

Laporan
ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR
AKNC





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

LAPORAN

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

2022

UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (PAHANG) PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

KETUA PTJ :

MOHD ILHAM BIN ADENAN

KETUA UNIT KUALITI :

MOHD IKHSAN BIN MD RAUS

PENYELARAS :

NOOR JUNAINI ARWIN BINTI YAACOB

PENULIS :

1. NOOR JUNAINI ARWIN BINTI YAACOB
2. NUR ASMALIZA BINTI MOHD NOOR
3. KAMISAH BINTI ARIFFIN
4. NIK MUHAMMAD FARHAN HAKIM BIN NIK BADRUL ALAM
5. WAN MOHD NORSYAM BIN WAN NORMAN
6. AINAMARDIA BINTI NAZARUDIN
7. HASNIMULYATI BINTI LAODING

8. SITI AISHAH BINTI MOHAMAD
9. SUHANOM BINTI MOHD ZAKI
10. MAISARAH BINTI ISHAK
11. ROZELEENDA BINTI ABDUL RAHMAN
12. RAFIZAH BINTI MOHD NOOR
13. NURUL IZZAT BINTI KAMARUDDIN
14. NUR HAFIZ BIN HUSSIN
15. ROSNITA BINTI JA'AFAR
16. MOHAMAD AZAM AKMAL BIN ABU BAKAR
17. JUNAIZA BINTI AHMAD ZAKI
18. NUR HANNANI BINTI ABDUL LATIF
19. SITI AISHAH BINTI ABD RAHMAN
20. FATIN AQILAH BINTI ABDUL RAZAK
21. ENGKU AZLIN RAHAYU BINTI ENGKU ARIFF
22. ZATI' ISMAH BINTI ISHAK
23. SALIMAH BINTI AHMAD

KRITERIA 1 : KEPIMPINAN

1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

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

- i) memantapkan gerakan kualiti dan perancangan strategik selaras dengan aspirasi universiti dalam mencapai status Globally Renowned University menjelang 2025
- ii) menyuburkan nilai Jasmani, Emosi, Rohani dan Intelek (JERI), menerusi 3 dasar utama:
 - i. *persekitaran* untuk mengimbangi pembangunan staf melalui pembangunan LESTARI,
 - ii. *hospitaliti* dengan menjunjung nilai kemanusiaan global dan global melalui perkhidmatan terbaik dan layanan mesra, dan
 - iii. *apresiasi*
- iii) melestari pengurusan strategi, pendekatan pengurusan melalui penubuhan Jawatankuasa JKKPN, EKSA dan JOBN
- iv) menjamin kesejahteraan staf, penyediaan ruang kerja yang kondusif, kemudahan peralatan, kemudahan kesihatan dan riadah serta kelestarian persekitaran.
- v) meningkatkan kemahiran dan keprofesionalan staf, melalui pemantapan proses P&P, memastikan tenaga pengajar berkualiti serta prasarana pembelajaran adalah mencukupi dan kondusif
- vi) meningkatkan motivasi insan melalui penghargaan dimana setiap kejayaan warga UiTMCPH perlu diiktiraf dan disanjung
- vii) meningkatkan imej keuniversitan melalui pelbagai aktiviti seperti pertandingan inovasi, mobiliti pelajar dan staf, dan webinar-webinar akademik program kemanusiaan dan budaya.

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

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

Kunci kepada kejayaan sesuatu inisiatif yang dirancang untuk pembangunan staf di UiTMCPH adalah proses pemantauan yang berterusan dan objektif. Ia dilakukan melalui penggunaan aplikasi e-aduan, maklumbalas pelanggan dan staf, dan Facebook Rasmi UiTM Cawangan Pahang. Maklumat yang diperolehi daripada pemantauan ini membolehkan pihak pengurusan UiTMCPH mengukur akan keberkesanan sesuatu inisiatif itu. Maklumat yang diperolehi ini dianalisa dan dinilai di mana kejayaan sesuatu inisiatif itu dikenalpasti melalui laporan di media sosial, akhbar, surat penghargaan dari pelanggan, pemantauan projek dan kajian keberkesanan. Maklumat ini telah dijadikan sebagai sumber bagi penandaarasan dan penambahbaikan untuk inisiatif seumpamanya atau baharu yang bakal dilaksanakan.

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

1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pengurusan kanan UiTMCPH mengamalkan kaedah **Partisipatif** dan **Terbuka** dalam misi memastikan UiTM menjadi sebuah universiti unggul. Tujuh mekanisme utama telah dirangka bagi mencapai objektif pembangunan staf (UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.1- Rajah 1.1) melalui penghayatan nilai dan etika warga UiTM sebagai insan berehsan yang mengamalkan nilai iDART dan ESI seperti yang digambarkan dalam UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.1-Rajah 1.2 iaitu: i) memantapkan gerakan kualiti dan perancangan strategik, ii) menyuburkan nilai Jasmani, Emosi, Rohani dan Intelek (JERI), iii) melestari pengurusan strategi, iv) menjamin kesejahteraan staf, v) meningkatkan kemahiran dan keprofesionalan staf, dan vii) meningkatkan imej keuniversitan.

i) Gerakan kualiti bagi UiTMCPH telah direviu selaras dengan perubahan semasa berdasarkan pengaplikasian konsep SMARTER (Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Timely, Evaluate and Reviewed) dalam merangka KPI (Key Performance Index) sejajar dengan perubahan semasa agar kehendak universiti untuk mencapai *Globally Renowned University* menjelang 2025 (UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.1-Rajah 1.3)

ii) Nilai **PAHANG** telah diperkenalkan untuk melahirkan staf yang seimbang dari segi EQ dan IQ. Nilai positif dari aspek JERI serta nilai kemanusiaan sejagat diterap dan disuburkan melalui nilai unik ini (UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.1-Rajah 1.4). Pembangunan staf dipacu melalui 3 dasar utama: i. *persekitaran* untuk mengimbangi pembangunan staf melalui pembangunan LESTARI, ii. *hospitaliti* dengan menjunjung nilai kemanusiaan global dan global melalui perkhidmatan terbaik dan layanan mesra, dan iii. *apresiasi* yang mengiktiraf dan menyanjung setiap kejayaan warga UiTMCPH.

iii) Prestasi UiTMCPH telah berkembang dengan pendekatan pengurusan melalui penubuhan Jawatankuasa JKKPN, EKSA dan JOBN. Proses pengurusan ini adalah sejajar dengan kehendak dan keperluan pihak berkepentingan serta dijalankan mengikut perundangan, peraturan dan akreditasi berlandaskan empat kategori utama iaitu keperluan akademik, keprofesionalan staf dan pelajar, pihak berkepentingan serta operasi pengurusan. (UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.1)

iv) Kesejahteraan staf dijamin melalui penyediaan ruang kerja yang kondusif, kemudahan peralatan, kemudahan kesihatan dan riadah serta kelestarian persekitaran. Peningkatan ilmu dan kemahiran dalam kalangan staf dilestarikan menerusi penganjuran webinar, serta program kolaborasi antara universiti tempatan dan antarabangsa. Selain itu staf juga digalakkan dan disokong untuk melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi atau menyertai program sangkutan bersama industri (UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.2)

v) Bagi memantapkan proses P&P, pengurusan kanan sentiasa memastikan tenaga pengajar berkualiti serta prasarana pembelajaran adalah mencukupi dan kondusif. Proses OBE-SCL yang mementingkan keberhasilan pelajar diwajibkan dalam penyampaian kuliah, manakala SuFO dan ProPENS bagi penilaian kaedah pembelajaran dan maklumbalas mengenai P&P pensyarah diwajibkan kepada pelajar dan pensyarah. Pelbagai kursus/kemahiran dan insaniah di dalam dan luar universiti juga disediakan. (UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.3)

vi) Hirarki ke-4 Teori Maslow menyarankan bahawa penghargaan boleh meningkatkan motivasi insan. Pengurusan UiTMCPH telah menetapkan bahawa setiap kejayaan warga UiTMCPH perlu diiktiraf dan disanjung. Ini dilakukan melalui pengumuman melalui laman web, emel, pemberian surat penghargaan, imbuhan tunai, diraikan dalam majlis apresiasi dan kenaikan pangkat. Ternyata inisiatif mengiktiraf dan menyanjung usaha warga kampus telah meningkatkan bilangan penerima anugerah setiap tahun (UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.4)

vii) Pelbagai usaha telah dijalankan untuk meletakkan UiTMCPH dalam peta universiti

Tempatan dan amaran sebagai seperti melancarkan program-program akademik dan kemasyarakatan bersama universiti serta masyarakat tempatan dan luar negara. Aktiviti seperti pertandingan inovasi, mobiliti pelajar dan staf, dan webinar-webinar akademik program kemanusiaan dan budaya telah melonjakkan imej UiTMCPH (UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.4)

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_K01_KB02_20221_UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.1.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB02_20222_UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.1.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB02_20223_UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.2.pdf](#)
4. [K0061_K01_KB02_20224_UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.3.pdf](#)
5. [K0061_K01_KB02_20225_UiTMCPH-Lampiran K1 1.1.4.pdf](#)

1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

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

i) Pengurusan kanan telah mengamalkan mekanisme pengurusan dan ketelusan dalam komunikasi, samada secara formal dan tidak formal, untuk menyebarkan dan menerapkan objektif strategik dan inisiatif kepada semua staf. Dengan ini segala informasi telah dapat disampaikan secara komprehensif kepada semua peringkat, terutama bagi pihak pelaksana. UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.2 -Rajah 1.5 menggambarkan kaedah-kaedah yang digunapakai dalam komunikasi antara pihak pengurusan dan staf pelaksana. Objektif dan inisiatif strategik juga telah disebarluaskan kepada semua warga kampus melalui komunikasi secara *top-down/bottom-up* dan kitaran (UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.2-Rajah 1.6, Jadual 1.1). Komunikasi dua hala *top-down/bottom-up* telah berjaya menyampaikan perkhidmatan yang berkesan kepada staf dan mendapat maklumbalas yang perlu dari staf sokongan untuk sebarang kesan dan penambahbaikan akan sesuatu inisiatif. Perjumpaan pihak pengurusan dengan ketua jabatan, ahli jabatan/fakulti, dan pihak berkepentingan melalui sesi dialog, taklimat, amanat, aktiviti santai dan aplikasi e-Aduan (UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.2-Rajah 1.7) telah mewujudkan dialog dua hala bagi menyampaikan hasrat, mendapatkan maklumbalas, memberikan penghargaan dan pengiktirafan serta mencari penyelesaian melalui perbincangan untuk manfaat semua pihak. Selain itu, proses-proses mengikut perundangan dan tingkahlaku beretika ditekankan kepada semua warga UiTM dan pihak berkepentingan melalui Amanat Rektor, interaksi secara langsung atau maya, program latihan insaniah/kerohanian, memo,pekeliling rektor/penolong pendaftar dan dokumen dasar/polisi (UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.1)

ii) Pelbagai platform juga telah disediakan untuk pembangunan staf yang holistik dan dinamik. Bagi mengimbangi perkembangan jasmani dan rohani, pelbagai aktiviti santapan rohani dianjurkan secara berterusan sepanjang tahun seperti seminar/ webinar Muizzah untuk memberi motivasi bagi membangunkan spiritual staf. Program-program jasmani yang dianjurkan seperti Program Jom Cergas, Home Fit Body Fit dan webinar kesihatan berkala oleh Unit Kesihatan juga telah memastikan warga UiTMCPH kekal sihat dan cergas. (UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.2) Untuk mengembangkan keserjanaan dan keprofesionalan staf, pelbagai seminar/konferensi akademik di peringkat kampus dan antarabangsa telah dijadikan sebagai acara yang wajib dan menjadi simbol keserjanaan UiTMCPH (KONAKA dan iMITSIC). Kolaborasi dengan universiti luar dan industri juga telah membantu meningkatkan keserjanaan pensyarah dalam bidang penyelidikan, inovasi dan penerbitan seperti Universiti Ahmad Dahlan melalui geran padanan dan penyeliaan bersama tesis pelajar pasca siswazah dan dengan pihak industri melalui geran padanan penyelidikan. Platform latihan dan kemahiran juga diwujudkan bagi meningkatkan kompetensi semua staf UiTMCPH dan memenuhi keperluan latihan sebanyak 42 jam setahun (UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.3)

iii) Inisiatif pemerksaan staf juga disebarluas melalui kepercayaan dan penurunan kuasa kepada PTJ. Pembentukan jawatan kuasa dan perlantikan koodinator diperingkat bahagian merupakan salah satu daripada inisiatif pemerksaan staf oleh pengurusan kanan. Di samping itu, PTJ yang terlibat dilantik mengetuai Petunjuk Prestasi yang telah ditetapkan bagi UiTMCPH dan Ketua Projek yang telah dilantik untuk merangka strategi, memantau dan memacu usaha bagi mencapai prestasi yang disasarkan. Melalui pelantikan PTJ ini, terdapat peningkatan penglibatan staf dalam bidang penyelidikan, penerbitan, mobiliti staf dan inovasi (UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.4)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB03_20222_UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.1.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB03_20222_UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.1.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB03_20223_UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.2.pdf](#)
4. [K0061_K01_KB03_20224_UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.3.pdf](#)
5. [K0061_K01_KB03_20225_UiTMCPH-Lampiran K1 1.2.4.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Kunci kepada kejayaan Pembangunan Staf melalui pemantauan yang berterusan dan objektif. Antara kaedah pemantauan yang digunapakai adalah penggunaan aplikasi e-aduan, *Student Involvement Report System* (SIR), maklumbalas pelanggan dan staf, Facebook Rasmi UiTMCPH, dan pembentangan kemajuan pengajian ijazah kedoktoran bagi staf yang belum menamatkan pengajian. Maklumat yang diperolehi daripada pemantauan ini membolehkan pihak pengurusan mengukur akan keberkesanan sesuatu inisiatif itu. (UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.1)

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

Rungutan, ketidakpuasanhati, dan laporan keberkesanan pula memberi indikator akan permasalahan atau ketidaksempurnaan pelaksanaan sesuatu inisiatif itu. Bagi inisiatif yang gagal mencapai matlamatnya atau tidak membuahkan hasil seperti yang diharapkan, punca kegagalannya dikenalpasti dan langkah pembetulan atau pencegahan telah diambil. UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.3-Rajah 1.8 menggambarkan pelan pemantauan yang dipraktikkan oleh pengurusan UiTMCPH bagi setiap inisiatif.

Segala dapatan dibentangkan dalam mesyuarat MKSP secara berkala dan langkah-langkah penambahbaikan yang perlu diambil dibincangkan bersama dengan ketua-ketua jabatan/PTJ. Kaedah ini juga dikongsi dengan ketua-ketua jabatan untuk diaplikasikan pula diperingkat jabatan dan seterusnya dibentangkan dalam mesyuarat pengurusan dalaman dan ketua bahagian untuk tindakan selanjutnya. UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.3-Rajah 1.9 dan Jadual 1.2 meringkaskan mekanisma yang digunakan dalam memantau kejayaan dan punca kegagalan sesuatu inisiatif (UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.2)

Pengurusan kanan sentiasa memantau tingkah laku staf agar dapat menjadi suri teladan kepada pelajar dan masyarakat. Ini dilakukan melalui penerapan nilai dan peringatan agar staf mematuhi dasar, polisi serta peraturan UiTM dalam semua urusan/interaksi. UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.3-Jadual 1.3 menunjukkan langkah pematuhan oleh staf dan dokumen dasar/polisi yang menjadi rujukan agar peraturan dan undang-undang sentiasa dipatuhi dalam segala tindakan yang diambil. Pelaksanaan, pengamalan dan budaya terhadap nilai, dasar apresiasi, hospitaliti dan persekitaran dititikberatkan. (UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.3)

Selain itu, tindakan tegas diambil bagi sebarang ketidakpatuhan terhadap etika, peraturan dan undang-undang, namun, ia berpandukan kepada dasar, panduan dan peraturan serta langkah-langkah tindakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.3-Jadual 1.4 menunjukkan proses pemantauan bagi tingkahlaku tidak beretika yang telah diamalkan oleh pengurusan kanan UiTMCPH. (UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.4).

