

Laporan

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR

AKNC





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

LAPORAN

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

2024

FAKULTI PERGIGIAN

PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

KETUA PTJ :

AIDA NUR ASHIKIN BINTI ABD RAHMAN

KETUA UNIT KUALITI :

PENYELARAS :

ERNI BINTI NOOR

PENULIS :

1. ERNI BINTI NOOR
2. ERNI BINTI NOOR
3. AIDA NUR ASHIKIN BINTI ABD RAHMAN
4. AIDA NUR ASHIKIN BINTI ABD RAHMAN
5. NAZURAH BINTI NIK EEZAMMUDDEEN
6. ZATILFARIHIAH BINTI RASDI
7. FARA AZWIN BINTI ADAM

8. NOOR IZZAH BINTI ABD RAHMAN
9. MARYATI BINTI MD DASOR
10. AZWIN ASSILAH BINTI KAMARUDDIN
11. NIK MOHD MAZUAN BIN NIK MOHD ROSDY
12. AFIQ AZIZI BIN JAWAMI
13. TENGKU FAZRINA TENGKU MOHD ARIFF
14. SITI AISYAH BINTI ROSLAN
15. SARASWATHY DEVI A/P SINNIH
16. MARTINA BINTI ABDUL JALIL
17. ROHAIDA BINTI ABDUL HALIM
18. NORHAYATI BINTI LIAQAT ALI KHAN
19. FARA FARIZA BINTI ZAHAR
20. NOORWAHIDA BINTI SHAHARUDDIN
21. ZURAINI BINTI DOLLAH
22. ANAPURNY A/P VENKITESWARAN

KRITERIA 1 : KEPIMPINAN

1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Fakulti Pergigian (FPG) setelah 18 tahun beroperasi, telah mampu bersaing dengan institusi lain termasuk di dalam dan luar negara. Kepimpinan fakulti telah berjaya membawa pencapaian fakulti ke tahap setanding dengan universiti terkemuka yang lain dengan pelbagai strategi dan usaha berterusan yang mantap. Barisan kepimpinan fakulti terdiri dari seorang Dekan yang amat berpengalaman dalam bidang pentadbiran dan akademik serta mempunyai penglibatan di dalam pelbagai badan professional. Seramai empat orang timbalan dekan turut membantu beliau dengan portfolio seperti fakulti tetapi fakulti ini mempunyai seorang Timbalan Dekan Klinikal yang spesifik terhadap suasana pembelajaran yang ada di fakulti ini. Sembilan orang Ketua Pusat Pengajian menyokong pelaksanaan operasi bersama dengan penyelar-senyelar sumber serta koordinator kursus. Fakulti ini juga turut mempunyai mentor klinikal yang memantau pembelajaran dan latihan klinikal pelajar. Untuk aspek lain, pelbagai koordinator bertanggungjawab terhadap portfolio masing-masing.

Fakulti ini juga mempunyai Pusat Pergigian UiTM yang mempunyai struktur organisasi mikro yang tersendiri yang dipimpin oleh seorang Timbalan Dekan Klinikal. Ianya berfungsi untuk memberi perkhidmatan kepada latihan klinikal kepada pelajar dan secara tidak langsung, kepada semua pesakit. Antara aspek utama PPGUiTM adalah menyediakan pesakit untuk latihan klinikal pelajar. Sehingga kini seramai lebih 67,000 orang pesakit telah direkrut dari sekitar Sungai Buloh dan kawalan lain.

Perancangan fakulti mendokong dua agenda utama iaitu Pelan Strategik UiTM 2025 melalui Rancangan Malaysia Ke-11 yang akan membawa UiTM ke arah sebuah 'Global Renowned University' dan juga Matlamat Pembangunan Mampan (SDG) yang digariskan oleh United Nations General Assembly (UNGA), dan digunapakai oleh Kerajaan Malaysia. Matlamat SDG ini melalui Inisiatif ke-4 iaitu pendidikan berkualiti tinggi telah menggerakkan usaha fakulti untuk memantapkan tenaga pendidik dan kakitangan sokongan yang lain untuk bersama memacu kecemerlangan pelajar dan fakulti amnya.

Pelaksanaan mekanisme yang mampan dalam memastikan agenda fakulti terlaksana dengan jayanya membantu semua kakitangan memperolehi ilmu dan kemahiran yang mencukupi. Pihak pengurusan fakulti telah menjalankan beberapa langkah atau mekanisme yang efektif dan terancang dalam setiap agenda dalam membentuk Budaya Perdana UiTM. Disamping itu, bidang pemerkasaan sumber manusia juga dititik beratkan dengan pelbagai latihan jangka pendek dan pemantapan kemahiran. Sebanyak 157 kursus atau bengkel yang telah dihadiri oleh kakitangan fakulti sepanjang tahun.

Pemantauan merupakan isu cabaran utama bagi pihak fakulti sepanjang tahun 2023 yang masih terkesan dan masih dalam fasa pemulihan dari Pandemik COVID-19. Satu jawatankuasa khas telah ditubuh untuk memantau segala aktiviti dan isu berkaitan dengan wabak COVID-19 demi memastikan keselamatan kakitangan, pelajar dan juga pesakit. Pihak Jawatankuasa bermesyuarat setiap minggu bagi membendung wabak ini.

Penambahbaikan secara berterusan sentiasa menjadi agenda utama fakulti dan seterusnya akan memperkasakan lagi mekanisme sediaada. Langkah-langkah penambahbaikan bermula dari maklumbalas pemegang taruh melalui pelbagai medium termasuklah siri perbincangan secara berkala dan juga dari pelawat-pelawat luar yang mempunyai pengalaman dalam aspek pendidikan dan operasi di fakulti ini. Mesyuarat-mesyuarat tertentu di adakan bagi memastikan semua maklumbalas diperhalusi untuk dicadangkan ke peringkat tertinggi fakulti.

Dalam meneruskan agenda dan strategi yang berkesan bagi memastikan kualiti pembelajaran dan operasi fakulti yang mantap, sumber manusia menjadi isu utama bagi pihak pengurusan fakulti memastikan matlamat dicapai. Pengukuhan budaya perdana dan profesionalisme kakitangan terus menjadi agenda penting di dalam fakulti ini.

1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

FPG mencapai pelbagai kejayaan sepanjang tahun 2023 dengan perancangan dan pelaksanaan mampan dari barisan kepimpinan tertinggi FPG yang diketuai oleh Dekan bersama empat Timbalan Dekan dan sembilan Ketua Pusat Pengajian. (Rajah 1.2a)

Pengurusan kepimpinan FPG yang cekap dan dinamik adalah tunggak utama bagi menggerakkan warga staf akademik (122 orang), staf pentadbiran (24 orang) dan staf sokongan klinikal (85 orang) yang terlibat dalam bidang utama FPG iaitu pengajaran & pembelajaran dan perkhidmatan klinikal bagi mencapai Petunjuk Prestasi Utama yang selari dengan visi dan misi Universiti Teknologi MARA (UiTM).

Fakulti Pergigian mengunapakai pendekatan – pendekatan berikut yang diterajui oleh barisan kepimpinan tertinggi FPG secara sistematik dan terperinci.

1.2.1: KEPIMPINAN DINAMIK DAN SAKSAMA TUNJANG WARGA STAF BERKALIBER

Bakat kepimpinan warga staf FPG diasah dengan berpandukan kepada konsep “Succession Planning”. Setiap warga staf klinikal dan bukan klinikal serta staf pentadbiran yang berpotensi diberi peluang sama adil untuk menjadi pemimpin/ketua dari pelbagai jawatan. Ini meliputi barisan kepimpinan pengurusan tertinggi FPG. Setiap timbalan dekan dibantu oleh koordinator yang bertanggungjawab terhadap skop kerja yang spesifik.

Konsep ini jugak diunjurkan kepada kepimpinan warga staf dalam program akademik. Pengarah Program siswazah dibantu oleh Koordinator Program. Pengalaman yang diperolehi menjadikan warga staf yang berjaya sebagai pemimpin yang berkaliber.

Warga staf akademik FPG juga telah disarankan memegang jawatan-jawatan penting dalam semua persatuan kepakaran pergigian di Malaysia di samping dengan dekan sendiri menjadi ahli dan pengerusi jawatankuasa peringkat kementerian kesihatan & pengajian tinggi.

