *Board of Director* (BoD) UiTM untuk memberi input kepada penyelidik mengenai trend terkini dunia pemasaran. Selain menyediakan ruang pemprosesan di fakulti, FSG juga turut menjemput pakar perundangan dari UiTM untuk memberikan perincian mengenai perlindungan harta intelek penyelidik.

Pemantauan bagi setiap latihan yang di rangka dilakukan dengan perjumpaan secara fizikal dan dalam talian serta perbentangan di peringkat jawatankuasa FSG bagi mencapai kesempurnaan dalam sesuatu projek. Pemantauan projek seperti bengkel penulisan kertas cadangan penyelidikan dan bengkel penulisan artikel dijalankan oleh pejabat PJIA FSG. Proses pemantauan penghasilan produk UiTM dilakukan dengan menyediakan laporan penghasilan produk selain memberikan laporan untuk setiap kursus keusahawan yang telah dijalani oleh penyelidik.

Dalam penambahbaikan kecemerlangan sistem kerja dan operasi FSG menggunakan **Manual Kualiti dan Tadbir Urus FSG** bagi penyelarasan, pemantauan menambahbaik sistem kualiti. Pencapaian setiap program pembangunan kerjaya staf yang dijalankan telah dianalisa oleh

Ketua Pusat Pengajian (KPP) masing-masing bagi staf akademik dan Timbalan Pegawai Sains bagi staf makmal, manakala Timbalan Pendaftar FSG akan menyelaras pencapaian semua j bagi tujuan penambahbaikan. Untuk mendapatkan maklum balas dari proses pengkomersialan produk, FSG berkerjasama dengan pihak BITCOM antaranya mengadakan sesi mesyuarat bersama pengarah BITCOM.

Secara keseluruhannya, dengan adanya 3 operasi utama itu warga FSG pastinya menjadi aset UiTM yang tidak ternilai sejajar dengan pelaksanaan agenda UiTM 2025.

6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Proses-proses utama yang terlibat dalam menyokong pelaksanaan objektif dan inisiatif ke arah melahirkan staf FSG yang kompeten dan holistik adalah (1) operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf (2) operasi pembangunan kerjaya staf, dan (3) operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur* (**Rajah 6.2**)

1. Operasi latihan kearah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf.

Antara projek yang telah dijalankan ialah FSG Staf *Extraordinaire* di mana melalui projek ini FSG telah berjaya menghasilkan 2 sub-projek bagi meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf sebagai pakar rujuk serta memberi nilai tambah kepada inovasi gerak kerja fakulti. Projek pertama ialah **i-COURSE4U** di mana ianya dibangunkan bagi memastikan produktiviti, kecekapan dan kualiti kerja staf FSG berterusan dan optimum walaupun dalam tempoh dan era pandemik COVID-19. Projek ini telah menggondol 2 anugerah iaitu Anugerah Idea Kreatif dan Pingat Penarafan Perak dipertandingan Idea Unggul @ UiTM 2020 melalui Konvensyen KIK peringkat UiTM (**Rajah 6.2.1(a)**). Projek kedua ialah **Projek Kecemerlangan Operasi UiTM**; Prosedur Pengurusan Perolehan diberi nama "**SETELUS**" yang mana menekankan aspek penyusutan lebih bahan kimia, penjimatan kos serta pencarian bahan kimia yang lebih efisien (**Rajah 6.2.1(b)**). **Rajah 6.2.1(c)** menunjukkan penyusutan kos bahan kimia setelah projek ini berjaya dilaksanakan dan mencapai nilai penjimatan bahan kimia sebanyak RM 1 juta. FSG juga telah menggunakan platform atas talian bagi kemudahan peminjaman peralatan makmal dan tempahan bilik kuliah secara maya (**Rajah 6.2.1(d)**).

2. Proses pembangunan kerjaya staf

-

FSG melalui Pejabat Jaringan Industri dan Alumni (PJIA) telah memperkenalkan beberapa projek untuk meningkatkan pembangunan kerjaya staf seperti Projek FSG *Shining Star* melibatkan Sub-projek **Ace-Pub Series** dan **Ace-Grant Series** (**Rajah 6.2.2(c)**). **Rajah 6.2.2(a)** menunjukkan carta alir proses yang terlibat dalam menjayakan projek FSG *Shining Star* mengikut prosedur pengurusan latihan (UiTM). Objektif projek adalah untuk mempertingkatkan artikel diterbitkan dalam jurnal berimpak tinggi, menggalakkan staf akademik yang menjalankan penyelidikan dan meningkatkan projek perundingan (**Rajah 6.2.2(b)**).

Program FSG *Succession Planning* (**Rajah 6.2.2(d)**) telah dijalankan bagi mengenalpasti dan menggalakkan staf memegang jawatan pengurusan di FSG bagi menaikkan merit staf akademik dan pentadbiran bagi permohonan kenaikan pangkat.

Bagi proses pemantapan staf pentadbiran program yang dijalankan ialah **Coaching Programme** bagi staf yang berjaya ke sesi temuduga bagi proses kenaikan pangkat (**Rajah 6.2.2(e)**). Program ini memfokuskan kepada persediaan mental dan fizikal kepada staf dalam menghadapi temuduga kenaikan pangkat dimana, penekanan kepada aspek sahsiah rupa diri, pengetahuan, *soft skill* dalam menjawab soalan panel serta membina keyakinan dalam diri staf.

3. Operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur*

Selaras dengan dasar pengkomersialan harta intelek UiTM 2020, FSG mensasarkan untuk melahirkan lebih ramai *Edupreneur* di kalangan staf FSG. Bagi mengetengahkan bakat penyelidik FSG dalam bidang keusahawanan dengan pengkomersialan hasil penyelidikan, FSG telah menjemput YBhg. Dato' Sri Dr Haji Irmohizam Haji Ibrahim selaku *Board of Director* UiTM untuk memberi input kepada penyelidik FSG yang telah dan akan mengkomersialkan hasil penyelidikan mereka (**Rajah 6.2.3(b)**). Selain itu juga FSG merangka kursus antaranya adalah perlindungan harta intelek sebelum sesuatu produk tersebut dikomersialkan (**Rajah 6.2.3(a)**). Tenaga pakar dari **BITCOM** telah dijemput untuk memberi maklumat terperinci mengenai perlindungan harta intelek (**Rajah 6.2.3(c) / 6.2.3(d)**). FSG juga bekerja rapat dengan pihak **BITCOM** dengan menyediakan ruang makmal untuk tujuan penghasilan produk

SENARAI BUKTI:

1. [6.2.1-operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran \(1\).pdf](#)
2. [6.2.2\(a-c\) - proses pembangunan kerjaya staf \(1\).pdf](#)
3. [6.2.2\(d-e\) - proses pembangunan kerjaya staf \(1\).pdf](#)
4. [6.2.3\(a-b\) - operasi membangunkan staf ke arah melahirkan edupreneur \(1\).pdf](#)
5. [6.2.3\(c-d\) - operasi membangunkan staf ke arah melahirkan edupreneur \(1\).pdf](#)

6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

FSG sentiasa memantap dan memperkasa usaha strategik dalam pembangunan staf yang cemerlang dan holistik berdasarkan model PDCA. Ini bertujuan bagi memastikan setiap proses-proses utama yang direncanakan iaitu operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf, operasi pembangunan kerjaya staf dan operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur* mencapai objektif yang telah ditetapkan.

1. Operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf.

Staf pentadbiran diwajibkan terlibat dalam projek KIK dan OE. Projek KIK (i-COURSE4u) dirancang kerana pandemik COVID-19 di mana tiada kelas bersemuka dilakukan. Projek OE-Perolehan dilakukan kerana terdapat lambakan bahan kimia di FSG dan tiada penggunaan berikutan tiada kelas amali secara fizikal. Setiap aktiviti yang telah diluluskan oleh MPE telah diuar-uarkan kepada warga fakulti melalui email dengan penyediaan poster untuk aktiviti yang telah dirangka.

Setiap program latihan yang dirangka, FSG menetapkan kumpulan sasaran kerana setiap staf memerlukan latihan yang belainan bergantung kepada skop kerja masing masing. Jawatankuasa pelaksana setiap projek atau program telah diwujudkan oleh pihak pengurusan FSG dalam meluluskan setiap kertas kerja projek. Penarafan atau *benchmarking* di fakulti yang lebih sistematik bagi bidang pengurusan bahan kimia, contohnya Fakulti Kejuruteraan Kimia UiTM (**Rajah 6.3.4**) Laporan kemajuan projek secara berkala akan dipantau dan dinilai oleh jawatankuasa pemantauan. Tindakan dan amaran akan diberikan kepada staf yang terlibat jika objektif projek tidak tercapai. *Post mortem* pelaksanaan setiap projek yang telah dijalankan bagi tujuan penambahbaikan di masa akan datang. **Jadual 6.3.1** menunjukkan proses peningkatan kemahiran/latihan dan pengetahuan staf megikut model PDCA.

2. Operasi pembangunan kerjaya staf

FSG telah menyediakan takwim tahunan untuk aktiviti bagi meningkatkan kompetensi dan pencapaian staf FSG seterusnya dapat membangunkan kerjaya staf di FSG. Antaranya adalah FSG Shining Star, Program Mentor Mentee, Coaching dan lain lain. Bagi setiap program latihan yang dirangka, FSG menetapkan kumpulan sasaran kerana setiap staf memerlukan latihan yang belainan bergantung kepada skop kerja dan tugas masing-masing. Sebagai contoh untuk program *Shining Star* FSG juga telah menjemput fasilitator berpengalaman dalam bidang penyelidikan bagi berkongsi kemahiran, teknik dan skil penulisan yang lebih berkualiti. Jawatankuasa pemantauan juga dibentuk bagi memantau setiap projek yang dijalankan. FSG juga akan menganalisa pelaksanaan setiap projek yang telah dijalankan bagi tujuan penambahbaikan di masa akan datang. **Jadual 6.3.2** menunjukkan proses pembangunan kerjaya staf mengikut model PDCA.