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_K01_KB04_KC01_20221_UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.1.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB04_KC01_20222_UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.3.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB04_KC01_20223_UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.2.pdf](#)
4. [K0061_K01_KB04_KC01_20224_UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.3.pdf](#)
5. [K0061_K01_KB04_KC01_20225_UiTMCPH-Lampiran K1 1.3.4.pdf](#)

1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan kanan sentiasa peka terhadap risiko yang bakal dihadapi dalam Pembangunan Staf melalui kajian SWOT telah dibuat untuk mengkaji sebarang kelemahan dan ancaman yang boleh memberikan risiko (Jadual 2.4 Kriteria strategik). Setiap PTJ perlu menyediakan daftar risiko masing-masing dan mengemaskini perkembangan setiap risiko dalam laporan daftar risiko. (UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.1).

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

- i. Jawatankuasa Pengurusan Bencana Negeri (JOBN) yang bertanggungjawab terhadap pengurusan bencana seperti banjir dan wabak. Penyediaan laporan mengenai pengendalian dan pengurusan bencana yang berlaku seperti meliputi aspek operasi mencari dan menyelamatkan serta bantuan kecemasan dan pemulihan yang diberikan kepada staf, pelajar dan masyarakat setempat. Semua aktiviti perlu dilaporkan dalam mesyuarat JOBN (UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.2) perlu dilaporkan dan dimajukan kepada Jawatankuasa Induk Pengurusan Bencana Universiti.
- ii. Jawatankuasa Keselamatan, Kesihatan Pekerjaan dan Kesejahteraan (JKKPN) yang bertindak untuk menyediakan dan memberi maklumat mengenai pengurusan dan tanggungjawab pekerja khususnya dalam mengekang penularan COVID-19. Jawatankuasa ini turut menggabungkan keselamatan dan kesihatan dalam merancang sebarang kontigensi bagi menggalakkan perjalanan kerja yang selamat di tempat kerja (UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.3).
- iii. Jawatankuasa Pengurusan Risiko diwujudkan agar dapat mengenal pasti peristiwa yang mungkin atau akan berlaku serta tindakan kawalan yang dilaksanakan agar dapat memberi jaminan munasabah ke arah pencapaian objektif UiTMCPH dan seterusnya membantu pengurusan untuk membuat keputusan lebih tepat berdasarkan tindakan kawalan terhadap risiko atau peluang yang dihadapi (UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.4).
- iv. Jawatankuasa Penyelidikan Negeri bertanggungjawab mengesyorkan strategi, dasar dan garis panduan dengan tujuan memperkasakan agenda yang berkaitan penyelidikan, perundingan, inovasi dan pengkormersialan. Selain itu, jawatankuasa ini turut membincangkan pencapaian dan strategi bagi meningkatkan hasil penyelidikan, perundingan, inovasi dan pengkormersialan agar dapat menyerlahkan lagi ketampakan UiTMCPH. (UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.5)

Bagi menangani risiko berkaitan integriti, kepatuhan dan disiplin, beberapa platform dan mekanisme juga telah gunapakai seperti penggunaan perisian ouriginal untuk mengelakkan risiko plagiarisme dalam kalangan pensyarah dan pelajar, semakan pemeriksa ke-2 bagi skrip peperiksaan dan pemantauan disiplin staf (UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.5).

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB04_KC02_20221_UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.1.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB04_KC02_20222_UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.2.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB04_KC02_20223_UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.3.pdf](#)
4. [K0061_K01_KB04_KC02_20224_UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.4.pdf](#)
5. [K0061_K01_KB04_KC02_20225_UiTMCPH_Lampiran K1 1.4.5.pdf](#)

1.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

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

Kaedah yang telah digunapakai bagi tujuan pemantauan dan analisa ini termasuklah Laporan Tahunan RMU, Laporan AKUR, Laporan AKNC, Laporan Berkala kepada Rektor, Penilaian Sasaran Kerja Tahunan, Laporan Audit, pembentangan berkala setiap 6 bulan bagi staf yang tidak menamatkan pengajian di peringkat kedoktoran dan UePMO (UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.5-Jadual 1.5). Laporan dan analisa yang komprehensif berdasarkan kemajuan, tren dan perbandingan, diambil kira sebagai penanda aras prestasi sesuatu inisiatif itu.

Pengurusan kanan mengaplikasi konsep dapatan audit dalam proses *Check* (Kaji Semula) dan *Action* (Tindakan Penambahbaikan) selepas proses *Plan* (Rancang) dan *Do* (Lakukan) sesuatu inisiatif itu. Setiap laporan kemajuan inisiatif dibentangkan dan direkodkan. Seperti laporan *exit audit*, rekod bagi sebarang *compliance* (kepatuhan), *non-compliance* (ketidakpatuhan), *required correction* (keperluan pembetulan) dan *scope for improvement* (skop untuk penambahbaikan), dijadikan sebagai landasan untuk penambahbaikan prestasi. (UiTMCPH_Lampiran K1 1.5.1)

Tindakan hasil penganalisan yang diambil dikongsi bersama kepada warga jabatan melalui mesyuarat jabatan dan unit serta penggunaan semua saluran komunikasi seperti Whatsapp, fb dan instagram. Data yang diperolehi daripada penganalisan ini dibentangkan dalam Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan dan digunakan untuk menilai dan mengkaji semula pelaksanaan sesuatu inisiatif itu (UiTMCPH_Lampiran K1 1.5.2). Kajian semula dibuat berdasarkan analisa ke atas faktor sumber, sumber manusia, keperluan dan keadaan semasa serta maklumbalas dari pihak berkepentingan. Tindakan penambahbaikan juga dibuat berdasarkan faktor-faktor ini supaya tindakan penambahbaikan yang dilakukan lebih berdaya maju dan realistik.

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

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB04_KC03_20221_UiTMCPH-Rajah&Jadual K1 1.5.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB04_KC03_20222_UiTMCPH_Lampiran K1 1.5.1.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB04_KC03_20223_UiTMCPH_Lampiran K1 1.5.2.pdf](#)
4. [K0061_K01_KB04_KC03_20224_UiTMCPH_Lampiran K1 1.5.3.pdf](#)
5. [K0061_K01_KB04_KC03_20225_UiTMCPH_Lampiran K1 1.5.4.pdf](#)

1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pihak pengurusan memegang prinsip 'No Man is an Island', iaitu sesuatu objektif yang dihasratkan tidak akan tercapai tanpa penggembelengan tenaga seluruh warga UiTMCPH. Setiap inisiatif yang dirancang adalah berasaskan kepada hasil perbincangan, lontaran idea dan sumbangsaran daripada staf dari pelbagai peringkat. Setiap inisiatif diteliti dari aspek kesesuaian dan sama ada berdaya maju. Komunikasi dua hala ini mendorong kepada motivasi warga UiTMCPH kerana segala pandangan dihargai, diambilkira dan disokong oleh pihak atasan (UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.1)

Pengurusan juga telah menunjukkan sifat kekitaan dan kesamaan dalam inisiatif yang dijalankan. Ini terbukti apabila pihak pengurusan bersama-sama mengambil bahagian dalam program-program yang dianjurkan di peringkat jabatan, kampus, masyarakat tempatan, nasional dan antarabangsa. Konsep pengurusan melalui teladan juga telah menggalakkan integrasi dalam kalangan warga UiTMCPH. Sebagai contoh, penglibatan ahli JKEN sebagai sukarelawan Misi Bantuan Banjir dan program Wakaf Buku: Gift of Reading 2.0 telah menarik penglibatan warga UiTMCPH dalam program kemasyarakatan ini (UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.2)

Pengurusan kanan juga tidak lokek berkongsi pengetahuan dan amalan terbaik kampus dengan pihak luar bagi mengetahui resepi kejayaan UiTMCPH semasa mereka membuat kunjungan ke kampus ini. Hasilnya pelbagai program penandaarasan dan penerimaan kunjungan dari pihak luar seperti lawatan penandaarasan secara maya oleh Manipal International University dan City University Malaysia, lawatan penanda aras oleh Kolej Vokasional Temerloh, Kolaborasi antara Tokyo University of Agriculture dan Penandaarasan ke Fakulti Komputer dan Informatik MMU. Hasil daripada pengetahuan yang diperolehi pihak pengurusan dapat merancang inisiatif yang bersesuaian untuk pembangunan staf (UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.3)

Pengzahiran apresiasi atas kecemerlangan staf juga telah berjaya meningkatkan prestasi staf. Pihak pengurusan telah memotivasi dan menggalakkan staf untuk melibatkan diri dalam inisiatif yang dirancang untuk pembangunan staf dengan menghargai setiap kejayaan dan sumbangan yang diberikan. Sebagai contoh, setiap anugerah yang diraih, geran yang diperolehi, MoU yang dimeterai semuanya diwar-warkan dalam laman web UiTMCPH untuk memberi dorongan kepada staf yang lain untuk turut serta. (UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.4 dan UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.5)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB05_20222_UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.2.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB05_20221_UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.1.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB05_20222_UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.3.pdf](#)
4. [K0061_K01_KB05_20223_UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.4.pdf](#)
5. [K0061_K01_KB05_20224_UiTMCPH-Lampiran K1 1.6.5.pdf](#)

KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK

2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

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

Perancangan mengambil pendekatan *Top-Bottom* yang mana objektif dan inisiatif strategik beserta *Performance Indicator* (PI) diturunkan ke UiTMCPH. PI diagih kepada PTJ berkaitan dengan inisiatif strategik yang perlu dilaksanakan untuk mencapai objektif. Penyerahan PI UiTM2025 kepada UiTMCPH dilaksanakan pada 8-10 Disember 2020 dan 18 Disember 2020 manakala sesi libaturus bersama PTJ di UiTMCPH telah diadakan bermula 11-30 Disember 2020. Seterusnya PTJ melebarluaskan PI kepada staf bagi pelaksanaan inisiatif-inisiatif berkaitan.

Sebanyak 27 projek dilaksanakan oleh UiTMCPH bagi tahun 2021 bagi menjayakan agenda Pelan Strategik UiTM2025 merangkumi BHEA, BHEP, BPJI, Pentadbiran dan Bendahari. Senarai projek yang dijalankan adalah seperti di **Lampiran K2 2.1.1. Strategic Action Plan** dibangunkan oleh PTJ dan juga risiko bagi setiap projek didaftarkan di dalam sistem UePMO.

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

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

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

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

UiTMCPH berjaya mengharungi cabaran mendepani pelan strategik UiTM2025 kerana banyak kesamaan PI yang memerlukan kesinambungan inisiatif yang dilaksanakan. Walaupun terpaksa berdepan dengan norma baharu bermula dari tahun 2020, penggunaan teknologi di alam maya dioptimumkan sama ada untuk *ODL, Virtual Conference, Webinar*, kolaborasi

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

2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pada tahun 2021, PSTU UiTMCPH melaksanakan beberapa program inklusif bersama pusat-pusat pengajian dan bahagian dalam memantapkan pelaksanaan inisiatif strategik UiTM2025. Tujuannya untuk menyerlah kenampakan kepakaran dan keserjanaan staf dengan melonjakkan pencapaian PI yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf. Ini penting bagi memastikan kerelevanan UiTMCPH dalam menyediakan akses pendidikan tinggi bumiputera yang holistik dan global dengan mensasarkan pembentukan persekitaran organisasi yang fokus terhadap kecemerlangan warga kerja.

Senarai aktiviti Unit Strategik dan Transformasi UiTMCPH yang dilaksanakan sepanjang 2021 ditunjukkan di **Lampiran K2 2.2.1**. Perancangan mengambil pendekatan *Top-Bottom* yang mana objektif dan inisiatif strategik berserta PI UiTM2025 daripada Bahagian Transformasi Universiti (BTU) Shah Alam diperturunkan ke Kampus Jengka dan Raub. PI diagih kepada pusat pengajian dan bahagian dengan inisiatif-inisiatif strategik yang perlu dilaksanakan untuk mencapai objektif. Penyerahan PI UiTM2025 kepada KPP dan Ketua PTJ dilaksanakan pada 21 Disember 2020. Pusat-pusat pengajian dan PTJ melebarluaskan PI kepada staf bagi pelaksanaan inisiatif-inisiatif berkaitan. KPP akan menyediakan *Strategic Action Plan* bagi PI yang diperturunkan melalui *template* pelaporan yang disediakan oleh PSTU di samping sesi jelajah BTU ke UiTMCPH telah diadakan pada 23 Febuari 2021 manakala PSTU bersama PTJ turut dijalankan pada 10 Mac - 16 April 2021 bagi memberikan pemahaman yang lebih mendalam berkenaan PI UiTM2025 kepada seluruh warga UiTMCPH.

Seterusnya PTJ-PTJ yang telah diamanahkan untuk mencapai sasaran PI melaporkan pencapaian PI masing-masing dalam Pembentangan Sukuan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat PI UiTMCPH mengikut tarikh-tarikh yang ditunjukkan dalam **Lampiran K2 2.2.1**. Pegawai Tanggungjawab menghantar laporan pencapaian PI bagi PTJ masing-masing kepada PSTU pada setiap 4 haribulan mengikut template yang ditetapkan. PSTU memuatnaik data ke dalam sistem UePMO pada setiap 4 haribulan, seterusnya diverifikasi di peringkat Shah Alam dan skor pencapaian diperolehi pada 18 haribulan bulan berikutnya. Walaupun pada tahun 2021 UiTMCPH masih lagi berhadapan dengan pandemik dengan norma-norma baharu serta penutupan pejabat atau kerja secara bergilir, perancangan dan pemantauan inisiatif strategik dan pencapaian PI masih dapat dilakukan melalui mesyuarat maya di atas platform tertentu seperti *Google Meet*.

Pemetaan objektif, inisiatif strategik dan PI yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf ditunjukkan dalam **Lampiran K2 2.2.2**. Objektif dan inisiatif strategik ini selaras dengan perancangan UiTM2025 yang mana terdapat tiga teras utama iaitu Pendidikan Berkualiti, Kecemerlangan Global dan Prestasi Berorientasikan Nilai. Jika diamati PI yang tersenarai, sememangnya ia selaras dengan Visi UiTM untuk menjadi universiti unggul yang berteraskan keserjanaan dan kecemerlangan akademik, juga selaras dengan Misi UiTM untuk tingkatkan keilmuan dan kepakaran melalui penyampaian program profesional, penyelidikan, dan khidmat masyarakat berlandaskan nilai murni dan etika keprofesionalan.

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

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_P01_PB02_20221_Lampiran K2 2.1.1.pdf](#)

2. [K0061_P01_PB02_20223_Lampiran K2 2.2.1.pdf](#)
3. [K0061_P01_PB02_20223_Lampiran K2 2.2.2.pdf](#)
- 4.
- 5.

2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Objektif dan inisiatif strategik pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH sejajar dengan agenda pengurusan dan pembangunan sumber manusia dalam pelan strategik UiTM2025 melalui mekanisme berikut dan ditunjukkan dalam **Lampiran K2 2.3.1**.

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

Di samping itu, pada tahun 2021 terdapat 27 projek yang didaftarkan di dalam sistem UePMO yang menyokong Halatuju Perancangan Strategik UiTM2025 seperti yang ditunjukkan melalui pemetaan **Lampiran K2 2.3.2** yang mana projek-projek ini berhubung secara langsung dan tidak langsung dengan bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf.