1.2.2: PELAN STRATEGIK PEMBANGUNAN WARGA STAF

FPG merancang dengan teliti melalui bengkel yang dijalankan bagi mengorak langkah ke arah Pelan Strategik Pembangunan Staf FPG “bottom up” dari peringkat unit, pusat pengajian ke peringkat fakulti dengan objektif yang jelas dan tepat berpandukan kepada visi dan misi FPG:

Visi dan misi FPG:

Visi : Menjadi pusat kecemerlangan untuk pendidikan, perkhidmatan dan penyelidikan kesihatan pergigian dalam menyediakan graduan profesional yang mampu bersaing di peringkat global.

Misi : Untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran Bumiputera dalam kesihatan pergigian melalui program profesional, penyelidikan dan perkhidmatan berasaskan komuniti berdasarkan modal insan dan etika profesional.

Setiap ketua Unit dan Pusat Pengajian mengenalpasti keperluan masing-masing dari segi pembangunan warga staf sejajar dengan keperluan dan pembangunan program akademik FPG. Setiap warga staf diberi peluang untuk melanjutkan pelajaran. Keutamaan diberikan kepada warga staf (pensyarah pelatih) bagi memenuhi keperluan FPG dengan warga staf yang berkelulusan pakar klinikal (warga staf klinikal) dan kedokteran (warga staf klinikal, bukan klinikal dan pentadbiran).

Barisan kepimpinan tinggi telah merancang seramai (26 orang) warga staf akademik untuk melanjutkan pengajian pada tahun 2023. Seramai 20 orang telah mendapat berjaya melanjutkan pelajaran di Malaysia dan seramai 6 orang di luar negara . (Rajah 1.2b) Selain itu, 2 warga staf pentadbiran/klinikal telah dihantar untuk latihan lanjutan di fasiliti Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM) yang terdiri daripada Juruteknik dan Juruteknologi Makmal Perubatan.

-
1. [F0037_K01_KB02_20241_carta-organisasi-fpg-2023.pdf](#)
 2. [F0037_K01_KB02_20242_F0037_K01_KB02_20242_Rajah 1.2b Bilangan Warga Staf Akademik yang melanjutkan pelajaran terkini tahun 2024.pdf](#)
 - 3.
 - 4.
 - 5.

1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Proses-proses Utama

Pergerakan proses-proses utama dalam pembangunan fakulti termasuk pembangunan staf telah diterajui oleh Dekan FPG. Beliau yang berada di dalam jawatankuasa eksekutif universiti bertindak menyampaikan agenda berkaitan pembangunan staf di peringkat universiti kepada peringkat operasi fakulti yang seterusnya dibincangkan dan diperincikan dengan lebih halus. Setiap proses akan melalui prosedur yang sama dan keputusan yang diambil secara bersama. Ini menunjukkan pengurusan tadbir yang saksama dan cekap.

Perancangan Strategik FPG 2022-2023

Pelan Perancangan Strategik FPG 2022-2023 telah dirancang bagi mencapai Misi UiTM selaras dengan Pelan Strategik UiTM 2025. Dengan terbentuknya pelan strategik fakulti, ia menyediakan warga FPG untuk berdepan dengan segala cabaran dan halangan yang datang dengan efisien dan cekap.

Model Perancangan Strategik FPG 2022-2023 dilaksanakan melalui strategi berikut (carta alir):

1. Perancangan strategik
2. Input
3. Output
4. Hasil
5. Impak

Barisan pimpinan atas FPG memastikan strategi model penjajaran perancangan strategi FPG 2022-2023 dilaksanakan seperti contoh:

1. 1) Pemilihan barisan pengurusan tertinggi fakulti yang berkaliber dan pengambilan staf akademik baru yang berwibawa
2. 2) Pengurusan kewangan yang telus dalam menggiatkan program dan latihan pembangunan staf FPG (Jadual 1.3a)
3. 3) Menganjurkan program / latihan / konferensi yang selarian dan dapat menyumbang kepada pembangunan sumber manusia, kerjaya dan kepimpinan (Jadual 1.3b)
4. 4) Memastikan staf FPG mendapat peluang untuk mengikuti latihan di dalam dan luar fakulti
5. 5) Melaksanakan Program Mentor-Mentee di antara pensyarah yang lebih senior untuk melatih pensyarah-pensyarah akademik yang baru
6. 6) Menggalakkan penglibatan staf di pelbagai platform untuk meningkatkan visibiliti FPG di mata dunia dalam masa yang sama dapat meningkatkan perkembangan peribadi (personal development) setiap staf
7. 7) Mengiktiraf segala jasa, sumbangan dan kemenangan staf FPG dengan menguar-uarkan kejayaan di fakulti dan sosial media.

Penyebaran Kejayaan Kepimpinan FPG

Barisan kepimpinan FPG sentiasa menggalakkan dan mendorong semua staf akademik untuk memacu kejayaan sama ada di peringkat nasional ataupun antarabangsa. Ini juga termasuk hasil-hasil projek pelajar pergigian yang diselia oleh staf akademik pergigian. Kepimpinan FPG juga menggalakkan penglibatan staf di media massa untuk memberi perundingan dan perkongsian kepakaran. Hasil daripada kejayaan-kejayaan ini dapat meningkatkan visibility Fakulti Pergigian dan UiTM (Jadual 1.3c). Bagi memberi apresiasi dan menyebarkan berita hasil kejayaan staf FPG, ia dilakukan melalui e-mel dan media sosial rasmi Fakulti Pergigian

seperti Facebook dan Instagram. Penyebaran kejayaan ini adalah di bawah tanggungjawab Bahagian Komunikasi Unit Korporat Fakulti Pergigian yang sentiasa proaktif dan pantas melaksanakan tugas.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_K01_KB03_20241_F0037_K01_KB03_20241_AKNC Kriteria 1 Perluasan_optimized.pdf](#)
2. [F0037_K01_KB03_20242_F0037_K01_KB03_20242_Jadual 1.3a.pdf](#)
3. [F0037_K01_KB03_20243_F0037_K01_KB03_20243_Jadual 1.3b.pdf](#)
4. [F0037_K01_KB03_20244_F0037_K01_KB03_20244_Jadual 1.3c.pdf](#)
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

1.4.1.a Mentor-Mentee Pensyarah

Sistem Mentor-Mentee di kalangan pensyarah telah diperkenalkan untuk memastikan beberapa aspek keberhasilan fakulti dapat dipertingkatkan. Sistem ini adalah di kalangan pensyarah baharu atau muda (mentee) dan pensyarah yang lebih senior (mentor). Sistem ini memperlihatkan pelbagai aspek diambil kira termasuklah:

- i. Penyelidikan - penulisan grant dan juga penerbitan
 - ii. Pemerkasaan ilmu - Spesifik kepada bidang hakiki
 - iii. Penglibatan dalam pentadbiran akademik, penyelidikan atau lain-lain.
 - iv. Pengajaran - Perkongsian pengalaman aspek pendidikan dan juga pedagogi.
- (Rajah 1.4.1a)

1.4.1b Pemantauan Unit Kualiti

Pemantauan oleh Unit Kualiti fakulti juga dibuat secara berkala dan mengikut keperluan. Ini bersesuaian dengan status swaakreditasi yang diperolehi oleh UiTM. Antara aspek pemantauan oleh Unit Kualiti Fakulti adalah:

- i. Operasi Akademik - Dokumen berkaitan dengan kurikulum, pematuhan terhadap kurikulum, ii. Operasi Penyelidikan

1.4.1.c Pemantauan Pensyarah

PRO-PENS juga dilaksanakan bagi memastikan keberadaan pensyarah serta kualiti pengajaran dititik beratkan.

