

Laporan  
ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR  
**AKNC**





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا  
UNIVERSITI  
TEKNOLOGI  
MARA

**LAPORAN**  
**ANUGERAH KUALITI NAIB**  
**CANSELOR (AKNC)**  
**2022**  
**FAKULTI PERAKAUNAN**  
**PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF**

---

**KETUA PTJ :**

**KETUA UNIT KUALITI :**

**PENYELARAS :**  
NORLI BINTI ALI

**PENULIS :**

1. NORILMIAH BINTI AZIS
2. NAZIRAH BINTI AZIZ
3. NUR ADURA BT AHMAD NORUDDIN @ NORDIN
4. SITI NURHAZWANI BINTI KAMARUDIN
5. KAMARUZZAMAN BIN MUHAMMAD
6. ADNAN BIN ZAINAL ABIDIN
7. NAZREEN BINTI SAHOL HAMID

8. SHUKRIAH BT SA'AD
9. HAZLINA BINTI HASSAN
10. MARSHITA BT HASHIM
11. TENGKU FAIRUZ BT TENGKU EMBONG
12. ROSMINI BINTI MOHD ARIPIIN
13. BEDAH BT AHMAD
14. NORMAHIRAN BINTI YATIM
15. AIDA HAZLIN BINTI ISMAIL
16. RAZINAH BINTI HASSAN
17. RIZWANA BINTI MD YUSOF
18. YUSARINA BT MAT ISA
19. YUSRI HAZROL BIN YUSOFF
20. SERI AYU MASURI BINTI MD DAUD
21. PUTEH MARIAM BINTI ISMAIL
22. SYELIYA BINTI MD ZAINI
23. Y. NURLI BINTI ABU BAKAR
24. ANISAH BT MAHMOOD
25. ZALILAWATI BINTI YAACOB
26. FADZLINA BT MOHD FAHMI
27. FADZLINA BT MOHD FAHMI
28. NURHAZRINA BINTI MAT RAHIM
29. NURULHUDA BINTI ABD RAHMAN
30. NORLI BINTI ALI
31. ROHAYU BINTI YUSOP

## **KRITERIA 1 : KEPIMPINAN**

### **1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

**Kepimpinan kanan FPN** sentiasa peka terhadap keperluan persekitaran semasa termasuk keperluan memantapkan pengurusan dan pembangunan staf (PPS) bagi menyokong aspirasi UiTM menjadi **Globally Renowned University** (GRU) pada tahun 2025. Justeru, pada tahun 2021, PPS menjadi bidang tujahan fakulti bagi menghasilkan pensyarah yang memiliki ciri **Talent Excellence** iaitu **berkelayakan, berkompentensi, dan berkepakaran tinggi** selaras dengan Perancangan Strategik FPN2020-2025 (PSFPN2020-2025) dan Perancangan Strategik UiTM 2025. Ciri-ciri ini penting dalam memperkasakan kualiti Pengajaran dan Pembelajaran (P&P), Penyelidikan dan Penerbitan, serta kolaborasi strategik yang akhirnya mencipta **Talent Excellence** yang **Stay Relevant, Be Respected** dan **Get Referred** yang diperlukan oleh fakulti untuk menjadi **Globally Renowned Faculty (GRF)**.

Kepimpinan kanan **merujuk** Pelan Pembangunan Pendidikan Pengajian Tinggi Malaysia 2015-2025 (PPPPTM2015-2025) dan Perancangan Strategik UiTM 2025 (PSUiTM2025) dan **hasil analisa perancangan strategik tahun lalu** dalam membentuk PSFPN2020-2025 di mesyuarat MPE dan **bengkel perancangan strategik**. Disini, kepimpinan kanan mengenalpasti ciri-ciri yang diperlukan untuk melahirkan Talent Excellence dambaan fakulti. Dua **inovasi baru** diwujudkan iaitu **Model Talent Management** yang berkonsepkan *Attract, Develop* dan *Retain and Motivate*, dan **Scholarship Map** manakala **satu inovasi ditambah baik** iaitu *Research Cluster* dalam mengenalpasti keperluan dan **merancang objektif dan inisiatif strategik fakulti**. Antara inisiatif yang telah dirancang bagi PPS adalah **FACT STEP-UP, FACT-SIPOS, PROSTAFF, FACT ProTraining** dan **Research Cluster Mobilization**. **Perancangan inisiatif turut mengenalpasti risiko** untuk setiap projek berserta cara untuk mengatasi risiko tersebut bagi memastikan kelancaran pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Kepimpinan kanan memastikan objektif dan inisiatif strategik **dilaksanakan** dengan berkesan melalui tadbir urus yang mantap. **Pengurus perancangan strategik** dilantik dan **setiap inisiatif strategik diketuai oleh ahli MPE** dan dianggotai oleh pensyarah FPN. Perbincangan dijalankan secara berterusan diantara ketua projek dan ahli-ahli untuk memastikan **perlaksanaan aktiviti secara berkala** berdasarkan perancangan dan mencapai sasaran yang ditetapkan. Segala **permasalahan yang dihadapi akan dikenalpasti** dan diselesaikan secara bersama di dalam kumpulan projek. Bagi masalah yang rumit dan tidak dapat diselesaikan di dalam kumpulan, timbalan dekan sebagai ketua projek akan memaklumkan permasalahan tersebut ke peringkat tertinggi seperti mesyuarat MPE bagi mencari penyelesaian.

Proses **pemantauan** dijalankan di beberapa peringkat di FPN bagi memastikan sasaran prestasi projek PSFPN2020-2025 tercapai. Pemantauan dijalankan menerusi **mesyuarat MPE setiap bulan, mesyuarat PS FPN setiap suku tahunan, mesyuarat pengurusan risiko setiap suku tahunan** dan **mesyuarat kaji semula pengurusan setiap 6 bulan**. Proses pemantauan ini akan **mengenalpasti** projek yang masih belum memenuhi sasaran, **risiko** terbaharu dan mencadangkan **tindakan bersesuaian** untuk mengatasi masalah tersebut. Menerusi mesyuarat yang dinyatakan, timbalan dekan selaku ketua projek perlu melaporkan pencapaian setiap projek berdasarkan sasaran prestasi yang ditetapkan dan risiko yang dihadapi. Hasil pemantauan akan memberi input **penambahbaikan** serta pembetulan bagi mengatasi sebarang masalah pencapaian sasaran.

Kepimpinan kanan memastikan **tindakan penambahbaikan** diambil setelah mendapat maklumbalas pembetulan dan **cadangan dari pemantauan** yang dilakukan. Ketua projek berkerjasama dengan semua ahli akan memastikan semua **cadangan tindakan terus diambil** bagi merealisasikan semua sasaran prestasi yang ditetapkan. Pendekatan ini membolehkan semua projek yang dirancang untuk memperkasakan pengurusan dan pembangunan sumber manusba, khususnya para pensyarah FPN tercapai dan memenuhi kriteria **berkelayakan, berkompentensi, dan berkepakaran tinggi** yang akhirnya **Stay Relevant, Be Respected** dan

***Get Referred.***

## 1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Kepimpinan kanan FPN menggunakan **pendekatan holistik dan berstruktur** dalam merangka pelan tindakan bagi memantapkan **bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf (PPS)**. Justeru, Rancangan Malaysia ke 11 (RMK11), Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (PPPM2015-2025), Perancangan Strategik UiTM 2025 (PSUiTM2025) dan hasil penilaian perancangan strategik FPN tahun sebelumnya menjadi **rujukan utama** dalam merangka **pelan strategik FPN 2020-2025 (PSFPN2020-2025)** amnya dan PPS khususnya. Gambarajah 2.1a mempamerkan kaedah dan carta masa pelan strategik fakulti dari 2014 hingga 2021, di mana, pada tahun 2021, setelah berjaya menghasilkan *Quality Program* dan *Quality Student* pada perancangan sebelumnya, PPS menjadi bidang tumpuan bagi menghasilkan *Quality Lecturer*.

Oleh itu, **pendekatan yang sistematik** berlandaskan model *Talent Management* yang berkonsepkan **Attract, Develop dan Retain and Motivate (ADR)** digunakan untuk melahirkan bakat bercirikan **Globally Competent Talent** yang dikenali sebagai **Talent Excellence** bagi menyokong matlamat PPPM2015-2025 dan PSUiTM2025 (*Strategic Theme 6, Talent Excellence*) dalam membentuk **Globally Renowned University (GRU)**.

Pendekatan tersebut digunakan dalam **pembangunan objektif, penetapan dan pelaksanaan strategi serta penilaian** keatas PPS fakulti. Pendekatan ini membantu FPN menggilap potensi staf akademik dan pentadbiran melalui inisiatif seperti **PRO STAFF, FACT Step Up dan FACT Global Reach** dalam menghasilkan *Talent Excellence* yang **Relevant, Respected dan Referred** sebagai asas pembentukan **Globally Renowned Faculty (GRF)** selari dengan hasrat universiti untuk menjadi GRU pada tahun 2025. Gambarajah 2.1b mempamerkan pemetaan PSUiTM2025 kepada PSFPN2020-2025 manakala Gambarajah 2.2 memaparkan model **Talent Management** serta **Scholarship Map** yang digunapakai oleh FPN dalam memantapkan PPS fakulti.

### **Attract**

*Attract* melibatkan **pemerolehan bakat berkeelayakan, berkepakaran tinggi dan kompeten** yang seterusnya diiktiraf sebagai **Relevant, Respected dan Referred** oleh pihak berkepentingan. Justeru, langkah pertama diambil kepimpinan kanan dengan **mengenalpasti ciri-ciri bakat** yang diperlukan dalam melahirkan *Talent Excellence* di **Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE)** dan **Mesyuarat Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia (PPSM)** fakulti. Antaranya, kelayakan **Doktor Falsafah dan/atau kelayakan professional** serta **pengalaman industri** sebagai **nilai tambah** bagi calon pensyarah dan juga pensyarah cawangan yang bertukar ke fakulti (Bukti 3)

Ciri-ciri ini merupakan **faktor utama** dalam **perancangan jangka panjang keperluan staf dan pelan penggantian** fakulti. Bagi menarik calon bakat tersebut, FPN **mencipta persekitaran kondusif** seperti pembentukan **Research Cluster** dan inovasi **Scholarship Map** yang menyokong pembangunan *Talent Excellence* seperti Gambarajah 2.4 dan 2.2b.

### **Develop**

*Develop* merujuk kepada pembangunan *Talent Excellence* yang berkeelayakan, berkepakaran tinggi, dan berkompentensi dalam pengajaran & pembelajaran (P&P) dan penyelidikan berteraskan nilai **Excellence Synergy Integrity (ESI)**. Justeru, kepimpinan kanan telah menyediakan pelbagai **inisiatif seperti memperuntukkan dana** dalam menyokong pelaksanaan aktiviti **memantapkan Talent Excellence** seperti di Bukti 4. termasuk **pembiayaan yuran peperiksaan dan keahlian profesional serta latihan** yang bersesuaian mengikut keperluan. Bukti 5 menyenaraikan petikan minit/surat kelulusan **inisiatif dan pembiayaan** tersebut.

### **Retain and Motivate**

*Retain and Motivate* merujuk kepada pendekatan FPN dalam **meningkatkan motivasi dan**

**mengekalkan staf** di fakulti. Justeru, kepimpinan kanan menghasilkan **Scholarship Map**, iaitu pelan peningkatan laluan kerjaya yang selari dengan keperluan *Talent Excellence* dalam **mempersiapkan dan memudahcara peningkatan kerjaya staf** selain pembentukan mentor mentee bagi P&P, penyelidikan dan kemajuan kerjaya. Kepimpinan kanan turut menyediakan pelbagai **anugerah** di majlis apresiasi fakulti (Bukti 5) bagi menghargai pencapaian staf seterusnya meningkatkan motivasi dan produktiviti dikalangan mereka.

**SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_K01\\_KB02\\_20221\\_BUKTI 1\\_KRITERIA 1 FPN\\_PENDEKATAN HOLISTIK PELAN STRATEGIK PPS.pdf](#)
2. [F0014\\_K01\\_KB02\\_20222\\_BUKTI 2\\_KRITERIA 1 FPN\\_MODEL PENGURUSAN BAKAT.pdf](#)
3. [F0014\\_K01\\_KB02\\_20223\\_BUKTI 3\\_KRITERIA 1 FPN\\_TALENT EXCELLENT DI FPN.pdf](#)
4. [F0014\\_K01\\_KB02\\_20224\\_BUKTI 4\\_KRITERIA 1 FPN\\_PERSEKITARAN KONDUSIF.pdf](#)
5. [F0014\\_K01\\_KB02\\_20225\\_BUKTI 5\\_KRITERIA 1 FPN\\_AWARDS AND REWARDS.pdf](#)

### 1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Kepimpinan kanan **menggerakkan warga FPN** untuk mencapai objektif dan inisiatif strategik yang dirancang bagi PPS bagi menghasilkan *Talent Excellence* yang berkeelayakan tinggi, berkepakaran dan berkompentensi melalui **MPE, PPSM dan Research Cluster**. MPE berperanan **mengenalpasti keperluan, cabaran dan sumber-sumber** yang diperlukan manakala PPSM berperanan memperkasa PPS dengan memastikan **persekitaran kerja yang kondusif**, mengamalkan **sistem kewangan yang telus**, merancang **keperluan sumber manusia dan pembangunan kerjaya**, merancang **latihan yang bersasar** dan **membudayakan nilai ESI** bagi melaksanakan objektif dan inisiatif strategik.

Pelaksanaan yang efektif memerlukan dana yang mencukupi, justeru, di samping peruntukan bajet pengurusan, pimpinan kanan **menyediakan dana dalaman** dari **Tabung Amanah fakulti**. Antara dana yang disediakan termasuk geran dalaman, pembiayaan yuran penerbitan, serta pembiayaan yuran peperiksaan dan keahlian profesional. Peruntukan dana tersebut diputuskan di dalam **mesyuarat Bajet Pengurusan dan Tabung Amanah Fakulti**.

**Warga turut dilibatkan secara langsung** untuk melaksanakan objektif dan inisiatif strategik penyelidikan dan perkongsian strategik yang dirancang melalui *Research Cluster* yang bukan hanya dianggotai oleh semua pensyarah FPN malah **kampus cawangan**, serta **fakulti lain di UiTM** juga **rakan industri** yang turut serta dalam projek penyelidikan dan penerbitan bersama fakulti (Bukti 1) Penglibatan ini penting dalam memastikan **perluasan pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik yang efektif** bagi menghasilkan *Talent Excellence* **bukan hanya di FPN**, malah di kalangan pensyarah perakaunan **kampus cawangan**.

Pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik yang berkesan memerlukan **penyelia** yang akan mengurus pelaksanaan aktiviti berkaitan. Justeru, pimpinan kanan memberi fokus kepada **tadbir urus** dengan **melantik** ketua, koordinator dan penyelaras **dalam struktur organisasi fakulti**; ketua, timbalan, dan setiausaha dalam **struktur organisasi Research Cluster**, **pengurus perancangan strategik** dan **penyelaras risiko**.

Selain itu, **kepentingan penyampaian maklumat** kepada semua staf menjadi keutamaan supaya **pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik** adalah **berkesan dan berimpak tinggi**. **Komunikasi yang berkesan** adalah mekanisma penting bukan hanya dalam penyampaian maklumat dan memberi **kefahaman tentang pelaksanaan perancangan strategik** yang berkesan dan menyeluruh kepada pelanggan dan pemegang taruh tetapi juga membenarkan mereka **memberi respon dan membuat perancangan** yang baik. Justeru, pelbagai platform digunakan bagi memastikan maklumat tersebut sampai kepada semua warga samada di dalam atau di luar fakulti (Bukti 1). Kepimpinan kanan menggunakan **komunikasi dua hala** dan terbuka sebagai kaedah utama bagi warga fakulti, seperti sesi Amanat Dekan, taklimat Timbalan-timbalan Dekan, mesyuarat akademik, pentadbiran dan sesi perjumpaan bersama dekan.

Di samping itu, seiring dengan perkembangan teknologi terkini, aplikasi seperti seperti **emel, laman web rasmi FPN, dan media sosial** seperti Facebook, Twitter, Instagram, Telegram dan WhatsApp digunakan sebagai platform penyaluran maklumat kepada semua staf. Ini sejajar dengan prinsip kepimpinan kanan dalam **mengaplikasi platform digital di fakulti**.

**Motivasi staf turut menjadi kepentingan** bagi kepimpinan kanan menggerakkan objektif dan inisiatif yang efektif. Ini kerana warga yang bermotivasi tinggi adalah warga yang produktif. Oleh itu, FPN **mengadakan sesi perkongsian** ilmu pengetahuan dan pengalaman serta amalan terbaik bersama pihak luar dan pensyarah yang telah bersara untuk meningkatkan motivasi staf untuk menggerakkan objektif dan inisiatif strategik PPS. FPN turut mewujudkan anugerah kecemerlangan dalam pelbagai bidang dalam menghargai dan meraikan pencapaian dikalangan warga. Bukti 2 menunjukkan contoh program yang telah dianjurkan oleh kepimpinan FPN bagi memperluaskan strategi PPS.



**SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_K01\\_KB03\\_20221\\_BUKTI 1\\_KRITERIA 1 FPN\\_Platform Perluasan yang Efisien.pdf](#)
2. [F0014\\_K01\\_KB03\\_20222\\_BUKTI 2\\_KRITERIA 1 FPN\\_Aktiviti Objektif dan Inisiatif Strategik.pdf](#)

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

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

Kepimpinan kanan menitikberatkan aspek pemantauan, pengurusan dan analisa risiko bagi tujuan penambahbaikan pencapaian PSFPN2020-2025 khususnya yang melibatkan PPS. Bagi tujuan tersebut, pelbagai **mekanisme pemantauan** digunakan seperti **siri mesyuarat** secara berkala melalui MKSP, MPE, MPK dan sebagainya. Selain itu, pemerksaan melalui **siri audit dalaman** dan **penilaian sendiri** serta **maklumbalas oleh pemegang taruh** turut diberi perhatian dalam menjalankan proses pemantauan yang efektif. (Bukti 1)

Bagi merealisasikan pemantauan yang berkesan, pimpinan kanan mewujudkan pelbagai **pelan pemantauan berkala ke atas PPS** melalui **siri-siri mesyuarat, audit dalaman dan penilaian sendiri** yang dijalankan sepanjang tahun 2021. Di sini, data berkaitan pelaksanaan aktiviti mengikut jabatan (Hal Ehwal Akademik, Hal Ehwal Pelajar, Jaringan Industri dan Penyelidikan (RICAEN) serta pentadbiran fakulti) **dianalisa dan punca kegagalan dikenalpasti dan strategi intervensi** diteliti **secara konsisten** samada **secara bulanan, suku tahunan, dwi tahunan atau mengikut keperluan semasa** di mesyuarat berkaitan.

Bagi bidang tujuhan tumpuan PPS, data berkaitan pembangunan staf **dianalisa dan dilaporkan** di mesyuarat **MPE secara bulanan, Mesyuarat Jawatankuasa Perancangan Strategik setiap empat bulan, MKSP setiap enam bulan dan PPSM** mengikut keperluan semasa. Di sini, **pemantauan secara menyeluruh dan berkala** dijalankan bagi memastikan keberkesanannya dalam mengenal pasti punca kegagalan sesuatu inisiatif agar penambahbaikan dan penyelesaian yang berkesan diambil. Hasil pemantauan dan cadangan penambahbaikan dibawa ke MKSP di mana penglibatan pimpinan tertinggi didalam proses **penambahbaikan PPS FPN** berlaku apabila hasil analisa digunakan untuk mengenalpasti punca kelemahan dan cadangan penambahbaikan bagi mencapai objektif strategik. Maklumbalas ini dibawa ke bengkel perancangan strategik untuk **penambahbaikan objektif dan inisiatif strategik**. Sebagai contoh, dalam tahun 2021, FPN telah mewujudkan inisiatif FACT Step Up yang bertujuan membiayai pensyarah untuk menduduki peperiksaan profesional bagi mendapatkan kelayakan profesional. FPN telah mengemukakan kertas kerja ke Mesyuarat Eksekutif Universiti (MEU) bagi memastikan inisiatif ini tercapai.

Selain data dalaman, **maklumbalas pemegang taruh** dan **komunikasi berterusan bersama komuniti** perakaunan yang terdiri daripada badan profesional, kementerian dan pihak industri turut menjadi mekanisme pemantauan pencapaian objektif dan inisiatif strategik PPS. Antara data yang digunakan termasuk laporan penilaian tahunan staf, laporan professor pelawat, laporan panel industry, laporan badan akreditasi, laporan CDL CQI, maklumbalas aduan dan sebagainya (Bukti 3).

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_K01\\_KB04\\_KC01\\_20221\\_BUKTI 1\\_KRITERIA 1 FPN\\_MEKANISMA PEMANTAUAN.pdf](#)
2. [F0014\\_K01\\_KB04\\_KC01\\_20222\\_BUKTI 2\\_KRITERIA 1 FPN\\_AUDIT DALAMAN DAN PENILAIAN KENDIRI.pdf](#)
3. [F0014\\_K01\\_KB04\\_KC01\\_20223\\_BUKTI 3\\_KRITERIA 1 FPN MAKLUMBALAS DAN KERJASAMA DENGAN PEMEGANG TARUH.pdf](#)

## 1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Seiring dengan Arah Dasar dan Mekanisme Pengurusan Risiko UiTM, kepimpinan kanan **merangka strategi pengurusan risiko** untuk setiap jabatan amnya dan bidang tujahan PPS khususnya. Dokumen ini dijadikan panduan utama oleh kepimpinan FPN bagi mengenalpasti, menganalisa, menilai, mengkategorikan tahap risiko, mengawal risiko, serta ketika pembuat pemantauan dan semakan semula.

Sebagai **langkah pertama**, setiap jabatan yang diketuai oleh TD dan Timbalan Pendaftar Kanan akan **mengenalpasti risiko** dan **punca risiko** jabatan masing-masing. Penilaian risiko akan dilaksanakan pada peringkat perancangan sesuatu inisiatif. Bagi bidang tujahan PPS, kepimpinan kanan mengklasifikasikan risiko kepada enam kategori risiko iaitu strategik, kewangan, perundangan, reputasi, operasi dan projek utama. Seterusnya, **jenis risiko, tahap, punca dan impak dikenalpasti dan dianalisa** berdasarkan kawalan sedia ada dan cadangan penambahbaikan oleh ketua jabatan (Bukti 1).

Seterusnya, FPN akan **membuat tindakan pencegahan** bagi memastikan setiap risiko dapat diatasi dengan baik. Risiko strategik melibatkan halangan kepada halatuju dan objektif FPN seperti kekangan dalam mencapai visi, misi dan objektif kualiti FPN, pencapaian indikator BTU UiTM, pencapaian MyRA, i-SCORE, World QS Ranking, serta pengekalan status Platinum oleh ACCA. Risiko kewangan merupakan ancaman kepada pembiayaan pelaksanaan inisiatif strategik dan aktiviti berimpak tinggi FPN. Risiko perundangan dan reputasi masing-masing berkait dengan implikasi perundangan dan imej serta ketampakan FPN. Risiko operasi dan risiko projek utama pula saling berkaitan di mana risiko operasi merujuk kepada proses kerja untuk mencapai objektif FPN, manakala risiko projek utama bertumpu kepada projek atau inisiatif strategik yang dijalankan (Bukti 3)

Diperingkat seterusnya, kepimpinan kanan FPN akan **memantau risiko secara berkala** melalui jawatankuasa PS. Melalui langkah ini, FPN menilai samada risiko tersebut telahpun berjaya dicegah atau adakah terdapat risiko baru yang wujud. Sekiranya terdapat risiko yang baru wujud, FPN akan mewujudkan pelan mitigasi yang baru supaya risiko dapat dikawal atau diatasi dengan segera.