Bukti UiTMCPH menyokong Pelan Strategik UiTM2025 ialah Kecemerlangan Operasi (*Operational Excellence*) yang merupakan salah satu agenda terpenting dalam proses perancangan penambahbaikan yang bertujuan supaya pengurusan universiti berada di tahap yang terbaik, efisien, cekap dan berkesan. Natijah daripada penambahbaikan proses kerja khususnya mampu menyumbang kepada penjimatan dalam kos, masa, sumber tenaga kerja dan peningkatan kadar kepuasan hati pelanggan. UiTMCPH dalam proses membudayakan OE dengan mengadakan webinar bertajuk 'Taklimat OE (*Operational Excellence*)' pada 10 Jun 2021 dihadiri oleh 78 staf. (**Lampiran K2 2.3.3**)

Satu daripada penambahbaikan proses kerja yang meningkatkan kecekapan pengurusan UiTMCPH ialah menerusi inisiatif penjimatan elektrik yang telah diadakan di UiTMCPH kampus Raub (staf Bahagian Pengurusan Infrastruktur) di mana hasil daripada inisiatif yang diwujudkan dapat menjimatkan perbelanjaan mengurus kampus sebanyak 50% hingga 60% seterusnya telah dianugerahkan dengan Anugerah Khas Rektor bagi tahun 2021 (**Lampiran K2 2.3.4**). Kejayaan ini mencerminkan keberkesanan program pembangunan staf dalam menjayakan agenda Matlamat Pembangunan Lestari (SDGs) #SDG7.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB03_20221_Lampiran K2 2.3.1.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB03_20222_Lampiran K2 2.3.2.pdf](#)
3. [K0061_P01_PB03_20223_Lampiran K2 2.3.3.pdf](#)
4. [K0061_P01_PB03_20224_Lampiran K2 2.3.4.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pemantauan terhadap objektif dan inisiatif strategik dilakukan melalui mekanisme sama ada secara langsung mengukur PI atau secara tidak langsung. Instrumen pengukuran pencapaian PI secara langsung ialah melalui Pembentangan Pelaporan Prestasi Universiti yang diadakan oleh Bahagian Transformasi Universiti dan Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan UiTMCPH yang diadakan pada 22 April 2021, 29 Julai 2021 dan 3 November 2021 secara atas talian.

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

Manakala pemantauan tidak secara langsung ialah seperti pencapaian Sasaran Kerja Tahunan staf, laporan Bekerja Daripada Rumah, SUFO dan keberkesanan program yang diadakan khususnya program di atas talian semasa musim pandemik ini. Laporan analisa prestasi daripada PTJ-PTJ berkaitan sama ada setiap semester atau tahunan dibenteng dalam mesyuarat seperti JKEN, MPD, JAN, Mesyuarat Akademik, Mesyuarat Bahagian, Mesyuarat Unit, Mesyuarat Pusat Pengajian dan MKSP. MKSP adalah satu elemen dalam sistem kerja UiTMCPH yang mana objektif-objektif kualiti dinilai untuk semakan dan tindakan pembetulan. Mekanisme *Plan-Do-Check-Action* (PDCA) menjadi alat 'Semak dan Imbang' dalam menilai pencapaian strategik dan objektif kualiti UiTMCPH (**Lampiran K2 2.4.1**)

Secara amnya, kumpulan sasar dalam proses penambahbaikan pencapaian dibahagikan kepada Ahli Akademik dan Staf Pentadbiran dan Sokongan. Peranan penglibatan setiap kumpulan sasar ditunjukkan dalam **Lampiran K2 2.4.2**. Penglibatan kumpulan sasar ini dikategorikan kepada Pengajaran dan Pembelajaran, Penyelidikan dan Penerbitan, Hubungan Masyarakat, Sumbangan kepada Universiti dan Inovasi.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_P01_PB04_PC01_20221_Lampiran K2 2.4.1.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB04_PC01_20222_Lampiran K2 2.4.2.pdf](#)

2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Analisis SWOT merupakan alat pengurusan penting dalam mengenalpasti risiko (kelemahan dan ancaman) yang boleh mengganggu proses pencapaian objektif dan inisiatif strategik seperti ditunjukkan dalam **Lampiran K2 2.5.1**.

Bagi mengurangkan kesan negatif terhadap pencapaian objektif strategik melalui risiko-risiko yang dikenalpasti, tindakan pencegahan diambil seperti mana ditunjukkan dalam **Lampiran K2 2.5.2**.

Perkongsian / pemindahan ilmu adalah suatu inisiatif yang penting semasa berada dalam suasana pandemik di mana tiada perjumpaan bersemuka dan UiTMCPH mengambil peluang ini untuk memberi dan berkongsi ilmu pengetahuan kepada para staf. Kejahilan (*ignorance*) adalah satu risiko yang nyata dalam memajukan organisasi. Maka, PJI UiTMCPH misalnya, telah mengadakan siri webinar untuk tujuan pendidikan staf (**Lampiran K2 2.5.3**).

Pengurusan risiko UiTMCPH juga diurus oleh Penyelaras Pengurusan Risiko di mana risiko yang dikenalpasti didaftarkan menerusi sistem e-RMS yang disediakan. Lima (5) langkah pengurusan risiko diguna pakai merangkumi: 1) Melihat objektif strategik dan operasi PTJ; 2) Mengenalpasti risiko; 3) Analisis dan penilaian risiko 4) Kawalan strategi dan; 5) Memantau dan komunikasi. Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) pula memainkan peranan penting menjaga keselamatan dan kesihatan staf. Antara fungsi JKKP ialah mempromosikan budaya keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja dan menyediakan latihan berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada staf baru.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB04_PC02_20221_Lampiran K2 2.5.1.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB04_PC02_20222_Lampiran K2 2.5.2.pdf](#)
3. [K0061_P01_PB04_PC02_20223_Lampiran K2 2.5.3.pdf](#)

2.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Bagi sasaran petunjuk-petunjuk prestasi yang tidak tercapai, setiap PTJ perlu membentangkan *Mitigation Plan (Way Forward)* semasa Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan UiTMCPH (**Lampiran K2 2.6.1**). Pelaksanaan pelan ini adalah bertujuan mengoptimumkan pengurusan sumber (kewangan, tenaga kerja dan masa) bagi memastikan UiTMCPH lebih fokus terhadap PI yang belum tercapai.

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

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB04_PC03_20221_Lampiran K2 2.6.1.pdf](#)

2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Seiring dengan hasrat UiTM untuk menjadi sebuah universiti terkemuka dunia, UiTMCPH menganjurkan Global Lecturer Series dengan kerjasama Universitas Hasanuddin dan Universitas Halu Oleo secara atas talian (**Lampiran K2 2.7.1**). Ini membuka ruang kepada peserta untuk mendapatkan ilmu pengetahuan selari dengan objektif strategik UiTMCPH dalam memperluas aksesibiliti kepada pengajian tinggi. Hasil perkongsian ini bukan sahaja terhenti selepas tamatnya program, namun berjaya menghasilkan memorandum persefahaman (MoU) bersama universiti-universiti tersebut dan dikongsi bersama seluruh warga UiTM melalui penerbitan di QS-GEN.

Selain itu, pelaksanaan inisiatif strategik berjaya menatijahkan pengamalan dan pembudayaan secara meluas melalui peningkatan aktiviti kesukarelawanan dengan rakan industri. UiTMCPH menganjurkan program sumbangan buku kepada Jabatan Penjara Pahang untuk disalurkan kepada banduan di penjara Pahang (**Lampiran K2 2.7.2**). Program ini berjaya menyantuni komuniti serta membina jaringan strategik dengan Jabatan Penjara Pahang. Selain fokus terhadap amalan kesukarelawanan ini, UiTMCPH telah berjaya melaksanakan Tema Strategik #3 UiTM2025. Akses banduan terhadap ilmu yang disediakan oleh UiTMCPH semestinya terbatas oleh tembok batu. Namun, kehadiran UiTMCPH dapat dimanfaatkan oleh banduan yang seterusnya dapat membentuk pemikiran mereka.

Pelaksanaan perancangan strategik sebenarnya telah menonjolkan UiTMCPH ke peringkat global, kerana aktiviti kesukarelawanan yang dijalankan bukan sahaja terhad kepada masyarakat di sekeliling kampus Jengka dan Raub, bahkan diperluas ke peringkat negeri dan antarabangsa. Pembudayaan kesukarelawanan ini juga berjaya menerapkan nilai ESI (*Excellence, Synergy, Integrity*), khususnya 'Synergy' apabila UiTMCPH berjaya menjalinkan usaha sama bersama organisasi luar iaitu Jabatan Penjara Pahang yang semestinya menatijahkan hasil yang lebih efektif dan memberi manfaat kepada masyarakat secara keseluruhannya.

Selain itu, penerapan nilai iDART (Ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin, Tanggungjawab) juga telah berjaya diterapkan bukan sahaja kepada warga UiTMCPH, bahkan kepada seluruh masyarakat apabila perkongsian ini diterbitkan oleh akhbar tempatan untuk mewujudkan kesedaran sejagat terhadap kepentingan perkongsian ilmu serta tanggungjawab bersama. Penekanan nilai iDART secara tidak langsung telah berjaya diterapkan dalam diri warga UiTMCPH semasa pengumpulan buku-buku yang ingin disumbangkan kepada Jabatan Penjara Pahang. Begitu juga dengan penyertaan para pensyarah dalam misi bantuan banjir di Raub, Pahang (**Lampiran K2 2.7.3**). Semangat kesukarelawanan diperluas kepada komuniti sekeliling atas dasar tanggungjawab sejagat, yang merupakan salah satu dari nilai iDART.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB05_20221_Lampiran K2 2.7.1.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB05_20222_Lampiran K2 2.7.2.pdf](#)
3. [K0061_P01_PB05_20223_Lampiran K2 2.7.3.pdf](#)

KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN

3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelanggan merupakan individu atau kumpulan yang penting di dalam sesebuah organisasi dalam meningkatkan martabat dan kedudukan organisasi berkenaan ke peringkat yang tinggi dan lebih relevan. Oleh itu, UiTMCPH sentiasa memastikan kepuasan pelanggan mencapai tahap yang tinggi dengan menyediakan keperluan dan kehendak pelanggan yang tepat dan bersesuaian dalam menjayakan bidang pengurusan dan pembangunan staf selaras dengan **Pelan Strategik UiTM2025 dan Amanat Naib Canselor 2021**. Perancangan yang sistematik telah dibuat oleh UiTMCPH dengan mengambil kira objektif perancangan strategik UiTM2025, antaranya menyediakan pendidikan bertaraf dunia, melestarikan kecemerlangan organisasi melalui tadbir urus yang efektif, meningkatkan penyelidikan berimpak tinggi, dan juga memperkasakan jaringan strategik bersama industri dan alumni.

Pelaporan kriteria tumpuan pelanggan akan mengambil kira sistem PDCA. Bermula dengan **perancangan (Plan)**, pelanggan bagi bidang pengurusan dan pembangunan staf telah dikenalpasti dan dikategorikan kepada pelanggan utama dan pelanggan proses. Pelanggan utama merupakan staf akademik dan staf pentadbiran UiTMCPH manakala pelanggan proses merupakan pemegang taruh UiTMCPH. Data berkaitan kedua-dua pelanggan ini telah dikumpulkan disimpan bagi tujuan penambahbaikan secara berterusan dijalankan. Sejalan dengan proses pengenalpastian pelanggan dilakukan, keperluan dan kehendak pelanggan juga dapat dikenalpasti bagi tujuan perancangan program sepanjang tahun 2021 yang berteraskan Pelan Strategik UiTM2025.

Seterusnya, **pelaksanaan (Do)** program dan aktiviti telah diadakan berdasarkan perancangan berdasarkan UiTM2025 yang telah dibincangkan dan diluluskan oleh pengurusan tertinggi UiTMCPH. Terdapat pelbagai program yang telah dianjurkan di peringkat UiTMCPH sehingga ke luar UiTMCPH yang melibatkan pelanggan utama dan pelanggan proses. Penglibatan pelanggan dalam program yang dianjurkan telah memberikan ganjaran dan kebaikan kepada mereka secara langsung dan meningkatkan nama dan martabat UiTMCPH secara tidak langsung. Bagi memastikan penglibatan pelanggan yang menyeluruh, UiTMCPH telah memastikan penyebaran program dilakukan dengan berkesan melalui komunikasi rasmi dan tidak rasmi.

Bagi setiap program yang dilaksanakan, **pemantauan (Check)** telah dibuat bagi mengenalpasti risiko yang dihadapi oleh pelanggan dan juga maklumbalas yang telah diberikan oleh pelanggan. Selain itu, pemantauan secara berkala juga telah dilakukan bagi memastikan tindakan **penambahbaikan (Act)** dapat diambil bagi meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam proses penambahbaikan, risiko yang telah dikenalpasti dikaji dan tindakan susulan diambil dengan segera. Hasil daripada tindakan penambahbaikan juga beberapa pembudayaan dan perkongsian ilmu telah dibuat sehingga ke peringkat antarabangsa yang melibatkan pelanggan utama dan pelanggan proses.

Secara keseluruhannya, kepuasan pelanggan terhadap penyampaian perkhidmatan UiTMCPH merupakan hasil kepimpinan berwibawa dan tadbir urus efisien dan sistematik, infrastruktur dan infostruktur lestari, manifestasi pembelajaran sepanjang hayat melalui perluasan sumber dalam talian serta muafakat perkongsian tanggungjawab semua pihak di dalam dan luar UiTMCPH. **Pelan Strategik UiTM2025 dan Audit Kualiti UCPH** telah menjadi penanda aras utama UiTMCPH dalam memastikan bidang pengurusan dan pembangunan staf dapat dijayakan.

3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pelanggan merupakan individu atau kumpulan yang penting di dalam sesebuah organisasi dalam meningkatkan martabat dan kedudukan organisasi berkenaan ke peringkat yang tinggi. Oleh itu, UiTMCPH amat mengambil berat keperluan dan kepuasan pelanggan bagi memastikan hubungan baik antara pihak pengurusan UiTMCPH dan pelanggan dapat ditingkatkan dan ditambahbaik secara berterusan. Pelan Strategik UiTM2025 merupakan antara dasar-dasar yang digunapakai dalam merancang strategik UiTMCPH bagi tahun 2021.

Pendekatan tumpuan pelanggan bermula dengan mengenalpasti senarai kumpulan sasar bagi bidang pengurusan dan pembangunan staf. Terdapat dua kategori kumpulan sasar iaitu pelanggan utama dan juga pelanggan proses seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 3.1 (**Rujuk Lampiran K3 3.1.1**). Rajah 3.1 juga menunjukkan perincian bagi kedua-dua kategori tersebut.

Pelanggan utama dalam bidang pengurusan dan pembangunan staf adalah staf akademik dan staf pentadbiran UiTMCPH. UiTMCPH amat menitikberatkan kehendak dan keperluan pelanggan utama bagi memastikan mereka berjaya mencapai sasaran indeks prestasi yang telah ditetapkan UiTMCPH dan seterusnya mencapai objektif dalam pelan strategik UiTM2025 iaitu bagi melestarikan kecemerlangan UiTMCPH melalui tadbir urus yang efektif dan efisien. UiTMCPH juga memastikan setiap staf dimaklumkan dengan jelas sasaran kerja tahunan melalui sistem myATP bagi staf akademik dan *MyPortfolio*, *HR2U* bagi staf pentadbiran. Email peringatan akan diberikan pada awal tahun supaya staf sentiasa bersedia dan peka dalam merancang penglibatan mereka mengikut keperluan masing-masing seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 3.2 (**Rujuk Lampiran K3 3.1.1**).

Seterusnya, pelbagai bentuk program dan insentif telah direncana oleh UiTMCPH di peringkat UiTMCPH dan antarabangsa bagi meningkatkan kebolehan dan kemahiran pelanggan utama supaya mereka diiktiraf, dirujuk dan dihormati bagi mencapai teras UiTM2025 iaitu Kecemerlangan Global (**Laporan Hasil 7.2**). Selain daripada pelanggan utama, pelanggan proses juga mendapat kelebihan dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan.