3. Operasi Membangunkan Staf Ke Arah Melahirkan *Edupreneur*

Dalam meningkatkan kualiti produk yang dihasilkan FSG bekerja rapat bersama alumni, industri, agensi kerajaan & swasta, NGO dan institusi pendidikan. FSG mengenengahkan hasil inovasi penyelidik ke media masa tempatan. Sebagai contoh Inovasi penghasilan PAINA sos telah mendapat liputan media masa tempatan. Dalam memastikan kebolehpasaran produk keluaran FSG, fakulti melalui sosial media rasmi sering melakukan promosi kepada produk-produk yang telah dipasarkan. Untuk setiap latihan keusahawanan yang telah dihadiri, penyelidik perlu melengkapkan laporan kehadiran kursus. Antara latihan keusahawanan yang telah dihadiri oleh penyelidik FSG yang telah mengkomersialkan harta intelek UiTM adalah seperti Founder Chapter, Grow Your Sale Masterclass, Business Kali Laju, Facebook Ads Master Class dan lain lain. Selain itu juga pemantauan dilakukan dengan penghantaran laporan jumlah produk yang dikeluarkan. Melalui laporan tersebut pihak fakulti dapat mengesan kemajuan setiap start up FSG yang bernaung di bawah UiTM. FSG sentiasa bekerja rapat dengan pihak BITCOM UiTM bagi membolehkan melancarkan kerjasama 2 hala antara penyelidik FSG dan BITCOM. Dalam lawatan Pengarah BITCOM ke FSG beberapa perkara telah dibincangkan antaranya kekangan ruang penyediaan penghasilan produk oleh pihak BITCOM selain ATA untuk pensyarah FSG yang telah memulakan start up. **Jadual 6.3.3** menunjukkan model PDCA yang digunakan untuk melahirkan Edupreneur di kalangan staf FSG.

SENARAI BUKTI :

1. [Jadual 6.3.1 - Operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf \(1\).pdf](#)
2. [Jadual 6.3.2-Proses pembangunan kerjaya staf mengikut model PDCA \(1\).pdf](#)
3. [Jadual 6.3.3 - Model PDCA yang digunakan untuk melahirkan Edupreneur dikalangan staf FSG\(1\) \(1\).pdf](#)
4. [6.3.3 rajah \(a-f\) \(1\).pdf](#)
5. [6.3.4 - benchmarking FKK \(1\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Dalam setiap operasi yang telah dijalankan iaitu operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf, operasi pembangunan kerjaya staf dan operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur* hasil jangkaan telah dikenalpasti bagi menjamin kelestarian pencapaian setiap operasi yang dijalankan.

1. Operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf.

Melalui pelaksanaan operasi peningkatan kemahiran dan pengetahuan staf, dalam projek KIK dan OE, beberapa hasil jangkaan telah tercapai. Antaranya Projek KIK: Kumpulan Epsilon telah **memenangi Anugerah Idea Kreatif Pingat Penarafan Perak** di peringkat UiTM. Projek OE: Perolehan, SETELUS, projek yang telah dibangunkan berada pada peringkat akhir. Projek SETELUS yang telah dibangunkan dapat menjimatkan perbelanjaan sebanyak RM 1 juta. Berdasarkan keadaan semasa, projek ini dijangkakan akan memberi nilai penjimatan yang lebih banyak pada masa akan datang. Projek ini juga dijangkakan meningkat efisiensi kerja dikalangan warga FSG.

2. Operasi Pembangunan Kerjaya Staf

Melalui pelaksanaan operasi pembangunan kerjaya staf yang telah dijalankan seperti FSG Shining Star dan FSG Succession Planning Model beberapa hasil jangkaan telah tercapai. Secara keseluruhan, pencapaian Projek FSG Shining Star adalah berdasarkan penunjuk prestasi (PI). Bilangan artikel diterbitkan dalam journal berimpak tinggi pada 2020 adalah 212. Bilangan artikel diterbitkan dalam Journal Q1/Q2 adalah 183 manakala jumlah dana penyelidikan pada 2020 RM4,014,958.00 (**Rajah 6.4.1.2**). Dengan keberhasilan projek yang telah dilaksanakan FSG menjangkakan nilai geran yang lebih tinggi diperolehi pada tahun 2021.

Bagi Program FSG *Succession Planning* menjangkakan akan lebih ramai staf FSG dinaikkan pangkat meihat kepada tren semasa keberhasilan projek yang telah dijalankan ini. Untuk rekod seramai 11 orang staf akademik telah dinaikkan pangkat dan bagi staf pentadbiran seramai 11 orang staf dinaikkan pangkat untuk tahun 2020. Keberhasilan bilangan proposal atau kertas cadangan penyelidikan yang berjaya juga dijangkakan akan melonjak kepada melebihi RM 2 juta pada tahun 2021 berdasarkan pencapaian cemerlang FSG memperoleh geran penyelidikan.

3. Operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur*

Untuk rekod, terdapat 5 produk FSG yang telah dikomersialkan iaitu **PAINA Sos, UNA Coffee, Biodegradable Bottle, Songket Tenun dan Dr Azri's**

Perfume (Rajah 6.4.1.3). FSG menjangkakan akan ada pertambahan 2 lagi produk yang akan dikomersialkan dalam jangka masa yang terdekat iaitu **Delicatus Malaysian Matcha dan Way-Gy Chlorella-Honey Immune System Booster Cookies**. Kedua dua produk tersebut berada dalam fasa akhir pembangunan sebelum dikomersialkan.