Mekanisme lain yang menjadi kebiasaan di fakulti lain juga turut dibuat oleh pihak fakulti iaitu melalui beberapa jenis mesyuarat termasuklah: i. Mesyuarat Pengurusan Dalaman (MPD)

- ii. Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE)
- iii. Mesyuarat Jawatankuasa Akademik (JAF)

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_K01_KB04_KC01_20241_F0037_K01_KB04_KC01_20241_Rajah 1.4.1a.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Tahun 2023 merupakan tahun pasca-pandemik COVID-19, pencapaian tahap imuniti kelompok dan fasa peralihan ke endemik. Fasa ini juga warga staf menumpukan sepenuhnya bekerja di pejabat berbanding bekerja di rumah. Pihak kepimpinan tertinggi FPG memberi penumpuan terhadap potensi risiko dengan kehadiran pelajar dan warga staf sepenuhnya ke kampus dengan berganding bahu bersama Jawatankuasa Pengurusan Risiko yang telah ditubuhkan sejak 2017. Pada asasnya, jawatankuasa ini mempunyai tugas dan tanggungjawab bagi:

Menyelaras maklumat yang diberikan oleh ahli , pemilik risiko dan menyediakan daftar risiko FPG untuk rujukan dan kawalan;
Memantau status risiko serta pelaksanaan tindakan kawalan secara berkala;
Memajukan daftar risiko yang berimpak tinggi kepada Unit Pengurusan Risiko untuk dibincangkan diperingkat Pasukan Penilai Risiko Strategik; Mewujudkan dan memantau pelaksanaan pelan tindakan pencegahan kerugian dan pengurangan risiko;
Mencadangkan kepada pihak pentadbiran FPG aktiviti-aktiviti pembudayaan pengurusan risiko di FPG.

Sejak pandemic COVID-19 pada tahun 2019, FPG memperkasakan Jawatankuasa Pekerjaan keselamatan dan Kesihatan (SOSCHo) yang diketuai oleh Pakar surgikal maxillofasial (warga staf akademik) dengan keahlian bersama empat (4) warga staf akademik dan tujuh (7) warga staf pentadbiran dan warga staf sokongan klinikal yang melapor terus kepada Dekan (Rajah 1.4.2a). Laporan secara berterusan di kemukakan kepada ahli Pengurusan Dalaman FPG melalui penggunaan aplikasi “Telegram” dan “Whatsapp” selain mesyuarat Pengurusan Dalaman FPG yang diadakan secara berkala. Bagi pengurusan risiko, pengoperasian perkhidmatan klinikal semasa pandemik Covid-19 dipantau rapi oleh pengurusan klinikal FPG yang diketuai oleh Timbalan Dekan Klinikal.

Selain itu, FPG telah merancang aktiviti - aktiviti secara proaktif seperti Bengkel Latihan Audit Dalaman ISO 9001:2015 bagi melahirkan warga staf berkualiti dalam Audit Dalam FPG. Aktiviti audit dalam yang berterusan membantu FPG mengenalpasti risiko-risiko yang berkaitan dengan pentadbiran, akademik, dan perkhidmatan klinikal. (Jadual 1.4.2a)

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_K01_KB04_KC02_20241_F0037_K01_KB04_KC02_20241_Rajah 1.4.2a Carta Organisasi SOSHCo FPG.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

1.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pada tahun 2022-2023, situasi pandemik COVID-19 telah terkawal namun masih memberikan impak dan cabaran kepada barisan pengurusan tertinggi FPG. Namun begitu, dengan wujudnya pelan perancangan strategik FPG, ia memberikan satu buah platform untuk ahli kepimpinan tertinggi FPG untuk bersandar pada. Kewibawaan dan keterampilan kepimpinan terserlah apabila mereka dapat mengadaptasikan pelan strategik yang sedia ada untuk disesuaikan dengan keadaan fasa pemulihan pandemik ini.

Pengurusan Eksekutif Fakulti Pergigian ini juga bertanggungjawab melaksanakan aktiviti yang telah dirancang di peringkat strategik UiTM atau peringkat eksekutif UiTM serta melaporkan pelaksanaan aktiviti tersebut kepada jawatankuasa berkaitan. Sehubungan dengan itu, Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) Fakulti Pergigian ditubuhkan dan dipengerusikan oleh Dekan. Berdasarkan kepada kuasa dan pelantikan Dekan sebagai Pengerusi Mesyuarat Pengurusan Eksekutif, mesyuarat-mesyuarat penting berikut ditubuhkan bagi memastikan kelancaran pengoperasian dan pentadbiran fakulti berjalan dengan baik (Rajah 1.4.3a). Selain itu, jawatankuasa berikut juga ditubuhkan bagi memastikan kelancaran pengoperasian fakulti (Rajah 1.4.3b).

Bahagian Hal Ehwal Akademik, Fakulti Pergigian merupakan nadi utama dalam pengurusan akademik UiTM di peringkat fakulti, yang berperanan melaksanakan dasar dan polisi secara keseluruhan bagi memantau proses pembangunan dan pengoperasian akademik. Tadbir urus Hal Ehwal Akademik di peringkat Fakulti Pergigian adalah seperti berikut (Rajah 1.4.3c).

Barisan kepimpinan FPG sentiasa peka dan kerap memantau masalah yang timbul. Pelan penambahbaikan juga sentiasa dipantau supaya dapat menangani dan mencegah masalah dengan efisien dan pantas.

Prestasi kepimpinan FPG sentiasa dititikberatkan kerana ini akan dilihat oleh semua staf fakulti dan secara tidak langsung mempengaruhi prestasi seluruh fakulti. Hasil daripada pemantauan dan perbincangan setiap petunjuk prestasi dari semua jabatan disebarkan secara menyeluruh kepada staf FPG melalui taklimat Dekan, perjumpaan dalam maya dan fizikal serta melalui media elektronik. Aplikasi Telegram digunakan bagi menyebarkan informasi-informasi terkini dan arahan tindakan yang membabitkan semua staf FPG. Ia juga dapat memastikan maklumat yang hendak disampaikan diterima dengan lebih cepat dan mudah difahami oleh seluruh warga fakulti. Dengan ini, kaedah yang diguna pakai untuk penambahbaikan dapat dijalankan dengan lebih efisien, merangkumi semua peringkat kepimpinan fakulti.

Semestinnnya untuk mengendalikan staf FPG yang ramai dari setiap kategori bukanlah cabaran yang mudah bagi pihak pengurusan tertinggi fakulti. Walaubagaimanapun dengan adanya pelan penambahbaikan

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_K01_KB04_KC03_20241_F0037_K01_KB04_KC03_20241_AKNC Kriteria 1 Penambahbaikan.pdf](#)
2. [F0037_K01_KB04_KC03_20242_F0037_K01_KB04_KC03_20242_Rajah 1.4.3a \(1\).pdf](#)
3. [F0037_K01_KB04_KC03_20243_F0037_K01_KB04_KC03_20243_Rajah 1.4.3b.pdf](#)
4. [F0037_K01_KB04_KC03_20244_F0037_K01_KB04_KC03_20244_Rajah 1.4.3c.pdf](#)
- 5.

1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pelbagai usaha telah dijalankan di dalam fakulti bagi memastikan plan strategik dan objektif kecermerlangan fakulti dapat dicapai mengikut acuan tersendiri. Penekanan dalam bidang tertentu untuk memastikan kejayaan ini adalah di dalam penglibatan pensyarah dalam badan-badan profesional dan juga pengukuhan profesionalisme tenaga akademik.

1.5.1 Pemantapan Kecemerlangan Akademia

Fakulti Pergigian melihat penglibatan pensyarah dalam aktiviti akademik luar universiti sebagai salah satu usaha pembudayaan 'multi-directional approach' di kalangan pensyarah. Ianya membolehkan pensyarah terlibat dalam pelbagai bidang termasuk yang bukan teras. Ini membolehkan pembinaan kemahiran dan pengetahuan yang lebih luas dan dinamik.

Ramai pensyarah telah memegang pelbagai jawatan penting di dalam dan luar universiti terutama sekali di dalam badan-badan professional dan Unit/Pejabat universiti. (Jadual 1.5.1a)

1.5.2 Pengukuhan Profesionalisme Tenaga Akademia

Sistem Mentor-Mentee di kalangan pensyarah lama dan baru telah memberikan hasil sokongan yang jitu terhadap pembentukan tenaga pengajar yang professional dan berkemahiran tinggi.

Ramai pensyarah baharu dapat mendalami aspek-aspek penyelidikan dan juga penagajaran dengan lebih efektif serta fokus kepada bidang yang diceburi. Perkongsian pengalaman juga amat dititik beratkan bagi memberi gambaran yang lebih jelas terhadap cabaran dan keperluan di masa hadapan.