Pelanggan proses merupakan pemegang taruh UiTMCPH iaitu individu atau kumpulan yang terlibat dalam pemetaan strategik UiTM2025, antaranya adalah pelajar, alumni, kerajaan, masyarakat dan industri. Pelanggan proses akan mendapat impak positif dalam program yang telah direncana oleh UiTMCPH. Contohnya, peningkatan penyelidikan berimpak telah meningkatkan jalianan kerjasama bersama industri seperti yang ditunjukkan dalam **Laporan Hasil 7.2**. Manakala, peningkatan khidmat masyarakat (seperti dalam **Laporan Hasil 7.2**) telah berjaya meringankan beban mangsa-mangsa banjir yang terkesan, terutamanya di serata Pahang yang terjejas teruk pada tahun 2021. Secara keseluruhannya, program yang dijalankan dapat mencapai tema strategik ke-5 iaitu perkongisan pintar industri, komuniti dan alumni.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_T01_TB02_20221_UiTMCPH_Lampiran K3 3.1.1.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

UiTMCPH sentiasa memastikan kaedah pengenalanpastian, pengumpulan dan penyimpanan data pelanggan dilakukan dengan sistematik dan sentiasa dikemaskini. Secara umumnya, semua data berkaitan pelanggan utama seperti maklumat peribadi berada di pejabat pentadbiran UiTMCPH. Manakala lain-lain maklumat berkaitan pelanggan dikemaskini dan disimpan di bahagian atau fakulti yang bertanggungjawab. Keseluruhan data dan maklumat ini telah disimpan dalam bentuk hardcopy atau softcopy oleh PTJ yang bertanggungjawab seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.1 **(Rujuk Lampiran K3 3.2.1)**.

Sebagai tambahan, bermula pada tahun 2020, semua aktiviti dan program yang diadakan bagi mencapai pelan strategik 2025 dikemaskini dan disimpan oleh PSTU bagi pelaporan kepada UiTM Shah Alam. Proses ini juga memudahkan pengurusan tertinggi UiTMCPH memantau pelaksanaan semua aktiviti dan program yang dijalankan oleh UiTMCPH serta pencapaian i-UiTM (UiTM2025) bagi UiTMCPH dimaklumkan di dalam email seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 3.1 **(Rujuk Lampiran K3 3.2.2)**.

Penglibatan kumpulan sasaran adalah amat penting bagi memastikan pelan strategik UiTMCPH tercapai dan seterusnya memenuhi objektif dalam pelan strategik UiTM2025. UiTMCPH telah mengambil beberapa insentif dengan menganjurkan program-program yang melibatkan pelanggan utama dalam menjayakan 7 teras iaitu Pengajaran & Pembelajaran, Penyelidikan & Penerbitan, Perundingan & Jalinan Industri, Khidmat Masyarakat, Keusahawanan, Kepakaran dan Inovasi seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 3.3 dan Jadual 3.2 **(Rujuk Lampiran K3 3.2.3)**.

Secara dasarnya, pelaksanaan program berkaitan 7 teras yang telah dinyatakan di atas telah berjaya mencapai 3 tunggak utama dalam teras strategik UiTM2025 iaitu pendidikan berkualiti, kecemerlangan global dan prestasi berorientasikan nilai.

Selain itu, terdapat juga program-program yang dianjurkan melibatkan pelanggan proses bagi mencapai objektif pelan strategik UiTM2025 mengikut 3 teras seperti Pembelajaran, Jalinan Industri & Alumni dan Khidmat Masyarakat

1. Pembelajaran: Pelajar dari luar dan dalam negara berpeluang mengambil program yang ditawarkan oleh UiTMCPH secara atas talian dengan penghasilan MOOC. Ini dapat memperluaskan akses dalam pendidikan tinggi dan seterusnya menyediakan pendidikan bertaraf dunia seperti yang direncanakan dalam pelan strategik UiTM2025. **(Rujuk Laporan Hasil 7.2)**
2. Jalinan Industri & Alumni: Jalinan kerjasama antara UiTMCPH dan pihak industri dan alumni telah meningkatkan penyelidikan berimpak dan menambahbaik sistem perindustrian sedia ada. Perkongsian ilmu dan kepakaran di antara staf UiTMCPH dengan pihak luar dalam pelbagai bentuk perundingan telah meningkatkan martabat UiTMCPH sehingga peringkat antarabangsa. **(Rujuk Laporan Hasil 7.2)**
3. Khidmat Masyarakat: Program khidmat masyarakat merupakan antara program yang kerap dianjurkan oleh UiTMCPH dalam membantu masyarakat setempat mahupun luar dari Pahang. Antaranya, keluarga yang terkesan dengan banjir telah mendapat bantuan tenaga dan barang terpakai daripada pelajar dan staf UiTMCPH bagi meringankan beban mereka. **(Rujuk Laporan Hasil 7.2)**

UiTMCPH juga memastikan penyebaran maklumat yang berkesan dilakukan supaya kumpulan sasaran tidak ketinggalan untuk melibatkan diri dalam program yang diadakan. Penyebaran maklumat dilakukan melalui komunikasi rasmi dan tidak rasmi. Komunikasi rasmi adalah melalui laman web UiTMCPH, emel korporat UiTMCPH, gegantungan dan surat rasmi, manakala komunikasi tidak rasmi adalah melalui media sosial seperti Facebook dan Whatsapp. **(Rujuk Lampiran K3 3.2.4)** Kewujudan komunikasi tidak rasmi ini juga telah

membantu UiTMCPH melakukan penyebarluasan maklumat dalam masa yang singkat terutamanya bagi program yang dijalankan segera seperti misi bantuan banjir.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB03_20221_UiTMCPH_Lampiran K3 3.2.1.pdf](#)
2. [K0061_T01_TB03_20222_UiTMCPH_Lampiran K3 3.2.2.pdf](#)
3. [K0061_T01_TB03_20223_UiTMCPH_Lampiran K3 3.2.3.pdf](#)
4. [K0061_T01_TB03_20224_UiTMCPH_Lampiran K3 3.2.4.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pengurusan kanan UiTMCPH sentiasa memastikan kepuasan pelanggan terpelihara dengan memastikan pelaksanaan yang sistematik dalam pengurusan dan pembangunan staf. Staf yang menunjukkan pencapaian yang cemerlang akan memperolehi kebaikan dan ganjaran bagi meningkatkan motivasi mereka dan sekaligus meningkatkan produktiviti UCPH. Selain itu, pelanggan proses juga mendapat kebaikan dan ganjaran dari pelaksanaan program dan aktiviti berkaitan pengurusan dan pembangunan staf.

Antara kebaikan dan ganjaran yang akan diperolehi oleh staf dengan pengurusan dan pembangunan staf yang baik adalah anugerah dan penghargaan. Di peringkat UiTMCPH, staf yang mempunyai pencapaian yang baik dalam bidang penyelidikan diberikan anugerah semasa majlis Anugerah Persada Bestari (APBest) 2021. Selain itu, staf yang memperolehi markah prestasi sebanyak 85 peratus dan ke atas pula diberikan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang. Dari segi penghargaan, surat dan sijil diberikan kepada staf yang menyertai program sebagai AJK atau peserta yang kemudian boleh digunakan untuk meningkatkan markah LNPT mereka. Anugerah dan penghargaan ini juga dipercayai dapat menyumbang kepada teras strategik UiTM iaitu 80% Indeks Kegembiraan. **(Rujuk Lampiran K3 3.3.1)**

Disamping itu, staf juga diberikan pengiktirafan dan kenaikan pangkat apabila mereka menunjukkan prestasi yang cemerlang. Pada tahun 2021, 9 orang staf akademik di UiTMCPH telah diberikan pengiktirafan sebagai Teknologis Profesional daripada Lembaga Teknologis Malaysia. Peluang kenaikan pangkat pula diberikan kepada staf yang memperolehi markah 80% selama 5 tahun berturut-turut dan dipilih daripada perbincangan pihak pengurusan tertinggi UCPH. Pada tahun 2021, seramai 2 orang staf akademik dan 15 orang staf pentadbiran telah dinaikkan pangkat. Data ini akan digunakan untuk mengkaji semula sistem pengurusan dan pembangunan staf. **(Rujuk Lampiran K3 3.3.2)**

Sementara itu, staf juga dapat meningkatkan kemahiran sendiri dengan pengurusan dan pembangunan staf yang diamalkan di UiTMCPH dalam meningkatkan kecemerlangan bakat staf dan tadbir urus tangkas. Kemahiran itu dapat diperolehi daripada penyertaan di dalam bengkel dan latihan yang diluluskan oleh panel pengurusan sumber manusia seperti Kelas Quran Hour, Bengkel Perancangan Strategik dan "Job Attachment" (Latihan Sangkut) Pustakawan Baru PTAR **(Rujuk Lampiran K3 3.3.3)**. Dalam pada itu, pelanggan proses juga turut mendapat ganjaran dan kebaikan daripada proses pengurusan dan pembangunan staf. Ganjaran tersebut adalah seperti di dalam Jadual 3.3. **(Rujuk Lampiran K3 3.3.4)**

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_T01_TB04_TC01_20221_UiTMCPH_Lampiran K3 3.3.1.pdf](#)
2. [K0061_T01_TB04_TC01_20222_UiTMCPH_Lampiran K3 3.3.2.pdf](#)
3. [K0061_T01_TB04_TC01_20223_UiTMCPH_Lampiran K3 3.3.3.pdf](#)
4. [K0061_T01_TB04_TC01_20224_UiTMCPH_Lampiran K3 3.3.4.pdf](#)
5. [K0061_T01_TB04_TC01_20225_UiTMCPH_Lampiran K3 3.3.5.pdf](#)

3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Risiko boleh didefinisikan sebagai sesuatu peristiwa atau tindakan yang boleh menyebabkan kesan negatif kepada keupayaan sesebuah organisasi dalam mencapai sesuatu objektif. Di peringkat UiTMCPH, risiko ini diuruskan oleh Jawatankuasa Pengurusan Risiko (JPR), Jawatankuasa Pengurusan Bencana Negeri (JOBN) dan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negeri (JKKPN). Risiko daripada setiap PTJ telah didaftarkan di dalam *Google Drive* yang dipantau oleh JPR, sistem UePMO dan sistem Pengurusan Risiko (e-RMS) **(Rujuk Lampiran K3 3.4.1)**. Selain itu, risiko yang berada di luar kawalan UiTM Cawangan Pahang didaftarkan dengan Unit Pengurusan Risiko Shah Alam **(Rujuk Lampiran K3 3.4.2)**.

UiTMCPH telah mengenalpasti beberapa risiko yang boleh menjejaskan pelaksanaan dan kejayaan pencapaian objektif dan inisiatif strategik yang telah ditetapkan. Salah satu risiko yang telah dikenalpasti adalah dari segi program akademik yang terpaksa ditangguhkan di UiTMCPH. Punca bagi risiko ini adalah disebabkan oleh perancangan UiTM Induk, di mana kampus Pengurus Utama lebih diutamakan. Perkara ini menyebabkan kemajuan akademik dan prestasi pensyarah terjejas disebabkan ketiadaan penyeliaan projek tahun akhir pelajar ijazah sarjana muda. Antara langkah yang diambil oleh pihak pengurusan bagi mengatasi risiko ini adalah dengan mewujudkan program e-PJJ di UiTM Pahang **(Rujuk Lampiran K3 3.4.3)**.

Risiko lain yang dikenalpasti adalah kegagalan pensyarah dalam mendapatkan dana penyelidikan. Risiko ini berpunca daripada kemahiran pensyarah yang kurang baik dalam penulisan kertas cadangan bagi permohonan dana penyelidikan tersebut. Disebabkan oleh masalah tersebut, kakitangan akademik terpaksa melakukan kerja-kerja penyelidikan tanpa dana bagi menghasilkan penerbitan dan sebagainya. Perkara ini sedikit sebanyak memberikan impak kepada pensyarah dalam usaha menghasilkan kajian yang lebih berkualiti. Langkah yang diambil bagi mengatasi masalah ini adalah dengan penganjuran Program Pengenalan Kepada Geran Antarabangsa, di mana petua dan panduan diberikan kepada pensyarah untuk menghantar kertas cadangan. Usaha ini juga selaras dengan Inisiatif Utama Strategi 2 bagi Tema Strategik 4 di dalam Pelan Strategik UiTM2025 iaitu Pembangunan Penyelidikan Translational, Inovasi dan Pengkomersialan. **(Rujuk Lampiran K3 3.4.4)**.

Berdasarkan penerangan di atas, boleh disimpulkan bahawa UiTMCPH memberi perhatian pada risiko-risiko yang ada dalam pengurusan dan pembangunan staf. Setiap risiko diteliti dan dibincangkan bagi mencari langkah pencegahan atau langkah untuk mengatasi setiap risiko tersebut.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB04_TC02_20221_UiTMCPH_Lampiran K3 3.4.1.pdf](#)
2. [K0061_T01_TB04_TC02_20222_UiTMCPH_Lampiran K3 3.4.2.pdf](#)
3. [K0061_T01_TB04_TC02_20223_UiTMCPH_Lampiran K3 3.4.3.pdf](#)
4. [K0061_T01_TB04_TC02_20224_UiTMCPH_Lampiran K3 3.4.4.pdf](#)
- 5.

3.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

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

Antara mekanisme yang digunakan bagi mengukur tahap kepuasan staf dan pihak yang bertanggungjawab adalah melalui UiTM Happiness Index (UHI 4.0) dimana staf akan mengisi borang berkaitan dalam mengukur tahap kegirangan staf di tempat termasuk tahap kemahiran staf dalam menjalankan tugas harian. Antara tindakan penambahbaikan yang diambil adalah memenuhi keperluan staf dengan mengikut bajet yang ditetapkan seperti mengadakan program yang dapat mengeratkan hubungan di antara staf dalam jabatan seperti Family Day, Team Building dan sebagainya (**Rujuk Lampiran K1 1.4.1.1**).

UiTMCPH juga komited mentransformasikan perkhidmatan pelanggan serta menumpukan kepada keperluan dan kehendak pelanggan dalam menyampaikan perkhidmatan. Para pelanggan boleh membuat sebarang aduan menggunakan sistem e-Aduan dimana kehendak dan keperluan pengguna akan dikaji selidik dan tindakan susulan akan diambil oleh pihak yang bertanggungjawab dengan kadar segera antara tempoh seminggu sahaja. Antara aduan yang berkaitan adalah aduan am, aduan berkaitan fasiliti dan juga aduan berkaitan fasiliti (**Rujuk Lampiran K1 1.3.1**).

Bagi memastikan perkhidmatan yang terbaik kepada pelanggan, UiTMCPH akan melakukan mesyuarat secara berkala sama ada di peringkat fakulti mahupun universiti agar maklumat yang diterima dari sumber maklumbalas dianalisa. Hasil dapatan akan disusuli dengan tindakan daripada pihak yang berkenaan. (**Rujuk Lampiran K2 2.4.1**).

Perlaksanaan audit di peringkat dalaman dan luaran juga cerminan bahawa UiTMCPH mengambil serius dalam mengkaji semula dan membuat tindakan pembetulan terhadap setiap dapatan negatif. Antara audit yang dijalankan adalah Audit Dalam, Audit Luar, Audit InQKA dan Audit Kewangan (**Rujuk Lampiran K3 3.5.1**). Di samping itu, terdapat beberapa mekanisme lain juga digunapakai bagi bertindak balas kepada aduan pelanggan seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.4 (**Rujuk Lampiran K3 3.5.2**).

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB04_TC03_20221_UiTMCPH_Lampiran K3 3.5.1.pdf](#)
2. [K0061_T01_TB04_TC03_20222_UiTMCPH_Lampiran K3 3.5.2.pdf](#)
- 3.

3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Bagi mencapai objektif pembangunan dan kemajuan staf di UiTMCPH, beberapa program telah dirancang dan dilaksanakan dalam memiliki tenaga kerja yang proaktif dan berkualiti. Setelah proses mengkaji semula maklumbalas yang diterima daripada pelanggan dilakukan, pihak universiti telah mengambil tindakan-tindakan reaktif dan pro-aktif terhadap maklumbalas pelanggan serta dapatan daripada hasil kajian atau soalselidik yang telah dijalankan.