FPN **menggunakan matrik impak** dengan menilai kebarangkalian berlakunya sesuatu risiko dan kesan risiko tersebut keatas reputasi fakulti dan UiTM, kewangan, operasi dan objektif strategik bagi mengenalpasti tahap ataupun '*Severity*' sesuatu risiko tersebut. Tahap risiko diklasifikasikan kepada Ekstrem, Tinggi, Sederhana dan Rendah. Risiko tahap Ekstrem akan diberi keutamaan oleh kepimpinan kanan diikuti dengan risiko tahap Tinggi, Sederhana dan Rendah untuk tindakan kawalan dan pencegahan.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_K01\\_KB04\\_KC02\\_20221\\_BUKTI 1\\_KRITERIA 1 FPN\\_ Laporan atau Daftar Risiko oleh Penyelaras Pengurusan Risiko FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_K01\\_KB04\\_KC02\\_20222\\_BUKTI 2\\_KRITERIA 1 FPN\\_ PETIKAN LAPORAN eRMS 2021 berkaitan PPS.pdf](#)

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

Melalui **perancangan yang sistematik** oleh kepimpinan kanan FPN serta mekanisma pelaksanaan dan **pemantauan yang telus** dengan mengambil kira **risiko-risiko** yang terlibat, pelbagai tindakan **penambahbaikan** telah pun dibuat secara seragam dan **berterusan** dalam memastikan pencapaian objektif dan inisiatif strategik PPS.

Kepimpinan kanan FPN akan melaksanakan **semakan risiko dari peringkat awal**, seiring dengan perancangan objektif dan inisiatif strategik dan. Pada peringkat pemantauan awal, data-data akan di analisa bagi mengenalpasti sebarang inisiatif yang belum dicapai, atau halangan-halangan yang mungkin wujud untuk melaksanakan inisiatif tersebut. Di peringkat ini juga, kebarangkalian risiko-risiko baru wujud turut dikenalpasti. Tahap risiko turut dikemaskini dalam memastikan data adalah terkini dalam membantu FPN mengenalpasti langkah yang efektif dalam mengawal dan menangani risiko pada peringkat lebih awal. Seterusnya, FPN akan menambahbaik strategi semasa sebagai langkah pencegahan bagi meminimakan tahap risiko.

**Hasil tindakan penambahbaikan prestasi** yang diambil dari pemantauan berkala melalui siri mesyuarat MPE dan MKSP, siri audit dalam, penilaian sendiri dan maklum balas pemegang taruh **dianalisa dan dibincangkan** di peringkat pengurusan tertinggi dan peringkat pentadbiran setiap unit di FPN. Maklumat hasil tindakan penambahbaikan tersebut diperoleh dari laporan pencapaian objektif dan inisiatif strategik PPS dan penilaian dibuat berdasarkan impak penambahbaikan tersebut keatas pencapaian objektif dan inisiatif strategik PPS. Hasil analisa akan dijadikan panduan dalam melaksanakan langkah-langkah intervensi bagi memastikan kelancaran setiap program atau aktiviti yang dijalankan. Kepimpinan kanan FPN turut memberi penekanan kepada intervensi secara bersasar dalam memastikan kejayaan dalam mencapai objektif dan inisiatif strategik PPS. (Bukti 1)

Kepimpinan kanan menjadikan **pemakluman hasil analisa dan perbincangan** tersebut kepada warga FPN satu kepentingan dalam mencapai objektif dan inisiatif strategik PPS. Justeru, kepimpinan kanan akan segera memaklumkan dan menguar-uarkan hasil analisa tersebut kepada warga FPN **secara menyeluruh** untuk memastikan semua warga memahami dan bersama -sama menangani cabaran dan mengatasi risiko berkaitan yang boleh menjejaskan pencapaian bidang tujahan PPS. Antara mekanisma sebaran maklumat tersebut adalah melalui **taklimat, sesi mesyuarat akademik, perjumpaan dengan warga** secara fizikal mahupun secara maya, atau **pemakluman melalui media elektronik** (Bukti 1). Sesi perjumpaan staf bersama dekan yang dijalankan secara berkala turut menjadi platform penyampaian hasil analisa tersebut. (Bukti 2)

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_K01\\_KB04\\_KC03\\_20221\\_BUKTI 1\\_KRITERIA 1 FPN\\_ANALISA PENGURUSAN RISIKO.pdf](#)
2. [F0014\\_K01\\_KB04\\_KC03\\_20222\\_BUKTI 2\\_KRITERIA 1 FPN\\_SEBARAN MAKLUMAT KEPADA STAF.pdf](#)

## 1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

**Kepimpinan Kanan FPN secara konsisten, berpadu tenaga** dalam menggerakkan fakulti untuk mencapai objektif dan inisiatif strategik yang dirancang setiap tahun dan khasnya pada tahun 2021, memantapkan bidang tumpuan PPS sejajar dengan GRU2025.

Bagi memastikan pencapaian objektif dan inisiatif strategik PPS dalam melahirkan *Talent Excellence* yang berkecayaan tinggi, berkemahiran dan berkepakaran tinggi, yang akan **Stay Relevant, Be Respected** dan **Get Referred**, kepimpinan kanan menggariskan tiga strategi utama iaitu **inovasi berkaitan PPS, penyampaian maklumat yang efisien dan pembudayaan #togetherness**.

Dua **inovasi** baru telah diwujudkan iaitu **Model Talent Management** dan **Scholarship Map**, manakala satu **inovasi sedia ada** iaitu **Research Cluster** telah **ditambah baik**. Kesemua inovasi tersebut menjadi **mekanisme untuk menggerakkan jabatan** mencapai objektif dan inisiatif yang dirancang secara **sistematik dan bersasar** merangkumi P&P, penyelidikan dan kolaborasi strategik serta peningkatan kerjaya staf dan pelan penggantian. (Bukti 1)

Perancangan yang hebat dan inovasi yang gempak tidak bermakna sekiranya **keterlibatan warga** adalah kecil dalam pelaksanaan aktiviti yang dirancang. Justeru, kepimpinan kanan memastikan penyebaran maklumat yang efisien keseluruhan sistem berlaku melalui pelbagai platform seperti **emel dan laman web rasmi FPN serta media sosial** bagi menjamin warga mendapat maklumat yang lengkap. Di samping itu, **komunikasi dua hala** antara **dekan dengan kumpulan sasar** turut diwujudkan bagi memastikan **maklumat yang sampai adalah tepat** dan **aktiviti yang dirancang adalah sesuai** dengan keperluan kumpulan sasar (Bukti 2).

Bagi mempraktikkan budaya kerja yang positif, kepimpinan kanan turut memberi galakan dan dorongan agar warga membudayakan **#togetherness**. Semangat **#togetherness** menjadi pemangkin keterlibatan warga bukan hanya di fakulti tetapi juga **keterlibatan pensyarah perakaunan di cawangan**. Ini terbukti melalui keahlian *Research Cluster*, lantikan pensyarah sumber, lantikan penilai tesis, keahlian projek penyelidikan, pembangunan MOOC, mentor mentee dan lain-lain. (Bukti 3)

**#togetherness** bukan hanya melibatkan semangat kerjasama warga FPN, malah semangat turut sama meraikan kejayaan satu sama lain melalui **anugerah dan penghargaan** atas pencapaian warga, **perkongsian kejayaan** di emel, laman web dan media sosial serta majlis kesyukuran. Kepimpinan kanan menjadikan pembudayaan ini satu kemestian supaya seluruh jabatan sama-sama **bermotivasi menggerakkan objektif dan inisiatif** yang dirancang dalam **membentuk GRF** melalui *Talent Excellence* yang berkecayaan, berkemahiran dan berkepakaran tinggi yang akhirnya *Stay Relevant, Be Respected* dan *Get Referred*.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_K01\\_KB05\\_20221\\_BUKTI\\_1\\_KRITERIA\\_1\\_FPN\\_INOVASI.pdf](#)
2. [F0014\\_K01\\_KB05\\_20222\\_BUKTI\\_2\\_KRITERIA\\_1\\_FPN\\_PLATFORM\\_SEBARAN\\_MAKLUMAT.pdf](#)
3. [F0014\\_K01\\_KB05\\_20223\\_BUKTI\\_3\\_KRITERIA\\_1\\_FPN\\_Pembudayaan\\_togetherness.pdf](#)

## **KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK**

### **2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Perancangan Strategik Fakulti Perakaunan 2021 (**PSFPN2021**) dirangka agar selaras dengan Pelan Strategik yang ditetapkan di peringkat Nasional dibawah **Rancangan Malaysia ke-11 (RMK 11)** dan **Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia Pengajian Tinggi 2013 – 2025 (PPPMPPT 2013-2025)**. Selain itu, PSFPN2021 juga berpandukan kepada **Pelan Strategik UiTM 2025 (UiTM2025 Desired State)** dan **Pelan Strategik FPN 2020-2025 (FACT 2020-2025 Strategic Plan)**. Pelan Strategik ini secara signifikan telah **mempengaruhi hala tuju, penjenamaan dan kedudukan FPN** untuk tempoh berkenaan. Ini diterjemahkan melalui penetapan visi dan misi FPN serta pembentukan PS tahunan yang menggariskan strategi-strategi ke arah mencapai matlamat strategik tersebut.

**Visi FPN** adalah untuk menjadi pusat rujukan terkemuka dan pemangkin kepada profesion perakaunan. Manakala **Misi FPN** adalah untuk melahirkan akauntan profesional yang kompeten yang berkemahiran, profesionalisme dan beretika. Juga, untuk mengembangkan profil profesional pensyarah dengan menerapkan penyelidikan sebagai sebahagian daripada budaya kerja.

Bagi pelaporan AKNC tahun 2022, FPN telah memilih **pengurusan dan pembangunan staf** sebagai **bidang tumpuan pelaporan**. Maka, fokus pelaporan kriteria perancangan strategik ini tertumpu kepada proses PS bidang tersebut.

PS bidang pengurusan dan pembangunan staf FPN tahun 2021 telah diformulasikan agar selaras dengan falsafah **Pendidikan UiTM** yang mendokong agenda pendidikan Nasional untuk menghasil modal insan yang bertaraf global. Bidang ini merupakan bidang tumpuan di bawah Pelan Strategik UiTM 2025 melalui Tema Strategik keenam, iaitu *Talent Excellence*. Kejayaan FPN dalam PPS turut menyumbang kepada pencapaian Tema Strategik 1,4 dan 5. Pensyarah dan pentadbiran merupakan nadi utama di dalam menggerakkan visi FPN untuk dikenali di peringkat global dan menjayakan matlamat UiTM ke arah *Globally Renowned University* pada tahun 2025.

Bagi mencapai matlamat Pelan Strategik 2025, UiTM telah menetapkan sasaran **peristiwa penting (milestone)** di sepanjang tempoh 2020-2025 dan pada **tahun 2022, UiTM memberi tumpuan kepada Globally Competent**. Justeru, UiTM melalui Bahagian Transformasi Universiti (BTU) telah menetapkan sejumlah petunjuk prestasi (PI) **i-Score** kepada setiap Pusat Tanggungjawab (PTJ) termasuk FPN. Bagi tahun 2021, **55 i-Score** telah ditetapkan kepada FPN. Untuk mencapai sasaran berkenaan, FPN melalui PSFPN2021 telah merangka 36 pelan tindakan strategik, termasuk 13 pelan tindakan khusus untuk pengurusan dan pembangunan staf. Ini bagi memastikan staf FPN **berkelayakan tinggi, berkemahiran dan berkepakaran** agar mereka **Stay Relevant, Be Respected dan Get Referred**.

Dalam memastikan objektif PS tercapai, **proses pemantauan** berkala telah dilakukan melalui jawatankuasa Perancangan Strategik dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP). Jawatankuasa ini akan bermesyuarat setiap suku tahun bagi memantau pencapaian PS, manakala jawatankuasa MKSP akan bermesyuarat setiap enam bulan untuk memantau pencapaian Objektif Kualiti. Setiap mesyuarat, **analisa pencapaian PI dan Objektif Kualiti** akan dianalisa dan dibenteng. Jika terdapat i-Score dan Objektif Kualiti tidak mencapai sasaran,

tindakan intervensi akan dirancang dan dijalankan pada bulan-bulan seterusnya.

**Proses intervensi dan penambakan** berlaku dengan mengenalpasti risiko, kesesuaian strategi akan dikaji semula, cadangan penambakan dibentangkan dan tindakan penambahbaikan akan dijalankan oleh jabatan/unit berkaitan. Hasil tindakan penambakan akan dikaji semula pada mesyuarat seterusnya dan pusingan ini akan berterusan sehingga akhir tahun.

Setiap **sasaran i-Score** and **Objektif Kualiti** yang ditetapkan akan diteliti dan diberi perhatian dengan menetapkan strategi dan projek serta aktiviti bersesuaian agar mampu dijalankan oleh warga fakulti supaya sasaran yang ditetapkan dapat dicapai.

## 2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

PSFPN2021 termasuk **PS pengurusan dan pembangunan staf** dibangunkan selaras dengan Pelan Strategik berikut. **Pertama**, PS FPN adalah selaras dengan **Teras Strategik Tiga RMK-11** untuk meningkatkan Pembangunan Modal Insan. Ia bermatlamat untuk menghasilkan graduan bertaraf global yang holistik, bercirikan keusahawanan dan seimbang dari segi rohani dan jasmani. **Kedua**, PSFPN2021 juga berlandaskan kepada **PPMPT 2013 – 2025** yang bermatlamat untuk meningkatkan daya saing Malaysia di peringkat global melalui penyampaian pendidikan dan penyelidikan yang berkualiti, berkesan, relevan serta mempunyai komitmen tinggi kepada pembelajaran sepanjang hayat. **Ketiga**, PSFPN2021 juga selari dengan **Pelan Strategik UiTM 2025** untuk menjadikan UiTM sebagai sebuah Universiti Tersohor Dunia pada tahun 2025. Tiga Teras Strategik yang menjadi tunjang kepada Pelan Strategik UiTM 2025 adalah *Quality Education, Global Excellence and Value-Driven Performance*. **Keempat**, PSFPN2021 juga bersandarkan kepada **Pelan Strategik FPN 2020-2025** yang telah dirangka pada tahun 2020 seiring dengan matlamat Pelan Strategik UiTM 2025. Melaluinya, **Kerangka Kerja Pendidikan FACT (FACT Education Framework)** telah dibentuk yang menumpukan kepada tiga bidang teras, iaitu Pengajaran dan Pembelajaran, Pembangunan Pelajar melalui FACT GAP dan FACT Entrepreneurial Roadmap. **Lampiran 2.2.1** menunjukkan **pensejajaran** PSFPN2021 dengan Pelan Strategik di peringkat Nasional KPT, UiTM dan Pelan Strategik FPN 2020-2025.

**Sasaran milestone** UiTM pada tahun 2022 adalah *Globally Competent*. Bagi mencapai *milestone* ini, UiTM menerusi BTU telah menetapkan **55 sasaran i-Score kepada FPN**. FPN telah mengambil inisiatif yang proaktif dengan menubuhkan Jawatankuasa Perancangan Strategik (JKPS) (**Lampiran 2.2.2**) untuk mengawalselia pencapaian sasaran i-Score yang telah ditetapkan. Setelah penelitian di peringkat JKPS, i-Score akan dipertanggungjawabkan kepada jabatan/unit yang berkaitan. i-Score berkaitan dengan **Teras Strategik Kecemerlangan Akademik** diletakkan di bawah **HEA**, **Graduan Holistik** di bawah **HEP**, **Penyelidikan dan Jaringan Komuniti** di bawah **RICAEN**, dan urusan pentadbiran diletakkan di bawah **pejabat Pentadbiran** fakulti.

FPN telah mengambil inisiatif secara holistik dengan **mengambil kira pandangan seluruh warga** fakulti dan juga **panel industri**. Ini secara langsung dapat memupuk semangat *#togetherness* dikalangan warga fakulti dan penting untuk meraih sokongan warga fakulti di dalam memastikan keseluruhan i-Score dan objektif PS tercapai. Di peringkat jabatan/unit, jawatankuasa kecil (**Lampiran 2.2.3**) telah ditubuhkan bagi merangka strategi dan projek serta aktiviti yang akan dijalankan di sepanjang tahun 2021. Beberapa siri bengkel dan mesyuarat (**Lampiran.2.2.4**) diadakan awal tahun 2021 dan akhirnya **36 projek** telah diluluskan bagi mencapai sasaran **55 i-Score** yang telah ditetapkan.

Daripada 36 projek tersebut, **13 projek** (di **Lampiran 2.2.5**) adalah berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf. Sebagai contoh, projek FACT Step-Up dibawah HEA. Melalui projek ini, **aktiviti-aktiviti pembangunan pensyarah** akan dijalankan bagi meningkatkan pengetahuan teknikal, pedagogi dan akademik profesionalisme. Ia untuk mencapai PI6 dan PI7 agar pelajar dapat menamatkan pengajian secara **GOT**. Contoh lain ialah *Projek Research Cluster Mobilization* di bawah RICAEN yang mana aktiviti-aktiviti berkaitan dengan meningkatkan penyelidikan dikalangan pensyarah akan dijalankan. Ia untuk mencapai i-Score PI59 dan PI60 berkaitan dengan pencapaian penerbitan dan penyelidikan.

**Pengurusan dan pembangunan staf** merupakan antara **agenda utama** yang diberikan



permatan elemen FPN dalam merangka FPN 2021 dan merapakan elemen penting yang menyokong Pelan Strategik Nasional dan UiTM. Ini secara langsung mendokong hasrat nasional untuk mempunyai **60,000 akauntan bertauliah menjelang tahun 2030**.

**SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_P01\\_PB02\\_20221\\_Lampiran 2.2.1 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Pensejajaran PS FPN 2021.pdf](#)
2. [F0014\\_P01\\_PB02\\_20222\\_Lampiran 2.2.2 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Jawatankuasa Perancangan Strategik.pdf](#)
3. [F0014\\_P01\\_PB02\\_20223\\_Lampiran 2.2.3 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Ccontoh AJK Kecil PS.pdf](#)
4. [F0014\\_P01\\_PB02\\_20224\\_Lampiran 2.2.4 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Ccontoh Mesyuarat Perancangan Strategik.pdf](#)
5. [F0014\\_P01\\_PB02\\_20225\\_Lampiran 2.2.5 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Senarai Projek PS dan Objektif.pdf](#)

## 2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

PSFPN2021 adalah berlandaskan kepada Pelan Strategik di peringkat Nasional, KPT, UiTM dan Pelan Strategik FPN 2020 – 2025. Khususnya berdasarkan Rancangan Strategik UiTM 2025 berkenaan “ *Strategic Trust 3: Value Driven Performance*” dan *Strategic Theme 6: Talent Excellence*. Sasaran ini diamanahkan kepada seluruh PTJ melalui penetapan sasaran i-Score. Untuk mencapai sasaran ini, FPN merangka beberapa inisiatif/projek seperti projek berkaitan **ESI (Excellence, Synergy and Integrity)**, **kemajuan kerjaya staf**, **kolaborasi strategik bersama pihak luar** termasuk universiti luar negara, menggalakkan staf terlibat dalam KIK, OE dan AKNC.

Antara projek ESI FPN adalah FACT ProTraining, Research Cluster Mobilization dan Iconic Fact Entrepreneur (**Lampiran 2.2.5**). Melaluinya, pensyarah dapat meningkatkan kemahiran dalam bidang pengajaran, penyelidikan dan keusahawanan.

FACT juga merancang untuk melaksanakan beberapa program kemajuan kerjaya staf melalui projek **FACT-SIPOS** seperti:

- menggalakkan staf memperoleh PhD
- menggalakkan staf mendapat latihan professional
- menggalakkan staf terlibat sebagai “outbound scholar”
- menggalakkan staf terlibat dengan program/badan professional seperti MIA, ACCA, CIMA dan MICPA.
- membimbing staf untuk mencapai anugerah berprestasi
- membentuk pelan penggantian

Program-program ini memberi peluang kepada pensyarah untuk berkelayakan tinggi, berkemahiran dan berkepakaran dalam bidang masing-masing.

Untuk menyokong inisiatif/projek di atas, FPN membangunkan ekosistem yang menyokong staf meningkatkan pengetahuan mereka. Setiap kejayaan akan diraikan dengan **mewar-warkan kejayaan** mereka di laman web dan media sosial fakulti (**Lampiran 2.3.1**). Manakala kolaborasi strategik dengan pihak luar melalui MOU/MOA membolehkan pensyarah FPN terlibat dalam aktiviti P&P dan penyelidikan. Kolaborasi antarabangsa ini juga secara langsung membuka peluang kepada staf menjadi penceramah jemputan di peringkat antarabangsa (**Lampiran 2.3.2**).

FPN sentiasa menggalakkan staf untuk terlibat dalam pertandingan **KIK, OE** (operational excellence) dan **AKNC** (**Lampiran 2.3.3**). Melalui penglibatan dalam pertandingan seperti ini, pensyarah akan sentiasa berusaha untuk melakukan pembangunan berterusan (*continuous improvement*) kepada ekosistem yang berkaitan dengan persekitaran tugas mereka. FPN juga sentiasa berkongsi dengan staf yang baru terutamanya, berkenaan *Scholarship map* untuk membantu pensyarah untuk terus maju dalam kerjaya mereka.

Setelah pelan tindakan strategik diluluskan (Lampiran 2.3.4), pelaksanaan projek/inisiatif melalui pasukan yang dibentuk. Manakala proses pemantauan pencapaian melalui mesyuarat secara berkala. Pensyarah yang bersesuaian dilantik untuk menganggotai jawatankuasa pemantauan PS. Pelaksanaan PSFPN2021 akan menjadikan pensyarah FPN **Stay Relevant, Be Respected** dan **Get Referred** di peringkat nasional dan global.

**SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_P01\\_PB03\\_20221\\_Lampiran 2.3.1 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Contoh Anugerah Dicapai oleh Staf.pdf](#)
2. [F0014\\_P01\\_PB03\\_20222\\_Lampiran 2.3.2 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Dr Yusarina Penceramah Antrabangsa.pdf](#)
3. [F0014\\_P01\\_PB03\\_20223\\_Lampiran 2.3.3 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Contoh Staf FACT Menyertai OE.pdf](#)
4. [F0014\\_P01\\_PB03\\_20224\\_Lampiran 2.3.4 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Pembentangan Plan Strategik oleh HEA.pdf](#)

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

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

FPN sentiasa memantau dan menambahbaik pencapaian PS supaya projek yang terbaik dikenalpasti dan sasaran i-Score tercapai. Ini membolehkan FPN berada di tempat pertama secara keseluruhan dengan pencapaian skor 94% (Lampiran 2.4.1 (a)).

Proses pemantauan PS bermula dengan pembentukan jawatankuasa-jawatankuasa yang bersesuaian (**Lampiran 2.4.1 (b) dan Lampiran 2.4.1 (c)**).