Antara aspek yang dititik beratkan adalah:

- i. Kepakaran klinikal dalam bidang tertentu
- ii. Penyelidikan
- iii. Penerbitan

(Rajah 1.5.1a)

1.5.3 Peluasan Internet of Things (IoT)

IoT di dalam fakulti diteruskan pada tahun 2021 dengan beberapa pengenalan sistem baharu untuk memudahkan para kakitangan dan pensyarah berurusan dengan para pelajar dan pesakit. Antara pengenalan baharu adalah Sistem Kedatangan Pelajar melalui sistem iDeRMS. (Rajah 1.5.1b)

Antara pengukuhan sistem yang telah dilakukan ialah:

- i. QR Code untuk kelulusan aktiviti pelajar menggunakan telefon bimbit
- ii. Kedatangan pelajar melalui sistem web dan penggunaan sistem IDERMS bagi sesi klinikal.
- iii. Laporan kemajuan klinikal pelajar secara 'live' menggunakan telefon bimbit dan juga perkakasan elektronik yang lain.

- iv. Pengenalan beberapa sistem satelit untuk integrasi bersama pelajar dan pesakit.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_K01_KB05_20241_F0037_K01_KB05_20241_Jadual 1.5.1a.pdf](#)
2. [F0037_K01_KB05_20242_F0037_K01_KB05_20243_Rajah 1.5.1b.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK

2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelan perancangan strategik Fakulti Pergigian (FPG) diwajibkan selari dengan aspirasi UiTM untuk menjadi universiti terkemuka dunia menerusi penghasilan staf yang holistik, dinamik, dan berdaya saing di peringkat global. Pelan Perancangan Strategik FPG 2023 yang diguna-pakai adalah daripada Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM, KPT) 2015-2025 dan UiTM GRU2025 yang telah disasarkan untuk mencapai KPI dan PI yang ditetapkan oleh UiTM.

Pelaksanaan inisiatif strategik FPG menggandingkan kesemua kepimpinan kanan dalam menyediakan kerangka bagi memantau pencapaian inisiatif. Satu pasukan pemantau yang diketuai oleh Penyelaras Unit Perancangan Strategik (PSTU) FPG ditubuhkan. Akses yang diberi kepada sistem UePMO membantu dalam memantau pencapaian projek-projek di bawah inisiatif strategik FPG secara menyeluruh. Perincian pemantauan dijalankan oleh unit berdasarkan model pemantauan FPG. Laporan yang diperolehi dari mesyuarat dari setiap bahagian, telah digunakan untuk mengkaji semula dan menambahbaik sistem pengurusan setiap bahagian dan pemegang KPI/PI.

Pelaksanaan (Do) inisiatif strategik FPG yang sistematik dan efisien dipacu dengan pembahagian kepada lima kluster utama selari dengan kewujudan jabatan pengurusan tertinggi FPG:

1. Pengurusan tadbir urus dan kepimpinan mampan oleh Bahagian Pentadbiran,
2. Kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran oleh Hal Ehwal Akademik,
3. Graduan holistik dan seimbang oleh Hal Ehwal Pelajar,
4. Pengurusan efektif klinikal dan pesakit oleh Bahagian Klinikal, dan
5. Kecemerlangan penyelidikan, inovasi, industri dan masyarakat, alumni, dan keusahawanan oleh Bahagian Penyelidikan, Jalinan Industri, Alumni, dan Keusahawanan.

Kesemua kluster ini mengintegrasikan pengurusan dan pembangunan staf akademik, staf pentadbiran, dan staf sokongan secara sinergi dan inklusif (menyeluruh).

Jawatankuasa Perancangan Strategik FPG membantu PSTU dalam pengurusan dan pemantauan inisiatif menerusi beberapa fasa bengkel strategik, Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP) yang telah diadakan. Transformasi pelaksanaan inisiatif secara maya melalui pelbagai platform seperti Google Meet, Webex, Zoom, Telegram, dan WhatsApp turut dilaksanakan. Ini memudahkan sebaran maklumat dan dapatan input secara dua hala antara pengurusan tertinggi fakulti dan warga FPG termasuk pelajar dan pesakit secara efektif.

Setiap inisiatif strategik yang dilaksanakan dipantau (Check) secara berkala berdasarkan PDCA (Plan, Do, Check & Act). PSTU diberi kuasa penuh dalam mengakses sistem UePMO dan seterusnya membuat pelaporan pencapaian. Prestasi setiap inisiatif turut dibentangkan oleh PSTU di dalam Mesyuarat MPE dan MKSP mengikut takwim. Analisa pencapaian kemudiannya disebarluaskan di peringkat FPG dan UiTM. Risiko setiap inisiatif dikenalpasti (Act) dan didaftarkan di peringkat FPG dan UiTM menerusi templat Excel Pelan Tindakan Strategik (SAP) dan juga sistem UiSMS yang ditambahbaik dari BTU. Langkah ini dilakukan bagi memastikan setiap inisiatif dilaksanakan dengan jaya serta tindakan alternatif dapat dikenalpasti lebih awal agar tindakan penambahbaikan dapat dilaksanakan. Pelbagai mekanisma melibatkan seluruh warga FPG dalam memberi input penambahbaikan telah dilaksanakan menerusi taklimat dekan, mesyuarat, dan pembentangan PSTU. Analisa SWOT turut digunapakai dan penambahbaikan direalisasikan menerusi bengkel pemurnian perancangan strategik.

2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pelan Perancangan Strategik FPG 2023 yang digunapakai adalah sejajar dan diolah daripada Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM, KPT) 2015-2025 dan juga UiTM GRU2025. Pelan ini mencakupi lima kluster utama selari dengan kewujudan jabatan pengurusan tertinggi FPG dalam mencapai objektif yang berikut **Rajah 2.2**:

1. Pengurusan tadbir urus dan kepimpinan mampan oleh Bahagian Pentadbiran,
2. Kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran oleh Hal Ehwal Akademik,
3. Graduan holistik dan seimbang oleh Hal Ehwal Pelajar,
4. Pengurusan efektif klinikal dan pesakit oleh Bahagian Klinikal, dan
5. Kecemerlangan penyelidikan, inovasi, industri dan masyarakat, alumni, dan keusahawanan oleh Bahagian Penyelidikan, Jalinan Industri, Alumni, dan Keusahawanan.

Pendekatan ini lebih menyeluruh dan sistematik untuk memenuhi sasaran KPI dan PI yang telah ditetapkan oleh UiTM.

PSTU dengan bantuan Jawatankuasa Perancangan Strategik FPG serta pengurusan tertinggi FPG, pemilik-pemilik projek, KPP, dan koordinator-koordinator turut terlibat dalam pengurusan dan pemantauan inisiatif menerusi beberapa fasa bengkel strategik untuk memenuhi KPI dan SAP (*strategic action plan*) yang dirancang.

Setiap langkah dan tindakan yang telah direncanakan didasarkan pada KPI dan SAP yang telah ditetapkan. Dalam usaha menuju pencapaian visi dan misi organisasi, setiap inisiatif direka dengan teliti untuk memastikan keselarasannya dengan matlamat yang telah ditetapkan. Dengan menjadikan KPI, PI, dan SAP sebagai panduan utama, setiap langkah dalam perancangan strategik diarahkan untuk mencapai hasil yang konsisten dan relevan.

Dalam konteks ini, setiap inisiatif/SAP direka dengan tujuan tertentu yang dapat memberikan sumbangan terhadap pencapaian KPI dan PI organisasi. Langkah-langkah ini melibatkan penentuan tugas, penjadualan, pengeluaran sumber daya, dan pemantauan secara berterusan untuk memastikan bahawa usaha tersebut berjalan sejajar dengan matlamat yang telah ditetapkan. Dengan menghubungkan setiap inisiatif kepada matlamat yang dituju, organisasi dapat memastikan bahawa usaha-usaha tersebut memberikan manfaat yang signifikan dan bermakna.