Merujuk kepada teras Kecemerlangan Global dalam UiTM2025, UiTMCPH telah menghasilkan inovasi yang memberikan impak global ialah projek penjimatan tenaga yang dijalankan oleh UiTMCPH di mana ia mencerminkan inisiatif UiTMCPH untuk memenuhi Matlamat Pembangunan Mampan (SDG) 7 dan memastikan akses kepada tenaga yang berpatutan, boleh dipercayai, mampan dan moden untuk semua. Dengan merujuk kepada Dasar dan Garis Panduan Pengurusan Tenaga, UiTMCPH telah berjaya mencapai matlamat untuk meningkatkan kecekapan dan pemuliharaan tenaga, air dan bahan api serta berjaya mematuhi Peraturan Pengurusan Tenaga Elektrik 2008 dan Akta Bekalan Elektrik 1990 yang Cepak. **(Rujuk Lampiran K3 3.6.1).**

Teras Pendidikan Berkualiti dalam UiTM2025 telah dizahirkan melalui penganjuran *Global Lecturer Series* dengan kerjasama Universitas Hasanuddin dan Universitas Halu Oleo secara atas talian **(Rujuk Lampiran K3 3.6.2)**. Tujuan utama program ini diadakan agar pensyarah dan pelajar dapat berinteraksi, berkongsi kepakaran dan pengetahuan di samping menggalakkan pelajar bersikap rasional dan terbuka dalam menerima pendapat daripada rakan universiti. Pemikiran ini adalah asas untuk mewujudkan platform yang kondusif untuk perkongsian strategik dan komprehensif antara pelajar kedua-dua negara. Impak positif yang terhasil melalui penganjuran ini ialah wujudnya memorandum persefahaman (MoU) dan penerbitan di QS-GEN.

Tema strategik dalam UiTM2025 iaitu perkongsian pintar industri, komuniti dan alumni dapat dipenuhi dimana UiTMCPH berjaya membina jaringan industri bersama Jabatan Penjara Pahang. UiTMCPH menjadi institusi pendidikan tinggi pertama di Pahang yang bertindak proaktif menyumbangkan sebanyak 1000 buku untuk dimanfaatkan banduan. UiTMCPH yakin bahawa proses penjanaan ilmu yang terbaik adalah melalui buku dan tanggungjawab sosial korporat bukan sahaja kepada masyarakat biasa tetapi merentasi tembok batu **(Rujuk Lampiran K3 3.6.3)**. Nilai ESI (Excellence, Synergy, Integrity), khususnya 'Synergy' serta nilai iDART berjaya diterapkan dalam diri warga UiTMCPH melalui program ini. Terdapat beberapa inovasi lain yang turut memberikan impak di peringkat global juga berjaya dihasilkan dengan merujuk kepada Jadual 3.5 **(Rujuk Lampiran K3 3.6.4)**.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB05_20221_UiTMCPH_Lampiran K3 3.6.1.pdf](#)
2. [K0061_T01_TB05_20222_UiTMCPH_Lampiran K3 3.6.2.pdf](#)
3. [K0061_T01_TB05_20223_UiTMCPH_Lampiran K3 3.6.3.pdf](#)
4. [K0061_T01_TB05_20224_UiTMCPH_Lampiran K3 3.6.4.pdf](#)
- 5.

KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN

4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Perancangan pengukuran pencapaian UiTMCPH dibuat berpandukan Pelan Strategik UiTM2025 bagi memastikan data yang tepat dipilih, dikumpul, disejajar dan diintegrasikan dengan proses pembuatan keputusan kampus dalam meningkatkan prestasi kampus khususnya dalam pengurusan dan pembangunan staf. Mekanisme pengukuran yang berpandukan Pelan Strategik UiTM2025 digunakan bagi menilai pencapaian bidang tumpuan. Dalam mencapai sasaran PI, perancangan pengagihan PI kepada setiap jabatan atau pusat tanggungjawab (PTJ) dibuat melalui mesyuarat perancangan strategik UiTMCPH. Setiap ketua PTJ berkongsi maklumat PI yang diperolehi kepada ahli jabatan dan membuat perancangan agihan PI kepada jawatankuasa atau biro di dalam jabatan melalui bengkel perancangan strategik bagi mencapai sasaran yang ditetapkan. Pihak pengurusan kanan UiTMCPH pula merancang penganjuran bengkel perancangan strategik melibatkan semua ketua PTJ bagi membincangkan strategi mencapai sasaran PI. Dalam memastikan PI dicapai dari semasa ke semasa, pihak pengurusan kanan UiTMCPH membuat perancangan Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat. Perancangan turut dijalankan dengan membandingkan data bagi pencapaian yang telah dicapai dan belum dicapai. Seterusnya, setiap PTJ membentangkan pencapaian PI bagi melihat perbandingan di antara data sasaran dan pencapaian sebenar. Setelah perbandingan dan penilaian data dijalankan, tindakan penambahbaikan prestasi beserta elemen inovasi dicadangkan bagi mencapai sasaran PI.

Pelaksanaan penilaian pencapaian staf UiTMCPH adalah menggunakan data-data yang dikumpul dan dianalisa mengikut tempoh yang tertentu. Data-data dibentangkan dalam mesyuarat JKE, Mesyuarat Pra MKSP, MPD, Mesyuarat Pembentangan Sukuan Pencapaian Petunjuk Prestasi dan mesyuarat jabatan. Perbandingan pencapaian dalaman antara fakulti dan jabatan dijalankan bagi menentukan kedudukan pencapaian manakala analisis tren pencapaian bagi ukuran utama dilakukan bagi menentukan corak peningkatan dalam mengenalpasti ketidakcapaian matlamat. UiTMCPH telah melaksanakan pelbagai inisiatif dalam pengurusan dan pembangunan staf bagi memastikan pencapaian yang cemerlang. UiTMCPH juga telah mengadakan beberapa kolaborasi antarabangsa bagi memastikan wujudnya perkongsian pengetahuan dan mencapai PI yang ditetapkan hasil daripada penglibatan staf daripada keseluruhan jabatan dan fakulti di UiTMCPH. Hasil kolaborasi antarabangsa ini membantu UiTMCPH meningkatkan pencapaian dalam bidang penyelidikan, perundingan dan perkhidmatan. Malah, kepakaran yang dimiliki oleh UiTMCPH dapat digunakan sepenuhnya bagi memberi manfaat kepada warga UiTMCPH dan masyarakat sekitar, di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

UiTMCPH telah menggunakan pelbagai mekanisma dalaman dan luaran untuk tujuan pemantauan semasa melaksanakan strategi yang telah dirancang supaya dapat membuat kajian semula sekiranya sasaran tidak dapat dicapai. Antara mekanisma dalaman yang digunakan adalah mesyuarat dan lantikan biro. Manakala mekanisma luaran adalah maklum balas pelanggan. Aplikasi juga turut digunakan sebagai mekanisma pemantauan di UiTMCPH.

Proses penambahbaikan di UiTMCPH dimulai dengan pengurusan risiko. Punca risiko dikenalpasti supaya memudahkan urusan pencegahan risiko. Bagi pencapaian yang tidak berjaya dicapai, kajian semula dilakukan melalui aktiviti seperti mesyuarat. Penambahbaikan yang dilakukan dikongsi melalui saluran konvensional dan atas talian supaya memberi manfaat kepada pembangunan staf dan UiTMCPH. Inovasi yang terhasil daripada penambahbaikan diperluaskan sehingga ke peringkat antarabangsa untuk kepentingan bersama warga UiTMCPH

4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Data-data bagi setiap item ukuran menjadi input penting kepada pihak pengurusan UiTMCPH dalam menilai dan memantau pencapaian pengurusan dan pembangunan staf. Penetapan Petunjuk Prestasi Utama (KPI) adalah berteraskan kepada Petunjuk Prestasi (PI), sejajar dengan Pelan Strategik UiTM2025 bagi memastikan pencapaian petunjuk prestasi melalui kecemerlangan staf akademik dan sokongan dalam menuju matlamat universiti terkemuka dunia. Pengurusan pengetahuan berasaskan teknologi digunakan dalam pengukuran, penganalisaan dan penyemakan data bagi tujuan penambahbaikan prestasi, penghasilan inovasi dan perkongsian pengetahuan. Rajah 4.1(UiTMCPH_Lampiran K4 4.2). menunjukkan mekanisme pengukuran yang digunakan bagi menilai pencapaian bidang tumpuan.

Berpandukan kepada Pelan Strategik UiTM2025 dan objektif strategik, UiTMCPH mensasarkan pencapaian bertunjangkan tiga teras utama iaitu pendidikan berkualiti, kecemerlangan global dan prestasi berorientasikan nilai. Dalam mencapai sasaran tahunan, PSTU membuat perancangan pengagihan PI kepada setiap jabatan atau pusat tanggungjawab (PTJ) melalui mesyuarat perancangan strategik UiTMCPH. Sebagai contoh, sejumlah 52 PI diagihkan kepada FPP yang merangkumi aspek penyelidikan, penulisan dan penerbitan, inovasi, jaringan industri dan kemasyarakatan serta penjana pendapatan sepertimana di UiTMCPH_Lampiran K4 4.2.1. Setiap ketua PTJ berkongsi maklumat PI yang diperolehi kepada ahli jabatan dan membuat perancangan agihan PI kepada jawatankuasa atau biro di dalam jabatan bagi mencapai sasaran yang ditetapkan. Contohnya FPP telah mengadakan bengkel perancangan strategik iaitu program Enrichment & Excellent (E & E) (rujuk laporan program E & E di UiTMCPH_Lampiran K4 4.2.2).

Seterusnya, pihak pengurusan kanan UiTMCPH merancang penganjuran bengkel perancangan strategik melibatkan semua ketua PTJ bagi membincangkan strategi mencapai sasaran PI. Dalam memastikan PI dicapai dari semasa ke semasa, pihak pengurusan kanan UiTMCPH membuat perancangan Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat. Perancangan turut dijalankan dengan membandingkan data bagi pencapaian yang telah dicapai dan belum dicapai sepertimana yang boleh dilihat di lampiran UiTMCPH_Lampiran K4 4.2.3. Seterusnya, setiap PTJ membentangkan pencapaian PI bagi melihat perbandingan di antara data sasaran dan pencapaian sebenar. Setelah perbandingan dan penilaian data dijalankan, tindakan penambahbaikan prestasi beserta elemen inovasi dicadangkan untuk mencapai sasaran PI. Sebagai contoh, melalui program E & E, FPP menubuhkan Biro Inovasi bagi mencapai PI yang berkaitan dengan inovasi seperti pembangunan kandungan e-pembelajaran dan pendaftaran harta intelek. Produk inovasi dan kandungan e-pembelajaran seterusnya dikongsikan di pelbagai pertandingan inovasi peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Selain itu, Bahagian Penyelidikan dan Jaringan Industri menetapkan bahawa SIG yang bercadang untuk memohon geran penyelidikan perlulah merancang penghasilan produk inovasi dan mendaftar harta intelek sebagai memenuhi KPI geran. Ini sekaligus menggalakkan pembudayaan penghasilan inovasi dan perkongsian pengetahuan di kalangan warga UiTMCPH.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_A01_AB02_20221_UiTMCPH_Lampiran K4 4.2.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB02_20222_UiTMCPH_Lampiran K4 4.2.1.pdf](#)

3. [K0061_A01_AB02_20223_UiTMCPH_Lampiran K4 4.2.2.pdf](#)
4. [K0061_A01_AB02_20224_UiTMCPH_Lampiran K4 4.2.3.pdf](#)

4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pencapaian staf UiTMCPH dinilai menggunakan data-data yang dikumpul dan dianalisa mengikut tempoh masa tertentu. Data ini dibuat penganalisaan oleh PTJ dan PSTU seterusnya dibentangkan semasa mesyuarat JKE, Mesyuarat Pra MKSP, MPD, Mesyuarat Pembentangan Sukuan Pencapaian Petunjuk Prestasi dan mesyuarat jabatan. Keberkesanan penggunaan data dipastikan melalui kaedah analisa perbandingan dan analisis tren. Perbandingan pencapaian dalaman antara bahagian dan fakulti dibuat untuk menentukan kedudukan pencapaian manakala analisis tren pencapaian bagi ukuran utama dilakukan untuk menentukan corak peningkatan yang membantu mengenalpasti ketidakcapaian matlamat.

Rajah 4.2 menunjukkan item ukuran, data dan kekerapan pengukuran yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH berdasarkan Pelan Strategik UiTM 2025 dan Rajah 4.3 menunjukkan item ukuran berdasarkan objektif strategik UiTM. Manakala Rajah 4.4 menunjukkan item ukuran berdasarkan objektif kualiti. Setiap item ukuran diukur menggunakan data-data yang bersesuaian dan dibuat berpandukan bidang tumpuan yang disasarkan.

UiTMCPH telah melaksanakan pelbagai inisiatif dalam pembangunan staf bagi memastikan pencapaian sentiasa berada pada tahap yang cemerlang. Contohnya, sebagai pengurus utama yang berpusat di UiTMCPH, PPIP bertanggungjawab menguruskan sepenuhnya perancangan dan halatuju program bagi memacu UiTMCPH dan UiTM keseluruhannya ke arah universiti bertaraf global. Buktinya, pada 30 September 2021 Adiguru [Muhaimin Hasbollah](#) (UiTMCPH_Lampiran K4 4.3.1) telah dilantik sebagai felo bersekutu (Ikon Perkayuan) dalam memastikan warga PPIP mendapat ilmu dan nilai tambah dalam bidang pengukiran. Adiguru Muhaimin Hasbollah telah mengadakan bengkel pengukiran kayu secara langsung dari Bengkel Industri Perkayuan, UiTMCPH (UiTMCPH_Lampiran K4 4.3.2). Bengkel pengukiran ini telah dilaksanakan secara atas talian untuk menambah kemahiran kepada semua pensyarah dan pelajar Pusat Pengajian Industri Perkayuan seluruh sistem UiTM bagi memastikan program PPIP terus relevan dan kekal kelestariannya.

UiTMCPH juga telah mengadakan beberapa kolaborasi antarabangsa bagi memastikan wujudnya perkongsian pengetahuan dan mencapai PI yang ditetapkan hasil daripada penglibatan staf daripada keseluruhan jabatan dan fakulti di UiTMCPH. Kolaborasi yang terjalin adalah di antara UiTMCPH dan Tokyo Agriculture University pada 6 Disember (UiTMCPH_Lampiran K4 4.3.3), Universitas Halu Oleo Indonesia pada 27 September, Institute of Industry and Academic Research Incorporated, Philippines pada 26 Julai, Princess of Naradhiwas University, Thailand pada 7 Mei dan University of Saint Anthony, Filipina pada 10 Mac 2021. Hasil kolaborasi antarabangsa ini membantu UiTMCPH meningkatkan pencapaian dalam bidang penyelidikan, perundingan dan perkhidmatan. Malah, kepakaran yang dimiliki oleh UiTMCPH dapat digunakan sepenuhnya bagi memberi manfaat bukan sahaja kepada warga UiTMCPH dan masyarakat sekitar tetapi turut diperlukan di peringkat antarabangsa

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB03_20221_UiTMCPH_Lampiran K4 4.3 \(a-c\).pdf](#)
2. [K0061_A01_AB03_20222_UiTMCPH_Lampiran K4 4.3.1.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB03_20223_UiTMCPH_Lampiran K4 4.3.2.pdf](#)

4. [K0061_A01_AB03_20224_U11MCPn_Lampiran K4 4.3.3.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pengurusan Kanan UiTMCPH mengenalpasti pencapaian prestasi dengan memastikan sistem pengukuran yang dibuat meliputi keseluruhan aspek bagi meningkatkan pembangunan staf. Penekanan utama kepada pengukuran prestasi staf adalah dari aspek penyelidikan, pengajaran dan pembelajaran, khidmat masyarakat, jalinan industri dan latihan. Pelbagai mekanisme telah digunakan sebagai alat pemantauan pencapaian prestasi. Pemantauan dibuat secara berkala atau berperingkat mengikut kekerapan analisa data yang telah ditetapkan. Pemantauan dilakukan oleh Ketua PTJ atau jawatankuasa yang dilantik di setiap jabatan dan dilaporkan dalam saluran pelaporan seperti Mesyuarat Pra MKSP, Mesyuarat Fakulti atau mesyuarat jabatan (Lampiran bukti UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.1). Prestasi yang tidak tercapai akan dibuat kajian semula supaya dilakukan penambahbaikan dan hasilnya akan dikongsi kepada warga UiTMCPH seperti di dalam rajah 4.4.1.a (Rujuk UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.1a). Maklumat pemantauan pencapaian prestasi staf dan kajian semula di UiTMCPH ditunjukkan di dalam Jadual 4.4.1.b (Rujuk UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.1.b).