#### **Pelantikan jawatankuasa yang terhasil bagi PS:**

- i. Pembentukan **Kumpulan PS** berdasarkan enam bidang utama fakulti. Ini berdasarkan 9 *Strategic Trust* yang telah ditetapkan oleh Universiti seperti *ST6 Talent Excellence*.
- ii. Pelantikan **Pegawai Khas** (Pegarah, Pengurus dan Pasukan Projek) bagi menyelia Projek PS dan aktiviti berkaitan. Mereka bertanggungjawab untuk menggerakkan projek mengikut jangkamasa dirancang. Jumlah projek yang dirancangkan melebihi sasaran yang diperturunkan ke fakulti sebagai pelan sandaran. Risiko dan garis masa setiap projek juga dikenalpasti.
- iii. Pelantikan **jawatankuasa MKSP** bertanggungjawab memastikan inisiatif fakulti berkesan dan sejajar dengan keadaan semasa dan hala tuju strategik FPN. Ini meliputi semua bahagian penting fakulti dan dari hasil perbincangan MKSP, objektif kualiti akan dikemas kini.

#### **Pemantauan oleh Jawatankuasa:**

- i. Pemantauan oleh Jawatankuasa (Pengurus PS dan ahli MPE) melalui perbincangan mengenai **pelaporan status** pelaksanaan inisiatif strategik FPN. Penganjuran aktiviti dipantau setiap suku tahun, di mana perlu ada peningkatan berterusan sebanyak 25% setiap **suku tahun** dari segi jangkaan kemajuan projek. **Peratusan kemajuan dipantau melalui model traffic light dengan menggunakan warna (merah: 0%-49%, kuning: 50%-99% dan hijau: 100% penyiapan projek)**. Kemajuan penyiapan projek akan dipadankan dengan i-Score untuk menyemak sama ada pencapaian PI juga berkembang dengan kadar yang sama atau lebih atau kurang daripada inisiatif yang dilakukan untuk projek PS. Sekiranya terdapat kemajuan yang kurang daripada jangkaan, pelan tindakan selanjutnya akan dibincangkan untuk meningkatkan prestasi. Jawatankuasa akan mengenalpasti pelan tindakan untuk mencapai sasaran strategik FPN (**Lampiran 2.4.1 (d)**). Pemantauan khusus juga dilaksanakan melalui "*FACT Strategy Scorecard*" dengan memberi status varians pencapaian yang jelas untuk pemantauan melalui **Management by Exception** dan fokus khusus penambahbaikan (**Lampiran 2.4.1 (e)**).
- ii. PS juga dipantau melalui pembentangan PS di **mesyuarat MKSP setiap 6 bulan** di mana ahli mesyuarat akan mengkaji semula objektif kualiti FPN dan memantau pencapaian projek,

I-Score dan MYKA.

**SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20221\\_Lampiran 2.4.1 \(a\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_FPN PI BTU Ranking .pdf](#)
2. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20222\\_Lampiran 2.4.1 \(b\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Prestasi Projek FPN \(Feb 2021\).pdf](#)
3. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20223\\_Lampiran 2.4.1 \(c\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_55 Senarai PI BTU 2021.pdf](#)
4. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20224\\_Lampiran 2.4.1 \(d\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Ccontoh template Pemantauan PS.pdf](#)
5. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20225\\_Lampiran 2.4.1 \(e\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_FACT Scoreboard \(Contoh\).pdf](#)

## 2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

FPN menitikberatkan **pengurusan risiko PS** bagi memastikan sasaran i-Score yang telah diperturunkan dan juga Objektif Kualiti Fakulti dapat dicapai. Jenis-jenis risiko akan dikenalpasti, iaitu **risiko operasi** (pengurusan projek dan inisiatif strategik tidak dapat dijalankan dengan lancar), **risiko tadbir urus** (perancangan dan pemantauan projek dan inisiatif strategik tidak dapat dijalankan dengan berkesan) serta **risiko reputasi** (risiko perlucutan pengiktirafan badan professional). Senarai risiko berdasarkan glosari risiko UiTM2025. FPN akan mengenalpasti risiko bagi setiap projek pada setiap suku tahun semasa mesyuarat pengurusan risiko. Risiko-risiko ini akan dikategori mengikut jenis risiko, perihalan risiko, kemungkinan impak, tahap risiko dan memutuskan pelan mitigasi untuk mengatasi risiko-risiko berkenaan (**Lampiran 2.4.2 (a)**).

### **Kaedah pengurusan risiko:**

i. Melantik **pemilik risiko** bagi 6 bidang utama untuk mengenalpasti risiko yang dijangka akan memberi impak pada operasi dan inisiatif strategik FPN.

ii. Menilai **impak risiko** sesuatu inisiatif dan dikategorikan mengikut tahap risiko iaitu **Ekstrem, Tinggi, Sederhana dan Rendah**. Tahap risiko ini diklasifikasikan kepada 6 elemen utama iaitu impaknya kepada **Manusia, Reputasi, Kewangan, Operasi, Objektif dan Kebarangkalian Risiko Terjadi**.

iii. **Risiko yang dikenalpasti dibentangkan** di dalam mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan Risiko (JPR) untuk disahkan dan didaftarkan dengan Unit Pengurusan Risiko (UPR) UiTM melalui Sistem Pengurusan Risiko (e-RMS) oleh Penyelaras Risiko FPN dan diikuti dengan pembentangan di MKSP (**Lampiran 2.4.2 (b)**).

iv. **Mesyuarat JPR** diadakan setiap tahun untuk melaporkan status risiko PTJ. Status risiko direkod sebagai "Selesai" atau "Dalam Tindakan" di dalam sistem e-RMS UiTM. Tindakan dan perancangan diambil di peringkat fakulti bagi mengenalpasti punca dan penambahbaikan yang diperlukan bagi status 'Dalam Tindakan'. Risiko yang telah didaftarkan akan dipantau dan penyelaras risiko FPN akan memastikan pemilik risiko setiap PTJ sentiasa mengemaskini status risiko berdasarkan peratusan pelaksanaan strategi (**Lampiran 2.4.2 (c)** dan **Lampiran 2.4.2(d)**).

Umumnya, **Pengurusan risiko** berkaitan pencapaian PS akan dipantau oleh Pengurus PS Strategik di mana ketua setiap bidang akan membentangkan pencapaian dan risiko bagi setiap projek. Jika didapati pencapaian inisiatif masih PS rendah dan tidak sejajar dengan pencapaian PI, penilaian impak dilakukan, risiko dikenalpasti dan didaftarkan di dalam senarai risiko. Seterusnya, tindakan penambahbaikan dan pelan mitigasi dicadangkan, tindakan intervensi dilaksanakan dan akan disemak semula semasa mesyuarat yang akan datang (**Lampiran 2.4.2 (e)**).

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC02\\_20221\\_Lampiran 2.4.2 \(a\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Senarai Risiko UiTM 2025.pdf](#)
2. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC02\\_20222\\_Lampiran 2.4.2 \(b\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Status Pengurusan Risiko Admin.pdf](#)
3. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC02\\_20223\\_Lampiran 2.4.2 \(c\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Laporan e-RMS dan Template Risiko.pdf](#)
4. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC02\\_20224\\_Lampiran 2.4.2 \(d\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Minit Mesy Pengurusan Risiko 1.2021.pdf](#)
5. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC02\\_20225\\_Lampiran 2.4.2 \(e\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Template Analisa Risiko.pdf](#)

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

FPN sentiasa mengambil inisiatif untuk **mengkaji semula dan membuat tindakan penambahbaikan** bagi pencapaian PS. Cadangan penambahbaikan diperolehi melalui pemantauan oleh Jawatankuasa Pemantauan PS bagi memastikan keberkesanan penganjuran setiap projek/aktiviti. Ini dilakukan secara berkala dengan penggunaan templat yang khusus (**Lampiran 2.4.3 (a)**).

**Pengurus setiap projek** akan menyelia pelaksanaan setiap projek dan mengetuai pelaporan status setiap aktiviti yang diletakkan dibawah setiap projek secara berkala dengan mengisi maklumat di dalam templat pencapaian projek PS.

Bagi projek yang **rendah** pencapaiannya, fokus khusus akan diberikan di mana tindakan drastik akan diambil dengan mengenalpasti masalah dan tindakan pemurnian akan dijalankan. Ini termasuklah dengan mengadakan mesyuarat khusus membincangkan langkah-langkah penambahbaikan dan jika perlu, membentuk pasukan berasingan bagi menjalankan tindakan pemurnian. Sebagai contoh, projek Research Cluster Mobilization adalah projek untuk mencapai i-Score PI70 dan PI73. Pada suku ke-tiga, kemajuan projek ini didapati masih belum mencapai sasaran 75% (25% setiap suku). Maka, aktiviti pemurnian telah dirangka agar pada suku ke-empat, sasaran 100% dapat dicapai. Seperti ditunjukkan di **Lampiran 2.4.3 (b)**, terdapat 5 aktiviti tambahan telah dijalankan agar sasaran dapat dicapai dan hasilnya, menjelang suku ke-empat, PI70 telah mencapai 96%, manakala PI73 berjaya mencapai sasaran 100%.

Satu lagi contoh, Projek **FACT SIPOS** yang dirancang untuk mencapai sasaran PI93 dan PI97. Pada suku pertama, didapati kemajuan projek ini adalah 30% (lebih tinggi daripada jangkaan 25%). Ia terdiri dari kemajuan projek untuk PI93 adalah 72%, tetapi kemajuan projek untuk PI97 masih 0%, menunjukkan kemajuan projek PI97 bermasalah dan ketinggalan. Maka, tindakan penambahbaikan untuk PI97 telah diputuskan semasa mesyuarat jawatankuasa PS di mana nama-nama pensyarah yang akan dihantar untuk latihan industri telah dikenalpasti dan dipersetujui serta perbincangan dengan pihak industri telah dilakukan bagi mendapat persetujuan mereka untuk menerima pensyarah FPN menjalani latihan industri ditempat mereka. Hasilnya, kemajuan projek FACT SIPOS dan sasaran PI97 telah mencapai 100% pada laporan kemajuan akhir tahun (**Lampiran 2.4.3 (c)**).

Dapat dilihat bahawa pemantauan pada peringkat awal dan berkala adalah penting agar warga FPN mempunyai cukup waktu untuk merancang dan menjalankan aktiviti penambahbaikan agar sasaran PI dapat tercapai sepenuhnya sebelum tempoh pelaporan tahunan berakhir.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC03\\_20221\\_Lampiran 2.4.3 \(a\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Pemantauan PS Template \(HEA contoh\).pdf](#)
2. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC03\\_20222\\_Lampiran 2.4.3 \(b\) - Contoh Kaji Semula dan Penambahbaikan Projek.pdf](#)
3. [F0014\\_P01\\_PB04\\_PC03\\_20223\\_Lampiran 2.4.3 \(c\) - Bukti Kriteria 2 FPN\\_Penambahbaikan FACT SIPOS.pdf](#)



## 2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

FPN sentiasa memastikan proses integrasi PS pembangunan staf dilakukan dengan berkesan. Selain PSFPN2021, pelan strategik pembangunan staf juga telah didokumenkan dengan penerbitan **ebook PS FPN (2020-2025)** yang mengandungi hala tuju pembangunan staf secara jelas. Dokumen ini dikongsikan dengan warga fakulti melalui **pelbagai platform** seperti **mesyuarat pentadbir** dan **mesyuarat akademik** agar warga FPN maklum akan komitmen FPN ke arah pembangunan staf (**Lampiran 2.5.1**). Pemakluman juga melalui **laman web, media sosial dan emel** serta perjumpaan dekan dengan pensyarah mengikut gred jawatan dan lawatan ke kampus cawangan. Perkongsian ini dapat meningkatkan semangat **#togetherness** dan komitmen ke arah pencapaian sasaran.

Berikut adalah contoh **integrasi** projek PS pembangunan staf. **Pertama**, di bawah projek **ProStaf**, sokongan moral dan kewangan diberikan kepada staf untuk mendapatkan kelayakan profesional. **Kedua**, untuk menggalakkan staf di dalam penerbitan artikel melalui projek Steering Global Publication, FPN membiayai yuran penerbitan artikel dan khidmat *proofreading dan formatting* (**Lampiran 2.5.2**). **Ketiga**, di bawah projek **Product Pitching & Matching**, pengiktirafan diberikan kepada staf yang mencapai sesuatu kejayaan (**Lampiran 2.5.3**). Kejayaan staf yang mendapatkan geran penyelidikan juga dikongsi dengan warga fakulti (**Lampiran 2.5.4**). **Keempat**, untuk memastikan staf berpeluang untuk berbakti kepada masyarakat, **Projek Dynamic Linkages** telah dijalankan. Melaluinya, pengajaran Prinsip Perakaunan SPM percuma telah dijalankan kepada murid-murid dari sekolah menengah sekitar Puncak Alam. Program ini juga dipersetujui untuk dijadikan acara tahunan.

Bagi melancarkan PS pembangunan staf, beberapa **inovasi** terhasil. **Pertama**, pembentukan **jawatankuasa Pengurusan Strategik** yang diketuai oleh Pengurus PS. **Kedua**, **FACT ScoreCard** untuk pelaporan pencapaian dengan model *traffic light* digunakan bagi menggambarkan status pencapaian setiap Projek PS. **Ketiga**, selaras dengan Tema Strategik 6: *Talent Management*, FPN juga telah merangka satu kerangka kerja pembangunan staf, iaitu **Attract, Develop, dan Retain and Motivate (ADR)**. Ini diterjemahkan melalui penganugerahan kecemerlangan staf dan kluster penyelidikan, pembiayaan yuran penyuntingan artikel dan sebagainya. FPN juga telah merangka **pelan penggantian** dengan mengenalpasti pensyarah yang akan bersara/berpindah dan kursus yang terlibat bagi memastikan sasaran *Talent Excellence* sentiasa dicapai dan diperbaiki. Contoh kursus tersebut adalah FAR618, FAR620 dan FAR658 (**Lampiran 2.5.5**).

Kesemua bahagian - HEA, HEP, RICEAN dan Pentadbiran telah bekerjasama untuk mencapai objektif PSFPN2021 dalam melahirkan pensyarah yang **Berkelayakan Tinggi, Berkompetensi** dan **Berkepakaran**.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_P01\\_PB05\\_20221\\_Lampiran 2.5.1 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Pemakluman kepada Staf Pencapaian FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_P01\\_PB05\\_20222\\_Lampiran 2.5.2 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Pembiayaan Yuran Penerbitan Artikel.pdf](#)
3. [F0014\\_P01\\_PB05\\_20223\\_Lampiran 2.5.3 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Young Scholar Award.pdf](#)
4. [F0014\\_P01\\_PB05\\_20224\\_Lampiran 2.5.4 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Pengiktirafan staf mendapat Geran.pdf](#)
5. [F0014\\_P01\\_PB05\\_20225\\_Lampiran 2.5.5 Bukti Kriteria 2 FPN\\_Pelan penggantian](#)



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

### **3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Pelanggan merupakan pihak yang akan memperolehi manfaat daripada inisiatif perancangan strategik yang dilaksanakan. Pelbagai kaedah digunakan dalam mengenalpasti pelanggan yang terlibat dan memastikan keperluan serta ganjaran pelanggan dapat dipenuhi dengan sebaik mungkin. Penglibatan setiap pelanggan terutamanya pelajar, staf samada pensyarah dan staf pentadbiran dan juga komuniti dalam menjayakan setiap inisiatif PSFPN2020-2025 didalam PPS amat penting di dalam melahirkan *Globally Competent Talent* yang lebih produktif dan berdaya saing. Oleh yang demikian, FPN telah bertindak dengan mengenalpasti pelanggan dan merangka beberapa perancangan bagi memastikan keperluan dan ganjaran kepada pelanggan yang dapat dipenuhi.

FPN menggunakan pelbagai kaedah untuk menentukan keperluan pelanggan di samping sentiasa memastikan keberkesanan penglibatan pelanggan di dalam pelaksanaan PPS secara menyeluruh di dalam menjayakan setiap aktiviti yang dianjurkan samada diperingkat dalaman mahupun luaran. Hubungan yang baik serta penglibatan aktif kumpulan sasar khususnya pelanggan luaran menerusi kerjasama dan pelbagai aktiviti diperingkat kebangsaan dan juga antarabangsa telah memberikan banyak manfaat kepada FPN dalam PPS. Secara umumnya, keperluan setiap pelanggan akan dikenalpasti berdasarkan maklumbalas dan aduan yang diterima ataupun berdasarkan polisi serta ketetapan yang dibuat oleh pihak universiti. Maklumbalas yang diterima dari pelanggan adalah input utama dan dijadikan kayu pengukur untuk proses penambahbaikan di masa hadapan. Maklumbalas daripada pihak pelanggan dialu-alukan untuk membolehkan proses penambahbaikan dapat dilaksanakan di FPN. Pelbagai instrumen maklumbalas diadakan untuk memperolehi maklumat keperluan pelanggan.

Menerusi pelbagai aktiviti yang dilaksanakan di bawah inisiatif PSFPN2022-2025 dalam meningkatkan kepakaran staf dalam pengurusan akademik, penyelidikan dan inovasi serta berkecayaan tinggi dan kompetensi, FPN memastikan penglibatan setiap kumpulan sasar di dalam PPS bagi memastikan manfaat yang disasarkan untuk semua pelanggan bidang tumpuan dapat dicapai. FPN menyedari maklumbalas pelanggan diperlukan dalam memastikan kepuasan pelanggan dapat direalisasikan. FPN melaksanakan pelbagai kaedah pemantauan dan pembudayaan konsep *#togetherness* dalam usaha mengenalpasti keperluan, penglibatan dan kepuasan setiap pelanggan. Dengan bantuan yang diperolehi daripada Unit Kualiti, turut membantu pemantauan yang dilakukan dan dianalisa dari semasa ke semasa. Sebarang risiko yang boleh menjejaskan penglibatan pelanggan di dalam pelaksanaan PPS diambil kira dan perancangan bagi mengatasi risiko tersebut dari berulang turut dikenalpasti. Perancangan yang baik memerlukan proses pemantauan yang berkesan. Bagi merealisasikan penghasilan *Globally Competent Talent*, penglibatan pelanggan didalam proses pemantauan turut diberi keutamaan.

### 3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

FPN meyakini pengurusan sistematik kumpulan sasaran dapat menyumbang kepada pencapaian objektif melahirkan *Globally Competent Talent* dan seterusnya meletakkan FPN di peta dunia. Justeru, bagi memastikan PPS dapat dilaksanakan dengan sistematik, kumpulan sasaran bagi bidang tumpuan ini dikategorikan kepada pelanggan dalaman dan pelanggan luaran. Tumpuan khusus diberikan kepada **pelanggan dalaman** yang terdiri daripada pelajar dan staf. FPN mengenalpasti pelajar sebagai pelanggan dalaman utama bagi bidang tumpuan ini. Walaupun pelajar adalah penerima perkhidmatan yang ditawarkan oleh FPN, namun penglibatan mereka secara langsung dalam inisiatif yang dirancang turut menyumbang kepada pembangunan sumber manusia terutama pensyarah. Penglibatan staf di dalam menguruskan aktiviti pelajar dapat meningkatkan kepakaran staf dalam melahirkan graduan yang holistik iaitu cemerlang di dalam akademik serta bukan akademik.

Bagi kategori staf, kumpulan sasaran adalah terdiri daripada pensyarah dan staf pentadbiran yang terlibat di dalam pelaksanaan PSFPN2020-2025 untuk tumpuan *Academic Management*, *Research and Innovation*, *Community Engagement*, dan *Administration*. Diantara kumpulan sasaran yang dikenalpasti bagi tumpuan *Academic Management* terdiri daripada pensyarah, ketua penilai kursus, *Lecturer In Charge (LIC)* dan pakar rujuk (Bukti 1). Kumpulan ini dikenalpasti berdasarkan PSFPN2020-2025 yang dibuat bagi tujuan *Enhancing Technical Knowledge*, *Pedagogy*, *Academic's Professionalism*. Manakala kumpulan sasaran bagi tumpuan *Research and Innovation* dan *Community Engagement* terdiri daripada pensyarah, pensyarah trek penyelidikan, *Young Innovator*, felo penyelidik dan ahli bersekutu ARI (Bukti 2). Kumpulan sasaran ini dipilih bertujuan meningkatkan kepakaran bidang penyelidikan, inovasi dan *Community Linkages*.

Penglibatan staf pentadbiran dalam menjayakan setiap inisiatif PSFPN2020-2025 yang dirancang juga merupakan kumpulan sasaran bagi bidang tumpuan ini. Justeru, perancangan juga dibuat bagi meningkatkan kepakaran pengurusan dikalangan pentadbir akademik yang terdiri daripada kepimpinan kanan FPN, KPP, koordinator dan penyelarasan berdasarkan kepada kerangka PPS FPN (ADR) (Bukti 3). Perancangan latihan bagi staf pentadbiran yang terdiri daripada timbalan pendaftar kanan, pembantu tadbir, penolong pendaftar kanan, pegawai eksekutif dan pembantu am pejabat juga dititikberatkan.

Manakala **pelanggan luaran** iaitu komuniti terdiri daripada badan profesional, alumni, industri, agensi kerajaan dan masyarakat setempat. Penglibatan pelanggan luaran dengan FPN menghasilkan impak positif kepada pembangunan staf dan seterusnya berjaya mencapai *Globally Competent Staff* selari dengan objektif GRU 2025 UiTM (Bukti 4). FPN merancang dan menjalankan aktiviti jaringan komuniti sepanjang tahun 2021 berdasarkan objektif PSFPN2020-2025 bersama penetapan staf yang dipertanggungjawabkan. Pemantauan pencapaian aktiviti tersebut juga dibuat secara berkala. Bagi memperkemas dan melancarkan perjalanan aktiviti, garis panduan (SOP) menjalankan aktiviti dengan pelanggan luar telah disediakan kepada warga FPN sebagai rujukan.

Pemilihan kumpulan sasaran ini dibuat berdasarkan analisa pencapaian FPN khususnya pencapaian staf pada tahun sebelumnya dan keperluan pembangunan staf bagi tahun 2021. Berdasarkan analisa yang dibuat seperti pencapaian penilaian tahunan (ATP dan LNPT), TESA, *Scholarship Map*, maklumbalas dan aduan pelanggan serta pencapaian i-Score staf di dalam penyelidikan, P&P dan jaringan komuniti, FPN menyusun PPS serta mengenalpasti keperluan pembangunan staf seperti kenaikan pangkat dan penganugerahan (Bukti 5). Disamping itu FPN mengambilkira inovasi dalam pelaksanaan inisiatif yang dirancang dalam mengurus dan membangunkan sumber manusia. Kepelbagaian kumpulan sasaran yang dikenalpasti bagi bidang tumpuan ini menyumbang kepada kejayaan pemindahan pengetahuan atau perkongsian ilmu kepada semua pihak termasuk pelanggan dalaman dan juga luaran.