SENARAI BUKTI:

1. [rajah 6.4.1.2 pemantauan.pdf](#)
2. [rajah 6.4.1.3-pemantauan.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan risiko merupakan salah satu aspek yang penting yang perlu diberi perhatian demi memastikan semua masalah dapat diatasi dengan sistematik.

Pengurusan risiko telah dijalankan bagi setiap operasi yang telah dilaksanakan bagi memastikan setiap operasi mencapai objektif yang telah ditetapkan. Pengurusan risiko dijalankan dengan mengenalpasti risiko, mendapatkan apakah punca risiko, menetapkan tindakan pencegahan risiko dan menganalisa hasil pengurusan risiko yang telah dijalankan.

1. Operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf.

Risiko lambakan bahan kimia yang banyak berpunca tiada kelas amali kerana pandemik COVID-19. Oleh itu, gunasama bahan kimia dan kaedah lelongan telah dilakukan. Hasilnya penyusutan bahan kimia bernilai hampir RM 1 juta. Penghasilan i-COURSE4u kerana tiada kelas amali bersemuka dijalankan kerana PKP seluruh negara. Oleh kerana tiada kaedah pencarian bahan kimia yang sistematik di seluruh FSG, maka penghasilan enjin carian bahan kimia, SETELUS, di hasilkan. **Jadual 6.4.2.1** menunjukkan bagaimana pengurusan risiko dilaksanakan dalam operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf.

2. Operasi Pembangunan Kerjaya Staf

Oleh kerana kurang kemahiran menulis kertas cadangan penyelidikan, maka kertas cadangan yang kurang bermutu. Oleh itu bengkel penulisan kertas cadangan projek dengan bantuan fasilitator berpengalaman, melalui projek Shining Star dapat menghasilkan kertas cadangan yang berkualiti tinggi. Risiko staf pentadbiran berpindah kerana kenaikan pangkat dalam perkhidmatan atau pilihan sendiri (berhampiran dengan keluarga) menyebabkan fakulti bertindak untuk melatih staf baharu yang mempunyai skop tugas kerja yang sama. Ini dilakukan melalui nota lengkap serahan tugas. Dengan demikian, perjalanan amali dan penyelidikan atau pengurusan pejabat tidak terganggu. **Jadual 6.4.2.2** menunjukkan bagaimana pengurusan risiko dilaksanakan dalam operasi pembangunan kerjaya staf.

3. Operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur*

Bagi mengelakkan risiko kerugian untuk penyelidik FSG dalam menghasilkan dan memasarkan produk mereka, FSG telah menyediakan ruang pemprosesan secara percuma. Antaranya untuk penghasilan produk Sos Serbaguna Paina. **Rajah 6.4.2.3** menunjukkan surat kelulusan fakulti untuk penggunaan ruang pengoperasian produk FSG. Langkah ini dapat menjimatkan kos operasi yang ditanggung oleh penyelidik awal peringkat awal pengkomersialan produk mereka. **Jadual 6.4.2.4** menunjukkan bagaimana pengurusan risiko dilaksanakan dalam operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur*.

SENARAI BUKTI :

1. [Jadual 6.4.2.1 kenal pasti risiko.pdf](#)
2. [jadual 6.4.2.2 kenal pasti risiko.pdf](#)
3. [Rajah 6.4.2.3 kenal pasti risiko.pdf](#)
4. [Jadual 6.4.2.4 kenal pasti risiko.pdf](#)

6.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Bagi setiap operasi yang telah dijalankan iaitu operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf, operasi pembangunan kerjaya staf dan operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur* hasil penganalisaan terhadap operasi tersebut dilaksanakan bagi tindakan penambahbaikan.

1. Operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf.

Pelaksanaan projek-projek ini bagi memberi latihan tambahan dan peningkatan pengetahuan staf telah mencapai maksud tujuan penubuhan idea asal. Tetapi masih terdapat penambahbaikan dan kajian semula bagi memberi nilai tambah kepada operasi ini.

Antara kajian semula dan penambahbaikan bagi operasi ini adalah seperti berikut:

1. Mengkaji semula proses perolehan bahan kimia diperingkat fakulti, bagi mengelakkan lambakan bahan kimia terus berlaku.
2. Meluaskan jaringan internet dan kemudahan komputer selain di makmal komputer. Ini bertujuan memudahkan pelajar dan staf mengakses maklumat berkaitan bahan kimia.
3. Memperbanyakkan lagi kursus-kursus selain latihan peralatan makmal di dalam i-COURSE4u serta meluaskan skop kepada staf pejabat.

2. Operasi pembangunan kerjaya staf

Setiap projek/program yang telah dijalankan bagi pembangunan kerjaya staf telah ditambahbaik dan dikaji semula berdasarkan dari hasil penganalisaan laporan pemantauan.

Antara kajian semula dan penambahbaikan bagi operasi ini adalah:

- i. Memperbanyakkan lagi kursus atau bengkel berkaitan seperti bengkel penulisan kertas cadangan bagi perolehan geran penyelidikan dan kertas penerbitan berindeks tinggi (Q1 dan Q2) dan kursus kepimpinan dan motivasi bagi menggalakkan penglibatan semua staf terutama staf yang baharu berkhidmat (kurang dari 10 tahun) dalam sistem penggiliran jawatan.
- ii. Memperkukuhkan sistem mentor-mentee atau *coaching* melibatkan staf yang berpengalaman dalam melatih staf baharu bagi meningkatkan penguasaan dalam bidang penyelidikan atau dalam bidang kepimpinan untuk menjawat jawatan pengurusan di FSG.