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_A01_AB04_AC01_20221_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.1a.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB04_AC01_20222_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.1.b.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB04_AC01_20223_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.1.pdf](#)

4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

UiTMCPH melantik seorang penyelaras pengurusan risiko yang memantau risiko yang telah didaftarkan. Risiko pengukuran analisa dikenalpasti melalui risiko yang didaftarkan oleh PTJ (Rujuk UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.2.1). Seterusnya punca dan tahap risiko turut di kenalpasti dan kemampuan untuk dimitigasi atau diatasi juga dilaporkan oleh PTJ. Mesyuarat Jawatankuasa Pemilik Risiko (MJPR) yang diadakan dua kali setahun membincangkan risiko yang didaftarkan. Sekiranya risiko tidak dapat diatasi di peringkat UiTMCPH, ia akan di bawa ke pengurusan risiko induk di Shah Alam. Manakala risiko pengurusan pengetahuan akan melibatkan risiko data/maklumat yang disimpan, pengekalan data serta perkongsian pengetahuan di kalangan staf. Jadual 4.4.2.a (UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.2.a) menunjukkan pengurusan risiko untuk pengekalan data/maklumat. Dalam menangani risiko perkongsian pengetahuan, jawatankuasa yang dilantik oleh penganjur program akan membuat perancangan awal dengan mengambilkira risiko yang bakal berlaku sebelum, semasa serta selepas program. Contoh risiko data yang disimpan serta perkongsian pengetahuan di tunjukkan di UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.2.2 Selain itu, Jawatankuasa Operasi Bencana Negeri (JOBN) turut ditubuhkan untuk bertindak mengambil langkah mengatasi dan mengurangkan impak risiko bencana.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB04_AC02_20221_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.2.a.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB04_AC02_20222_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.2.1.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB04_AC02_20223_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.2.2.pdf](#)

4.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Analisa penambahbaikan prestasi berdasarkan perancangan strategik dilakukan melalui beberapa kaedah seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.4.3.a (Rujuk UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.3.a). Prestasi staf dikenalpasti melalui analisis jurang. Staf dinilai berdasarkan item ukuran dan prestasi yang tidak dicapai akan melalui aktiviti PDCA untuk mengenalpasti dan menganalisis halangan kepada pencapaian. Seterusnya, tindakan terhadap halangan diambil melalui penambahbaikan dan penghasilan inovasi. Penambahbaikan yang memberi impak dikongsi di seluruh jabatan UiTMCPH dan juga kepada Universiti Antarabangsa. Contohnya, PTJ dari PJI perlu membentangkan pencapaian jabatan pada setiap suku tahun. PJI mendapati terdapat fakulti menghadapi kesukaran untuk mencapai sasaran 40 penerbitan berindeks SCOPUS/WOS/ERA setahun. Tindakan yang diambil adalah menubuhkan SIG untuk membolehkan kumpulan penyelidik menerima geran dalaman, seterusnya mampu menerbitkan jurnal berindeks, pada masa yang sama menghasilkan projek inovasi. Pada tahun 2020 dan 2021 sebanyak 41 SIG telah mendaftar. Antara inovasi yang terhasil daripada SIG adalah projek inovasi SIRS: Students' Involvement Report System yang telah mendapat penarafan emas di IMIT SIC 2021. SIRS terhasil daripada masalah pensyarah di dalam pengajaran dan pembelajaran serta menyebabkan ketidakcapaian peratus pelajar GOT. Dengan terhasilnya SIRS, maklumat sistem ini dikongsi melalui saluran Oktober Talk yang dianjurkan oleh HEA dan digunapakai kepada keseluruhan fakulti di UiTMCPH (Rujuk UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.3.1). Sistem ini juga memudahkan pemantauan keterlibatan pelajar semasa kelas secara atas talian serta dapat membantu meningkatkan peratus pelajar GOT. Hasil daripada kajian semula dan penambahbaikan, kompetensi staff juga dapat ditingkatkan. Contohnya, Dalam usaha untuk meningkatkan projek inovasi di kalangan staf bukan akademik, bengkel kumpulan inovatif dan kreatif (KIK) dan Kecemerlangan Operasi telah dilaksanakan. Bengkel ini bertujuan untuk memberi maklumat dan latihan untuk menjayakan projek inovasi. Hasil daripada bengkel, sebanyak 4 kumpulan inovatif dan kreatif (KIK) telah berjaya ditubuhkan, menghasilkan 4 projek inovasi seterusnya bertanding di dalam pertandingan Idea Unggul. Secara tidak langsung kemahiran KIK, cetusan idea kreatif dan komunikasi ahliurut dinilai sebelum dan selepas projek disiapkan. Hasil penilaian fasilitator menunjukkan kompetensi semua ahli meningkat (Rujuk UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.3.2)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB04_AC03_20221_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.3.a.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB04_AC03_20222_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.3.1.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB04_AC03_20223_UiTMCPH_Lampiran K4 4.4.3.2.pdf](#)

4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pembudayaan dan amalan penambahbaikan berterusan staf menjadi agenda utama pengurusan UiTMCPH kerana telah menjurus kepada penambahan penciptaan inovasi (Rujuk jadual di UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.a) yang akan memberi nilai tambah dan peningkatan pencapaian khususnya untuk pembangunan staf. Selain itu, semakan analisis data melalui kajian analisis jurang dan aktiviti PDCA juga menyumbang kepada penambahbaikan dan inovasi. Pelbagai program berbentuk peningkatan kemahiran, pengetahuan dan perkongsian pengalaman telah disertai dan dianjurkan oleh UiTMCPH di peringkat kebangsaan dan antarabangsa (Rujuk Jadual di UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.b.). Selain sistem SIRS, Sistem Students' Application Letter in Cloud (StALIC) dibangunkan selari dengan Pelan Strategik UiTM 2021-2025 untuk merealisasikan UiTM sebagai smart campus. StaLIC telah digunapakai di BHEP UiTMCPH Kampus Raub dan dikongsi penggunaannya dengan PPFi UiTMCPH Kampus Jengka untuk diadaptasi kepada sistem kerja lebih masa secara atas talian iaitu AKLiMA (UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.1). StALIC merupakan sistem permohonan surat secara atas talian yang dibangunkan oleh staf akademik dan bukan akademik yang berupaya mengurangkan kos dan meningkatkan produktiviti jabatan. Selain itu, staf bukan akademik juga dapat meningkatkan kemahiran ICT dengan penggunaan sistem secara atas talian. Di samping itu, StALIC juga telah dikongsi dengan Timbalan Naib Canselor UiTM Shah Alam (UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.2) untuk penggunaan sistem tersebut di seluruh UiTM (UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.3). Di peringkat antarabangsa, perkongsian ilmu teknologi perkayuan di antara Dr Nurrohana dengan Dr. Takoi Momoi dari Tokyo Universiti of Agriculture juga memberikan pertambahan ilmu baru untuk dilaksanakan seterusnya berjaya memeterai MOU antara kedua belah pihak (UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.4).

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB05_20221_UiTMCPH_Lampiran K4 4.5. a-b.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB05_20222_UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.1.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB05_20223_UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.2.pdf](#)
4. [K0061_A01_AB05_20224_UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.3.pdf](#)
5. [K0061_A01_AB05_20225_UiTMCPH_Lampiran K4 4.5.4.pdf](#)

KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA

5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Perancangan UiTMCPH dalam memastikan bidang tumpuan tercapai adalah melalui pemilihan staf berdasarkan kelayakan akademik, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman bagi memastikan pelajar yang menjadi pelanggan utama UiTM dihasilkan dengan penuh berkualiti untuk memenuhi kehendak pasaran semasa. Seramai 368 orang staf akademik dan 391 orang tenaga kerja pentadbiran dipertanggungjawabkan untuk menggerakkan pengurusan UiTMCPH. UiTMCPH merancang penglibatan tenaga kerja dalam memastikan kejayaan dalam pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH dan perlu selaras mengikut Petunjuk Prestasi Utama masing-masing. Kepuasan dan Kesejahteraan Terhadap Persekitaran dan Sistem Kerja boleh dilihat melalui UiTM Happiness Index seperti UiTMCPH di mana dapat di puratakan keseluruhan staf gembira. Dari segi **Perlaksanaan** yang dilaksanakan oleh Pengurusan UiTMCPH adalah dengan mengoptimalkan kepakaran dan pengalaman tenaga kerja bagi menjayakan bidang tumpuan mengikut Pengkhususan Kepakaran Kumpulan Tenaga Kerja masing-masing.

Kepakaran dan pengalaman tenaga kerja dioptimumkan bagi menjayakan bidang tumpuan melalui perlantikan staf akademik dan pentadbiran menggalas tanggungjawab peringkat dalaman dan luaran. Ini terbukti apabila kepakaran yang ada pada **Encik Mukhriz Bin Mohamed**, Penolong Pegawai Sukan, UiTM Cawangan Pahang. Beliau dilantik sebagai Jurulatih Pasukan Memanah Universiti Malaysia dan sedang menyertai Program Gelembung Sukan Secara Based Camp Training Kejohanan Sukan Universiti Asean 2022 pada 25 Oktober 2021 - 6 November 2021 bertempat di Universiti Kebangsaan Malaysia. Ia sebagai persediaan atlet fasa 1 ke Sukan Universiti Dunia (Chengdu, China) dan ASEAN University Games (Ubon Ratchatani, Thailand) yang akan berlangsung di Ubon Ratchatani, Thailand pada 26 Julai - 6 Ogos 2022.

Manakala bagi dua tahun berturut-turut iaitu 2020 dan 2021, Profesor Ts. Dr. Megat Ahmad Kamal bin Megat Hanafiah, Pensyarah Kanan Fakulti Sains Gunaan (Kimia) telah dipilih sekali lagi sebagai 10 orang yang mempunyai sitasi tertinggi bagi keseluruhan UiTM. Rujuk rajah 5.2.2 Beliau juga telah dilantik sebagai Profesor Gred C (VK7) pada tahun 2022 hasil usaha serta khidmat cemerlang beliau di UiTM Cawangan Pahang. Dari segi **Pemantauan** pelbagai cara yang dilaksanakan oleh Pengurusan UiTMCPH di kala berlakunya Pandemik. Salah satu contohnya adalah memantau dari segi ketik masuk dan ketik keluar HR2U kerana dengan ini dapat melihat rekod staf hadir bekerja di kala Bekerja Dari Rumah ketika Perintah Kawalan Pergerakan.

Dari segi **Pengurusan Risiko** terdapat beberapa risiko yang dikenalpasti yang paling memberikan impak kepada UiTMCPH, iaitu risiko akademik, risiko berkaitan staf, risiko pengurusan sumber manusia dan juga risiko pandemik. Setiap fakulti, unit dan bahagian di UiTMCPH diwajibkan untuk mendaftar risiko yang dikenalpasti berserta langkah pencegahan risiko bagi mengurangkan risiko yang ada. Lazimnya **kaji semula** dilakukan setelah mendapat maklumbalas daripada auditor yang menjalankan audit, sama ada audit dalam mahupun audit luar. Dari segi **Integrasi** Pengurusan UiTMCPH mengamalkan konsep pengintegrasian dari sudut psikologi, sosiologi dan pedagogi. Tenaga kerja di UiTMCPH telah menyumbangkan sebanyak mungkin kepakaran demi penambahbaikan pembudayaan yang telah dicapai sebelum ini. Hasilnya terbukti dengan terjalinnnya beberapa usahasama seperti dimana tahap pembudayaan yang terhasil di peringkat luar negeri Pahang iaitu melalui Program Penandaarasan antara FSKM UiTM Pahang dan Fakulti Komputer dan Informatik MMU. Selain itu sebanyak dua (2) lagi institusi pendidikan di Malaysia telah menjalinkan usahasama di dalam Program Penanda Aras bersama beberapa fakulti di UiTMCPH bagi mencapai objektif yang sama

5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

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

Kaedah Penglibatan Tenaga Kerja

Seramai 368 orang staf akademik dan 391 orang tenaga kerja pentadbiran dipertanggungjawabkan untuk menggerakkan pengurusan UiTMCPH. Jadual 5.1.1 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.1_1* menerangkan bilangan staf akademik dan Jadual 5.1.2 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.1_1* menerangkan bilangan staf bukan akademik UiTMCPH mengikut gred jawatan. Komitmen dan penglibatan tenaga kerja sangatlah penting dan sekaligus memastikan kejayaan dalam pengurusan dan pembangunan staf UiTMCPH. Jadual 5.1.3 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.1_2* menunjukkan penglibatan tenaga kerja UiTMCPH terhadap staf. Di samping itu, setiap staf sentiasa memastikan jumlah jam latihan yang dihadiri mencapai sekurang-kurangnya 42 jam latihan setahun.

Bentuk penghargaan dan pengiktirafan oleh pengurusan kepada sumber tenaga manusia bagi bidang tumpuan yang dipilih.

Berdasarkan Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam Bilangan 2 Tahun 2002 bertajuk 'Garis Panduan Pemberian Anugerah Perkhidmatan Cemerlang Anggota Perkhidmatan Awam', pihak Universiti telah memutuskan bahawa markah penilaian Prestasi bagi kakitangan yang layak ialah sebanyak 85% dan ke atas. Matlamat Laporan Penilaian Prestasi Tahunan adalah untuk mengukur prestasi dan mengekalkan serta mempertingkatkan keupayaan dan produktiviti kakitangan serta mempengaruhi pencapaian organisasi secara keseluruhannya. Ini jelas menunjukkan keberkesanan Pengurusan Tertinggi pusat pengajian ini dalam mengurus pembangunan staf serta memperakukan warganya secara terancang dan hasilnya, staf yang cemerlang dalam bidang tugas yang diamanahkan telah diberikan penghargaan dan pengiktirafan yang sewajarnya. Sehubungan itu, UiTMCPH telah melakukan pelbagai pengiktirafan mengikut kategori staf semada staf akademik dan bukan akademik seperti di Jadual 5.1.4 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.1_3*.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_S01_SB02_20221_UiTMCPH_Lampiran K5 5.1_1.pdf](#)
2. [K0061_S01_SB02_20222_UiTMCPH_Lampiran K5 5.1_2.pdf](#)
3. [K0061_S01_SB02_20223_UiTMCPH_Lampiran K5 5.1_3.pdf](#)

4.

5.

5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pengurusan UiTMCPH mengoptimumkan kepakaran dan pengalaman tenaga kerja bagi menjayakan bidang tumpuan melalui pelaksanaan berikut berdasarkan Jadual 5.2.1 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.2_1*. Kepakaran dan pengalaman tenaga kerja dioptimumkan bagi menjayakan bidang tumpuan melalui perlantikan staf akademik dan pentadbiran menggalas tanggungjawab peringkat dalaman dan luaran seperti Jadual 5.2.2 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.2_2*.

Kepakaran dan pengalaman tenaga kerja pengkhususan samada dalam bidang akademik dan bukan akademik yang mana terdapat tenaga kerja yang memiliki kelulusan melebihi kelayakan untuk jawatan yang disandang. Dengan kelebihan yang dimiliki telah dimanfaatkan untuk menjalankan aktiviti yang berkaitan dan telahpun mendapat penganugerahan serta pengiktirafan. Ini terbukti apabila kepakaran yang ada pada **Encik Mukhriz Bin Mohamed**, Penolong Pegawai Sukan, UiTM Cawangan Pahang. Rujuk rajah 5.2.1 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.2_3*. Beliau dilantik sebagai Jurulatih Pasukan Memanah Universiti Malaysia dan sedang menyertai Program Gelembung Sukan Secara Based Camp Training Kejohanan Sukan Universiti Asean 2022 pada 25 Oktober 2021 - 6 November 2021 bertempat di Universiti Kebangsaan Malaysia. Ia sebagai persediaan atlet fasa 1 ke Sukan Universiti Dunia (Chengdu, China) dan ASEAN University Games (Ubon Ratchatani, Thailand) yang akan berlangsung di Ubon Ratchatani, Thailand pada 26 Julai - 6 Ogos 2022.