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_T01\\_TB02\\_20221\\_BUKTI 1 PAKAR RUJUK DAN KETUA PENILAI KURSUS KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_T01\\_TB02\\_20222\\_BUKTI 2 TREK PENYELIDIKAN \\_ YOUNG INNOVATOR KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_T01\\_TB02\\_20223\\_BUKTI 3 TALENT MANAGEMENT MODEL KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
4. [F0014\\_T01\\_TB02\\_20224\\_BUKTI 4 PELANGGAN LUARAN DAN AKTIVITI BERSAMA KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
5. [F0014\\_T01\\_TB02\\_20225\\_BUKTI 5 i-SCORE KRITERIA 3 FPN.pdf](#)

### 3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

FPN mengadaptasikan proses utama perakaunan iaitu *Recording* di dalam pengurusan data pelanggan bidang tumpuan. Pelanggan bidang tumpuan bagi PSFPN2020-2025 *Academic Management, Research and Innovation* dan *Community Engagement* dikenalpasti oleh PIC yang dilantik oleh pengurusan HEA, HEP dan RICAEN FPN yang diketuai oleh Timbalan Dekan (Bukti 6). Kumpulan sasar dikenalpasti berdasarkan pencapaian penilaian tahunan dan analisa keperluan kepakaran semasa mengikut bidang kursus dan kategori trek pilihan. Data pelanggan dikumpul dan disimpan bagi tujuan perancangan, pelaksanaan inisiatif bidang tumpuan dan juga rujukan FPN.

FPN turut mengenalpasti kumpulan sasar yang terdiri daripada pensyarah cawangan **UiTM Perak dan UiTM Terengganu** untuk tujuan latihan kepakaran pengajaran program profesional. Bagi tujuan yang sama, FPN juga telah mengenalpasti kumpulan sasar yang terdiri daripada pensyarah yang mengajar **matrikulasi KPM** jurusan perakaunan profesional (JPPro)(Bukti 7). Bagi PSFPN2020-2025 *Administration*, kumpulan sasar juga dikenalpasti berdasarkan kepada keperluan latihan staf pentadbiran dan pentadbir akademik yang diuruskan oleh Timbalan Pendaftar Kanan FPN.

Data peribadi pelajar disimpan di dalam laman portal SIM, data penglibatan aktiviti pelajar di simpan di pangkalan data bahagian hal ehwal pelajar. FPN turut mengumpul dan menyimpan data pendaftaran pelajar baru di dalam pangkalan data hal ehwal akademik. Secara umumnya, data staf dikumpul dan disimpan di dalam laman i-Staff portal dan boleh diperolehi daripada pejabat pentadbiran FPN dibawah penyeliaan Timbalan Pendaftar Kanan PFN dan juga pejabat pendaftar. Secara khususnya, data staf turut dikumpul dan disimpan berdasarkan trek masing-masing dibawah penyeliaan TD HEA, HEP & RICAEN (Bukti 8). Manakala data staf jabatan siswazah dan profesional dikumpul dan disimpan di pejabat Siswazah dan Jabatan Program Profesional FPN di Shah Alam.

Pengumpulan dan penyimpanan data pelanggan bagi PSFPN *Research and Innovation* dan *Community Engagement* disimpan oleh pejabat RICAEN. Data pelanggan luaran turut dikumpul dan disimpan dibuat dalam bentuk *Drive* yang boleh diperolehi daripada pejabat RICAEN. Data penglibatan dan pencapaian pelanggan bidang tumpuan turut dikumpul dan disimpan oleh Unit Kualiti dan penyelarass PSFPN

FPN memastikan penglibatan kumpulan sasar secara aktif dalam setiap PSFPN2020-2025 yang dirancang menerusi program *Industry Talk, Collaborative Teaching*, latihan yang ditawarkan kepada staf, hari bertemu pelanggan, *Meet and Greet*, misi akademik dan aktiviti promosi program sebagai peserta program, AJK, penyelarass program, pembangun modul, *Collaborator, Researcher, Innovator*, penilai, dan pembentang. Disamping itu, FPN turut mengadakan sesi **perjumpaan dan diskusi secara berkala** bagi mendapatkan maklumbalas daripada kumpulan sasar ini bagi tujuan perancangan dan penambahbaikan PPS. Sebagai contoh, FPN mengadakan perjumpaan dengan pemimpin pelajar di dalam *Virtual Leadership Camp 2021* dan *Virtual Townhall* bagi menyampaikan sasaran PSFPN2020-2025 melalui penglibatan pelajar secara langsung (Bukti 9). Siri perbincangan menghasilkan input yang baik dalam meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan FPN bagi melahirkan graduan yang holistik, cemerlang dan berdaya saing.

Manakala penglibatan staf di dalam menyokong inisiatif pelan strategik dilaksanakan melalui perjumpaan dekan bersama pensyarah tertentu, Amanat Dekan dan pemakluman yang dibuat di dalam Mesyuarat Akademik FPN (Bukti 10). Penglibatan kumpulan sasar ini akan menghasilkan staf FPN yang berkelayakan tinggi, berkompentensi dan berkepakaran. Hubungan yang baik serta **penglibatan aktif kumpulan sasar luaran menerusi kerjasama dan pelbagai aktiviti** diperingkat kebangsaan dan juga antarabangsa telah memberikan banyak manfaat kepada FPN dalam PPS.

**SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_T01\\_TB03\\_20221\\_BUKTI 6 PSFPN2020-2025 KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_T01\\_TB03\\_20222\\_BUKTI 7 MATRIKULASI KPM KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_T01\\_TB03\\_20223\\_BUKTI 8 SENARAI PENSYARAH MENGIKUT BIDANG KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
4. [F0014\\_T01\\_TB03\\_20224\\_BUKTI 9 VIRTUAL TOWNHALL PROGRAM KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
5. [F0014\\_T01\\_TB03\\_20225\\_BUKTI 10 AMANAT DEKAN KRITERIA 3 FPN.pdf](#)

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

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

FPN memastikan setiap inisiatif yang dijalankan memberikan ganjaran serta memenuhi keperluan bagi setiap pelanggan. Matlamat ini dapat dicapai menerusi pelaksanaan pelbagai inisiatif PSFPN2020-2025 bagi meningkatkan kepakaran staf dalam pengurusan akademik, penyelidikan dan inovasi. **Peningkatan kepakaran** yang terhasil telah membuka peluang mendapatkan geran (Bukti 11), pengkomersilan produk, perkongsian ilmu melalui program kolaborasi, perlantikan pakar rujuk di peringkat universiti, nasional dan antarabangsa termasuk *CIMA Prize Award*, lantikan luar, *CIMA Campus Culture Award* (Bukti 12). Kebaikan ini pastinya memberikan manfaat yang besar kepada staf dalam memenuhi KPI dan membina kerjaya di UiTM.

Kejayaan FPN dalam PPS secara langsung dapat disebarkan kepada pelajar. Dengan kewibawaan dan kemahiran pensyarah dan staf pentadbiran dalam menguruskan P&P telah memberi kebaikan kepada pelajar seperti **melahirkan pelajar yang memperoleh pengiktirafan peringkat nasional dan antarabangsa** (*CIMA & ACCA Prize Winner*) (Bukti 13). Disamping itu kepakaran staf juga membantu pelajar menamatkan pengajian pada waktu yang ditetapkan, peningkatan motivasi diri, keyakinan serta kemahiran berkomunikasi dikalangan pelajar.

Kebaikan juga diperolehi oleh pelanggan luaran bidang tumpuan yang terdiri daripada badan profesional, industri dan komuniti. Kepakaran staf telah menyumbang kepada **peningkatan bilangan keahlian profesional akauntan** bagi memenuhi KPI badan profesional dan negara yang mensasarkan 60,000 akauntan profesional bumiputera dapat dilahirkan pada tahun 2030. Kecemerlangan staf dalam menghasilkan pelajar yang dinamik telah memberikan manfaat kepada pihak industri yang memerlukan pelajar yang **bersifat *Industry Ready* dan berkebolehpasaran tinggi**. Disamping itu, komuniti turut memperolehi manafaat menerusi berbagai program yang dilaksanakan untuk pelajar sekolah dan SME (Bukti 14).

Bagi memastikan manfaat yang disasarkan untuk semua pelanggan dapat dicapai, FPN melaksanakan berbagai kaedah pemantauan menerusi pelaporan pencapaian aktiviti di peringkat fakulti seperti Mesyuarat Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE), Mesyuarat Pentadbiran Akademik (MPA) serta Mesyuarat antara TD dan ketua pusat dan koordinator diadakan secara berkala dan analisa aduan dan maklumbalas pelanggan. Disamping itu, mesyuarat, perjumpaan serta perbincangan dua hala di antara pihak FPN dan badan profesional, kementerian dan industri diadakan mengikut keperluan dan kesesuaian bagi tujuan pemantauan program. Unit Kualiti dan penyelaras perancangan strategik turut membantu membuat pemantauan melalui audit dalaman, MKSP, BTU dan laporan pencapaian KPI. Pemantauan turut dilaksanakan melalui pelaksanaan PROPENS, SUFO, penilaian TESA dan laporan LNPT (Bukti 15).

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20221\\_BUKTI 11 GRANT RECEIVED KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20222\\_BUKTI 12 GLOBALLY COMPETENT STAFF DAN LANTIKAN LUAR KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20223\\_BUKTI 13 ANUGERAH PELAJAR TERBAIK KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
4. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20224\\_BUKTI 14 LAPORAN USR DAN JARINGAN KOMUNITI KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
5. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20225\\_BUKTI 15 MKSP 2021 KRITERIA 3 FPN.pdf](#)



### 3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

JPR FPN telah mengenal pasti pengurusan risiko bagi pencapaian maklumbalas pelanggan dalam memastikan saluran aduan dan **maklumbalas pelanggan dapat dilaksanakan secara bersepadu dan sistematik**. Maklum balas pelanggan dalaman dan luaran diperolehi daripada berbagai platform seperti SUFO, TESA, e-aduan, e-maklumbalas pelanggan dan penilaian yang dijalankan melalui indeks kegirangan (*Happiness Index*), program *Subject Ranking Assessment*, majikan dan badan profesional. Berikut adalah **risiko yang dikenalpasti** bagi pencapaian maklumbalas pelanggan.

1. risiko keterlibatan pelanggan dalam program maklumbalas pelanggan
2. risiko kelewatan pelanggan dalam memberikan maklumbalas
3. risiko kelewatan dalam menangani aduan dan maklumbalas pelanggan
4. Risiko gangguan teknikal sistem aduan dan maklumbalas pelanggan

Risiko berlaku berpunca daripada kekangan masa, jadual pelanggan yang agak terhad, tempoh menyiapkan proses penilaian agak panjang serta kurangnya kesedaran pelanggan terhadap kepentingan output yang diperolehi. Gangguan *System Update*, perisian komputer pelanggan tidak *Compatible* dengan sistem dan gangguan teknikal turut menyebabkan maklumbalas pelanggan tidak dapat diterima oleh pihak pengurusan. Kesannya berlaku kelewatan di dalam menganalisa semua maklumat yang diperolehi.

Antara **langkah yang telah diambil** bagi mengawal risiko tersebut di atas:

1. FPN membuat perbincangan awal dengan mengambilkira slot kosong pelanggan ketika merangka aktiviti maklumbalas. Perbincangan bersama pihak industri diadakan dua kali setahun bagi memenuhi keperluan pelanggan luar seperti pihak industri.
2. FPN memastikan peserta mendapat maklumat awal dan perlu menetapkan tarikh akhir tertentu supaya maklumbalas diterima dalam tempoh yang ditetapkan.
3. FPN melantik jawatankuasa mengikut PIC bagi menangani sebarang maklumbalas serta aduan yang memerlukan tindakan pantas (Bukti 16).
4. Pihak pengurusan FPN sentiasa kemaskini sistem dan memberi maklumat tentang perisian terbaik yang boleh digunakan oleh pelanggan.

Pelbagai tindakan pencegahan telah dilaksanakan bagi mencegah risiko berulang. FPN sentiasa menghubungi pelanggan melalui email, panggilan telefon serta pesanan ringkas untuk maklumat awal aktiviti yang bakal dilaksanakan, mewartarkan maklumbalas pelanggan ini dihantar tepat pada waktunya dan mewajibkan semua pelanggan memberi maklumbalas bagi memastikan proses susulan pemantauan risiko yang berterusan dapat dijalankan di peringkat seterusnya. Pihak pengurusan turut memberi sokongan di dalam memastikan FPN menggunakan perisian yang *Compatible* dan boleh diakses dari semua platform pelanggan. Sebarang gangguan teknikal dapat dielakkan sekiranya FPN sentiasa mengemaskini sistem dan sebarang gangguan dimaklumkan kepada pelanggan dengan kadar segera.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC02\\_20221\\_BUKTI 16 MKSP LAPORAN AMP KRITERIA 3 FPN.pdf](#)

- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

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

FPN memastikan setiap aduan dan maklumbalas yang diterima melalui platform e-Aduan FAC, e-Maklumbalas Kepuasan Hati Pelanggan FACT beserta Kod QR yang ditempatkan di bilik kuliah diberi tindakan yang sewajarnya. Bagi memastikan tindakan dapat dilaksanakan dengan segera, FPN telah membahagikan pengurusan aduan maklumbalas pelanggan mengikut bahagian iaitu pentadbiran, HEA, HEP, RICAEN dan jabatan profesional. Seperti di jabatan lain, FPN turut implementasi *Smiley Box* yang ditempatkan di pejabat akademik dan pentadbiran. FPN juga memperkenalkan *Platform Staff Lounge* di laman sesawang FPN bagi menggalakkan pengemaskinian data secara berterusan (Bukti 17).

**Proses e-aduan telah ditambahbaik** dari semasa ke semasa dan turut dibincangkan di dalam Mesyuarat MKSP yang diadakan dua kali setahun. Susulan dari itu, Unit Kualiti FPN turut melantik Penyelaras AMP untuk memantau dan proses penambahbaikan. PIC juga dilantik dari setiap bahagian yang terdiri daripada Penolong Pendaftar dan Pegawai Eksekutif yang mewakili setiap bahagian FPN. Setiap bahagian dikehendaki membuat hebahan pautan AMP tersebut melalui medium *Whatsapp* rasmi pelajar, staf dan emel. Penyelaras AMP akan mengambil tindakan susulan sekiranya terdapat aduan yang diterima. Aduan tersebut akan dikumpul bagi tujuan analisa dan laporan akan dibentangkan semasa Mesyuarat MKSP. Pejabat HEA, HEP dan RICAEN juga berperanan dalam melaksanakan tindakan bagi aduan dan maklumbalas yang diterima.

Bagi tahun 2021 dikala suasana pandemik masih berterusan, pihak pentadbiran banyak menerima aduan dan pertanyaan daripada staf berkaitan dengan pengurusan cuti kurantin, tuntutan perbelanjaan alat tulis bagi tujuan ODL dan urusan latihan staf. Tindakan telah diambil oleh Timbalan Pendaftar Kanan bersama staf pentadbiran dalam memastikan sokongan dapat diberikan kepada staf sepanjang ODL dilaksanakan. Timbalan Pendaftar Kanan turut **mengeluarkan garis panduan dan memo** untuk setiap prosedur bagi aduan yang diterima dan dikongsikan dengan warga FPN menerusi pelbagai medium seperti email, *Whatsapp Group* dan pemakluman di mesyuarat akademik. (Bukti 18).

Peratusan maklumbalas pelanggan bagi tahun 2021 yang diperolehi daripada bahagian hal ehwal akademik adalah sebanyak 54.84%, Hal ehwal pelajar 11.60%, Bahagian Pentadbiran 10.97%, RICAEN 8.39%, Jabatan Pasca Siswazah 7.10% dan jabatan profesional 7.10%. (Bukti 19). Hasil analisa maklumbalas juga disebar luas kepada warga FPN menerusi berbagai platform komunikasi seperti taklimat ketua jabatan, pemakluman di mesyuarat akademik dan emel.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC03\\_20221\\_BUKTI 17 E-MAKLUMBALAS KEPUASAN HATI PELANGGAN KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC03\\_20222\\_BUKTI 18 SOP PENAMBAHBAIKAN KEMASUKAN PELAJAR KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_T01\\_TB04\\_TC03\\_20223\\_BUKTI 19 PERATUS AMP KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
- 4.
- 5.

### 3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

FPN komited dalam melaksanakan tindakan penambahbaikan PPS dengan membudayakan *Value Driven Performance* bagi melahirkan *Talent Excellence* dikalangan staf. Hasil pembudayaan nilai ini telah melahirkan staf yang mempunyai komitmen dan kepakaran yang tinggi. Diantaranya setiap warga FPN amat komited dalam memenuhi KPI 42 jam latihan yang ditetapkan bagi meningkatkan tahap *Skill* dan *Talent* yang perlu dimiliki. Bagi memastikan perkara ini dapat dicapai, semua warga FPN perlu mencapai sekurang-kurangnya 21 jam latihan pada akhir bulan Jun 2021 dan 24 jam pada Disember 2021 (Bukti 20). **Kaedah pengemaskinian** latihan individu akan dimaklumkan melalui emel kepada staf yang masih belum mencapai jam latihan yang ditetapkan sebagai peringatan daripada pegawai yang bertanggungjawab. Maklumat latihan boleh dikemaskini dengan mengisi template yang telah disediakan. Penambahbaikan ini adalah untuk memantau tahap pembangunan staf FPN agar semua staf berusaha menambah dan membaikpulih *Skill* dan *Talent* yang sedia ada.

Tindakan penambahbaikan yang dilaksanakan telah melahirkan komitmen yang tinggi dikalangan staf dalam melaksanakan PSFPN2020-2025. Ini dapat dibuktikan melalui pencapaian cemerlang KPI BTU. Sebagai contoh **penambahbaikan SOP** bagi menjalankan aktiviti bersama pelanggan luaran telah dilakukan bagi mencapai sasaran i-Score USR aktiviti tahun 2021 sebanyak 20 aktiviti (Bukti 21). Penambahbaikan tersebut menghasilkan garis panduan yang lebih terperinci bagi memastikan kepuasan hati pelanggan dalam menjalankan aktiviti dengan pihak luar dapat dicapai. Inovasi OE maklumbalas pelanggan bersepadu yang telah diperluaskan pada tahun 2021 turut memberi impak positif di dalam operasi FPN (Bukti 22).

FPN turut menekankan **budaya #togetherness** dalam membuat penambahbaikan kepuasan hati pelanggan. Nilai ini dapat dibuktikan dengan gandingan penglibatan pelanggan dalaman dan luaran di dalam meningkatkan kepakaran staf. Sebagai contoh program *14 Got Talent*, *UiTM Accounting Conference (UAC2021)*, *Guest Speaker* di Durban University, Suruhanjaya Tenaga, Tashkent Institute of Finance dan *Speaker* at Seminar Nasional serta program *FACT3 - Be your Own Boss*. Semangat kebersamaan juga dapat diterapkan dengan melakukan penambahbaikan saluran perkongsian maklumat. Pencapaian cemerlang staf dikongsi melalui pelbagai saluran seperti email, *Whatsapp* dan laman sesawang FPN dapat memberikan motivasi kepada seluruh warga FP di dalam membina kecemerlangan bersama.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_T01\\_TB05\\_20221\\_BUKTI 20 OBJEKTIF KUALITI DAN PEKELILING UiTM KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_T01\\_TB05\\_20222\\_BUKTI 21 PENAMBAHBAIKAN SOP KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_T01\\_TB05\\_20223\\_BUKTI 22 MAKLUM BALAS PELANGGAN BERSEPADU KRITERIA 3 FPN.pdf](#)
- 4.
- 5.

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

### **4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Perancangan UiTM 2025 menjadi parameter bagi FPN dalam penyediaan **Perancangan Strategik Fakulti Perakaunan 2020-2025 (PSFPN2020-2025)**. Antara tumpuan utama adalah Teras Strategik **Prestasi Berorientasikan Nilai** dalam menghasilkan **Talent Excellence** yang **Relevant, Respected** dan **Referred**. Antara elemen penting yang dititikberatkan di dalam **PSFPN2020-2025** adalah penglibatan staf untuk melahirkan akauntan bertaraf global yang memiliki nilai dan kemahiran yang menepati pasaran nasional dan global dan selari dengan hasrat UiTM untuk menjadi “**Globally Renowned University (GRU)**” pada 2025. FPN menumpukan tiga aspek utama iaitu **pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penerbitan dan inovasi serta khidmat kepakaran kepada komuniti** untuk staf memacu bakat dan mewujudkan nilai yang memperkasakan tadbir urus dan perkhidmatan.

Segala perancangan, sumber pengukuran dan item ukuran dikenalpasti di dalam **PSFPN2020-2025. PI Universiti (PI BTU)** serta **PI Objektif Kualiti FPN** juga digunakan sebagai indikator utama dalam pengukuran pencapaian tiga aspek utama yang dinyatakan di atas. Projek-projek berkaitan dikenalpasti di dalam PSFPN2020-2025 bagi melahirkan staf yang **berkelayakan tinggi, berkompentensi dan berkepakaran** di dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penerbitan dan inovasi serta khidmat kepakaran kepada komuniti.

FPN **mengenal pasti, mengumpul dan menganalisis data** berdasarkan item ukuran yang ditetapkan. Kaedah dan penggunaan teknik statistik yang bersesuaian digunakan bagi mengesan keberkesanan strategi dalam membangunkan **Talent Excellence** dan untuk menilai di mana penambahbaikan yang berterusan yang boleh dibuat. Hasil analisa data juga dapat membantu FPN mendapatkan maklumat mengenai keberkesanan perancangan dan tindakan yang diambil untuk menangani risiko yang telah dikenal pasti. Pelbagai mekanisme telah dirancang dan dilaksanakan dalam memastikan kejayaan FPN di dalam bidang tumpuan. Setiap PTJ FPN mengambil tindakan yang pro aktif mengenal pasti risiko yang mungkin menjejaskan pencapaian penghayatan nilai teras kualiti serta memberdaya tugas dalam kalangan staf dan hasil tindakan tersebut turut diukur dan dianalisa bagi melihat keberkesanan penambahbaikan yang dilakukan.

FPN juga **menitikberatkan proses pemantauan** dengan menggunakan kaedah yang bersesuaian. Pelaporan status pencapaian yang disediakan ini akan dibentangkan oleh ketua PTJ melalui saluran pelaporan tertentu seperti mesyuarat JAF, MKSP dan MPE. Perbincangan akan dilakukan terutama kepada perancangan hasil yang tidak tercapai, **tindakan pembetulan dan pencegahan** bersesuaian yang perlu diambil serta memastikan kualiti dapat dicapai. Unit Kualiti dan Unit Perancangan Strategik FPN juga dipertanggungjawabkan untuk membuat pemantauan pencapaian hasil yang direncanakan berdasarkan kepada tiga aspek utama FPN. Pemantauan semula akan dijalankan setelah tindakan pembetulan dan penambahbaikan telah dilaksanakan.

**Kaji semula pencapaian dan hasil tindakan turut dibuat secara berkala** menerusi mesyuarat MPE dan MKSP yang melibatkan pengurusan atasan FPN dan PTJ untuk memastikan ia sesuai, berkesan dan sejajar dengan keadaan semasa dan hala tuju strategik FPN. Peluang penambahbaikan berterusan setiasa dilakukan dan menghasilkan inovasi yang perlu bagi memperbaiki dan meningkatkan prestasi dan keberkesanan strategi dalam membangunkan **Talent Excellence**. Cabaran di dalam mewujudkan persekitaran yang menyokong **Talent Excellence** juga telah memberi ruang kepada FPN untuk berinovasi dan menghasilkan inisiatif yang memberi impak tinggi kepada FPN, universiti seterusnya juga boleh digunapakai di seluruh sistem UiTM. **Hasil inovasi** seperti **Academic Talent Pool Database** dan **FACT-DATA 1.0** telah dibangunkan hasil daripada tindakan penambahbaikan

dan strategi yang akan dipakai untuk mengarahkan implementasi ke atas semua pengajaran nilai teras kualiti dikalangan staf FPN.