Ketika setiap inisiatif/SAP berfokus pada pencapaian KPI yang telah ditetapkan, organisasi dapat memastikan ketekunan dan ketepatan dalam pelaksanaan. Pemilihan inisiatif/SAP yang sesuai dan relevan juga penting untuk menghindari pemborosan sumber daya dan memaksimumkan hasil yang diinginkan. Dengan demikian, keberhasilan strategik organisasi ditentukan oleh kesanggupan untuk terus berpegang pada matlamat dan memastikan bahawa setiap tindakan yang diambil mendukung pencapaian matlamat tersebut. Contoh-contoh inisiatif/SAP yang telah dirancang dan sentiasa dipantau.

Pemantauan berkala untuk setiap inisiatif/SAP dibentangkan dalam setiap mesyuarat MPE dan JAF berdasarkan maklumat yang telah dikemaskini di dalam sistem UePMO, UiSMS, dan sistem dalaman pengurusan data pencapaian warga FPG.

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_P01_PB02_20241_Bukti 2.2.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Halatuju Pelan Strategik FPG disebarluas kepada seluruh warga FPG secara berkala serta sistematik, melalui beberapa platform:

- **Amanat Dekan, Pengurusan Kanan serta PSTU bersama warga.**

Taklimat ini bertujuan memberi kefahaman tentang pelan strategik dan halatuju FPG yang telah didaftarkan bagi memenuhi KPI dan PI yang dipertanggungjawabkan oleh BTU dalam mencapai objektif utama fakulti dan UiTM. Ia diadakan pada awal tahun semasa sesi amanat dekan FPG kepada seluruh warga fakulti yang terdiri daripada pensyarah dan staf sokongan.

- **Roadtour BTU ke FPG.**

Roadtour pada kali ini diadakan secara online dan lebih dikhususkan kepada kumpulan sasaran pengurusan tertinggi dan eksekutif fakulti yang terdiri daripada dekan, timbalan-timbalan dekan, ketua jabatan dan koordinator-korrdinator yang dilantikan sebagai kumpulan perancangan strategik fakulti pergigian 2023 bagi memberi informasi tentang BTU kepada kumpulan sasaran FPG dalam memahami KPI serta tindakan yang perlu dilakukan bagi mencapai agenda UiTM.

1. **E-mel rasmi.**

Maklumat, rakaman, slaid taklimat, ucapan penghargaan, poster kejayaan serta maklumat berkaitan disebarluas secara berkala oleh Unit Korporat FPG.

- **Pembentangan pencapaian pelan strategik oleh PSTU di MPE (setiap bulan) dan MKSP (sekali setahun).**

Input nilai tambah pelaksanaan, perubahan dan penambahbaikan dalam pelaksanaan projek yang didaftarkan diperoleh melalui audit dalam di bawah Unit Kualiti dan Pengurusan Kanan fakulti. Penambahbaikan pelan strategik kemudiannya dilaksanakan melalui beberapa fasa bengkel strategik.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_P01_PB03_20241_Bukti 2.3.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Perancangan strategik Fakulti Pergigian (FPG) tahun 2023 adalah lanjutan dari Model Transformasi Perancangan Strategik dan pelansungan Plan Strategik 2016-2020.

Pemantauan (Check) merupakan rintisan berstruktur FPG yang bersistematik serta berdaya guna disusun untuk membangunkan sembilan pusat kecemerlangan FPG yang terselubung hingga bersinar. Kesemua pusat kecemerlangan ini menginkorporasikan pengurusan serta pembangunan staf akademik, staf pentadbiran, staf klinikal dan para pelajar samada pasca-siswazah dan siswazah secara komprehensif.

Jawatankuasa Perancangan Strategik FPG membantu Penyelaras Perancangan Strategik (PSTU) dalam fasa bengkel strategik, Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP). Dokumen Tadbir urus FPG dijadikan rujukan bagi memastikan tadbir urus terbaik dalam menjayakan plan strategik fakulti. Laporan berkala juga disampaikan oleh tim PSTU bagi memastikan segala berjalan dengan lancar.

Aplikasi "Telegram" dan "Whatsapp" selain email adalah antara inisiatif bagi memastikan diseminasi maklumat dan dapatan input secara dua hala antara pengurusan tertinggi fakulti dan warga Fakulti secara berkesan. Malah setiap bulan, email peringatan sekitar 20-25hb akan diberikan oleh tim PSTU bagi memastikan warga fakulti mengemaskini data mereka.

Ketua Pusat Pengajian juga bertanggungjawab bagi memastikan pantauan (Check) secara berkala dari anak-anak buah jajaan mereka.

Tahun ini juga merupakan tahun pertama system UiSMS dilaksanakan bagi memastikan setiap projek yang bakal dijalankan mengikut jadual yang dirancang. Sistem ini membolehkan setiap ahli pasukan projek terlibat secara aktif agar mereka mengetahui status pertumbuhan setiap peringkat kitaran projek yang sedang dilaksanakan. Malah diharapkan ini boleh mengurangkan jurang komunikasi antara mereka.

Dengan penggunaan sistem ini juga berobjektifkan kelancaran kaedah pemantauan projek dalam memberikan maklumat dan data yang diperlukan terutama kepada pihak pengurusan dan pengawas projek bagi memastikan proses pelaksanaan dan pemantauan yang lebih berkesan.

Antara inisiatif yang dijalankan mengenalpasti bakal denominator serta mengambil berat kekuatan mereka agar boleh diguna pakai untuk meningkatkan KPI fakulti dan universiti. Setiap KPI yang diperturunkan oleh fakulti mempunyai sekurang-kurangnya seorang yang bertanggungjawab. Setiap bula laporan dijana, mereka bertanggungjawab melaporkan kepada PSTU dan PIC PI tersebut jika ada kekurangan. Hingga kini, sekurang-kurangnya 42% PI fakulti telah tercapai.

SENARAI BUKTI:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Penghasilan staf akademik, staf pengurusan, dan staf sokongan FPG yang berdaya saing dan dinamik mempunyai pelbagai cabaran dan risiko. Pengurusan risiko yang efisien dititikberatkan kerana ia melibatkan kos dan manfaat (cost and benefit) dalam jangka masa pendek dan panjang. Dengan tertubuhnya Jawatankuasa Pengurusan Risiko (JKPR) untuk mengawal dan memantau pelbagai risiko yang muncul sewaktu pelaksanaan inisiatif dalam perancangan strategik, FPG dapat meminimalkan impak risiko yang dihadapi. Tahap risiko serta impak kepada:

1. Strategi
2. Reputasi
3. Kewangan
4. Operasi

dan reputasi dikenalpasti dan langkah awal diambil bagi memastikan tiada kegagalan dalam mencapai KPI yang ditetapkan untuk FPG.

Risiko setiap inisiatif dijangka kepada setiap pelan tindakan strategik (SAP) agar selari dan memudahkan pemantauan. JKPR sentiasa membentangkan pelaporan berkala di dalam Mesyuarat Pengurusan Dalam (MPD) bagi memastikan risiko-risiko yang dihadapi ditangani dengan mapan dan kadar segera agar tidak mengganggu operasi keseluruhan FPG.

Perbincangan secara menyeluruh dilakukan ketika bengkel postmortem SAP tahun 2023. Setiap unit mempersembahkan apakah plan mitigasi yang diperlukan untuk perancangan tahun berikutnya yaitu 2024.

SENARAI BUKTI :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Analisa SWOT telah digunapakai bagi meneruskan usaha penambahbaikan pengelolaan FPG secara menyeluruh dan sepadu. PSTU memiliki akses ke sistem UePMO (SAP Online Monitoring System) untuk verifikasi digital bagi memastikan hasil dan integrasi data melalui:

1. Pelaporan berkala oleh setiap Ketua Pusat Pengajian melalui Google Drive dan group WhatsApp.
2. Setiap pengarah projek bertanggungjawab melaporkan status tahap pelaksanaan serta pencapaian di bawah seliaan agar pelan tindakan berjalan seperti yang dirancang.
3. Disampaikan oleh PSTU bila berkeperluan.