Manakala bagi dua tahun berturut-turut iaitu 2020 dan 2021, Profesor Ts.Dr.Megat Ahmad Kamal bin Megat Hanafiah, Pensyarah Kanan Fakulti Sains Gunaan (Kimia) telah dipilih sekali lagi sebagai 10 orang yang mempunyai sitasi tertinggi bagi keseluruhan UiTM. Rujuk rajah 5.2.2 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.2_3* Beliau juga telah dilantik sebagai Profesor Gred C (VK7) pada tahun 2022 hasil usaha serta khidmat cemerlang beliau di UiTM Cawangan Pahang. Rujuk rajah 5.2.3 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.2_3*.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB03_20221_UiTMCPH_Lampiran K5 5.2_1.pdf](#)
2. [K0061_S01_SB03_20222_UiTMCPH_Lampiran K5 5.2_2.pdf](#)
3. [K0061_S01_SB03_20223_UiTMCPH_Lampiran K5 5.2_3.pdf](#)
- 4.
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Kepuasan kerja adalah kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Kehendak ini akan mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh ke arah pencapaian matlamat kerjaya seterusnya menyumbang kepada kepentingan organisasi. Pandemi Covid-19, Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan juga pelaksanaan sistem Bekerja Dari Rumah (BDR) secara literalnya telah mengubah landskap kerja warga UiTMCPH. Namun begitu, tanggungjawab terhadap tugas hakiki perlu diteruskan demi memastikan apa jua perancangan yang telah dibuat dapat dilaksanakan sebaik yang mungkin.

Ini dapat dilihat melalui tahap kepuasan hati pensyarah Fakulti Pengurusan Perniagaan (Pengurusan Penggunaan) yang mewakili kakitangan akademik dimana secara keseluruhannya, semua pensyarah PPPG telah mencatatkan indeks kegirangan staf PPPG yang positif untuk tahun 2021 iaitu sebilangan besar berasa **Gembira (44%)** berbanding Sangat Gembira (48%) pada tahun 2020. Secara Emosi pula, kebanyakan staff PPG berasa Sangat Gembira (35%) sementara 40% lagi berasa Gembira. Analisa seterusnya mendapati 43% warga kerja PPPG Gembira dengan keterlibatan mereka dalam Kerja Berpasukan dan Perhubungan. Tahap kegirangan staf PPPG ini memberi impak positif dan ceria kepada tenaga akademik fakulti ini seterusnya meningkatkan keberhasilan kerja berpasukan sepertimana yang diterjemahkan dalam Rajah 5.3.1 dan 5.3.2 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.3_1*.

Sehubungan itu, bolehlah disimpulkan bahawa Indeks Kegirangan warga kerja di pusat pengajian ini berada di tahap yang tinggi dan ia terbukti dengan komitmen padu serta peningkatan kejayaan yang dicapai untuk tahun 2021 ini. Indeks kegirangan staf PPPG yang baik telah memberikan impak positif kepada persekitaran kerja, sistem kerja dan pengiktirafan kepada sumber manusianya. Walaupun kajian ini tidak spesifik kepada warga kerja UiTMCPH, Namun ia turut memberi indikator tentang sejarah kegirangan staf di cawangan ini.

Kajian Happiness Index telah diedarkan kepada semua staf pegawai dan staf pelaksana yang berada di bawah sistem kerja Perpustakaan UiTMCPH. Tindakan dan maklum balas yang diberikan hasil dari pengumpulan dan analisa data adalah bagi memastikan sumber manusia dalam keadaan yang kondusif dan ergonomik. Analisa data yang diperoleh menunjukkan seramai 97% staf berpuas hati terhadap persekitaran dan sistem kerja sedia ada di PUiTMCPH. Data ini digunakan untuk mewakili tahap kepuasan hati kakitangan bukan akademik. Rujuk Rajah 5.3.3 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.3_1*.

SENARAI BUKTI:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. [K0061_S01_SB04_SC01_20221_UiTMCPH_Lampiran K5 5.4_1.pdf](#)

5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Risiko merupakan ancaman yang timbul daripada persekitaran luaran di mana universiti beroperasi, dan risiko yang berkaitan dengan tadbir urus dalaman universiti. Risiko tahap strategik biasanya dikaitkan dengan impak jangka masa yang panjang dan berkemungkinan memerlukan proses rawatan yang melibatkan perubahan dasar. Terdapat beberapa risiko yang dikenalpasti rujuk Jadual 5.4.1 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.4_1* yang paling memberikan impak kepada UiTMCPH, iaitu risiko akademik, risiko berkaitan staf, risiko pengurusan sumber manusia dan juga risiko pandemik. Setiap fakulti, unit dan bahagian di UiTMCPH diwajibkan untuk mendaftar risiko yang dikenalpasti berserta langkah pencegahan risiko bagi mengurangkan risiko yang ada.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB04_SC02_20221_UiTMCPH_Lampiran K5 5.4_1.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

5.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Kaji semula pengurusan merupakan antara elemen di dalam Pengurusan Kualiti Menyeluruh (Total Quality Management). Ia menjadi budaya dan dilaksanakan di seluruh Kaji semula penting bagi memastikan penambahbaikan dapat dilakukan secara berterusan dan sebarang kelemahan yang berlaku akan ditangani sebaiknya.

UiTMCPH mengamalkan dasar terbuka dan amat menggalakkan kakitangannya memberi maklum balas berkaitan pengurusan UiTMCPH. Medium penyampaian maklum balas oleh kakitangan kepada pengurusan adalah menerusi borang soal selidik, menghantar aduan menerusi e-aduan, mesyuarat, dan juga menerusi email.

Jadual 5.5.1 dan Rajah 5.5.1 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.5_1* merupakan contoh maklum balas yang diberikan oleh kakitangan UiTMCPH dan bagaimana pihak pengurusan kanan bertindak terhadap maklumbalas yang diterima adalah seperti Rajah 5.5.2 dan Rajah 5.5.3 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.5_2*. Tindakan kaji semula yang dilakukan bukan sahaja menyelesaikan masalah sedia ada malahan membantu meningkatkan kecekapan pengurusan UiTMCPH.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB04_SC03_20221_UiTMCPH_Lampiran K5 5.5_1.pdf](#)
2. [K0061_S01_SB04_SC03_20222_UiTMCPH_Lampiran K5 5.5_2.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pengurusan UiTMCPH mengamalkan konsep pengintegrasian dari sudut psikologi, sosiologi dan pedagogi. Tenaga kerja di UiTMCPH telah menyumbangkan sebanyak mungkin kepakaran demi penambahbaikan kebudayaan yang telah dicapai sebelum ini. Ini termasuklah sentiasa memantau perkembangan pelajar dari aspek jasmani, emosi, rohani, intelek dan sosial. Selain itu, seluruh tenaga kerja juga digalakkan untuk mengekalkan hubungan yang baik dengan pelbagai agensi masyarakat dan institusi pendidikan luar serta pengiktirafan terhadap hubungan yang terjalin. Melalui integrasi ini, ia adalah strategi penggabungjalinan kemahiran yang akan melahirkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran yang menarik dan bermakna. Kaedah dan teknik mengajar yang meliputi pelbagai isi pelajaran dan kemahiran melalui unit pembelajaran dan bidang pelajaran yang khusus untuk tujuan membantu dalam pendekatan menyelesaikan masalah sebagai satu cara belajar. Hasilnya terbukti dengan terjalinnya beberapa usahasama seperti di Jadual 6.1 di lampiran *UiTMCPH- Lampiran K5 5.6_1* dimana tahap kebudayaan yang terhasil di peringkat luar negeri Pahang iaitu melalui Program Penandaarasan antara FSKM UiTM Pahang dan Fakulti Komputer dan Informatik MMU. Selain itu sebanyak dua (2) lagi institusi pendidikan di Malaysia telah menjalinkan usahasama di dalam Program Penanda Aras bersama beberapa fakulti di UiTMCPH bagi mencapai objektif yang sama iaitu pertama, mengintegrasikan pelbagai bidang kemahiran bagi mewujudkan suatu pelajaran yang integratif dan menyeluruh, Kedua, memanfaatkan satu kemahiran daripada mata pelajaran lain ke dalam sesuatu mata pelajaran dan ketiga, peluang mendapatkan kemahiran secara merentas kurikulum.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB05_20221_UiTMCPH_Lampiran K5 5.6_1.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI

6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

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

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

Pelaksanaan operasi yang telah ditetapkan melalui sasaran kerja tahunan (SKT) dan penetapan dalam MyATP. Pengurusan dan pembangunan staf bermula dari staf baharu, menghadapi tempoh percubaan bagi pengesahan jawatan antara 1 hingga 3 tahun. Staf perlu menghadiri Program Transformasi Minda (PTM). Pengesahan juga dilihat dari pencapaian jam latihan setahun, pengisytiharan harta, semakan tapisan keselamatan CGSO dan pengesahan dari ketua jabatan masing-masing. Bagi staf akademik kriteria tambahan iaitu menghadiri Kursus Asas Pengajaran dan penghasilan penyelidikan. Pelaksanaan operasi yang mantap diperkasakan sepanjang masa bagi pencapaian prestasi yang cemerlang melalui penghayatan nilai dan etika warga UiTM sebagai insan berehsan yang mengamalkan nilai iDART dan ESI serta penerapan nilai-nilai PAHANG (Profesional, Apresiasi, Hospitaliti, Akauntabiliti, Nasionalisme dan Glokal).

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

Mekanisme pemantauan turut dilaksanakan melalui kaji selidik, Pentaksiran Penilaian P&P (Pro-Pens dan Noble), pembentangan Perancangan Strategik secara sukuan, Kajian Pengesanan Graduan serta kaji selidik PTJ masing-masing. Hasil penganalisan kajian utama dikongsi kepada warga kerja serta digunakan untuk penambahbaikan berterusan dalam pengurusan dan pembangunan staf.

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

Staf turut diberikan penghargaan bagi kecemerlangan tugas tahunan dengan pemberian Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC). Selain itu, penghargaan lain juga turut diberikan kepada staf akademik antaranya dalam bidang penulisan, penyelidikan dan

inovasi di dalam Anggaran Persewaan Bostan (AI Bost) serta anggaran yang diberikan di dalam pertandingan inovasi. Kenaikan pangkat bagi staf yang layak akan dipertimbangkan oleh pengurusan berdasarkan temubual dalam temuduga dan 'time based' yang disahkan serta disokong oleh ketua jabatan masing-masing.

6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Proses-proses utama

Proses-proses utama yang terlibat dalam menyokong pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik bidang tumpuan 'Pengurusan dan Pembangunan Staf' adalah merujuk kepada fungsi bahagian yang terlibat terus dengan pengurusan dan pembangunan staf di rajah 6.1 (UiTMCPH - Lampiran K6 6.1). Bahagian utama yang bertanggungjawab adalah Bahagian Pentadbiran, BHEA dan BPJI. Perancangan sistematik disediakan dengan mengambilkira elemen inovasi dan perkongsian pengetahuan bagi memastikan setiap bahagian berfungsi dengan cemerlang dan berkualiti untuk memastikan proses-proses utama di dicapai dengan berkesan dan efektif.

Proses utama ini berjalan selari bermula dari staf mula melaporkan diri hingga ke tarikh persaraan staf. Carta alir pengurusan dan pembangunan staf dapat dilihat di rajah 6.2 (UiTMCPH - Lampiran K6 6.2) iaitu dari tarikh lapor diri, penempatan, penilaian tahunan, pengesahan jawatan, kenaikan pangkat, pengiktirafan dan bersara.

Proses-proses utama ini diperincikan seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 6.1 : Proses-proses utama bagi Objektif dan Inisiatif Strategik Pengurusan dan Pembangunan Staf Pelan Strategik UiTM2025. (UiTMCPH - Lampiran K6 6.3)

- 1. Pendidikan Berkualiti**
- 2. Kecemerlangan Global**
- 3. Prestasi Berorientasikan Nilai**

Manakala bagi proses utama yang menyokong objektif strategik pengurusan dan pembangunan staf di Jadual 6.2 : Proses Utama Yang Menyokong Objektif Strategik Pengurusan dan Pembangunan Staf. (UiTMCPH - Lampiran K6 6.4)

- 1. Penyelidikan, Inovasi & Pengkomersialan**
- 2. Akademia, Industri & Masyarakat**
- 3. Kepimpinan**
- 4. Keusahawanan**
- 5. Sistem Sokongan**

SENARAI BUKTI:

- [1. K0061_O01_OB02_20221_UiTMCPH - Lampiran K6 6.1.pdf](#)
- [2. K0061_O01_OB02_20222_UiTMCPH - Lampiran K6 6.2.pdf](#)
- [3. K0061_O01_OB02_20223_UiTMCPH - Lampiran K6 6.3.pdf](#)
- [4. K0061_O01_OB02_20224_UiTMCPH - Lampiran K6 6.4.pdf](#)
- [5. K0061_O01_OB02_20225_UiTMCPH - Lampiran K6 6.5.pdf](#)

6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Merujuk rajah 6.3 Model PDCA (UiTMCPH - Lampiran K6 6.6) pengurusan dan pembangunan staf secara khususnya membabitkan Bahagian Pentadbiran yang menguruskan sumber manusia (SM) di kampus, BHEA yang menguruskan hal ehwal akademik serta BPJI yang menguruskan penyelidikan, perundingan dan inovasi. Dengan mengikut fungsi jabatan yang dirancang, pada peringkat perancangan (Plan), persiapan segala proses dan aktiviti akan dapat dirangka dengan lebih baik. Perancangan bertujuan bagi memastikan pengetahuan dan kemahiran staf berada di tahap terkini supaya UiTMCPH sentiasa relevan memberi perkhidmatan berkualiti dalam bidang pendidikan tinggi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

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

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

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

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB03_20221_UiTMCPn - Lampiran K6 6.6.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB03_20222_UiTMCPn - Lampiran K6 6.7.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Hasil jangkaan terhadap pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik bidang tumpuan pilihan bagi menjamin kelestarian pencapaian pengurusan dan pembangunan staf adalah seperti jadual 6.4 di bawah. Hasil pemantauan digunakan untuk kajisemula pengurusan bagi memastikan masalah yang sama tidak berulang dan memastikan integriti staf sentiasa berprestasi tinggi.

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

Hasil jangkaan yang diringkaskan seperti di dalam jadual 6.4 (UiTMCPH - Lampiran K6 6.8) menerangkan berdasarkan keperluan UiTM induk, Objektif Kualiti UiTMCPH dan proses utama yang terdapat di UiTMCPH.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_O01_OB04_OC01_20221_UiTMCPH - Lampiran K6 6.8.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB04_OC01_20222_UiTMCPH - Lampiran K6 6.9.pdf](#)
3. [K0061_O01_OB04_OC01_20223_UiTMCPH - Lampiran K6 6.10.pdf](#)
4. [K0061_O01_OB04_OC01_20224_UiTMCPH - Lampiran K6 6.11.pdf](#)
5. [K0061_O01_OB04_OC01_20225_UiTMCPH - Lampiran K6 6.12.pdf](#)

6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Dalam mengenal pasti risiko yang mungkin dihadapi oleh UiTMCPH, pengurusan risiko UiTMCPH telah mewujudkan beberapa jawatankuasa (UiTMCPH - Lampiran K6 6.13) bertindak bagi memastikan kesejahteraan staf dan mengelakkan risiko keselamatan di tempat kerja. Jawatankuasa ini termasuklah:

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

Pengurusan risiko melibatkan proses mengenalpasti, penilaian, mengenalpasti keutamaan, tindakan mitigasi, pelaksanaan, pemantauan, merancang tindakan pencegahan dan pelaporan untuk meminimumkan kesan kejadian buruk atau memaksimumkan peluang. Pengurusan risiko dilaksanakan dalam pengurusan operasi seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.5 (UiTMCPH - Lampiran K6 6.14).