## 4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Inisiatif perancangan strategik universiti berdasarkan Teras Strategik **Prestasi Berorientasikan Nilai** dalam menghasilkan **Talent Excellence** merupakan elemen penting bagi mencapai visi GRU 2025. Seiringan itu, FPN menggalakkan sumber manusianya mengadaptasi budaya **Talent Excellence** pada tiga fokus strategik iaitu pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penerbitan dan inovasi serta khidmat kepakaran komuniti. Budaya kerja cemerlang dalam tiga fokus strategik ini dapat memberi nilai tambah sumber manusia FPN yang **Stay Relevant, Be Respected, Get Referred**. **MyATP** adalah satu sistem pengukuran staf UiTM merupakan sumber utama mendokumentasi secara maya segala pencapaian dan sumbangan pensyarah meliputi pelbagai aspek. Sistem ini merangkumi item-item utama bagi mengukur kompetensi individu akademik dalam **pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penerbitan, perundingan, kepakaran, inovasi, keusahawanan dan khidmat kepakaran komuniti**. Tanggungjawab mencapai kecemerlangan prestasi individu menerusi MyATP menjadi galakkan kepada pensyarah untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh **PSFPN2020-2025** mengikut indikator **PI Universiti (PI BTU) dan PI Objektif Kualiti FPN**. Ianya merupakan sumber pengukuran dan item ukuran pencapaian merangkumi tiga aspek yang dinyatakan dalam melaksanakan projek-projek **PSFPN2020-2025**. Manakala, keberkesanan hasil pelaksanaan sebagai ukuran pencapaian boleh dilihat melalui hasil pencapaian dan data-data pelaporan seperti laporan **Myra, Prisma, iScore, Penarafan** juga di laman web Fakulti.

**Objektif Kualiti FPN** sebagai sumber ukuran memberi perhatian serius kepada kualiti pensyarah yang **Stay Relevant, Be Respected, Get Referred** dalam aspek **pengajaran dan pembelajaran**. Peranan ini amat penting boleh diukur dari item ukuran kelayakan yang dimiliki oleh setiap pensyarah iaitu pensyarah yang berkelayakan **Ijazah Kedoktoran adalah 50%** manakala kelayakan **Professional juga 30%**. Tidak kurang pentingnya juga adalah bilangan staf dengan **pengalaman industri (25 orang)**, memiliki **keahlian dengan badan profesional peringkat antarabangsa (25 orang) dan nasional (34 orang)** (BUKTI 1). Kualiti pensyarah amat membantu pencapaian hasil penyelidikan dan penerbitan melalui item ukuran seperti bilangan **penerbitan jurnal berindeks (132)**, bilangan PI mendapat **geran penyelidikan (nasional) (22 orang) dan industri (1 orang)**, penglibatan **inovasi (10 Orang)**. Melalui bilangan penerbitan, item sub-ukuran ditentukan seperti 60 bilangan penerbitan berindeks setahun, 2 projek penyelidikan baru berdaftar setahun dan jumlah geran penyelidikan mencapai RM1.6 juta setahun. (BUKTI 2)

Selanjutnya item ukuran ditentukan melalui pengiktirafan kepada **penyarah yang dilantik sebagai pensyarah pelawat, pelantikan oleh pihak luar, perlantikan sebagai penceramah jemputan di peringkat antarabangsa dan nasional**. Penubuhan 4 kluster utama penyelidikan berdasarkan kepelbagaian disiplin ilmu dimiliki oleh pensyarah turut menyumbang kepada ukuran pencapaian. Keperluan menghadiri minima **42 jam latihan** setahun bagi kelangsungan ilmu dan penambahbaikan insan juga diguna sebagai sumber ukuran kualiti sumber manusia FPN (BUKTI 3). **PSFPN2020-2025** juga menetapkan 3 fokus utama mengupayakan daya saing pensyarah didalam program FACT STEP-UP menerusi "*Technical Enhancement Training, Enhancing Pedagogy and Enhancing Academic's Professionalism*".

FPN amat menggalakkan sumber manusianya memberi khidmat kepakaran kepada pelbagai komuniti yang memerlukan. **PI Universiti (PI BTU)** menetapkan ukuran khidmat komuniti diukur melalui bilangan program tanggungjawab **social university (USR) (20)**, bilangan **knowledge transfer programme (KTP) (9)**, jumlah **dana USR dan KTP diterima (RM10,000)** dan **digunakan (RM3,000)**, bilangan komuniti yang menerima manfaat (5), bilangan program bersama khidmat kepakaran alumni (3) dan bilangan staf berdaftar sebagai khidmat sukarelawan (6 orang) (BUKTI 4).

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_A01\\_AB02\\_20221\\_BUKTI 1-4.2Kriteria 4-FPN.pdf](#)

2. [F0014\\_A01\\_AB02\\_20222\\_BUKTI 2-4.2Kriteria 4-FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_A01\\_AB02\\_20223\\_BUKTI 3-4.2Kriteria 4-FPN.pdf](#)
4. [F0014\\_A01\\_AB02\\_20224\\_BUKTI 4-4.2Kriteria 4-FPN.pdf](#)



### 4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Visi UITM sebagai GRU amat berkait rapat dengan **Talent Excellence** dalam tiga fokus utama strategik **pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penerbitan dan inovasi dan khidmat kepakaran komuniti**. Justeru, data-data yang mendokumenkan pencapaian sumber manusia amatlah penting sebagai bukti kejayaan visi UITM.

Pelaporan data-data pencapaian berdasarkan sumber ukuran seperti yang dinyatakan di bahagian 4.2. Data berkaitan pencapaian ini merangkumi **semua peringkat fakulti, universiti dan antarabangsa. Unit Kualiti FPN dan Unit Perancangan Strategik FPN** bertanggungjawab mengemaskini dan mengumpulkan data-data daripada koordinator, penyelar, penasihat dan AJK untuk menilai pencapaian setiap fokus strategik tersebut. **Unit Kualiti FPN** bertanggungjawab melihat pencapaian sumber ukuran di **peringkat fakulti**. Manakala **Unit Pengurusan Strategik FPN** pula melihat pencapaian sumber ukuran di **peringkat universiti dan antarabangsa**. Hasil pencapaian item ukuran boleh dilihat melalui pelaporan minit-minit mesyuarat, **Prisma, Myra, MyATP, iScore** dan laman web Fakulti.

Pengumpulan data dilakukan secara sistematik (BUKTI 1) (carta alir prosedur pengurusan data) mengikut **prosedur analisa data** oleh pegawai bertanggungjawab bagi setiap bahagian utama FPN. **Pengurus Pemantau Perancangan Strategik Fakulti dibantu oleh Koordinator Perancangan Strategik Fakulti** akan melaporkan dimesyuarat **FACT SAP-Advisory Committee setiap suku tahun** pencapaian keseluruhan status pelaksanaan inisiatif perancangan strategik Fakulti (BUKTI 2). Laporan pencapaian terkini **PSFPN2020-2025** juga dibentangkan dalam **MKSP secara dwi tahunan** (BUKTI 3) bersama dengan laporan pencapaian objektif kualiti termasuk dapatan audit dalam bagi mengesahkan semakan terhadap pelaksanaan dan pencapaian fakulti telah dibuat. Jika sesuatu perancangan tidak tercapai, tindakan pembedahan dan pencegahan akan diambil bagi memastikan kebertanggungjawaban setiap sumber manusia yang diamanahkan.

Kecemerlangan pensyarah dalam membantu Fakulti dan pelajar Jabatan Professional ke arah **Talent Excellence** diterjemahkan melalui data peringkat antarabangsa seperti **ACCA Platinum Status, CIMA Premium Provider dan QS World University Ranking**. Ia digunakan untuk mengukur pencapaian inisiatif strategik pengajaran dan pembelajaran yang dikemaskini **setiap tahun**. Di peringkat universiti dan fakulti, sumber data berkaitan prestasi kecemerlangan staf boleh dinilai **setiapcara semester** melalui maklumbalas pelajar (**SUFO**) dan pensyarah (**PROPENS**). Pencapaian individu pensyarah juga boleh dilihat dari data-data yang dikemukakan di **myATP**. Data PI di peringkat universiti seperti sumber ukuran **PI Universiti (PI BTU)** yang digunakan dalam penilaian pencapaian inisiatif strategik untuk **Penyelidikan, Penerbitan dan Inovasi dan Khidmat Komuniti** pula akan dikumpulkan dan dianalisa secara berkala. Pelaporan status akan dibuat di dalam mesyuarat seperti mesyuarat **JAF (sekiranya perlu), MKSP (dwi-tahunan) dan pelaporan BTU- MPEE (bulanan) setiap suku tahun**. Di peringkat Fakulti, sumber ukuran adalah **Objektif Kualiti FPN**, dimana analisa data-data pencapaian objektif kualiti digunakan mengikut item ukuran dan dibentangkan secara **dwi tahunan MKSP** (BUKTI 4). Data infografik menunjukkan lebih lanjut kaedah dan kekerapan analisa untuk mengukur pencapaian setiap fokus strategik (BUKTI 5).

Pelaporan data disetiap mesyuarat akan disemak dan dianalisa untuk menentukan PI yang ditetapkan telah tercapai serta menepati standard kualiti yang dikehendaki. Contoh: bidang penyelidikan dan penerbitan, jawatankuasa seperti **Jawatankuasa Penyelidikan Fakulti (JPF)** yang bermesyuarat setiap suku tahun akan menyemak, memantau dan merekod kemajuan dan pencapaian projek/trek penyelidikan. Bagi khidmat komuniti dan keusahawanan, RICAEN mengadakan mesyuarat setiap suku tahun untuk memantau dan melaporkan aktiviti yang telah dirancang. Semakan berkala ini membolehkan segala ketidakpatuhan dan penemuan yang ditemui dapat ditambah baik pada masa akan datang.

**SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_A01\\_AB03\\_20221\\_BUKTI 1-4.3 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_A01\\_AB03\\_20222\\_BUKTI 2-4.3 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_A01\\_AB03\\_20223\\_BUKTI 3-4.3 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
4. [F0014\\_A01\\_AB03\\_20224\\_BUKTI 4-4.3 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
5. [F0014\\_A01\\_AB03\\_20225\\_BUKTI 5-4.3 Kriteria 4-FPN.pdf](#)

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

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

**Pemantauan pencapaian dan penambahbaikan prestasi** yang sistematik dilaksanakan secara **berkala** dan **berperingkat** mengikut kekerapan analisa data yang telah ditetapkan. Proses pemantauan item ukuran dimulakan oleh pegawai bertanggungjawab yang dilantik dengan menyediakan **laporan status pencapaian program** dibawah seliaan masing-masing. **Perbandingan data** dibuat untuk melihat pencapaian semasa dengan tahun yang sebelumnya dan juga penetapan pencapaian semasa. **Analisa pencapaian** disemak bagi mengenalpasti kelemahan untuk tujuan penambahbaikan. Antara mekanisme **penambahbaikan** termasuk pemantauan lanjutan oleh Pengurus Pemantau Perancangan Strategik Fakulti dan penyediaan pelaporan status pencapaian. Pelaporan status pencapaian yang disediakan ini akan dibentangkan di dalam mesyuarat **JAF, MKSP dan MPE** dan seterusnya membincangkan tindakan penambahbaikan. Pemantauan pencapaian PI BTU dan Objektif Kualiti FPN menerusi analisa pencapaian termasuk juga pelaksanaan inisiatif strategik iaitu berdasarkan laporan aktiviti dilakukan bagi setiap suku tahun. **Pemantauan khusus** juga dilaksanakan melalui **FACT Strategy Scorecard** dengan memberi status varians pencapaian yang jelas untuk pemantauan melalui *Management by Exception* dan fokus khusus penambahbaikan (BUKTI 1).

Dalam membantu menghasilkan staf yang **Relevant, Respected** dan **Referred**, adalah melalui pengurusan dan pembangunan pensyarah dalam penyelidikan, penerbitan dan inovasi. Salah satu item ukuran yang diukur adalah pencapaian **objektif kualiti 6** iaitu memastikan **100% pensyarah terlibat dalam penerbitan, penyelidikan atau inovasi menjelang 2025**. Daripada analisa yang telah dibuat oleh pihak bertanggungjawab (RICAEN) mendapati bahawa peratusan pensyarah yang terlibat dalam penerbitan, penyelidikan atau inovasi untuk Januari hingga Ogos 2021 adalah 71.67%. **Isu dikenalpasti dan dibentangkan** di MKSP iaitu maklumat penulisan dan penerbitan lambat dikemaskini dalam sistem PRISMA. Sehubungan dengan itu, **cadangan penambahbaikan** diusulkan dimana praktis baru diperkenalkan iaitu hanya rekod penerbitan dan penyelidikan berdasarkan system PRISMA dan IRES yang akan diambilkira untuk tujuan penilaian tahunan pensyarah. Serta kempen mengemaskini maklumat penerbitan dalam sistem PRISMA juga terus dijalankan secara berterusan oleh pihak RICAEN (BUKTI 2).

FPN sentiasa memastikan **hasil analisa data dan maklumat** yang diperolehi berkaitan bidang tumpuan **dikongsi dan dimaklumkan** kepada warga FPN melalui **saluran elektronik dan bukan elektronik** seperti mesyuarat (BUKTI 3), bengkel, laman web, e-mel, poster, *bunting*, kumpulan whatsapp, media sosial dan sebagainya. Penyebarluasan ini telah memberi pendedahan maklumat yang tepat dan terkini kepada warga FPN dan seterusnya telah dapat menggerakkan warga FPN kearah pencapaian bidang tumpuan.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_A01\\_AB04\\_AC01\\_20221\\_BUKTI 1-4.4.1 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_A01\\_AB04\\_AC01\\_20222\\_BUKTI 2-4.4.1 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_A01\\_AB04\\_AC01\\_20223\\_BUKTI 3-4.4.1 Kriteria 4-FPN.pdf](#)

#### 4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Proses mengenalpasti risiko adalah sangat penting untuk mencapai visi, misi dan juga objektif kualiti FPN secara khususnya dan UiTM secara umumnya. FPN telah melantik seorang **Penyelaras Risiko**, bertanggungjawab memantau dan menganalisa risiko oleh PTJ. Pelaksanaan adalah mengikut **Pelan Kawalan Tindakan Risiko FPN** dengan mengambil kira risiko di awal pelaksanaan sesuatu projek dan sepanjang tempoh projek sehinggalah projek tersebut selesai dan diserahkan kepada penguasa.

**Proses** bermula dengan **mengenalpasti risiko, menyenarai risiko dan pelan pengurusan risiko** dalam pusat tanggungjawab (PTJ). Senarai risiko yang dikenalpasti akan dibentangkan dan disahkan dalam mesyuarat jawatankuasa pemilik risiko dan didaftarkan di dalam Sistem Pengurusan Risiko (e-RMS) (BUKTI 1) bagi maklumat Unit Pengurusan Risiko UiTM. Seterusnya pemilik risiko akan **memantau dan melaksanakan pelan pengurusan risiko** yang dirancang dari masa ke semasa.

Penyelaras risiko akan **menyelaras pemantauan, analisa dan pelaksanaan** pengurusan risiko oleh pemilik risiko pada **setiap suku tahun**. Penyelaras risiko akan memberikan **analisis pengurusan risiko** kepada Dekan dan semua pemilik risiko untuk diambil tindakan yang sewajarnya. Jika terdapat risiko yang baru dikenal pasti pemilik risiko boleh mengemaskini template laporan sebagai langkah cakna dan mengambil tindakan sewajarnya untuk menguruskan risiko tersebut walaupun ianya tidak didaftarkan di dalam e-RMS. Pada bulan Disember setiap tahun, **mesyuarat Jawatankuasa Pengurusan Risiko** diadakan untuk melihat **kelemahan, keberkesanan dan penambahbaikan risiko** melalui **pelaporan** oleh pemilik risiko PTJ.

Berkaitan **pengurusan pengetahuan**, antara contoh risiko yang dikenalpasti oleh pemilik risiko – RICAEN adalah **pengemaskinian maklumat penerbitan di dalam PRISMA**. Pensyarah FPN bertanggungjawab untuk mengemaskini maklumat penerbitan di dalam PRISMA dalam tempoh yang ditetapkan untuk **mencapai sasaran yang ditetapkan** oleh BTU serta **analisis data di dalam MYRA dan BTU dapat dilakukan dengan tepat**. Pihak RICAEN telah mengambil **tindakan pengurusan risiko** tersebut dengan pertama, membuat **kempen** mengemaskini maklumat penerbitan dalam sistem PRISMA secara berterusan dan juga mengambil pendekatan mengintegrasikan perkongsian maklumat dengan mengguna pakai platform aplikasi WhatsApp (Bukti 2). Tindakan kedua adalah Pengurusan FPN telah menetapkan **hanya rekod penerbitan dan penyelidikan berdasarkan system PRISMA dan IRES yang akan diambil kira untuk tujuan penilaian tahunan pensyarah** dan ia telah berjaya menggalakkan pensyarah untuk mengemaskini rekod penerbitan di dalam PRISMA.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_A01\\_AB04\\_AC02\\_20221\\_BUKTI 1-4.4.2 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_A01\\_AB04\\_AC02\\_20222\\_BUKTI 2-4.4.2 Kriteria 4-FPN.pdf](#)

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

FPN menitikberatkan prosedur **mengkaji semula dan tindakan penambahbaikan** untuk menilai, menambahbaik prestasi dan keberkesanan sistem pengurusan FPN secara keseluruhan dan kecekapan pengurusan FPN melalui **MKSP** yang diadakan **dwi tahunan**. Pengoperasian MKSP dilaksanakan berpandukan kepada penilaian dan pencapaian objektif kualiti, perancangan strategik dan BTU, aduan dan maklumbalas pelanggan, laporan penemuan audit dalam, laporan tindakan pembetulan dan pencegahan external review, laporan pelaksanaan operasi kecemerlangan, laporan perubahan prosedur operasi dan pengurusan, laporan pengurusan risiko, laporan prestasi pembekal luar dan laporan kecukupan sumber.

Dalam usaha mencapai kualiti pengurusan data FPN yang bersepadu, terdapat keperluan **sistem penyimpanan dokumen secara digital** bagi mencapai objektif pelaporan yang sempurna. Seterusnya, **sistem pengurusan data yang bersepadu** dapat menyelaras seluruh data/dokumen/maklumat yang diterima dari pengurusan tertinggi FPN untuk dijadikan laporan secara berkala bagi memudahkan keputusan dibuat. Tambahan ia membantu staf FPN mengenalpasti data yang diperlukan dengan tepat dan proses pengemaskinian dilakukan dengan lebih berkesan. FPN cakna dengan keperluan pengurusan data FPN yang lebih efisien agar laporan dapat dijana dengan lebih tepat dalam masa yang ditetapkan.

Oleh itu, FPN telah bertindak membuat **kajian Pengurusan Data FPN** yang diketuai oleh Unit Kualiti FPN untuk membantu FPN dalam menambah baik pengurusan data sedia ada untuk lebih efisien dan efektif. **Laporan analisis** pengurusan data FPN telah dibentangkan di dalam **MKSP 1/2021 bertarikh 27 September 2021** (BUKTI 1). Antara dapatan yang diperolehi adalah:

- i. Banyak masa diperuntukan untuk membuat laporan
- ii. Data yang disediakan berulang-ulang
- iii. Tiada penetapan tugas yang jelas
- iv. Penggunaan sumber yang tidak optimum

Sehubungan itu, Unit Kualiti telah **mencadangkan agar setiap bahagian (pemilik proses dan data) mempunyai pengkalan data** masing-masing yang mempunyai maklumat data yang menyeluruh mengikut keperluan, serta FPN boleh merujuk atau bekerjasama dengan fakulti lain atau membangunkan pengurusan data fakulti sendiri.

**Pengurusan Data FPN** dikenalpasti dapat membantu masalah pertambahan bilangan dokumen apabila terdapat pertambahan aktiviti, ruang penyimpanan semakin berkurang menyebabkan tempoh carian dokumen/data/maklumat yang panjang serta berisiko kehilangan atau salah simpan dokumen. Sebagai contoh, **pertambahan dokumen/data/maklumat** berkaitan **aktiviti penerbitan** (BUKTI 2) oleh pensyarah FPN di mana staf FPN perlu mengemaskini rekod di dalam PRISMA, IRES dan ICONS.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_A01\\_AB04\\_AC03\\_20221\\_BUKTI 1-4.4.3 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_A01\\_AB04\\_AC03\\_20222\\_BUKTI 2-4.4.3 Kriteria 4-FPN.pdf](#)

#### 4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

FPN menambahbaik keberkesanan pengurusan dan pembangunan staf FPN berasaskan kepada data dan maklumat melalui analisa pencapaian objektif kualiti, laporan penemuan hasil audit, analisis data, tindakan pemurnian, kaji semula pengurusan dan penilaian risiko untuk memastikan peningkatan nilai teras kualiti serta memberdaya tugas dalam kalangan staf. **Setiap jurang dan kelemahan dikenalpasti bagi tujuan penambahbaikan** untuk mencapai prestasi staf FPN pada tahun seterusnya.

Bertitik tolak daripada hasil laporan analisis data berkaitan **Pengurusan Data FPN** yang telah dibentangkan di dalam **MKSP 1/2021**, FPN bertindak membangunkan **Sistem Pengkalan Data** iaitu **Academic Talent Pool Database** (BUKTI 1) yang komprehensif menyimpan maklumat pensyarah berkaitan kelayakan akademik, jumlah tahun perkhidmatan, bidang kepakaran dan lain-lain, dimana data-data tersebut akan dianalisa dan digunakan untuk **Scholarship Map**, iaitu pelan peningkatan laluan kerjaya yang selari dengan keperluan **Talent Excellence** dalam **mempersiapkan dan memudahcara peningkatan kerjaya staf** selain pembentukan mentor mentee bagi P&P, penyelidikan dan kemajuan kerjaya. Ia akan membantu pihak pengurusan tertinggi FPN dalam **perancangan jangka panjang keperluan staf** dan **pelan penggantian fakulti**. FPN menitikberatkan kualiti pengumpulan, penyimpanan dan pengurusan data untuk memastikan agar laporan dapat dijana dengan lebih tepat terutama maklumat berkaitan kepakaran pensyarah.