Penambahbaikan ini adalah bagi membantu pembangunan kerjaya staf di UiTM khususnya di FSG.

3. Operasi Membangunkan Staf Ke Arah Melahirkan *Edupreneur*

Sebagai rekod, hasil laporan jualan tahunan dihantar kepada pihak BITCOM untuk memastikan setiap *start up* yang berdaftar di bawah UiTM mencapai KPI yang telah disasarkan. Sekiranya jualan tidak mencapai sasaran yang ditetapkan, FSG dengan kerjasama pihak BITCOM melakukan promosi bersama untuk produk yang berdaftar (**Rajah 6.4.3.3**). Selain itu juga,

pengantaran laporan untuk setiap latihan keusahawanan dihadiri dihantar kepada pihak pengurusan FSG.

SENARAI BUKTI :

1. [rajah6.4.3.3 promo produk .pdf](#)

6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Bagi setiap operasi yang telah dijalankan iaitu operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf, operasi pembangunan kerjaya staf dan operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur* penambahbaikan berterusan dijalankan bagi memastikan setiap inovasi yang dihasilkan terus berkembang.

1. Operasi latihan ke arah meningkatkan kemahiran dan pengetahuan staf.

Pelbagai usaha dirangka dan dijalankan bagi mengatasi ketidakhadiran pelajar secara bersemuka. Ini boleh dilihat melalui pelaksanaan projek i-COURSE4u secara atas talian. Ianya memberi impak yang besar walaupun kelas secara fizikal tidak dapat dilakukan.

FSG juga telah membangunkan sistem carian bahan kimia melalui **SETELUS**, suatu inovasi bagi data pengumpulan dan maklumat bahan kimia di dalam makmal yang sistematik. Penambahbaikan berterusan dan inovasi yang telah dijalankan adalah dengan

- (i) Mengadakan dan menetapkan projek Operasi Kecemerlangan (OE) dan Kump. Kreatif & Inovasi (KIK) di peringkat FSG secara berkala.
- (ii) Mengadakan prosedur operasi standard yang mana setiap projek dan latihan dibentangkan melalui MKSP untuk maklumbalas dan cadangan penambahbaikan.

2. Operasi pembangunan kerjaya staf

Kursus latihan kepada pegawai sains dijalankan bagi memacu penyelidikan ke peringkat antarabangsa dengan melahirkan staf makmal yang kompeten dalam pengendalian alatan makmal beresolusi tinggi. Seajar dengan aspirasi universiti untuk melahirkan penyelidikan yang terkemuka antaranya jalinan geran antarabangsa bersama penyelidik luar. Selain itu ia dapat meningkatkan jumlah penerbitan melalui penerbitan bersama. Kolaborasi bersama pihak ILD UiTM bagi menghantar staf FSG yang berpotensi bagi memegang jawatan pengurusan dan pentadbiran untuk menghadiri kursus-kursus kepimpinan. Antara kepimpinan FSG yang menerajui pentadbiran UiTM adalah Prof Dr Nazip Suratman (TNC Penyelidikan) dan Prof. Ts Dr Mohd Ilham bin Adenan (Rektor UiTM Cawangan Pahang).

3. Operasi membangunkan staf ke arah melahirkan *Edupreneur*

FSG terus berinovasi dalam menghasilkan produk-produk yang berkualiti untuk berada dalam pasaran tempatan dan antarabangsa. Proses penambahbaikan untuk produk-produk yang telah sedia ada dilakukan keatas maklumbalas pengguna. Kesemua hasil penyelidikan yang dilahirkan di FSG telah terjual di seluruh Malaysia antaranya **UNA Coffee**, **Sos Serbaguna Paina** dan **Dr Azri's Perfume**. Menggunakan konsep ejen dalam penjualan produk, secara tidak langsung produk ini dapat menjadi sumber pendapatan bagi mereka yang ingin mencari

peluang perniagaan. Selain itu pensyarah yang telah mengkomersialkan harta intelek UiTM telah dijemput untuk berkongsi perjalanan mengkomersialkan harta intelek UiTM (**Rajah 6.5.1**) Penambahbaikan untuk produk yang dihasilkan dijalankan dengan mengambil maklumbalas dari pengguna produk yang telah mendapatkan produk keluaran FSG (**Rajah 6.5.2**)

SENARAI BUKTI :

1. [rajah 6.5.1 integrasi.pdf](#)
2. [Rajah 6.5.2 integrasi.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.1 HASIL UTAMA 1

HASIL TUMPUAN SUMBER MANUSIA: PEMERKASAAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA YANG KOMPREHENSIF DAN HOLISTIK MEMACU PEMBANGUNAN TENAGA KERJA KOMPETEN DAN BERPRESTASI TINGGI

7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pengurusan Kanan FSG memastikan usaha **memperkasakan bakat staf** sentiasa dititikberatkan terutamanya dalam peningkatan kerjaya, pencapaian kecemerlangan dan sahsiah modal insan melalui pendekatan **Model Pembangunan Sumber Manusia** berkonsepkan **Gain, Train, Retain and Risk**. Model ini telah dirangka secara sistematik mengikut keperluan staf untuk memastikan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman diperolehi sekaligus meningkatkan prestasi serta menyerlahkan potensi setiap individu. Model ini bersifat **komprehensif dan holistik** dengan pembudayaan **nilai ESI** dan **I-DART** sebagai asas dalam membuat keputusan dan tindakan. Ia mengambilkira kepentingan modal insan sebagai tunjang kepada pelaksanaan dan kejayaan perancangan fakulti. Keperluan semua peringkat staf baik akademik mahupun pentadbiran diperkembangkan agar mendukung pencapaian **Perancangan Strategi UiTM2025 di bawah** Tema Strategik 6: Kecemerlangan Bakat.