Sistem Pengurusan dan Pemantauan Projek yang mempunyai ciri-ciri berikut :

1. Pengurusan aktiviti
2. Pengurusan jadual
3. Pengurusan sumber
4. Pengurusan dokumen
5. Pengurusan isu
6. Laporan

Selain itu, input, data dan maklumbalas dari kesemua warga FPG diperolehi melalui salah satu atau kombinasi cara-cara di bawah, berdasarkan keperluan dan kadar masa sesuatu data dan maklumat itu diperlukan untuk pelaporan:

1. Google form
2. Group Telegram
3. Group Whatsapp
4. Webex Bersama staf dan pelajar
5. Zoom Bersama staf dan pelajar
6. Google Meet Bersama staf dan pelajar
7. Keperluan bersemuka bila perlu

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_P01_PB04_PC03_20241_Bukti 2.4.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pihak terlibat, iaitu Kepimpinan Kanan di Fakulti Pergigian telah melaksanakan beberapa inisiatif untuk menggerakkan fakulti pergigian demi mencapai beberapa objektif dan inisiatif strategik yang telah dirancang sepanjang tahun berkaitan. Bagi memastikan setiap inisiatif strategik terlaksana dan dipantau dengan jayanya, laporan berkala setiap jabatan dibentangkan di dalam Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) dan Mesyuarat Jawatankuasa Akademik Fakulti (JAF) oleh PSTU dan setiap pemilik KPI yang diperturunkan termasuk ketua-ketua pusat pengajian (KPP). Pembentangan dilakukan sejajar mengikut templat Excel BTU dan menggunakan model lanjutan Pelan Strategik FPG 2016-2020.

Kepimpinan Kanan Fakulti Pergigian telah menggerakkan usaha dalam melancarkan pengurusan fakulti dengan mengadakan Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE). Mesyuarat ini telah diadakan beberapa kali pada tahun 2023. Beberapa agenda yang sering kali dibincangkan adalah seperti berikut:

1. Akademik dan antarabangsa
2. Hal ehwal pelajar
3. Klinikal
4. Penyelidikan dan jaringan industri/ICAN dan IT
5. Pentadbiran
6. Perancangan strategik

Pada tahun 2023, Fakulti Pergigian telah tidak menggunakan kemasukan pesakit mengikut Garis Panduan Saring Covid-19. Semua telah kembali seperti sebelum Covid-19. Ini menunjukkan Fakulti Pergigian sentiasa peka akan staf dan pesakit mengikut garis panduan yang dikeluarkan oleh pihak kementerian kesihatan dan telah memastikan mengendalikan perkara ini dengan sistematik.

Sehubungan dengan itu, usaha lain yang telah Fakulti Pergigian laksanakan adalah dengan mengadakan Mesyuarat Jawatankuasa Akademik Fakulti (JAF). Untuk melancarkan urusan akademik dengan lebih sistematik, sebanyak 16 kali mesyuarat ini diadakan yang membincangkan tentang hal hal yang berkaitan dengan akademik pelajar. Antaranya ialah:

1. Hal Akademik/Perkembangan Akademik
2. Pengambilan Pelajar
3. Lantikan Akademia
4. Hal Ehwal Kurikulum
5. Hal ehwal peperiksaan
6. Rayuan, Cuti Belajar, Tarik Diri, Penangguhan (TG), dll
7. Pengurniaan Akademik
8. Jawatankuasa Kecil Akademik Pascasiswazah Fakulti (FPGAC-JKAPS)
9. Pengurusan Kualiti
10. Hal Ehwal Pelajar

11. Hal Klinikal

12. Penyelidikan, Perindustrian, Penyelidikan dan Jaringan Industri (ICAN)

SENARAI BUKTI :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN

3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Selaras dengan Dasar Pembangunan Sumber Manusia 2022, penilaian mendalam terhadap kekuatan dan kelemahan kakitangan, serta mengenal pasti kemahiran yang diperlukan untuk memacu kualiti perkhidmatan yang unggul dibuat dengan mengambil kira aspek nilai-nilai Budaya Perdana UiTM. Ini akan memperkasakan setiap kakitangan dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap bagi meningkatkan kebolehan mereka dalam menjalankan tanggungjawab yang telah diamanahkan secara berkesan dan cekap. Cabaran utama fakulti adalah untuk memenuhi keperluan semua tahap kompetensi dalam pelbagai peringkat jawatan, dari pemandu sehingga pengurusan professional. Dasar Pembangunan Sumber Manusia 2022 telah dijadikan panduan untuk tujuan ini. Penilaian prestasi dan penilaian potensi pembangunan kerjaya dijadikan sebagai sumber maklumbalas untuk tujuan pembangunan kompetensi setiap kakitangan. Fakulti Pergigian telah melaksanakan pelbagai latihan mengikut kesesuaian dan keperluan dalam analisis yang dibuat. Latihan yang diutamakan adalah untuk kepentingan aktiviti pengajaran dan pembelajaran, perkhidmatan klinikal dan tadbir urus. Pelaksanaan strategi pemantauan holistik yang bergantung kepada mekanisme tertentu yang boleh disepadukan dengan sistem sediaada dapat dijalankan dengan telus dan berkesan. Ini termasuklah pemantauan aktiviti bulanan yang dibentangkan di dalam mesyuarat-mesyuarat penting fakulti. Penambahbaikan melalui strategi tertentu dan dijalankan secara berterusan bagi mewujudkan budaya kerja yang memberangsangkan dan akan meningkatkan prestasi pekerja, pencapaian serta penambahbaikan organisasi secara berpanjangan.

3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pendekatan yang dibuat adalah berdasarkan keperluan fakulti untuk jangkamasa 5 tahun yang akan datang melalui pemeraksanaan bidang fokus atau subkepakaran dan kemahiran klinikal yang tinggi. Ini bagi menyokong keperluan kesemua 9 program kedoktoran klinikal dan pra siswazah yang berprestasi tinggi dengan nilai kebolehpasaran yang 100% setiap tahun.

Bagi pensyarah, keperluan dan latihan untuk tumpuan bidang pengkhususan dibuat bagi memastikan kemampuan fakulti menawarkan program-program akademik berprestasi tinggi serta mempunyai nilai kebolehpasaran yang kompetitif.

(Bukti 1 - Latihan Subkepakaran/Latihan jangka Pendek)

Untuk kakitangan klinikal, bidang tumpuan untuk memperkasakan perkhidmatan klinikal dibuat melalui keperluan perkhidmatan dan kesesuaian dengan latihan klinikal pelajar. **(Bukti 2 - Latihan kakitangan klinikal/sokongan)**

SENARAI BUKTI:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Latihan kompetensi kakitangan disimpan dan dianalisa untuk memastikan semua aspek keperluan perkhidmatan dipenuhi dengan betul dan komprehensif. Ini adalah berdasarkan model yang diketengahkan di dalam Dasar Pembangunan Sumber Manusia Negara **(Bukti 1 - Model Pembangunan kompetensi)** Untuk kumpulan sasar tertentu, berikut disertakan pengurusan pelaksanaan bidang tumpuan.

a. Pengurusan Professional (Pensyarah)

1. Latihan berfokus untuk memperkasakan program-program kedoktoran klinikal yang telah mengjangkai 9 program. **(Bukti 2 - Kursus atau seminar yang disertai mengikut bidang fokus)**
2. Pembabitian dalam aktiviti 'content expert' seperti persatuan dan juga latihan jangka pendek.

b. Sokongan (

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_T01_TB03_20241_Model Pembangunan Sumber Manusia.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pemantauan dilaksanakan dengan pelbagai mekanisme bagi memastikan setiap perancangan dan aktiviti yang dibuat terlaksana dengan efektif dan berjaya. Antara contoh:

1. Laporan bulanan setiap pusat pengajian dan unit di dalam Mesyuarat JAF (**Bukti 1 - Laporan Pusat Pengajian**)
2. Laporan secara 'Live' di dalam sistem yang dibangunkaan (**Bukti 2 - contoh paparan skrin Laporan iDeRMS**)

SENARAI BUKTI:

- 1.
2. [F0037_T01_TB04_TC01_20242_iDeRMS Attendance Report By Lecturer.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Risiko utama adalah kewangan. Pembangunan sumber manusia melalui latihan atau mekanisme lain memerlukan sumber kewangan yang banyak bagi memastikan ianya berjaya. Namun begitu, kekurangan kewangan sentiasa menjadi risiko dalam sesuatu organisasi termasuklah di fakulti ini. Pelbagai cara dilaksanakan untuk memastikan kakitangan dapat menerima latihan dan pengalaman secukupnya setiap masa.