FPN juga telah mengambil inisiatif membangunkan Projek **FACT-DATA 1.0** yang memfokuskan proses Permohonan Latihan Industri Pelajar dan merupakan pangkalan data Fakulti yang pertama menggunakan sistem Server sepenuhnya. Penubuhan projek ini mensasarkan pencapaian objektif iaitu **komunikasi yang berkesan antara bahagian, mengelakkan konflik data dan penyediaan laporan yang tepat** dalam tempoh masa yang ditetapkan. Proses pelaksanaan FACT-DATA 1.0 bersifat automasi dan meminimumkan birokrasi. Projek ini mampu menyelesaikan isu yang telah dikenalpasti di Pejabat Latihan Industri dalam memudahkan pelaporan, tempoh carian yang singkat serta mengoptimumkan penggunaan staf. Ia juga secara khususnya **meningkatkan kepuasan pelanggan (staf)** kerana projek ini dapat memberi faedah dalam **meningkatkan produktiviti operasi, menyingkatkan tempoh operasi serta penjimatan kos operasi**. Projek FACT-DATA 1.0 tidak terhenti di proses Latihan Industri sahaja malah dirancang untuk pembangunan fasa projek seterusnya iaitu Akademik, Hal Ehwal Pelajar (HEP), Pentadbiran dan Pejabat Penyelidikan dan Jaringan Industri (RICAEN) supaya dapat **mewujudkan integrasi antara bahagian**. Projek ini juga telah dihantar untuk penyertaan Saringan **Konvensyen Kumpulan Inovatif Dan Kreatif (KIK) Peringkat Zon Tengah 2022**. (BUKTI 2)

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_A01\\_AB05\\_20221\\_BUKTI 1-4.5 Kriteria 4-FPN.pdf](#)
2. [F0014\\_A01\\_AB05\\_20222\\_BUKTI 2-4.5 Kriteria 4-FPN.pdf](#)

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

### **5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Tema utama PPS di FPN adalah untuk membangunkan **Talent Excellence** di kalangan warga FPN yang **berkelayakan, berkompentensi dan berkepakaran**. Hasil utama PPS adalah warga FPN yang **Stay Relevant, Be Respected** dan **Get Referred**. Pencapaian hasil kecemerlangan warga FPN ini didokong oleh pelaksanaan PPS yang berteraskan **model ADR** yang telah diperincikan di dalam *Kriteria 1 – Kepimpinan* berpaksikan teras strategik UiTM 2025, *value-driven performance*. Secara umumnya proses ini merangkumi penyediaan persekitaran kerja di mana individu boleh membangun dan mengembangkan kerjaya secara profesional; mampu menyumbang idea dan bekerjasama di dalam satu pasukan serta diberikan pengiktirafan di atas sumbangan dan pencapaian yang diberikan.

**Kepimpinan FPN** juga percaya sistem pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang berkesan dan cekap merupakan salah satu agenda utama yang perlu diberikan tumpuan di dalam **perancangan strategik** FPN. Ini dibuktikan dengan wujudnya PSFPN2020-2025 yang menitikberatkan keperluan di dalam membentuk **Talent Excellence** dalam kalangan warga FPN. Inisiatif di dalam FACT Strategic Action Plan (SAP) 2021 seperti FACT STEP\_UP yang dirancang dan dilaksanakan telah berjaya menghasilkan warga FPN cemerlang di dalam pelbagai dimensi [rujuk Hasil 3 – Sumber Manusia]. Inisiatif lain dalam FACTSAP 2021 seperti Premium Graduates, DYNAMIC Programmes, FactSIPOS, PRO STAFF, FACT\_ProTraining, Go Nat & Publish dan Go Global & Pro juga berjaya menghasilkan **Talent Excellence** di kalangan warga FPN.

Pelaksanaan PPS di FPN dimulakan dengan **penjajaran model ADR dan inisiatif FACTSAP 2021**. Ini bagi memastikan aktiviti yang dirancang di bawah setiap inisiatif sejajar dengan pendekatan kepimpinan FPN seterusnya akan mengoptimalkan hasil sumber manusia FPN. Kejayaan ini akan dibuktikan melalui penghasilan pensyarah 3R di dalam P&P dan penyelidikan. (Rujuk gambarajah 5.1 untuk pemetaan ADR kepada perincian aktiviti FACTSAP 2021)

Bagi memastikan pencapaian objektif dan hasil FACTSAP 2021, FPN sentiasa memantau kemajuan pelaksanaan inisiatif yang dirancang. **Tiga peringkat proses pemantauan** berstruktur dipraktikkan oleh FPN. Peringkat pertama **pemantauan bulanan** kemajuan FACTSAP 2021 dan i-score dijalankan melalui Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) FPN. Pemantauan peringkat kedua dijalankan pada **setiap suku tahun** di dalam mesyuarat JK Perancangan Strategik FPN [or BTU?]. Peringkat ketiga pula dijalankan **dua kali setahun** melalui MKSP. MKSP merupakan platform terakhir FPN untuk mengukur kemajuan dan keberkesanan inisiatif FACTSAP 2021. Kemajuan dan pencapaian terkini setiap inisiatif FACTSAP 2021 dianalisa secara terperinci mengikut portfolio utama kepimpinan FPN iaitu akademik, pelajar, penyelidikan dan jaringan dan pentadbiran. Tindakan pencegahan dikenal pasti pada setiap peringkat pemantauan dan penambahbaikan segera diambil.

Penambahbaikan di dalam pelaksanaan aktiviti, peruntukan sumber tambahan dan meminimalkan risiko pencapaian hasil bagi setiap inisiatif FACTSAP 2021 akan diterajui oleh kepimpinan FPN dan kumpulan pelaksana. Melalui prinsip **#togetherness**, maklumat pencapaian terkini dan penambahbaikan akan disebarluaskan secara berkala kepada warga FPN melalui platform Mesyuarat Akademik dan juga media sosial FPN. Amalan ini penting untuk setiap warga memahami dan menyumbang ke arah melahirkan **Talent Excellence** di FPN.

## 5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

PPS berteraskan **model ADR** (Bukti 1: Gambarajah 5.1) sentiasa menjadi rujukan utama kepimpinan dan kumpulan pelaksana FPN. Ini perlu bagi memastikan warga FPN **berkelayakan, berkepakaran dan berkompotensi** dalam melahirkan graduan cemerlang [berfikiran global, dinamik dan diiktiraf di peringkat nasional dan antarabangsa] seperti yang diperincikan di dalam PSFPN2020-2025. **Unjuran keperluan staf** yang dilakukan secara berkala membantu FPN dalam memastikan tenaga kerja mencukupi untuk memenuhi halatuju strategik FPN. Maklumat ini juga perlu untuk memastikan PPS dapat mengoptimalkan sumber manusia di dalam menjayakan P&P dan penyelidikan di FPN.

Selari dengan visi UiTM untuk menjadi sebuah universiti terkemuka dunia FPN menjadikan **kelayakan akademik, kepakaran dan kompetensi** sebagai elemen utama PPS di dalam pengambilan dan pembangunan staf terutamanya pensyarah. Pelbagai pendekatan berfokuskan pencapaian dan ketampakan dilakukan bagi menarik minat **bakal pensyarah** untuk menyertai FPN (Bukti 2: Media sosial FPN). Inisiatif pembangunan staf seperti FACT STEP\_UP, PRO STAFF dan Fact\_ProTraining dilakukan bagi melonjakkan kelayakan, kepakaran dan kompetensi pensyarah sedia ada FPN. Manakala inisiatif Go Global & Pro yang memfokuskan penyelidikan, penerbitan dan perundingan telah meningkatkan kepakaran dan kompetensi pensyarah serta ketampakan FPN di peringkat nasional dan antarabangsa. (Bukti 3 – Senarai Latihan Penyelidikan, penerbitan & kolaborasi). Peningkatkan kepakaran pensyarah dalam bidang P&P dan penyelidikan juga dihasilkan **melalui pelbagai kolaborasi** dengan universiti dan industri dalam dan luar negara dengan termeterainya MOU/MOA. Selain itu pelantikan sebagai profesor pelawat, penasihat akademik dan pakar rujuk oleh institusi luar bukan sahaja berjaya meningkatkan kepakaran pensyarah tetapi juga membangunkan kompetensi mereka dan seterusnya melahirkan **Talent Excellence** di FPN.

Pelbagai peluang telah disediakan melalui inisiatif FACTSAP 2021 bagi memastikan staf FPN dapat meningkatkan keupayaan mereka ke tahap optimum dan menyumbang kepada pencapaian GRF 2020-2025 di FPN. **Pemerkasaan ekosistem PPS** yang di dalam aspek governan dan proses pelaksanaan insentif baru P&P dan penyelidikan FPN terutamanya **penyediaan dana** bagi pembiayaan yuran profesional, dana dalaman penyelidikan dan yuran penerbitan dilihat sebagai pemangkin **Retain and Motivate** pensyarah FPN. (Bukti 4 – Dokumen berkaitan YPA dan DDF)

FPN juga mementingkan penilaian secara berkala di dalam memberi ganjaran ke atas sumbangan warga FPN. Warga FPN diberi galakan untuk memohon kenaikan pangkat bagi yang layak. Taklimat mengenai proses kenaikan pangkat dan bengkel diadakan bagi membantu urusan tersebut. Persekitaran kerja yang ceria, harmoni dan kondusif menjadi **pemangkin bagi perkhidmatan cemerlang di kalangan warga FPN**. Pihak FPN telah mewujudkan Kelab Kebajikan dan Informasi Staf bagi merangka pelbagai aktiviti seperti majlis anugerah kecemerlangan fakulti, majlis meraikan staf yang berpencen, staf yang berpindah dan staf FPN yang mendapat kenaikan pangkat serta jamuan hari raya. Inisiatif ini meningkatkan tahap Indeks kegirangan, mengeratkan hubungan staf dan menyemarakkan semangat **#togetherness** warga FPN. (Bukti 5 – Senarai aktiviti & gambar aktiviti kelab)

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_S01\\_SB02\\_20221\\_Bukti 1\\_Kriteria 5\\_Gambarajah 5.1 Mapping ADR to PPS.pdf](#)
2. [F0014\\_S01\\_SB02\\_20222\\_Bukti 2\\_Kriteria 5\\_Media Sosial FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_S01\\_SB02\\_20223\\_Bukti 3\\_Kriteria 5\\_Senarai Latihan 2021.pdf](#)
4. [F0014\\_S01\\_SB02\\_20224\\_Bukti 4\\_Kriteria 5\\_Dokumen YPA.pdf](#)
5. [F0014\\_S01\\_SB02\\_20225\\_Bukti 5\\_Kriteria 5\\_Laporan Aktiviti Kelab Kebajikan dan Informasi Staf Fakulti Perakaunan 2021.pdf](#)





### 5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Sumber manusia merupakan aset terpenting FPN. Fakulti sangat menitik beratkan perkembangan kerjaya dan peningkatan kompetensi setiap staf akademik dan bukan akademik. Kejayaan dan pengiktirafan yang diterima oleh warga FPN merupakan kejayaan fakulti. Justeru ekosistem dan pelan PPS berstruktur dapat mengoptimalkan kepakaran dan pengalaman sumber manusia FPN. (Bukti 6 - Gambarajah 5.2 – Ekosistem PPS)

**Pengurusan maklumat** setiap warga FPN yang cekap dan berkesan adalah elemen utama ekosistem PPS. Maklumat utama seperti kepakaran warga FPN dicatatkan dan disimpan di dalam **pengkalan data** FPN [inisiatif FACTDaCT] dan diguna-pakai di dalam merangka strategi berkaitan pembangunan sumber manusia FPN di dalam P&P dan penyelidikan. Pengkalan data ini **ditambahbaik dan dikemaskini secara berkala** bagi memastikan maklumat yang ada di dalamnya adalah tepat dan terkini. Antara lain maklumat yang disimpan adalah seperti jumlah tahun perkhidmatan, kelayakan akademik, pengalaman kerja, latihan-latihan yang telah diikuti, bidang kepakaran dan lain-lain lagi. [Bukti 7 - pengkalan data]

Maklumat-maklumat yang terdapat di dalam **pengkalan data ini dianalisa dan digunakan** terutama dalam proses pembuatan keputusan, mengenalpasti keperluan latihan, perancangan pelan penggantian dan lain-lain keperluan fakulti. Dengan adanya maklumat seperti ini ianya memudahkan FPN membuat perancangan yang menepati sasaran untuk memastikan kepakaran warga sedia ada **Stay Relevant**.

**Perancangan strategik** yang dirancang kemas di peringkat kepimpinan FPN dan inisiatif-inisiatif yang diwujudkan melalui FACTSAP 2021, telah menunjukkan peningkatan dalam kompetensi dan kerjaya warga FPN. Secara tidak langsung elemen kedua ekosistem PPS ini membantu fakulti dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh universiti. Inisiatif FactSIPOS dan PRO STAFF di dalam FACTSAP 2021 sebagai contoh menjadi platform untuk pensyarah meningkatkan kelayakan profesional mereka. Latihan jangka masa pendek di luar UiTM dan industri juga memberi pendedahan kepada para pensyarah meningkatkan pengetahuan, **kepakaran dan kompetensi** dalam P&P dan penyelidikan.

Elemen govenan dan polisi di dalam ekosistem PPS FPN menggalakkan **kepakaran warga dikongsi kepada pemegang taruh FPN**. Medium perkongsian adalah melalui program-program CSR FPN, lantikan-lantikan sebagai pensyarah/profesor pelawat, lantikan-lantikan oleh organisasi luar dan sebagainya. [Bukti 8 – Senarai lantikan dalam dan luar UiTM] Lantikan-lantikan ini merupakan pengiktirafan organisasi luar terhadap kepakaran warga FPN. Ianya juga secara tidak langsung meningkatkan ketampakan FPN di peringkat nasional dan antarabangsa. Kepekaan kepada ekosistem PPS menghasilkan inisiatif yang menjadi platform **peningkatan kerjaya** warga FPN.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_S01\\_SB03\\_20221\\_Bukti 6\\_Kriteria 5\\_Gambarajah 5.2.pdf](#)
2. [F0014\\_S01\\_SB03\\_20222\\_Bukti 7\\_Kriteria 5\\_Pengkalan Data FPN.pdf](#)
3. [F0014\\_S01\\_SB03\\_20223\\_Bukti 8\\_Kriteria 5\\_Lantikan Dalam dan Luar UiTM.pdf](#)
- 4.
- 5.

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

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

PPS yang cekap dan berkesan dalam menghasilkan **Talent Excellence** merupakan kunci kejayaan FPN. Pemantauan berkala diperlukan bagi memastikan objektif PPS ini tercapai. Soal selidik "Happiness Index" UiTM adalah medium utama untuk mendapatkan maklumbalas tahap keceriaan dan suasana bekerja di FPN. Hasil kajian mendapati berdasarkan model 'PERMAI' yang digunakan, index kegirangan warga fakulti adalah pada tahap baik iaitu 76% (2021), meningkat dari 73% (2020). Maklumbalas ini dibincangkan dan dijadikan sebagai panduan dalam merangka strategi PPS FPN. (Bukti 9: Survey Happiness Index)

Maklumbalas dan aduan pelanggan FPN juga merupakan cara untuk memantau kepuasan hati pelanggan. Borang aduan dan maklumbalas bukan sahaja diedarkan kepada **pelanggan luaran** FPN seperti tetamu yang hadir ke FPN dan juga mereka yang telah mengikuti sebarang kursus atau bengkel anjuran FPN, malah juga kepada **pelanggan dalaman** FPN iaitu staf akademik dan pentadbiran FPN. Aduan dan maklum balas akan dibawa ke mesyuarat MKSP bagi tujuan untuk memastikan tindakan yang sewajarnya dibincangkan dan diambil oleh pihak yang terlibat. Bagi tahun 2021, aduan pelanggan untuk jabatan Hal Ehwal Akademik FPN adalah sebanyak 57%. Analisa juga mendapati 75% maklumbalas adalah makluman tentang kepuasan hati pelanggan, suasana tempat berurusan, tempoh masa berurusan serta layanan staf fakulti yang amat memuaskan. Perbincangan mesyuarat juga merangkumi penambahbaikan yang melibatkan warga FPN untuk memastikan sebarang kelemahan atau kekurangan di peringkat FPN dapat di atasi dan ditambah baik untuk masa hadapan. (Bukti 10: Analisa Maklumbalas Pelanggan yang dibentangkan di dalam MKSP)

Selari dengan keperluan KPI penyelidikan maklumbalas tentang keperluan pensyarah untuk membuat penyelidikan di peringkat Fakulti juga diperlukan. Hasil makluman berguna kepada pihak pengurusan FPN menambahbaik prosedur dan proses sedia ada di FPN di dalam membantu pensyarah menjalankan penyelidikan. Sokongan dari sudut kewangan, latihan dan bimbingan amatlah diperlukan untuk memastikan pensyarah dapat menghasilkan penyelidikan dan penerbitan yang bermutu tinggi. Ini untuk memastikan hasrat UiTM menjadi universiti yang dikenali dipersada antarabangsa akan tercapai.

Laporan Audit *External Reviewer* dari InQKA tahun 2021 juga merupakan input maklum balas yang sangat membantu pihak pengurusan FPN berkaitan dengan pengurusan sumber manusia. Kekurangan pensyarah dan staf pengurusan fakulti telah dikenal pasti untuk diambil tindakan segera. (Bukti 11: Laporan Audit External Reviewer INQKA)

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20221\\_Bukti 9\\_Kriteria 5\\_Happiness Index 2021.pdf](#)
2. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20222\\_Bukti 10\\_Kriteria 5 AMP.pdf](#)
3. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20223\\_Bukti 11\\_Kriteria 5\\_Ringkasan Eksekutif Penilaian Luar iQMS Fakulti Perakaunan \(endorsed\).pdf](#)
- 4.
- 5.

## 5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pelbagai inisiatif telah diadakan oleh FPN bagi memastikan PPS sentiasa dipertingkatkan dan ditambah baik dari tahun ke tahun. Perancangan strategik FPN sentiasa mengambil kira PPS sebagai satu inisiatif yang penting untuk memastikan FPN sentiasa cemerlang dan berdaya saing. Sasaran matlamat bagi UiTM pada tahun 2022 adalah 'Globally Competent'. Bagi mencapai matlamat ini, UiTM menerusi BTU telah menetapkan sejumlah 55 PI kepada FPN pada tahun 2021. Maklumat lanjut tentang pengurusan risiko FPN boleh didapati di bahagian *Kriteria 2 - Perancang Strategik*.

Beberapa risiko berkaitan PPS di FPN telah dikenalpasti bagi tahun 2021. Risiko utama adalah berkaitan kecukupan pensyarah dan juga staf pentadbiran FPN bagi mencapai objektif dan KPI P&P dan penyelidikan di peringkat FPN dan UiTM. Risiko ini juga ditekankan di dalam Laporan Audit 2021 *External Review* oleh INQKA di mana ratio pensyarah:pelajar di FPN adalah 1:27. Perkara ini diletakkan sebagai *area of concern* memandangkan ratio yang ditetapkan oleh MQA adalah 1:15. Justeru, maklumat ini dijadikan sebagai panduan utama untuk FPN merancang inisiatif penambahbaikan. (Bukti 12: Daftar Risiko Sumber manusia Fakulti)

Pihak pengurusan risiko FPN telah mengenal pasti punca kekurangan pensyarah ini disebabkan oleh ramai pensyarah yang berpengalaman telah berpencen tetap atau memilih berpencen awal pada tahun 2020 – 2021. Pilihan berpencen awal adalah disebabkan oleh faktor kesihatan, keluarga dan lain-lain. Justeru menjejaskan perancangan semasa tahap kepakaran pensyarah di FPN. Ini seterusnya akan menjejaskan P&P dan penyelidikan di peringkat FPN sekiranya tidak diambil tindakan pencegahan ataupun penambahbaikan segera. (Bukti 13: Senarai Pensyarah berpencen 2021)

Selain daripada itu, risiko sumber manusia di peringkat FPN yang juga dikenalpasti adalah kekurangan calon pensyarah untuk dilantik sebagai pentadbir akademik dan pensyarah yang tidak aktif dalam penyelidikan dan penerbitan (DP). Permasalahan ini telah dikenalpasti, dinilai tahap risiko bagi tahun semasa dan akan datang dan seterusnya diambil tindakan balas dari segi pembetulan dan penambahbaikan. PSFPN2021-2025 sebagai contoh telah menjalankan beberapa inisiatif seperti FACT\_ProTraining dan Go Global & Publish. (Bukti 14: Senarai pensyarah DP dan MEE) (Bukti 15: Senarai aktiviti inisiatif FACT\_ProTraining dan Go Global & Publish)

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC02\\_20221\\_Bukti 12\\_Kriteria 5\\_Ringkasan Daftar Pengurusan Risiko 2021.pdf](#)
2. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC02\\_20222\\_Bukti 13\\_Kriteria 5\\_Staf Berpencen 2021.pdf](#)
3. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC02\\_20223\\_Bukti 14-Senarai Pensyarah DP.pdf](#)
4. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC02\\_20224\\_Bukti 15\\_Kriteria 5\\_FACT ProTraining Go Global.pdf](#)
- 5.

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

FPN sentiasa memastikan PPS dapat dipertingkatkan setiap tahun. Pelbagai inisiatif dan aktiviti selari dengan objektif PSFPN2021-2025 dijalankan bagi memastikan PPS FPN dapat diperbaiki. Warga FPN digalakkan dan diberi peluang untuk menyertai latihan, bengkel dan seminar untuk mempertingkatkan **pengetahuan, kepakaran dan kompetensi**.

Galakan dan peluang ini diberikan kepada semua warga FPN untuk mengikuti program berkaitan yang dianjurkan di peringkat Fakulti, UiTM mahupun pihak luar. FPN sentiasa menggesa warganya untuk memenuhi tuntutan jam latihan wajib iaitu sebanyak 42 jam setahun dipenuhi. Oleh itu, peringatan sentiasa diwarwarkan untuk sebarang latihan, bengkel atau seminar. (Bukti 16: Whatsapp Seminar/ whatsapp kuliah agama minggu fakulti /email seminar atau bengkel di ILD atau UiTM atau luar)

FPN juga sentiasa mengambil tindakan proaktif menggalakkan pensyarah muda untuk meningkatkan **kelayakan** ke peringkat yang lebih tinggi, iaitu PhD dan profesional (ACCA dan CIMA). Pemakluman tentang biasiswa yang tersedia di UiTM dan bantuan kewangan akan diwarwarkan melalui email dan Whatsapp. (Bukti 17: Email biasiswa sambung PHD/ email makluman sambung professional CIMA dan ACCA)

FPN sentiasa menggalakkan pensyarah untuk bergiat aktif dalam penyelidikan dan penerbitan. Inisiatif seperti bantuan yuran penerbitan, proof reading, editing dan yuran konferensi untuk pensyarah telah diadakan. (Bukti 18: Garispanduan yuran PYP). Pelbagai bengkel dan latihan diadakan untuk menambahkan pengetahuan dan memberikan sokongan kepada pensyarah untuk terus aktif dalam penyelidikan dan penerbitan. Antara bengkel yang dianjurkan oleh pihak RICAEN adalah bengkel 'from dissertation to publication'. Ini adalah bengkel di mana pensyarah yang mempunyai pelajar disertasi untuk menghasilkan penerbitan dari disertasi tersebut. Objektif bengkel ini adalah untuk menambah bilangan penerbitan Fakulti. (Bukti 19: Bengkel penerbitan Disertasi pelajar)

Staf sokongan pentadbiran FPN juga digalakkan untuk menghadiri latihan dan bengkel serta menyambungkan pelajaran bagi meningkatkan **kelayakan dan kompetensi**. Maklum balas keperluan latihan serta cadangan latihan yang ingin disertai oleh staf pentadbiran diguna pakai.