Hasil pencapaian sumber manusia ini menonjolkan kejayaan staf FSG dengan **empat tema** utama iaitu:

- 1) Staf akademik FSG berkecemerlangan PhD**
- 2) Kecemerlangan bakat staf FSG**
- 3) Staf akademik berprestasi tinggi sebagai penyelidik utama (PI)**
- 4) Happiness Index**

Tema-tema ini dipilih untuk mengetengahkan pencapaian utama sumber manusia FSG yang berprestasi tinggi hasil daripada keberkesanan proses pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang komprehensif dan holistik.

Inisiatif pengurusan dan pembangunan bakat bermula daripada pemantapan proses **pemilihan staf akademik baharu (Gain)**. Kriteria pemilihan mengutamakan calon dalam bidang yang diperlukan, dengan berkelulusan PhD, berkecemerlangan profesional dan/atau mempunyai pengalaman industri serta karektor yang sesuai dengan keperluan fakulti diberi kredit tambahan. Pencapaian FSG dengan **81% staf akademik berkelulusan PhD** kini (2020) telah pun melebihi tanda aras yang ditetapkan (75%) oleh Kementerian Pengajian Tinggi.

Program Pembangunan Kompetensi Staf melalui program mentor-mentee, *coaching session* serta *upskilling training* adalah antara inovasi yang dicetuskan dalam membantu pengurusan bakat dan pembangunan kerjaya staf FSG. **Budaya learning organization (Train)** serta amalan tadbir urus yang efektif dan efisien melalui **Model Pelan Penggantian** dan penstrukturan semula staf pentadbiran (*Retain*) telah berjaya membangunkan tenaga kerja yang berprestasi tinggi. Ia dizahirkan dengan pencapaian **jumlah kenaikan pangkat yang signifikan** di kalangan staf akademik (19 orang pada 2019) dan pentadbiran (11 orang pada 2020) serta jumlah profesor yang meningkat saban tahun.

Kelestarian aktiviti penyelidikan berimpak dikembangkan dengan peranan staf akademik sebagai **penyelidik utama (PI)**. Pencapaian FSG **melangkaui sasaran kepada 163 orang** penyelidik serta perolehan geran keseluruhan sebanyak **RM4,014,958** (2020) membuktikan kecekalan dan ketekalan ahli akademik FSG dalam menjalankan tugas hakiki ketika menempuh

cabaran pandemik COVID-19.

UiTM *Happiness Index* (UHI3.0) merupakan satu rujukan penting bagi mengukur tahap kegembiraan staf UiTM yang memberi cerminan kepada keberkesanan dan kecekapan pengurusan fakulti. FSG telah mencapai lonjakan purata skor keseluruhan 72% pada tahun 2020. Secara purata, staf akademik dan pentadbiran mencatat skor dalam kategori **Gembira** bagi sub-domain **perhubungan, makna dan infrastruktur/infostruktur**. Inisiatif #FSGKuSayang yang menyasarkan ekosistem tempat kerja yang kondusif menyumbang kepada peningkatan tahap kegembiraan staf FSG.

Slogan **#fsgpadu** yang menjadi laungan semangat menunjukkan kebersamaan dan kesungguhan yang tinggi di kalangan warga FSG dalam meningkatkan prestasi dan kecemerlangan fakulti. Penghayatan nilai-nilai utama UiTM dalam diri setiap lapisan staf inilah yang menyumbang kepada kejayaan FSG memenangi dua anugerah **THE Awards UiTM 2021** bagi kategori *Leadership and Management of the Year* dan *Workplace of the Year* seterusnya mewakili UiTM ke peringkat antarabangsa di **THE Awards Asia 2021**.

7.1.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [BAB 7-7.1.2 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK -TAHAP \(FSG\).pdf](#)

7.1.3 TREN (Trend)

BUKTI : [BAB 7-7.1.3 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK -TREN \(FSG\).pdf](#)

7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [BAB 7-7.1.4 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK -PERBANDINGAN \(FSG\).pdf](#)

7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [BAB 7-7.1.5 HASIL PERANCANGAN STRATEGIK -KEPENTINGAN \(FSG\).pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.2 HASIL UTAMA 2

HASIL PERANCANGAN STRATEGIK: PERANCANGAN STRATEGIK MAMPAN MEMACU KETAMPAKAN DAN KECEMERLANGAN STAF YANG HOLISTIK, DINAMIK DAN BERDAYA SAING