1. Inisiatif pertama

Pensyarah digalakkan menjadi atau menganggotai persatuan-persatuan mengikut bidang disiplin masing-masing. Dengan ini, mereka dapat menghadiri pelbagai aktiviti persatuan termasuklah konferen dengan tidak membebankan pihak fakulti. **(Bukti 1)**

2. Inisiatif kedua

Latihan secara talian yang disediakan oleh pihak universiti dan juga pihak luar juga turut digalakkan oleh pihak fakulti kepada semua kakitangan mengikut kesesuaian bidang masing-masing. **(Bukti 2)**

3. Inisiatif ketiga

SENARAI BUKTI :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3.4.3 MENGAJI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pihak fakulti peka dengan respon atau maklumbalas yang diberi oleh kakitangan terhadap cabaran dan kekangan tugas mereka dalam mengendalikan operasi setiap hari.

Antara platform yang digunakan untuk membincangkan perkara ini termasuklah:

- Mesyuarat Pengurusan Dalaman
- Mesyuarat Jawatankuasa Akademik Fakulti
- Mesyuarat Kualiti Dalaman
- Mesyuarat Pengurusan Fakulti

SENARAI BUKTI :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Sehingga kini, pihak fakulti telah mampu menawarkan hampir kesemua bidang dalam program kedoktoran klinikal (MQF Level 8). Ini adalah satu pencapaian yang amat dibanggakan kerana UiTM adalah satu-satunya universiti yang mampu menawarkan program - program ini dari 13 belas universiti lain. **(Bukti 1 - Program Kedoktoran Klinikal)**

SENARAI BUKTI :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN

4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Sebagai sebuah fakulti dibawah dokongan sains dan teknologi tetapi berteraskan perkhidmatan kesihatan pergigian, tenaga kerja FPG terbahagi kepada dua kumpulan; iaitu staf akademik, dan staf pentadbiran. Bagi staf akademik terbahagi kepada sub-kumpulan pensyarah pergigian (DUG) dan pensyarah (DM). Staf pentadbiran pula terdiri daripada pentadbiran pengurusan, kakitangan makmal dan staf sokongan klinikal. Bezanya, FPG mempunyai staf sokongan klinikal (jururawat perubatan, jururawat pergigian, pembantu pembedahan pergigian, juruteknologi pergigian, pembantu perawatan kesihatan) yang bertanggungjawab dalam operasi perkhidmatan klinikal pelajar, pakar dan pesakit luar. FPG mengambilkira kepentingan semua kategori staf dalam memudahkan, merancang kerjaya staf dengan adil dan mengikut keperluan halatuju fakulti dan UiTM.

Oleh yang demikian, perancangan kompetensi adalah dilakukan berdasarkan tiga model pengukuran staf iaitu; i) Organisasi (kumulatif), ii) Individu akademik, iii) Individu pentadbiran dan Individu kumpulan sokongan. Melalui tiga model ini, pihak pengurusan FPG telah membuat Perancangan (Plan) tersasar pengurusan staf mengikut instrumen yang disarankan jitu bagi merealisasikan pengurusan pengetahuan stafnya yang dinamik dan kompeten.

Bagi Pelaksanaan (Do) pemantauan pengukuran model tersasar bagi model organisasi adalah berdasarkan i) Skor-i UiTM, ii) PRIME, iii) Audit dalaman FPG, iv) MyRA dan v) QS Ranking. Manakala, model pengukuran untuk individu akademik adalah berteraskan i) MyATP, ii) PRIME, iii) UiTM Expert, iv) SUFO (Student's Feedback Online), v) Repositori spesifik fakulti (Khidmat nasihat dan kepakaran diluar fakulti), vi) Anugerah luar, vii) Online distance learning (ODL) dan viii) Anugerah perkhidmatan cemerlang (APC) selain HR2U dan STARS V 3.0. Pemantauan pengukuran model individu pentadbiran dan individu kumpulan sokongan pula adalah berdasarkan i) HR2U, ii) STARS V 3.0, iii) Anugerah perkhidmatan cemerlang (APC) dan iv) Anugerah dari pihak luar.

Pengurusan yang efektif, adalah pengurusan yang terancang. Perancangan berdasarkan mesyuarat bulanan jabatan masing-masing untuk kemaskini pencapaian setiap ahli jabatan dari masa ke semasa sebagai salah satu platform pemantauan (Check). Ketua pusat pengajian adalah dipertanggungjawabkan untuk memantau dan memastikan pencapaian setiap pensyarah di kemaskini setiap bulan untuk pelaporan setiap jabatan di peringkat fakulti (Rajah 4.1a, 4.1b, 4.1c). Oleh yang demikian, pemantauan berterusan untuk Penambahbaikan (Act) pembangunan setiap staf dapat dikenal pasti di peringkat awal dari segi risiko, kaji semula dan kesesuaian.

4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Kecemerlangan FPG adalah terletak kepada efek sinergi tadbir urus dan budaya kerja yang baik antara semua kumpulan kerja dengan kekuatan bilangan staff seperti Rajah 4.2(1). Kumpulan kerja adalah daripada pelbagai gred jawatan bersatu padu bekerjasama tenaga dan bakat dalam memacu FPG di persada UiTM, negara dan seterusnya dunia (Rajah 4.2(2)). Bagi mengukur kecemerlangan organisasi FPG, model pengukuran dibahagi kepada tiga iaitu model pengukuran organisasi (kumulatif individu), model pengukuran individu akademik dan model pengukuran individu pentadbiran yang dibahagi kepada staf pengurusan, kakitangan makmal dan staf kumpulan sokongan (Rajah 4.2 (3)). Bagi model pengukuran organisasi (kumulatif individu), instrumen yang di gunakan ialah Skor-i UiTM, laporan audit, laporan MYRA, QS Ranking dan Happiness Index (Rajah 4.2 (4)). Instrumen yang diguna pakai bagi mengukur individu akademik dan individu pentadbiran adalah seperti tertera di Rajah 4.2.(5) dan 4.2(6).

MyATP adalah satu konsep platform yang diperkenalkan oleh UiTM untuk kenal pasti, merekod dan mengiktiraf tugas dan tanggungjawab seseorang pensyarah, yang merangkumi aktiviti pengajaran, penyeliaan, penyelidikan, perkhidmatan, dan sumbangan. Menarik bagi ahli akademik FPG, satu cabang lain yang diukur adalah aktiviti pengamalan dan konsultasi kepakaran pergigian spesifik. Sistem ini diguna pakai bagi merancang beban kerja dan masa mengikut semester dan seterusnya menyasarkan tujahan pencapaian tahunan, nilai prestasi dan kenaikan pangkat. Empat trek utama yang boleh dipilih adalah; i) Pengajaran & pembelajaran, ii) Penyelidikan, iii) Pengamal industri dan iv) Kepimpinan Institusi (Rajah 4.2(7) dan Rajah 4.2(8)).

Beberapa aplikasi lain juga turut digunakan bagi mengukur keberkesanan pengajaran dan pembelajaran dua hala antara ahli akademik dan pelajar-pelajar seperti; SUFO, uFuture. (Rajah 4.2(9)). Aplikasi i-staff portal pula digunakan bagi memantau perkembangan semua staf dari segi sejarah latihan, prestasi tahunan dan perkhidmatan.

Bagi instrumen pengukuran individu pentadbiran adalah menggunakan sistem HR2U dan STARS V3.0 (i-staff portal). Pengguna sistem HR2U (Rajah 4.2(10)) akan melahirkan staf yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi dalam skop kerja yang diberi/dilantik. Staf juga menambahbaik kualiti peribadi mereka ke arah yang lebih dinamik serta berdedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di dalam organisasi pentadbiran. Dalam pada masa yang sama staf dapat memperbaharui peluang untuk mempelajari sistem baru bagi melancarkan tugas dengan lebih efisien.

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_A01_AB02_20241_BUKTI-BUKTI 4.2 PENDEKATAN.pdf](#)

4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Sinergi kesemua model (model organisasi (kumulatif individu), individu akademik dan individu pentadbiran) telah menunjukkan pengurusan kakitangan FPG yang kompetitif dan mantap. Penilaian analisa yang koheren dihasilkan hasil daripada penggunaan alat ukuran yang tepat melalui teknik pengukuran yang teratur dan sistematik.