Latihan P&P juga dititik beratkan oleh FPN. Bengkel latihan kepakaran diadakan dari masa ke semasa sepanjang semester mengikut bidang pengajaran masing – masing. Perkongsian pengetahuan dari pihak industri juga diadakan dan akan dimanfaatkan seluruh warga Fakulti. (Bukti 20: Bengkel yang dianjurkan oleh HEA fakulti/ Penceramah jemputan dari Industri)

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20221\\_Bukti 16\\_Kriteria 5\\_Jemputan emel Kuliah Agama Fakulti.pdf](#)
2. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20222\\_Bukti 17\\_Kriteria 5\\_Emel Biasiswa PhD.pdf](#)
3. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20223\\_Bukti 18\\_Kriteria 5\\_Garispanduan Yuran.pdf](#)
- 4.
5. [F0014\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20225\\_Bukti 20\\_Kriteria 5\\_Bengkel Anjuran HEA.pdf](#)

## 5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Inisiatif FACT STEP\_UP telah diadakan bagi bertujuan untuk memantapkan profesionalisma pensyarah FPN dengan memberi tumpuan kepada meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kelayakan professional. Program ini diadakan untuk memastikan pensyarah FPN mempunyai kompetensi dan berpengetahuan luas dan terkini sejajar dengan kehendak UiTM menuju **GRF2025** dan **GRU2025**. FACT STEP\_UP yang asalnya adalah inisiatif di bawah kawalan Hal Ehwal Akademik FPN, kini dilihat sebagai elemen utama yang dapat digunakan oleh PPS FPN untuk memantapkan P&P dan penyelidikan FPN.

Salah satu halatuju FPN adalah menghasil program akademik dan graduan sejajar dengan standard perakaunan professional. Maka penghasilan *Professional Pathway* di FPN akan dipacu oleh FACT STEP\_UP. Dengan adanya program *step-up* ini, diharapkan dapat menjayakan misi FPN untuk menjaga kepentingan dan dapat memastikan FPN mempunyai pensyarah yang kompeten agar kualiti pencapaian pelajar adalah terjamin. Selain dari itu, kekuatan pensyarah terhasil dari inisiatif ini sebagai 'trainer' yang berkeelayakan dan diiktiraf oleh organisasi luar seperti Institut Perakaunan Negara telah menjadi penyumbang kepakaran P&P. Ini memberi kesan positif kepada ketampakan dan reputasi pensyarah dan FPN di peringkat tempatan dan antarabangsa. Seterusnya inisiatif FACT STEP\_UP juga dapat membantu FPN dalam menyediakan *talent pool* pensyarah yang berkeelayakan untuk mengajar kursus profesional di bawah program *Professional Pathway*. (Bukti 21: FACT STEP\_UP)

Sistem ganjaran dan pengiktirafan yang mantap adalah salah satu elemen ekosistem PPS FPN yang telah diperkasakan. Ini adalah kerana pengiktirafan yang sewajarnya harus diberikan kepada warga FPN sebagai mengenang jasa dan penat lelah yang telah diberikan oleh warga untuk sentiasa menjadi FPN cemerlang. Oleh itu, satu majlis apresiasi Anugerah Kecemerlangan Fakulti (AKF) 2021 telah diadakan bertujuan untuk menyampaikan anugerah kecemerlangan bagi tiga (3) kategori berikut iaitu anugerah penyelidikan, anugerah akademik dan anugerah staf pentadbiran.

Majlis apresiasi ini diharapkan dapat memupuk semangat pensyarah FPN untuk menjadi ahli Research Cluster seterusnya menghasilkan penyelidikan, inovasi & konsultansi dengan lebih banyak dan berkualiti, sekaligus menyumbang kepada halatuju transformasi UiTM. (Bukti 22: Kertas Kerja Majlis Apresiasi Kecemerlangan Fakulti 2021)

Anugerah yang diberikan juga bertujuan untuk memberi dorongan kepada pensyarah supaya lebih meningkatkan kualiti P&P yang begitu mencabar terutamanya ketika negara menghadapi situasi post pandemik. Majlis apresiasi ini diharapkan dapat memberi motivasi, semangat bekerja serta berupaya menggalakkan warga FPN untuk menyesuaikan diri dalam situasi kerja berpasukan yang mantap, #togetherness.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_S01\\_SB05\\_20221\\_Bukti 21\\_Kriteria 5\\_FACT STEP UP- MINIT MESY PPSM 2.2021.pdf](#)
2. [F0014\\_S01\\_SB05\\_20222\\_Bukti 22\\_Kriteria 5\\_Kertas Kerja Majlis AKF2021.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

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

### **6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

FPN menitikberatkan pengoperasian yang sistematik dalam penyediaan perancangan pengurusan dan pembangunan kepakaran pensyarah seperti yang di digariskan dalam **Perancangan Strategik Fakulti Perakaunan 2020-2025 (PSFPN2020-2025)**. Antara tumpuan utama adalah dengan melahirkan *Talent Excellence* yang berupaya menyumbang kepada pembangunan kepakaran FPN dan UiTM secara menyeluruh. *Talent Excellence* merupakan salah satu Prestasi Yang Berorientasikan Nilai untuk menyokong misi UiTM untuk menjuarai pembangunan bumiputera profesional yang tangkas menerusi pembentukan kurikulum terkehadapan, penyelidikan dan inovasi yang berimpak tinggi serta perkongsian strategik dan kepakaran kepada komuniti.

Memandangkan FPN mempunyai 140 orang pensyarah (83%) dan 28 staf pentadbiran (17%), **tumpuan utama pengurusan dan pembangunan staf adalah kepada pensyarah. Namun begitu, urusan pengurusan dan pembangunan staf pentadbiran juga adalah penting**, di mana tanpa sumbangan mereka, kelancaran urusan pengurusan dan pembangunan pensyarah tidak akan dapat dicapai dengan jayanya. Pensyarah dan staf pentadbiran di FPN mempunyai sinergi budaya kerja yang mantap untuk membolehkan pencapaian objektif FPN.

Pengoperasian pengurusan dan pembangunan pensyarah untuk mencapai tahap yang cemerlang (*Talent Excellence*) melibatkan proses dan program yang disesuaikan dengan keperluan PTJ FPN, yang dipacu oleh tiga aspek utama iaitu **pengajaran dan pembelajaran (P&P), penyelidikan dan inovasi, dan perkongsian strategik**. Ketiga-tiga tonggak utama ini adalah aspek terpenting yang menyokong penglibatan pensyarah dalam melahirkan pensyarah yang berkelayakan tinggi, berkompentensi dan berkepakaran. Di antara mekanisme yang dirancang oleh FPN adalah mengenalpasti keperluan latihan pensyarah, peluang penerbitan yang dapat diakses serta mengenal pasti sumber kolaborasi bersama rakan strategik yang boleh menyumbang ke arah pencapaian KPI penyelidikan dan inovasi. Perlaksanaan operasi yang cekap dan mantap ini dapat dilakukan dengan kerjasama jitu yang diberikan oleh pensyarah dan staf pentadbiran. FPN juga mengambil tindakan dalam mengenalpasti potensi terhadap sebarang risiko yang berkemungkinan mengganggu operasi pengurusan dan pembangunan pensyarah serta langkah-langkah pencegahan risiko tersebut. Proses penambahbaikan dan semakan semula dilaksanakan dari semasa ke semasa dengan mengambilkira maklumbalas yang diterima daripada pensyarah, dan juga pemegang-pemegang taruh yang lain.

FPN **menitikberatkan proses pemantauan** dalam memastikan penambahbaikan kompentensi dan kepakaran pensyarah secara berterusan. Operasi pengurusan dan pembangunan pensyarah ini dipantau melalui pemantauan secara dalaman yang dibuat oleh pentadbir akademik, Unit Kualiti dan juga Audit Dalam fakulti. Hasil pemantauan dianalisa bagi mengenal pasti samada perancangan yang dibuat memerlukan perubahan atau penambahbaikan.

FPN juga sentiasa **mengkaji semula pencapaian dan mengambil tindakan secara berkala** untuk memastikan keberkesanan setiap inisiatif yang dirangka. Pelaporan pencapaian yang disediakan akan dibincangkan di mesyuarat di Bahagian Transformasi Universiti (BTU), Majlis Pengurusan Eksekutif (MPE) dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP). Penambahbaikan inovasi seperti penghasilan ATPD sebagai pengumpulan maklumat berpusat dapat memastikan kelestarian kompetensi dan kepakaran pensyarah FPN. Penambahbaikan ke atas kluster penyelidikan juga dilihat sebagai pendekatan menyeluruh bagi membantu operasi kepakaran pensyarah dalam penyelidikan dan inovasi seterusnya peluang berkolaborasi bersama rakan strategik. Hasil inovasi ini menjadikan pensyarah di FPN sentiasa menjadi pakar rujuk bagi pihak-pihak dari dalaman dan luaran UiTM. Dengan kompetensi dan kepakaran yang dimiliki dan dikenalpasti, ia membantu FPN melahirkan pensyarah yang mempunyai **3R (Stay Relevant, Be Respected and Get Referred)** seterusnya menyahut seruan visi UiTM dalam menjadikan universiti sebagai satu pusat kecemerlangan yang terkenal di peringkat

global (***Globally Renowned University 2025***).



## 6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Dalam pengoperasian pengurusan dan pembangunan kepakaran pensyarah, FPN merancang berdasarkan tiga aspek utama, iaitu pengajaran dan pembelajaran (P&P), penyelidikan dan inovasi, dan perkongsian strategik.

### Operasi Pengurusan dan Pembangunan Kepakaran Pensyarah dalam P&P

Dalam mengenalpasti kepakaran pensyarah di FPN, fakulti **mengkategorikan pensyarah** kepada tiga bidang utama iaitu *Financial Accounting and Reporting (FAR)*, *Management Accounting and Finance (MAF)* dan *Systems and Assurance (S&A)* berdasarkan latar belakang pendidikan di peringkat pasca ijazah, kedoktoran dan kelayakan profesional (Bukti 1). Setiap inisiatif dirancang berdasarkan latar belakang kepakaran pensyarah tersebut terutama dalam pembahagian amanah tugas syarahan (ATS) (Bukti 1). FPN telah mengambil inisiatif untuk membangunkan **Academic Talent Pool Database (ATPD)** bagi perancangan kepakaran jangka pendek dan jangka pandang (Bukti 1). Kesenambungan dari ATPD, FPN telah merangka **'scholarship map'** untuk membantu mengenalpasti laluan pembangunan kerjaya bagi pensyarah (Bukti 2). Bagi memastikan pensyarah FPN berkelayakan tinggi, FPN mengenalpasti keperluan latihan termasuk melanjutkan pengajian ke peringkat PhD, kelayakan profesional dan memiliki keahlian badan profesional. FPN juga menyediakan peruntukan kewangan laluan pembangunan kerjaya tersebut (Bukti 2) dan mear-warkan kepada pensyarah peluang yang disediakan untuk pembangunan kompetensi mereka.

### Operasi Pengurusan dan Pembangunan Kepakaran Pensyarah dalam Penyelidikan dan Inovasi

Bagi membangunkan kepakaran pensyarah dalam penyelidikan dan inovasi, beberapa inisiatif telah dirancang antaranya mewujudkan lapan **kluster penyelidikan** iaitu *Strategic Management Accounting*, *Transformational Accounting Education*, *Digitalization Accounting*, *Islamic Accounting and Finance*, *Audit Forensic and Criminology*, *Public and Corporate Accounting Reporting*, *Sustainability and Governance* dan *ACUiTM Centre for Taxologist* (Bukti 3). FPN mewajibkan semua pensyarah untuk menyertai sekurang-kurangnya satu kluster penyelidikan. Kluster penyelidikan ini diwujudkan bagi membantu menggerakkan pelbagai kumpulan penyelidikan dengan lebih cekap. Untuk memanfaatkan dan mengukuhkan fungsi kluster penyelidikan, beberapa pakar penyelidikan dikenalpasti untuk membantu memotivasi dan mendorong ahli mereka untuk memohon geran, membuat penyelidikan, menerbitkan karya mereka, dan menyertai pertandingan inovasi. FPN juga mengambil pendekatan bersasar dengan mewujudkan **Research Interest Group** mengikut bidang kepakaran seterusnya menyenaraikan beberapa pensyarah untuk mengikuti program **Monitor, Enforce & Execute (MEE)**. MEE merupakan usaha FPN untuk memastikan wujudnya pemantauan berterusan mentor-mentee untuk mengekalkan kompetensi dikalangan pensyarah (Bukti 3). Kepakaran pensyarah dalam penyelidikan dan inovasi juga dibangunkan melalui bengkel-bengkel berkaitan (Bukti 3).

### Operasi Pengurusan dan Pembangunan Kepakaran Pensyarah dalam Perkongsian Strategik

Berdasarkan perancangan, FPN telah membangunkan kepakaran pensyarah mengikut kluster penyelidikan dan menawarkan kepakaran tersebut kepada **rakan strategik** seperti Kluster Audit Forensic and Criminology bersama Institut Perakaunan Negara (IPN) dan Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Kluster ACUiTM Centre for Taxologist bersama Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN) dan Kluster Public and Corporate Accounting Reporting bersama Jabatan Akauntan Negara Malaysia (JANM). Berdasarkan keperluan tersebut, FPN mengenalpasti pensyarah yang mempunyai kepakaran bersesuaian untuk memenuhi keperluan mereka seperti kepakaran khidmat rundingan, perkongsian ilmu dan penyediaan dokumentasi yang berkaitan (Bukti 4).

### Operasi Pengurusan dan Pembangunan Staf Pentadbiran

Bagi meningkatkan kompetensi staf pentadbiran supaya dapat memainkan peranan dengan lebih berkesan dalam pengurusan dan pembangunan pensyarah, beberapa latihan dikenalpasti oleh pihak pentadbiran FPN. Staf pentadbiran dikehendaki menjalani 42 jam latihan dalam bentuk kemahiran teknikal seperti penyediaan data dan sokongan teknikal bagi memastikan mereka dapat menyokong semua operasi seperti yang dirancang (Bukti 5).

**SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_O01\\_OB02\\_20221\\_BUKTI 1 KRITERIA 6 FPN \(APPROACH\).pdf](#)
2. [F0014\\_O01\\_OB02\\_20222\\_BUKTI 2 KRITERIA 6 FPN \(APPROACH\).pdf](#)
3. [F0014\\_O01\\_OB02\\_20223\\_BUKTI 3 KRITERIA 6 FPN \(APPROACH\).pdf](#)
4. [F0014\\_O01\\_OB02\\_20224\\_BUKTI 4 KRITERIA 6 FPN \(APPROACH\).pdf](#)
5. [F0014\\_O01\\_OB02\\_20225\\_BUKTI 5 KRITERIA 6 FPN \(APPROACH\).pdf](#)

### 6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pendekatan PDCA digunakan supaya penambahbaikan berterusan dapat dilaksanakan:

**Plan** - Merujuk kepada **PSFPN2020-2025**, FPN telah merancang inisiatif **FACT Step-Up**, **FACTSipos**, **ProStaff** dan **FACT ProTraining** untuk bidang P&P. Bagi bidang penyelidikan dan inovasi, FPN telah merangka inisiatif **Mobilisasi Kluster Penyelidikan**, **Steering Global Publication Workshop**, **Pitching & Matching Grants** dan **Matching Grants Venture**. Manakala, bagi bidang perkongsian strategik, FPN menggariskan penglibatan pensyarah melalui program seperti **FACTSoRes**, **Dynamic Linkages** dan **Community Accountability Impactful Program**.

**Do** - **FACT Step-Up** bertujuan untuk memantapkan kompetensi pensyarah merangkumi sesi perkongsian dengan pihak industri, penglibatan pensyarah sebagai *'outbound scholar'* dan lantikan sebagai *'guest lecturer'* di universiti-universiti tempatan dan antarabangsa (Bukti 1). **FACTSipos** melibatkan pensyarah menjalani latihan dengan badan-badan profesional seperti Malaysian Institute of Accountants (MIA), *Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)* dan *Chartered Institute of Management Accountants (CIMA)* (Bukti 1). Bagi inisiatif **ProStaff**, pensyarah menjadi ahli penuh atau ahli bersekutu badan-badan profesional (Bukti 1). Inisiatif **FACT ProTraining** melibatkan pensyarah menduduki peperiksaan profesional seperti CIMA (November 2021) dan *Certified Internal Auditor (CIA)* (December 2021) (Bukti 1).

**Kluster penyelidikan** menggerakkan pelbagai kumpulan penyelidikan dengan lebih cekap bagi inisiatif penyelidikan dan inovasi. FPN juga membangunkan profil **Research Interest Group** berdasarkan kepakaran pensyarah. Seterusnya, FPN membentuk kumpulan **Monitor, Enforce & Execute (MEE)** untuk memantau aktiviti penyelidikan pensyarah secara mentor-mentee. **Steering Global Publication Workshop** dianjurkan untuk mendedahkan pensyarah tentang kaedah penerbitan kertas penyelidikan di dalam jurnal berimpak tinggi. FPN mengenalpasti pensyarah yang berpotensi untuk menyertai pertandingan inovasi dan pengkomersilan. Pensyarah juga menggunakan kepakaran mereka bersama rakan kongsi strategik untuk potensi pemerolehan geran bagi menyokong projek **Pitching & Matching Grants** dan juga **Matching Grants Venture** (Bukti 2).

Bagi program **FACTSoRes**, FPN telah menjalinkan kerjasama dengan **Non-Governmental Agencies (NGO)**. Kerjasama ini melibatkan pensyarah menjadi perunding untuk persidangan cukai bersama rakan NGO, M.A.T.A. **Program Dynamic Linkages** pula memfokuskan usahasama dengan pihak industri, syarikat multinasional dan juga universiti tempatan dan luar negara melalui MoU dan MoA bertujuan berkongsi kepakaran dan pengetahuan dalam bidang perakaunan. **Program Community Accountability Impactful Program** memfokuskan kepada program-program yang berasaskan **Knowledge Transfer Partnership (KTP)**, antaranya program khidmat pengajaran Prinsip Perakaunan kepada calon peperiksaan SPM di sekolah-sekolah di Puncak Alam (Bukti 3).

**Check** - Penilaian pencapaian inisiatif-inisiatif di atas dilakukan setiap suku tahun melalui **PSFPN2021-2025** dan pelaporan kepada **Bahagian Transformasi Universiti (BTU)** setiap bulan. Di peringkat FPN, **MPE** telah membincangkan pencapaian inisiatif-inisiatif tersebut setiap bulan dan **Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP)** secara dwi tahunan (Bukti 4).

**Action** - FPN menyokong pensyarah dengan menawarkan pembiayaan kewangan bagi kelas intensif dan yuran peperiksaan bagi kelayakan profesional. Selain itu, FPN juga menggariskan tadbir urus untuk memudahcara perjalanan pensyarah untuk mendapatkan kelayakan profesional dan PhD (Bukti 5).

Pensyarah yang belum menyertai mana-mana kluster penyelidikan diberi emel peringatan, manakala pensyarah yang belum mencapai KPI penyelidikan dihantar ke bengkel penulisan berstruktur (Bukti 5). FPN juga menyediakan yuran penerbitan dan servis proofreading kepada

pensyaran serta geran dalaman rakun (DDF) kepada pensyaran berpotensi.

Bagi program-program bersama rakan strategik, inisiatif baru akan diperkenalkan bagi meningkatkan keberkesanan program tersebut. Maklumbalas dari pihak rakan strategik juga akan dikaji bagi penambakan berterusan (Bukti 5).

**SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_O01\\_OB03\\_20221\\_BUKTI 1 KRITERIA 6 FPN \(DEPLOYMENT\).pdf](#)
2. [F0014\\_O01\\_OB03\\_20222\\_BUKTI 2 KRITERIA 6 FPN \(DEPLOYMENT\).pdf](#)
3. [F0014\\_O01\\_OB03\\_20223\\_BUKTI 3 KRITERIA 6 FPN \(DEPLOYMENT\).pdf](#)
4. [F0014\\_O01\\_OB03\\_20224\\_BUKTI 4 KRITERIA 6 FPN \(DEPLOYMENT\).pdf](#)
5. [F0014\\_O01\\_OB03\\_20225\\_BUKTI 5 KRITERIA 6 FPN \(DEPLOYMENT\).pdf](#)

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

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

**Pemantauan secara dalaman dibuat oleh pentadbir akademik, Unit Kualiti dan juga Audit Dalam fakulti.** Bagi aktiviti P&P, pemantauan secara menyeluruh telah dijalankan bagi mencapai keberkesanan inisiatif *FACT Step-Up*, *FACTSipos*, *ProStaff* dan *FACT ProTraining*. FPN mensasarkan pensyarah untuk menduduki peperiksaan profesional (30%) dan melanjutkan pelajaran ke peringkat PhD (50%). Terdapat juga pensyarah yang terlibat sebagai pensyarah jemputan (*guest lecturer*) dan '*outbound scholar*', yang mengikuti latihan dengan badan-badan profesional, menjadi ahli penuh dan ahli bersekutu badan profesional dan yang menduduki peperiksaan profesional. Hasil keempat-empat inisiatif di atas, satu **Academic Talent Pool Database (ATPD)** telah dibangunkan. ATPD diwujudkan untuk memantau kompetensi dan kepakaran pensyarah mengikut bidang iaitu Financial Accounting and Reporting (FAR), Management Accounting and Finance (MAF) dan *Systems and Assurance (S&A)*. Satu '*scholarship map*' telah dibangunkan berdasarkan ATPD sebagai panduan kepada pensyarah untuk merancang kerjaya sebagai ahli akademik yang berkemampuan tinggi. FPN menggunakan ATPD ini untuk mengenalpasti 'successor' bagi bidang-bidang P&P dan kepimpinan FPN serta perancangan kenaikan pangkat pensyarah (Bukti 1). Ini akan menjamin kelestarian kepakaran dan kepimpinan di FPN.

Bagi aktiviti penyelidikan dan inovasi, **setiap kluster penyelidikan mempunyai tadbir urus organisasi yang lengkap** bagi memastikan ahlinya menyumbang kepada penerbitan berindeks dan program penyelidikan. Sumbangan setiap ahli dipantau oleh ketua dan laporan dari setiap ketua kluster penyelidikan perlu dihantar ke fakulti untuk semakan susulan (Bukti 2). Untuk menyokong aktiviti penyelidikan dan inovasi, FPN menganjurkan bengkel dan webinar khusus seperti kemahiran menulis artikel, menganalisa data, penerbitan di jurnal berindeks, dan lain-lain yang berkaitan (Bukti 3). Maklumbalas untuk penambahbaikan diambil melalui borang kaji selidik dan komen-komen yang diterima dari penceramah dan rakan kongsi strategik (Bukti 4).

Bagi aktiviti berkaitan perkongsian strategik pula, FPN telah menyediakan **beberapa kemudahan dan bantuan** kepada pensyarah untuk menjayakan program bersama komuniti. Antara bantuan yang disediakan adalah seperti peruntukan kewangan dan latihan yang berkaitan kepada pensyarah bagi meningkatkan kemahiran dan pengetahuan. Selain itu, laporan juga akan disediakan oleh ketua program bagi tujuan pemantauan dan juga maklumbalas dari pihak komuniti (Bukti 5).