7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelan **Perancangan Strategik (PS)** Fakulti Sains Gunaan (FSG) 2019-2020 telah dibangunkan bagi menghasilkan staf yang holistik, dinamik dan berdaya saing di peringkat antarabangsa selari dengan hasrat UiTM untuk menjadi sebuah universiti terkemuka dunia menjelang tahun 2025. PS ini mempunyai dua komponen utama iaitu **Model Transformasi Perancangan Strategik** dan **Model Penjajaran Perancangan Strategik FSG 2019-2020** bagi merangka inisiatif berimpak tinggi dengan mengambilkira perubahan dasar halatuju UiTM bagi memenuhi petunjuk prestasi (PI) yang telah ditetapkan. Inisiatif strategik FSG yang sistematik dan efisien dipacu oleh Model **#fsgpadu** dengan mewujudkan lima kluster kecemerlangan yang **telah diperincikan dalam Kriteria 2**. Kesemua kluster ini mengintegrasikan pengurusan dan pembangunan staf akademik dan staf pentadbiran secara sinergi dan menyeluruh. Model **#fsgpadu** telah menjadi amalan dan budaya di kalangan warga fakulti. Di dalam bahagian hasil ini, **empat (4) tema** kejayaan FSG **ditonjolkan** berasaskan PS FSG yang mampan bagi memacu ketampakan dan kecemerlangan warganya. Tema ini terdiri daripada:

- 1) Ketampakan staf akademik FSG melalui hasil penerbitan berimpak tinggi bagi melonjak penarafan *QS World University Ranking (WUR)* dan skor MyRA**
- 2) Kecemerlangan staf akademik FSG bersama rakan industri dan rakan antarabangsa dalam penjanaan pendapatan**
- 3) FSG mengungguli Skor-i UiTM 2020**
- 4) Ketangkasan dan pemantauan yang sistematik dalam menguruskan risiko bagi mengekalkan pencapaian FSG**

Hasil daripada tema ini telah membuktikan FSG komited dalam mendukung agenda UiTM2025 dengan melonjakkan pencapaian penarafan *QS WUR*, Skor MyRA dan Skor-i UiTM. Sebanyak 35 inisiatif projek secara kumulatif telah didaftarkan di bawah PS FSG 2019-2020 yang menjadi pencetus kejayaan FSG pada tahun 2020. Pada tahun 2020, staf akademik FSG telah berjaya menghasilkan 70 bilangan **penerbitan berimpak tinggi** Q1/Q2 tertinggi di UiTM. Ketampakan staf akademik FSG di peringkat antarabangsa terus menyerlah apabila berjaya mengungguli penerbitan tertinggi bersama **Top 500 Universities** pada tahun 2020. Kejayaan ini secara tidak langsung membantu dalam **pembangunan kerjaya** staf akademik yang berperanan sebagai pakar rujuk dan pakar runding bukan sahaja di Malaysia malahan di peringkat antarabangsa. Sejumlah **RM 1,974,914** geran penyelidikan industri dan antarabangsa telah diperoleh FSG sepanjang tahun 2020 bagi menjayakan agenda penyelidikan dan **penjanaan pendapatan universiti**. Sumbangan endowmen yang berupa peralatan oleh pihak industri berjumlah **RM 1,373,000** juga menyumbang kepada penjanaan pendapatan universiti hasil kerjasama strategik staf FSG bersama rakan industri.

Hasil kepimpinan yang mampan dan pengurusan risiko yang berkesan membawa kepada kejayaan FSG apabila julung kalinya **mengungguli Skor-i UiTM** sebanyak 94% pada tahun 2020. Walaupun mendepani pandemik COVID-19, hasil pengurusan risiko yang sistematik dan berkesan membuktikan pencapaian FSG melebihi sasaran pada setiap suku tahunan pelaporan. Kejayaan di dalam Skor-i UiTM ini juga menunjukkan pentingnya sinergi di antara staf akademik dan pentadbiran meskipun diketahui skop kerja dua kategori ini berbeza, namun

kedua-duanya penting dalam menyumbang pencapaian FSG. FSG juga menstrategikan penglibatan staf di peringkat antarabangsa yang mendorong kepada kejayaan FSG dalam **QS WUR by Subject** apabila 2 subjeknya iaitu **Chemistry** dan **Materials Science** kekal tersenarai pada tahun 2020. Secara keseluruhannya, ketampakkan dan kecemerlangan staf akademik dan staf pentadbiran yang bersifat holistik, dinamik dan berdaya saing adalah nadi utama kepada kejayaan FSG yang dipacu oleh perancangan strategik yang mampan dan berkesan.

7.2.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [BAB 7 - 7.2.2 HASIL TUMPUAN KEPADA PELANGGAN - TAHAP - FSG.pdf](#)

7.2.3 TREN (Trend)

BUKTI : [BAB 7 - 7.2.3 HASIL TUMPUAN KEPADA PELANGGAN - TREN - FSG.pdf](#)

7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [BAB 7 - 7.2.4 HASIL TUMPUAN KEPADA PELANGGAN - PERBANDINGAN-TANDA ARAS - FSG.pdf](#)

7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [BAB 7 - 7.2.5 HASIL TUMPUAN KEPADA PELANGGAN - KEPENTINGAN - FSG.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.3 HASIL UTAMA 3