Pada masa kini, UiTMCPH berada di peringkat pengurusan risiko berterusan iaitu memfokuskan kepada penilaian, tinjauan, sistem pengurusan risiko dan pembudayaan pengurusan risiko. Keseluruhan PTJ di UiTMCPH di beri kesedaran untuk mengamalkan pengurusan risiko di peringkat bahagian dan unit masing-masing dan dilaporkan kepada jawatankuasa berkaitan. Contoh Rajah 6.4 (UiTMCPH - Lampiran K6 6.15) menunjukkan daftar risiko yang telah dilaksanakan pada tahun 2021 di dalam sistem Pengurusan Risiko (e-RMS).

Bukti bergambar di UiTMCPH - Lampiran K6 6.16.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB04_OC02_20221_UiTMCPH - Lampiran K6 6.13.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB04_OC02_20222_UiTMCPH - Lampiran K6 6.14.pdf](#)
3. [K0061_O01_OB04_OC02_20223_UiTMCPH - Lampiran K6 6.15.pdf](#)
4. [K0061_O01_OB04_OC02_20224_UiTMCPH - Lampiran K6 6.16.pdf](#)
- 5.

6.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Hasil penganalisaan tumpuan operasi dilaksanakan untuk tindakan penambahbaikan bagi bidang tumpuan pilihan bagi menjamin kelestarian pencapaian pengurusan dan pembangunan staf. Hasil pemantauan digunakan untuk kajian semula pengurusan bagi tindakan penambahbaikan hasil dari penganalisaan dan dikongsikan kepada warga UiTMCPH seperti di jadual 6.6 (UiTMCPH - Lampiran K6 6.17).

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB04_OC03_20221_UiTMCPH - Lampiran K6 6.17.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB04_OC03_20222_UiTMCPH - Lampiran K6 6.18.pdf](#)
3. [K0061_O01_OB04_OC03_20223_UiTMCPH - Lampiran K6 6.19.pdf](#)
4. [K0061_O01_OB04_OC03_20224_UiTMCPH - Lampiran K6 6.20.pdf](#)
5. [K0061_O01_OB04_OC03_20225_UiTMCPH - Lampiran K6 6.21.pdf](#)

6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

UiTMCPH sentiasa memastikan tahap pembudayaan yang terhasil daripada keberkesanan tindakan penambahbaikan berterusan yang dilaksanakan sama ada di peringkat dalam PTJ, universiti, industri dan juga antarabangsa supaya pelbagai bidang dapat diamalkan dan dibudayakan dengan lebih meluas terutamanya dalam bidang pengurusan dan pembangunan staf. Pembudayaan ini sentiasa dijadikan amalan bagi staf untuk mendepani arus globalisasi selaras dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Dalam usaha memperkukuhkan pembudayaan, penambahbaikan dalam bidang pengajaran dan pembelajaran sentiasa diutamakan di setiap pusat pengajian. Ini dapat dilihat melalui Student Involvement Report System (SIRS) yang telah diperkenalkan di UiTMCPH. Melalui SIRS, penglibatan pelajar ketika sesi kuliah dapat dipantau dengan lebih cekap dan teratur disepanjang sesi perkuliahan berjalan. Ini juga secara tidak langsung dapat membantu pensyarah untuk mengenalpasti pelajar yang tercicir seperti ketiadaan capaian internet atau mempunyai masalah lain yang berkaitan. Dengan ini, pensyarah dapat merancang dan menyusun sesi kuliah secara ODL dengan lebih efisien seterusnya dapat memastikan tiada pelajar yang ketinggalan. Ini jelas menunjukkan UiTMCPH sangat serius dalam membudayakan tindakan penambahbaikan yang dilaksanakan.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB05_20221_UiTMCPH - Lampiran K6 6.22.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.1 HASIL UTAMA 1

HASIL TUMPUAN PELANGGAN

7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Fokus pengurusan dan pembangunan staf dipilih bagi menunjukkan bahawa UiTMCPH amat komited dalam peningkatan setiap staf dengan menasaskan beberapa teras utama yang telah ditetapkan oleh UiTMPh. UiTMCPH juga telah menetapkan sasaran indeks prestasi (KPI) yang perlu dicapai oleh staf melalui jumlah **pengajaran dan pembelajaran, penerbitan, penyelidikan, khidmat masyarakat, projek inovasi, perundingan, pakar rujuk, kepuasan pelanggan** dan beberapa indikator yang lain yang berpandukan Pelan Strategik UiTM2025. Indikator pertama adalah berdasarkan pengajaran dan pembelajaran.

Terdapat **peningkatan** secara kumulatif dari segi bilangan kod kursus yang mendaftar untuk **MOOCs** pada tahun **2019 sebanyak 5 subjek** sehingga **2021 sebanyak 12 subjek**. Ini menunjukkan staf akademik menyambut baik evolusi baharu dalam pendidikan global selari dengan hasrat kerajaan Malaysia yang ingin menarik lebih banyak pelajar antarabangsa ke Malaysia untuk menjadikan negara ini sebagai hab pendidikan serantau. Selain itu, **peningkatan** penghasilan sejumlah **jurnal, artikel** dan **bab dalam buku (146 artikel dan 128 bab dalam buku)** di UiTMCPH menunjukkan bahawa kualiti penulisan adalah meningkat pada tahun 2021 mencatatkan **penerbitan tertinggi pada Q4 (74 artikel)** dan diikuti oleh **Q2 (24 artikel)**. Peningkatan ini menunjukkan komitmen staf dalam penulisan dan penerbitan berimpak tinggi dalam membina kesedaran dan kewibawaan sumbangan mereka kepada prestasi universiti untuk mencapai objektif kualiti UiTMCPH 2016-2020. **13 kolaborasi** dalam dan luar negara akademik telah dijalinan pada tahun 2021. Termeterainya MoU ini dapat membuktikan peningkatan penanda aras prestasi UiTMCPH dalam menambah bilangan perjanjian kerjasama MoU di peringkat antarabangsa. Pencapaian khidmat masyarakat juga menunjukkan prestasi yang cemerlang di UiTMCPH. Peningkatan positif ini juga selari dengan objektif kualiti UiTMCPH yang menggalakkan penglibatan staf dalam 'Community Engagement' dengan menjayakan 20 aktiviti setahun.

Antara pencapaian yang dititikberatkan oleh pihak UiTMCPH adalah **pembangunan projek inovasi dan pengkomersialan** yang bermatlamat melonjakkan nama UiTMCPH sebagai "**Global Renowned University**" (GRU). Ini kerana projek inovasi menunjukkan bahawa staf-staf UiTMCPH sentiasa berfikir kreatif dalam menghasilkan produk-produk terbaru dan boleh dikomersialkan. Pada tahun 2021, sebanyak **99 projek inovasi (33 emas, 48 perak dan 18 gangsa)** telah dicatatkan dan menghasilkan **jumlah kumulatif 232 projek inovasi** dari tahun 2019 hingga 2021. Ianya mencapai **melebihi sasaran** yang ditetapkan dalam objektif kualiti UiTMCPH yang menetapkan 50 penyertaan setahun. Selain projek inovasi, projek perundingan juga menjadi indikator untuk pencapaian UiTMCPH dalam membuka peluang pemindahan kepakaran disamping menjana pendapatan. UiTMCPH terus mengorak langkah dalam memperkukuhkan jalinan kerjasama dengan pihak industri, universiti dan antarabangsa dalam memantapkan keunggulan dan keupayaan sebagai salah sebuah institusi pendidikan yang berinovatif, relevan dan mempunyai kepakaran dalam pelbagai bidang. Sebanyak 11 projek perundingan telah dicatatkan pada tahun 2021 dan memperolehi hampir **72 jumlah kumulatif** dari tahun 2019 hingga 2021. Kemampuan untuk memberi khidmat perundingan ini adalah disebabkan faktor jumlah pakar rujuk yang terdapat di UiTMCPH juga, seramai **171 orang pakar rujuk** dan memiliki sijil profesional berbanding 60 orang sahaja pada tahun 2019. Selain itu, seramai **63 orang bilangan staf** telah dianugerahkan APC dan sebanyak **17 staf telah menerima kenaikan pangkat** pada tahun 2021. Di samping itu, anugerah dan insentif yang diberikan mendorong staf untuk meningkatkan prestasi diri,

semangat berdaya saing dan sikap kerjasama antara rakan.

7.1.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H1_K0061_HB02_20221_7.1.1 TAHAP.pdf](#)

7.1.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H1_K0061_HB03_20222_7.1.2 TREN.pdf](#)

7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H1_K0061_HB04_20223_7.1.3 PERBANDINGAN.pdf](#)

7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H1_K0061_HB05_20224_7.1.4 KEPENTINGAN.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.2 HASIL UTAMA 2

HASIL SUMBER MANUSIA

7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Bagi memaksimumkan keberkesanan proses kerja dan mutu perkhidmatan yang diberikan, kapasiti staf UiTMCPH adalah seiring dengan pertambahan bilangan pelajar dalam memastikan kelancaran aktiviti P&P khususnya dan pencapaian prestasi kampus amnya. Ini adalah **berlandaskan kepada Objektif Kualiti UiTMCPH 2021 - 2025 serta Globally Renowned University (GRU) 2025** yang memfokuskan pada perubahan, perkembangan dan keperluan membabitkan Revolusi Industri 4.0 (IR 4.0) dan Matlamat Pembangunan Lestari (SDGs). Pada tahun 2021, terdapat pertambahan seramai 27 orang staf UiTMCPH yang merangkumi staf akademik dan bukan akademik pada semua peringkat bahagian dengan gred jawatan yang berbeza. Pandemik Covid 19 yang telah melanda Malaysia selama 2 tahun ini tidak mematahkan semangat serta kewibawaan staf dalam meneruskan kecemerlangan dan ini dibuktikan dengan **pencapaian kampus 6 bintang Skor I - UiTM untuk petunjuk prestasi 2021 (Skor 85% ke atas)**. Pengiktirafan kelayakan profesional staf dari Lembaga Teknologis Malaysia (MBOT), Lembaga Jurutera Malaysia (BEM) dan lain - lain badan profesional membuktikan kepakaran staf adalah kompeten dan diperakui.

Setiap staf amatlah digalakkan untuk terus memajukan diri di dalam bidang kepakaran masing - masing melalui program anjuran pihak dalam dan luar UiTMCPH, bidang penyelidikan, penerbitan, perundingan, perolehan geran, pertandingan inovasi dan rekacipta.

Prof. Ts. Dr. Haji Megat Ahmad Kamal bin Megat Hanafiah adalah staf akademik di Pusat Pengajian Sains (Kimia). Sehingga tahun 2021, beliau telah memperolehi sitasi sebanyak 5849 yang melayakkan beliau diiktiraf sebagai Top Citations UiTM di dalam bidang kepakaran Adsorption, Spectroscopy dan Environment Chemistry. Manakala H - Index sebanyak 24 dan I10 - Index sebanyak 32. Beliau juga menerima 2 anugerah Certificate of Reviewing daripada pihak Elsevier. UiTMCPH amat berbangga kerana beliau Berjaya mengekalkan pencapaian yang baik ini dan sekaligus menaikkan nama kampus.

Encik Mukhriz Bin Mohamed pula merupakan seorang Penolong Pegawai Sukan, UiTM Cawangan Pahang yang memiliki kepakaran dalam bidang memanah di peringkat antarabangsa. Ini telah terbukti apabila beliau berjaya terpilih sebagai **Jurulatih Pasukan Memanah Universiti Malaysia** dan telah menyertai Program Gelembung Sukan Secara Based Camp Training Kejohanan Sukan Universiti Asean 2022 pada 25 Oktober 2021 - 6 November 2021 yang lalu yang bertempat di Universiti Kebangsaan Malaysia. Ianya merupakan platform untuk melatih atlet memanah Fasa 1 ke Sukan Universiti Dunia (Chengdu, China) dan ASEAN University Games (Ubon Ratchatani, Thailand) yang telah berlangsung di Ubon Ratchatani, Thailand pada 26 Julai - 6 Ogos 2022 yang lalu. Pihak pengurusan dan warga UiTMCPH mengucapkan Syabas dan bangga dengan penglibatan dan pencapaian beliau di dalam sukan memanah ini.

Pencapaian di dalam penyelidikan amat penting bagi memenuhi PI kampus dan ianya **adalah tercapai** dengan sekurang - kurangnya 20 penyelidikan baharu (rujuk **Objektif Kualiti kelima**) yang berdaftar bagi setiap tahun. Kecemerlangan di dalam bidang rekacipta dan inovasi pula turut tercapai dengan merujuk kepada **Objektif Kualiti yang ke tujuh** iaitu dengan penghasilan 99 projek inovasi bagi sepanjang tahun 2021 (PI : sekurang - kurangnya 50 penyertaan

setahun), secara reguler, dan memiliki rencana jangka panjang mencapai target minimal 100 penerbitan dengan menghasilkan lebih 80 penerbitan setahun.

7.2.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H2_K0061_HB02_20221_7.2.1 TAHAP.pdf](#)

7.2.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H2_K0061_HB03_20222_7.2.2 TREN.pdf](#)

7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H2_K0061_HB04_20223_7.2.3 PERBANDINGAN.pdf](#)

7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H2_K0061_HB05_20224_7.2.4 KEPENTINGAN.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.3 HASIL UTAMA 3

7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

UiTMCPH telah merancang pencapaian kampus berdasarkan kepada Perancangan Strategik RMK11 (2016 hingga 2020) yang bertemakan Pertumbuhan Berpaksikan Rakyat dan pada tahun 2020 penetapan Perancangan Strategik diselaraskan berpandukan Pelan Strategik UiTM2025. Disamping itu, penekanan kepada **Globally Renowned University (GRU) 2025 yang memfokuskan pada perubahan, perkembangan dan keperluan membabitkan Revolusi Industri 4.0 (IR 4.0) dan Matlamat Pembangunan Lestari (SDGs)** mejadi salah satu agenda utama dalam merancang strategik pertumbuhan pembangunan staf UiTMCPH. **UiTMCPH telah meraih pencapaian cemerlang 6 skor I- UiTM untuk petunjuk prestasi tahun 2021 (skor 85% dan ke atas)**. Ini selari dengan perancangan UiTM induk ke arah menjadi universiti terkemuka dunia menjelang 2025. **Pencapaian objektif strategik UiTMCPH diukur melalui 3 teras** iaitu **teras pendidikan berkualiti** (staf akademik mendapat pengiktirafan keahlian badan professional, pakar rujuk, staf yang menjadi kesukarelawanan dan staf akademik mengikuti latihan keusahawanan), **teras kecemerlangan global** (penglibatan penyelidikan-geran, penerbitan artikel jurnal berimpak tinggi, MoU/MoA dengan universiti antarabangsa), dan **teras prestasi berorientasikan nilai** (staf akademik berkelayakan PhD, LNPT 80% dan ke atas,)

Kemahiran dan kompetensi staf akademik merupakan komponen penting dalam proses P&P bagi memastikan kualiti pendidikan. UiTMCPH komited dalam memastikan staf akademik berilmu tinggi yang mampu mendidik dan melahirkan pelajar yang berkualiti selaras dengan matlamat menyediakan pendidikan bertaraf dunia. Disamping itu, bagi meningkatkan mutu kepakaran dan menambah nilai tambah individu, staf UiTMCPH telah menerima sijil profesional dari peringkat antarabangsa dan kebangsaan seperti *Malaysian Institute of Accountants (MIA)*, Lembaga Kaunselor Negara dan Lembaga Teknologis. Ini secara tidak langsung meningkatkan bilangan staf yang menjadi pakar rujuk di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

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

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

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

Bagi memupuk teras penyelidikan di kalangan staf akademik, UiTMCPH mengalakkan budaya penulisan jurnal di kalangan staf akademik melalui pelbagai platform seperti KONAKA dan

Jurnal Gading. Staf akademik sentiasa mencari peluang untuk memastikan kualiti sebagai seorang staf akademik bukan sahaja dalam P&P tetapi juga dalam penyelidikan dan penulisan jurnal berimpak tinggi.

7.3.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H3_K0061_HB02_20221_7.3.1 TAHAP.pdf](#)

7.3.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H3_K0061_HB03_20222_7.3.2 TREN.pdf](#)

7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H3_K0061_HB04_20223_7.3.3 PERBANDINGAN.pdf](#)

7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H3_K0061_HB05_20224_7.3.4 KEPENTINGAN.pdf](#)