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20221\\_BUKTI 1 KRITERIA 6 FPN \(CHECK\).pdf](#)
2. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20222\\_BUKTI 2 KRITERIA 6 FPN \(CHECK\).pdf](#)
3. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20223\\_BUKTI 3 KRITERIA 6 FPN \(CHECK\).pdf](#)
4. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20224\\_BUKTI 4 KRITERIA 6 FPN \(CHECK\).pdf](#)
5. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20225\\_BUKTI 5 KRITERIA 6 FPN \(CHECK\).pdf](#)

## 6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

**Risiko utama bagi inisiatif di bawah pengurusan dan pembangunan** pensyarah di FPN ialah tidak dapat mencapai sasaran bilangan pensyarah yang mempunyai kompetensi dan kepakaran yang dikehendaki. Ini adalah disebabkan ketidakbersediaan pensyarah untuk melibatkan diri dalam inisiatif-inisiatif yang dijalankan. Pensyarah menghadapi kekangan untuk melibatkan diri atas sebab kekangan masa dan tumpuan yang perlu lebih difokuskan kepada tugas hakiki. Walaubagaimanapun, risiko ini adalah di peringkat rendah. Pemantauan dan analisa risiko oleh Pemilik Risiko diadakan pada setiap suku tahun iaitu pada awal bulan April untuk suku pertama (Jan-Mac), awal bulan Julai untuk suku ke 2 (Apr-Jun), awal bulan Oktober untuk suku ke 3 (Julai-Sept) dan akhir bulan Disember untuk suku ke 4 (Oct-Dis) melalui template laporan yang disediakan (Bukti 1). Hasil pemantauan risiko berterusan FPN telah dapat memastikan kesinambungan kompetensi, kepakaran dan kepimpinan fakulti.

Manakala **risiko utama dalam pengurusan bidang penyelidikan dan inovasi** adalah penerbitan berindeks dan penglibatan pensyarah dalam penyelidikan dan inovasi (Bukti 2). Selain itu, maklumat penulisan dan penerbitan juga berisiko untuk lambat dikemaskini dalam sistem PRISMA. Pensyarah FPN adalah bertanggungjawab untuk mengemaskini maklumat penerbitan di dalam PRISMA dalam tempoh masa yang ditetapkan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan di dalam BTU. Pengemaskinian maklumat penerbitan oleh pensyarah secara berterusan perlu dilakukan dalam masa yang ditetapkan agar analisis data di dalam MYRA dan BTU dapat dilakukan dengan tepat. Pihak RICAEN telah mengambil tindakan pengurusan risiko tersebut dengan pertama, membuat kempen mengemaskini maklumat penerbitan dalam sistem PRISMA secara berterusan dan juga mengambil pendekatan mengintegrasikan perkongsian maklumat dengan mengguna pakai platform aplikasi WhatsApp (Bukti 3). Namun, risiko ini adalah di peringkat rendah.

**Risiko juga dikenalpasti untuk operasi perkongsian strategik** apabila program bersama masyarakat (USR) tidak dapat dijalankan secara bersemuka. Tambahan pula program seperti ini tidak sesuai dijalankan secara atas talian kerana pelbagai faktor antaranya ialah keberkesanan penyampaian, capaian internet dan penyediaan peranti (Bukti 4). Pengurusan risiko dilakukan dengan kepelbagaian medium bagi membantu meningkatkan kualiti perkongsian bersama rakan strategik (Bukti 5). Namun, risiko ini juga adalah di peringkat rendah.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC02\\_20221\\_BUKTI 1 KRITERIA 6 FPN \(RISIKO\).pdf](#)
2. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC02\\_20222\\_BUKTI 2 KRITERIA 6 FPN \(RISIKO\).pdf](#)
3. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC02\\_20223\\_BUKTI 3 KRITERIA 6 FPN \(RISIKO\).pdf](#)
4. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC02\\_20224\\_BUKTI 4 KRITERIA 6 FPN \(RISIKO\).pdf](#)
5. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC02\\_20225\\_BUKTI 5 KRITERIA 6 FPN \(RISIKO\).pdf](#)

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

**Pelaksanaan ATPD** dan '*scholarship map*' telah dikaji dan ditambahbaik terutamanya di peringkat MPE (Bukti 1), merangkumi bukan sahaja kompetensi dan kepakaran, malah ia juga menyokong perancangan jangka panjang FPN dalam memastikan kesinambungan *Talent Excellence*. FPN menambahbaik pelaksanaan ATPD di mana '*scholarship map*' ini dapat merentas peringkat pembelajaran dan pengajaran bagi program-program diploma, ijazah sarjana muda, pasca ijazah dan profesional dan juga sebagai 'outbound scholar' dan '*guest lecturer*' di universiti-universiti luar negara (Bukti 2). Ini bermakna seorang pensyarah mampu untuk mengajar di dua peringkat berbeza pada satu-satu masa, contohnya di peringkat ijazah sarjana muda dan profesional, ataupun, seorang pensyarah akan dapat mengajar mana-mana peringkat dengan lancar. Ini membuktikan kompetensi dan kepakaran pensyarah dapat ditingkatkan untuk menjadi pakar yang terkenal di peringkat global (Bukti 3).

Bagi bidang penyelidikan dan inovasi, **usaha mencapai kualiti penarafan subjek perakaunan QS adalah bergantung kepada tanda aras penerbitan dan sitasi FPN**. RICAEN mensasarkan 100% pensyarah terlibat dalam penerbitan, penyelidikan dan inovasi. Maka, penambahbaikan berterusan dilakukan dengan memperkenalkan **Dana Dalam Fakulti** khusus untuk diketuai dan dianggotai oleh pensyarah yang tidak mempunyai geran (Denominator Berpotensi) untuk membantu mereka menjalankan penyelidikan dan menghasilkan penerbitan (Bukti 4). Bengkel secara maya juga dianjurkan untuk membantu pensyarah menghantar hasil penerbitan dan penyelidikan yang telah disasarkan mengikut ATP masing-masing (Bukti 5).

Aktiviti rakan strategik pula **disemak untuk dibuat penambahbaikan melalui borang maklumbalas**. Setiap cadangan dan komen yang diberikan akan dikaji untuk memastikan keberkesanan dalam meningkatkan kualiti penyampaian kepada rakan strategik. Keperluan pengurusan data ini penting untuk FPN lebih efisien dalam menjana laporan yang lebih tepat oleh pihak yang dipertanggungjawabkan dalam masa yang ditetapkan (Bukti 5).

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC03\\_20221\\_BUKTI 1 KRITERIA 6 FPN \(KAJI SEMULA\).pdf](#)
2. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC03\\_20222\\_BUKTI 2 KRITERIA 6 FPN \(KAJI SEMULA\).pdf](#)
3. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC03\\_20223\\_BUKTI 3 KRITERIA 6 FPN \(KAJI SEMULA\).pdf](#)
4. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC03\\_20224\\_BUKTI 4 KRITERIA 6 FPN \(KAJI SEMULA\).pdf](#)
5. [F0014\\_O01\\_OB04\\_OC03\\_20225\\_BUKTI 5 KRITERIA 6 FPN \(KAJI SEMULA\).pdf](#)

## 6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

ATPD yang dibangunkan adalah satu inovasi pengurusan akademik dalam bentuk pengumpulan maklumat berpusat bagi memastikan kelestarian kompetensi dan kepakaran pensyarah FPN. ATPD menjadi pemangkin kepada dasar FPN bagi penglibatan pensyarah di peringkat domestik dan antarabangsa. Pelaksanaan ATPD ini telah dapat menyebarkan kompetensi dan kepakaran pensyarah seterusnya menyumbang kepada ketampakan FPN dan UiTM di mata dunia. Kepakaran pensyarah dari FPN telah diiktiraf di peringkat dalam dan luar negara, contohnya sebagai '*guest lecturer*' dan '*outbound scholar*' (Bukti 1) dan ini membuktikan bahawa FPN telah berjaya membentuk pensyarah yang mempunyai kompetensi dan kepakaran yang cemerlang. Pensyarah FPN juga telah berjaya melahirkan pelajar-pelajar yang menempa nama dengan mendapat '*world ranking*' bagi peperiksaan professional ACCA (Bukti 2).

Bagi memastikan penarafan QS penerbitan dan sitasi berada pada tahap yang tinggi seterusnya mencapai sasaran UiTM ke arah ***Globally Renowned University 2025, kluster penyelidikan diperluaskan keahlian kepada cawangan***. Kepakaran dari cawangan dapat memberi nilai tambah dari segi perkongsian kepakaran. FPN juga menggabungkan dua kluster iaitu; kluster *Islamic Accounting and Finance* dan kluster *Finance*, menjadi satu kluster besar iaitu kluster ***Islamic Accounting and Finance***, serta mewujudkan kluster baru iaitu ***Digitalization Accounting*** seiring dengan perkembangan teknologi dan keperluan industri (Bukti 3). Hasil daripada inisiatif FPN dalam menggalakkan penerbitan, penyelidikan dan inovasi, sokongan ini dilihat dapat menghasilkan satu budaya penyelidikan dan inovasi di kalangan pensyarah. ***Pembudayaan penyelidikan dan inovasi*** ini seterusnya mendorong pensyarah untuk merintis peluang-peluang kolaborasi bersama pihak luar dan agensi kerajaan secara independen (Bukti 4 dan Bukti 5). Budaya ini juga sudah menjadi kebiasaan di kalangan pensyarah bukan sahaja untuk mencapai ATP tahunan, malah untuk meningkat kepakaran dan kompetensi diri seterusnya melahirkan pensyarah yang mempunyai ***3R (Stay Relevant, Be Respected and Get Referred)***.

Secara keseluruhannya, penglibatan bersama industri dan komuniti juga merupakan salah satu aspek yang ditekankan oleh FPN dimana konsep memberi manfaat kepada masyarakat merupakan asas utama dalam pelaksanaan program tersebut. Selain itu, bagi memastikan program dilaksanakan adalah berkualiti, ***pemantauan terhadap perancangan, pembangunan dan pelaksanaan dilakukan dari masa ke semasa***.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0014\\_O01\\_OB05\\_20221\\_BUKTI 1 KRITERIA 6 FPN \(INTEGRATION\).pdf](#)
2. [F0014\\_O01\\_OB05\\_20222\\_BUKTI 2 KRITERIA 6 FPN \(INTEGRATION\).pdf](#)
3. [F0014\\_O01\\_OB05\\_20223\\_BUKTI 3 KRITERIA 6 FPN \(INTEGRATION\).pdf](#)
4. [F0014\\_O01\\_OB05\\_20224\\_BUKTI 4 KRITERIA 6 FPN \(INTEGRATION\).pdf](#)
5. [F0014\\_O01\\_OB05\\_20225\\_BUKTI 5 KRITERIA 6 FPN \(INTEGRATION\).pdf](#)



## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.1 HASIL UTAMA 1**

Hasil ketiga PPS FPN ialah hasil **sumber manusia** iaitu **pencapaian yang diukur dari Talent Excellence** yang berkelayakan, berkompotensi dan berkepakaran tinggi yang akan menjadikan pensyarah FPN **Stay Relevant, Be Respected** dan **Get Referred** samada di dalam P&P, **penyelidikan dan kolaboratif strategik**. Hasil tersebut penting bagi **memacu UiTM** ke arah **GRU2025**.

#### **7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Hasil utama tumpuan kepada sumber manusia iaitu *Talent Excellence* **digarap melalui tiga kriteria iaitu berkelayakan, berkompotensi dan berkepakaran tinggi** bagi memastikan pensyarah FPN, iaitu *Talent Excellence* di FPN kekal relevan (**Stay Relevant**), sentiasa dipandang tinggi di mata dunia (**Be Respected**) melalui pengiktirafan pihak luar atau pemegang taruh dan dijadikan pakar rujuk (**Get Referred**) samada bagi P&P, penyelidikan dan kolaboratif strategik. Justeru, konsep *Talent Excellence* dibudayakan dan menjadi amalan warga fakulti dalam menjalankan tanggungjawab masing-masing.

**Hasil pertama *Talent Excellence* ialah Stay Relevant.** Hasil ini tercapai apabila pensyarah **berkelayakan tinggi** memiliki **PhD, berkelayakan professional dan berkeahlian dengan badan profesional** samada di peringkat nasional atau global. Strategi FPN melalui proses *Attract* dan *Develop* bukan hanya berjaya menghasilkan pencapaian yang melebihi sasaran bagi kelayakan professional, bahkan menunjukkan trend positif bagi peratusan pensyarah berkelayakan PhD bagi tempoh tiga tahun.

**Hasil kedua *Talent Excellence* ialah Be Respected.** Ianya **direalisasikan apabila pensyarah diiktiraf sebagai berkompotensi** oleh pihak berkepentingan dan pemegang taruh. Pengiktirafan kepada kompetensi pensyarah **diukur melalui hasil dari kolaborasi strategik** bersama pihak tersebut seperti **penyelidikan bersama, pemberian geran penyelidikan, projek perundingan dan penerbitan bersama**. Kolaborasi strategik tersebut mencerminkan **penghormatan dan sanjungan (be respected) pihak luar** terhadap *Talent Excellence* di fakulti. Secara keseluruhan, FPN berjaya mencapai hasil yang melebihi sasaran dan bertren positive untuk kesemua kategori berkaitan.

**Get Referred** adalah **hasil ketiga *Talent Excellence***. FPN adalah penyumbang terbesar kepada bilangan akauntan Bumiputera di Malaysia. Tunjang utama semestinya pensyarah sebagai "frontliners", disokong oleh staf pentadbiran, mempunyai skil dan kompetensi yang relevan untuk melahirkan graduan perakaunan yang berpotensi menjadi akauntan bertauliah. Oleh itu, hasil utama tumpuan kepada sumber manusia juga fokus kepada penghasilan *Talent Excellence* yang **berkepakaran tinggi** yang sentiasa menjadi **sumber rujukan (get referred) pihak luar** (antarabangsa dan nasional), bukan sahaja dalam bidang P&P juga penyelidikan dan perundingan. Secara ringkas, hasil ini dicapai apabila **kepakaran pensyarah FPN diiktiraf** oleh pihak berkepentingan dan pemegang taruh. Kepakaran pensyarah diiktiraf melalui lantikan sebagai pensyarah/professor pelawat, lantikan akademia, pakar rujuk, dan juga projek perundingan.

Hasil seterusnya ialah staf **bermotivasi**. Ianya, diukur melalui Indeks Kegirangan. Pembangunan dan pengurusan sumber manusia dibuat bagi memastikan pensyarah sentiasa

bermotivasi dan komited dalam menjamin kelestarian Fakulti dan menghasilkan pensyarah yang *Globally Competent*. Indeks kegirangan FPN pada 2021 ialah **76%**, **peningkatan sebanyak 3% berbanding tahun 2020**, yang juga merupakan satu pencapaian yang **melebihi pencapaian keseluruhan UiTM**. Ini membuktikan inovasi objektif strategik FPN bagi PPS melalui model *Talent Management* yang menitikberatkan motivasi staf membuahkan hasil. Staf yang bermotivasi adalah penting dalam membudayakan *Talent Excellence* di fakulti.

Hasil sumber manusia yang dicapai memberikan **impak yang besar** dalam meningkatkan **ketampakan dan reputasi** fakulti khususnya dan UiTM amnya. Ini dibuktikan apabila pelbagai **anugerah** diperolehi di peringkat antarabangsa mahupun nasional serta **perolehan projek perundingan**. Impak juga diukur dari **kolaborasi strategik** berterusan dengan pihak luar terutamanya universiti luar negara termasuk **geran atau Research Funding** antarabangsa. Strategi dan inisiatif FPN dilihat menghasilkan **pembangunan kualiti yang berterusan** bagi menentukan kelestarian Fakulti melahirkan akauntan bumiputera bertauliah dan sekaligus **menyumbang kepada pencapaian GRU 2025**.

#### 7.1.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H1\\_F0014\\_HB02\\_20221\\_Tahap Hasil PS FPN.pdf](#)

#### 7.1.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H1\\_F0014\\_HB03\\_20222\\_Tren Hasil PS FPN.pdf](#)

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

BUKTI : [H1\\_F0014\\_HB04\\_20223\\_Perbandingan PS FPN.pdf](#)

#### 7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H1\\_F0014\\_HB05\\_20224\\_Kepentingan.pdf](#)

## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.2 HASIL UTAMA 2**

Hasil utama kedua merujuk kepada hasil penglibatan dan kepuasan hati pelanggan dalam menjayakan inisiatif strategik yang dirancang oleh FPN. Hasil ini menekankan aspek penglibatan staf yang berkelayakan tinggi, berkemampuan dan berkepakaran seterusnya dapat menghasilkan pelajar yang cemerlang dan berdaya saing dan penglibatan pemegang taruh melalui kolaborasi strategik FPN.

#### **7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Dua kategori pelanggan FPN terdiri daripada staf dan pelajar sebagai pelanggan dalaman yang utama dan rakan strategik sebagai pelanggan luaran yang terdiri daripada badan profesional, agensi kerajaan, rakan industri, alumni dan masyarakat setempat. Bagi memastikan kepentingan dan keperluan pelanggan dapat dipenuhi dengan sebaik mungkin, pengurusan pelanggan yang berkesan menjadi kunci utama. FPN telah menetapkan *Strategik Themes* yang berkaitan dengan pelanggan adalah ST1, ST2 dan ST5. Antara inisiatif di dalam PSFPN2021-2025 yang telah dirancang untuk dilaksanakan yang mana ianya menepati *Strategic Theme* adalah seperti PREMIUM GRADUATE, FACT STEP-UP, DYNAMIC LINKAGES dan IMPACTFUL USR/KTP PROGRAM. Segala daya dan usaha ditumpukan oleh FPN bagi memastikan pelan tindakan yang dirancang, dijalankan dengan jayanya supaya kepentingan pelanggan terpelihara.

Walaupun masih bergelut dengan cabaran pandemik Covid-19 dan dalam suasana pembelajaran norma baharu, kepentingan utama terhadap pelajar sebagai pelanggan utama FPN adalah memastikan pencapaian kecemerlangan didalam prestasi akademik dan bukan akademik. Pengurusan dan pembangunan staf akademik dan bukan akademik yang diberi tumpuan oleh FPN dipercayai dapat memastikan kelayakan, kompetensi dan kepakaran staf seterusnya dapat menghasilkan pelajar yang bukan sahaja cemerlang akademik tetapi juga hebat di dalam bidang bukan akademik. Menerusi inisiatif FACT STEP-UP, inisiatif dalam bentuk memberikan latihan kepada staf seperti CIMA IRC for Strategic Case Study, Certified Internal Auditor yang dijalankan oleh The Institute of Internal Auditors Malaysia, Industry Expert sharing session dan MIA Mini Pupilage Programme- Islamic Finance yang dianjurkan oleh MIA telah menghasilkan staf akademik yang memperoleh pengetahuan teknikal, pedagogi dan profesional seterusnya pencapaian kecemerlangan pelajar dapat diterjemahkan. Penambahbaikan terbukti berkesan berdasarkan maklum balas pelanggan yang diterima menerusi maklum balas SUFO dan juga maklum balas majikan terhadap pelajar yang menjalani latihan praktik.

Seterusnya bagi menzahirkan keperluan pelanggan luaran iaitu rakan strategik yang terdiri daripada badan profesional, agensi kerajaan, rakan industri, alumni dan masyarakat setempat, FPN memastikan kolaborasi strategik dengan mereka termeterai. Inisiatif DYNAMIC LINKAGES menerusi memorandum persefahaman yang ditandatangani telah memastikan kepercayaan badan profesional terhadap FPN sebagai *tuition provider* dan *approved learning partner* bagi tujuan menyumbang kepada objektif melahirkan lebih ramai graduan Bumiputera yang memiliki kelayakan profesional. Ianya juga menjamin kelestarian pengiktirafan badan profesional dan kejayaan mempersiapkan pelajar agar menepati kehendak pasaran dan seterusnya meningkatkan kebolehpasaran. Di samping itu masyarakat setempat juga mendapat manfaat dari kolaborasi strategik ini, di mana inisiatif IMPACTFUL USR/KTP PROGRAM melalui Program Khidmat Pengajaran Prinsip Perakaunan Atas Talian kepada Calon SPM dan Micro Financing & Tax Accounting System Certification for SME telah dilaksanakan dengan jayanya dan sedang diteruskan bagi memberi impak positif kepada lebih ramai pelanggan.

Hasil tumpuan pelanggan, secara terperinci dikategorikan seperti berikut:

1. Pencapaian Pelanggan Dalaman
2. Pencapaian Pelanggan Luaran
3. Kepuasan Penglibatan Pelanggan

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

BUKTI : [H2\\_F0014\\_HB02\\_20221\\_TAHAP HASIL PELANGGAN FPN.pdf](#)

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

BUKTI : [H2\\_F0014\\_HB03\\_20222\\_TREN HASIL PELANGGAN FPN.pdf](#)

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

BUKTI : [H2\\_F0014\\_HB04\\_20223\\_PERBANDINGAN HASIL PELANGGAN FPN.pdf](#)

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

BUKTI : [H2\\_F0014\\_HB05\\_20224\\_KEPENTINGAN HASIL PELANGGAN FPN.pdf](#)

## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.3 HASIL UTAMA 3**

Hasil utama pertama PPS adalah hasil dari perancangan strategik yang dipetakan kepada teras strategik PSUiTM2025 iaitu *Quality Education, Global Excellence dan Value Driven Performance*.

#### **7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Perancangan strategik FPN 2021 (PSFPN 2021) yang sejajar dengan RMK-12 dan pelan strategik UiTM 2025 adalah asas kepada pelaksanaan bidang tumpuan. Perancangan sistematik telah dilaksanakan dengan memberi fokus keutamaan kepada **Talent Excellence**. Secara spesifiknya, sasaran hasil akhir adalah bagi membentuk warga FPN yang kekal relevan (*Stay Relevant*), disegani (*Be Respected*), dan dirujuk (*Get Referred*) dalam bidang perakaunan.

Pelbagai inisiatif strategik telah dirancang bagi mencapai hasil tersebut yang merangkumi hal ehwal akademik (*FACT STEP-UP*), penyelidikan dan inovasi (*Go Nat & Publish*, dan *Go Global & Pro*), serta rangkaian dan jaringan industri, komuniti dan alumni (ICAN) (*Dynamic Linkages* dan *Impactful USR/KTP Program*). Inisiatif strategik ini telah membantu dalam menyumbang kepada pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang lebih berkesan dan mampan di FPN.

Dengan pendekatan yang berkesan menerusi inisiatif strategik seperti *Dynamic Linkages* dan *Impactful USR/KTP Program*, FPN berjaya menggerakkan warga FPN dan mengatur hubungan strategik dengan pihak berkepentingan termasuk universiti luar negara, industri dan badan profesional serta komuniti setempat.

Menerusi inisiatif strategik *FACT STEP-UP*, *Go Nat & Publish*, dan *Go Global & Pro*, warga fakulti dibantu untuk kekal komited menjalankan tanggungjawab melibatkan pengajaran, penyelidikan, inovasi, dan lain-lain walaupun melalui suasana norma baharu. Peluang hubungan strategik terus diatur untuk memastikan objektif yang dirancang tercapai. Pemantauan serta penambahbaikan secara berkala oleh pihak pengurusan FPN menerusi pelaksanaan secara teratur dan berstruktur: audit dalam, pelaporan bertulis, dan pembentangan di mesyuarat utama FPN juga menyumbang kepada kejayaan pelaksanaan inisiatif dan pencapaian. Secara rumusannya, hasil utama PSFPN 2021 yang dicapai adalah seperti berikut:

1. hasil objektif dan inisiatif strategik
2. hasil keberkesanan pengurusan risiko

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

BUKTI : [H3\\_F0014\\_HB02\\_20221\\_Hasil 3 Tahap FPN.pdf](#)

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

BUKTI : [H3\\_F0014\\_HB03\\_20222\\_Hasil 3 Tren FPN.pdf](#)

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

BUKTI : [H3\\_F0014\\_HB04\\_20223\\_Hasil 3 Perbandingan-Tanda Aras FPN.pdf](#)

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