HASIL TUMPUAN KEPADA PELANGGAN: SINERGI PELANGGAN BERKUALITI MEMACU KECEMERLANGAN FSG

7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelanggan merupakan nadi utama kejayaan FSG. Oleh itu, kepuasan pelanggan adalah elemen yang amat penting dan perlu dititikberatkan bagi memastikan kualiti perkhidmatan dan pembangunan staf mencapai tahap yang memuaskan. **Perkhidmatan yang terbaik akan membina kesetiaan pelanggan dan menyumbang kepada kecemerlangan kualiti dan reputasi FSG.** Pencapaian cemerlang FSG adalah hasil sinergi dan keseimbangan yang wujud dalam kalangan warga FSG serta komitmen yang diberikan oleh pelanggan FSG. Tumpuan kepada pelanggan merupakan fokus utama projek kecemerlangan FSG. Jawatankuasa Kecemerlangan Operasi (Aduan dan Maklumbalas Pelanggan) telah ditubuhkan bagi memastikan pengurusan hal ehwal pelanggan dapat dilaksanakan dengan sempurna. Merujuk kepada Bab Kriteria 3 iaitu Tumpuan kepada Pelanggan, kategori pelanggan FSG adalah terbahagi kepada dua iaitu **pelanggan dalaman dan luaran**. Pelanggan dalaman adalah terdiri daripada warga FSG yang merangkumi staf akademik dan staf pentadbiran. Pelanggan luaran FSG pula adalah terdiri daripada pelajar, badan profesional, alumni, masyarakat, industri/agensi kerajaan serta rakan antarabangsa iaitu badan antarabangsa/universiti yang menjalinkan hubungan dengan FSG. Fungsi pelanggan dalaman FSG adalah menawarkan kepakaran dan penglibatan dalam pengoperasian FSG. Manakala pelanggan luaran membantu meningkatkan ketampakan FSG di peringkat nasional dan antarabangsa. Terdapat **tiga tema** dalam hasil utama tumpuan kepada pelanggan yang memberikan gambaran secara jelas mengenai **keberkesanan pengurusan dan pembangunan staf FSG** dalam memacu kecemerlangan fakulti.

Tiga tema bagi hasil utama tumpuan kepada pelanggan adalah seperti berikut:

- 1. Hasil kolaborasi bersama rakan antarabangsa**
- 2. Hasil keahlian badan profesional meningkatkan keterampilan dan kesarjanaan staf dalam bidang kepakaran**
- 3. Hasil kepuasan hati pelanggan dalaman dan luaran**

Secara keseluruhannya, pencapaian FSG dalam hasil tumpuan kepada pelanggan adalah amat membanggakan. Pencapaian FSG adalah **melebihi sasaran** dan **mengungguli pencapaian** di peringkat universiti serta antarabangsa. Ini dapat dilihat daripada segi jumlah MoU dan MoA yang aktif iaitu sebanyak 27 sehingga tahun 2020 bersama rakan antarabangsa dan *Top 300 Universities*. Bilangan staf FSG yang menjadi ahli badan profesional dan pakar rujuk juga melebihi sasaran universiti dan mendapat pengiktirafan tertinggi di peringkat antarabangsa. **Kecemerlangan pengurusan dan pembangunan staf FSG merupakan faktor utama yang menyumbang kepada tahap kepuasan hati pelanggan yang memuaskan dan telah memberi impak positif terhadap pencapaian FSG** Ini dibuktikan dengan kecemerlangan aktiviti FSG pada tahun 2020 hasil sinergi staf akademik dan staf pentadbiran FSG telah merangkul anugerah ***Workplace of the Year*** dan ***Leadership and Management Team of the Year*** dalam THE Awards UiTM 2021. Tahap kegembiraan staf FSG dalam UiTM *Happiness Index 3.0* yang meningkat pada tahun 2020 berbanding tahun sebelumnya turut menyumbang kepada kecemerlangan FSG. Kejayaan FSG menerima pengiktirafan ***Global Prominence Award 2020*** daripada UiTM bagi pencapaian aktiviti pengantarabangsaan pada tahun 2019 merupakan detik bersejarah yang amat bermakna bagi seluruh warga FSG. Warga FSG adalah ***trailblazers*** dan tonggak utama kegemilangan FSG. Kejayaan demi kejayaan yang diperolehi adalah hasil penghayatan nilai **ESI** (*Excellence, Synergy, Integrity*) dan **I-DART** (Ilmu, Disiplin,

Amanah, Rajin, Tanggungjawab) serta permuafakatan yang ditunjukkan oleh Pengurusan Kanan FSG, pelanggan dalaman dan luaran. Sesungguhnya slogan keramat **#fsgpadu** merupakan penyatu warga FSG dalam mengangkat martabat UiTM menjadi **Globally Renowned University**.

7.3.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [BAB 7 - 7.3.2 HASIL TUMPUAN SUMBER MANUSIA - TAHAP.pdf](#)

7.3.3 TREN (Trend)

BUKTI : [BAB 7 - 7.3.3 HASIL TUMPUAN SUMBER MANUSIA - TREN.pdf](#)

7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [BAB 7 - 7.3.4 HASIL TUMPUAN SUMBER MANUSIA - PERBANDINGAN.pdf](#)

7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [BAB 7 - 7.3.5 HASIL TUMPUAN SUMBER MANUSIA - KEPENTINGAN.pdf](#)