Bagi mengukur Model Organisasi Kumulatif, instrumen yang digunakan ialah SKOR-i UiTM, Laporan Audit dalaman, laporan MyRA, QS Ranking, dan Happiness Index. Butiran ukuran, metodologi, kekerapan dan analisa data boleh dirujuk di Jadual 4.3(1)). Bagi individu akademik pula, instrumen ukuran yang digunakan bagi tujuan penilaian adalah seperti MyATP, PRIME, SUFO(Rajah 4.3(1)), Repositori spesifik fakulti (Khidmat nasihat dan kepakaran diluar fakulti), Anugerah Perkhidmatan Cemerlang, Open distance learning (ODL), anugerah luar dan kenaikan pangkat (Jadual 4.3(2)). Bagi individu pentadbiran pula, instrumen yang diguna pakai ialah seperti sistem SKT yang di isi melalui HR2U, STAR V 3.0, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang, Anugerah luar dan kenaikan pangkat (Jadual 4.3(3)). Nisbah staf akademik dan pentadbiran adalah hampir 1:1 di FPG. Oleh itu, pihak fakulti mengambil berat tentang perluasan dalam ukuran, analisa dan mengurus pengetahuan semua kategori staf di FPG.

Untuk staf akademik, myATP digunakan sebagai instrumen utama penilaian dan untuk staf pentadbiran/sokongan, Sasaran Kerja Tahunan (SKT) digunakan. Kriteria yang digunakan bagi menilai staf sokongan adalah spesifik kepada jawatan. Contoh kriteria adalah boleh dirujuk di Jadual 4.3 (4a, 4b, 4c)).

Melalui MyATP, 4 trek utama dikenal pasti dan setiap trek mempunyai butiran spesifikasi yang tersendiri dan pemberat pengiraan mata. Analisa MyATP dilakukan setiap 6 bulan pada setiap tahun dan akan digunakan bagi mengukur kompetensi staf untuk tujuan kenaikan pangkat. MyATP dan SKT adalah elemen penting dalam sistem penilaian prestasi staf di FPG. Ia dapat membantu dalam Perancangan Tahunan Fakulti, Penetapan Rancangan Kerja Bahagian/Unit, Penetapan Sasaran Kerja Tahunan dan Petunjuk Prestasi bagi setiap staf pentadbiran dan akademik. Ia juga membolehkan penilaian prestasi staf dapat dilaksanakan dengan objektif, adil dan telus.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_A01_AB03_20241_BUKTI-BUKTI 4.3 PERLUASAN.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Oleh itu, bagi memastikan kualiti dan kecekapan semua staf di FPG, pemantauan berkala telah dilakukan. Proses pemantauan yang dilakukan pada mulanya iaitu melalui hasil pengukuran menggunakan instrumen-instrumen yang dinyatakan diatas. Data-data ini akan dianalisa dan maklumat analisa akan dibincangkan dan dibentangkan melalui mesyuarat (Jadual 4.4.1(1)) dan pelaporan-pelaporan dari peringkat pusat tanggungjawab terlibat.

Unit Kualiti FPG ialah unit yang bertanggungjawab ke atas perihal pengurusan kualiti di FPG. Sebagai sebuah unit yang menguruskan kualiti, Unit Kualiti mengurus serta menjadi pemangkin kepada semua aktiviti berkaitan kualiti yang dijalankan di Fakulti Pergigian, demi memastikan kepatuhan kepada Code of Practice for Institutional Audit (COPIA), Code of Practice for Programme Accreditation (COPPA) serta ISO 90001 Quality Management.

Satu mesyuarat Pemantauan dan Kaji Semula Pencapaian (MKSP) akan dilaksanakan bagi memantau dan mengukur kepuasan pelanggan audit dalaman, pemantauan dan pengukuran proses pengajaran dan pembelajaran dan pemantauan output proses pengajaran dan pembelajaran. Seterusnya, bengkel penambahbaikan diadakan untuk penambahbaikan berterusan, tindakan pembedahan dan tindakan pencegahan (Rajah 4.4.1 (1))

Jelasnya, keberkesanan pemantauan FPG pada tahun 2022/2023 adalah atas kerjasama dan sinergi dari Pengurusan Kanan FPG, ahli akademik dan staf pendabir. Pemantauan prestasi berterusan untuk membantu pekerja khususnya dalam melakukan penambahbaikan dalam organisasi dan meningkatkan produktiviti pekerja (Jadual 4.4.1(2)). Selain itu, kepentingan pengurusan prestasi adalah untuk membangunkan kapasiti yang baik untuk melaksanakan matlamat organisasi(Rajah 4.4.1(2) dan Rajah 4.4.1(3)). Jadual 4.4.1 (2) menunjukkan instrumen, tumpuan, kekerapan pemantauan dan kaedah penambahbaikan yang dijalankan di peringkat Fakulti Pergigian.

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_A01_AB04_AC01_20241_BUKTI-BUKTI 4.4.1.pdf](#)

4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

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

Oleh itu, Jawatankuasa Pengurusan Risiko meneruskan tanggungjawab untuk mengenapasti, mengukur, menganalisa dan mengurus risiko berkaitan FPG. Unit ini telah mencerap data daripada setiap jabatan di FPG bagi mengenalpasti risiko kerencatan pada setiap halangan yang dikenalpasti.

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

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_A01_AB04_AC02_20241_BUKTI 4.4.2 KENAL PASTI RISIKO.pdf](#)

4.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

FPG menganalisa hasil tindakan untuk penambahbaikan melalui instrumen pengukuran yang dicera, dianalisa dan dilaporkan di dalam mesyuarat berkala FPG yang telah ditakwimkan pada setiap awal tahun.

Mesyuarat-mesyuarat FPG adalah seperti Jadual 4.4.1. Selain daripada itu, hasil capaian mesyuarat bulanan jabatan dibentangkan dalam mesyuarat Jawatankuasa Akademik Fakulti untuk tindakan dan juga dianalisa berdasarkan kepatuhan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada staf FPG berdasarkan gred jawatan. Kepatuhan pelaksanaan dianalisa berdasarkan peratusan yang dilaporkan dari masa ke semasa dalam tempoh diberikan (Rajah 4.4.(1)).

Melalui mesyuarat-mesyuarat berkala ini, pengurusan Kanan FPG bersinergi dengan setiap ketua dan ahli jawatankuasa yang dilantik bagi setiap jawatankuasa, berbincang, mengkaji hasil tindakan perancangan dan seterusnya menganalisa setiap isu bagi penambahbaik pengurusan staf FPG pada tahun 2022/2023 khususnya.

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

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

Susulan pandemik COVID-19 strategi pengurusan pengoperasian FPG yang telah disesuaikan dan ditambahbaik. Oleh itu, pengurusan FPG melalui pengurusan kewangan, strategi e-meeting, e-filing, e-latihan telah digunakan bagi menganalisa hasil tindakan bagi penambahbaik.

Bagi menganalisa hasil tindakan untuk penambahbaik staf, analisa dijalankan melalui mesyuarat atas talian atau secara bersemuka. Hasil analisa tindakan serta penambahbaik yang telah dicadangkan dibentangkan kepada staf. Pihak pengurusan FPG juga, menganalisa hasil tindakan Pengurusan melalui kajiselidik menggunakan Google Form yang kemudiannya dianalisa untuk penambahbaik pengurusan Staf FG. e-meeting dan webinar diaplikasi secara aktif oleh pengerusi jawatankuasa-jawatankuasa yang dilantik, bagi menerangkan gerak kerja penambahbaik segala tugas staf FPG

SENARAI BUKTI :

4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

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

Pelbagai inovasi PdP khususnya, telah terbina bagi melestarikan kelangsungan ilmu para pelajar FPG susulan daripada pandemik Covid19. Ironinya, dengan kemampanan serta inovasi P&P ini, ia juga diadaptasi untuk situasi lain umpamanya wabak influenza like illness yang menyerang hampir keseluruhan cohort pelajar di mana pembelajaran masih diteruskan secara dalam talian tanpa gangguan.

Selain daripada itu, pelbagai instrumen pengajaran dalam bentuk perisian atas talian seperti Microsoft Team, Google meet, Webex, Zoom dan juga YouTube yang diperkenalkan oleh pihak pengurusan pada tahun 2022 diteruskan dan digunapakai dengan penambahbaikan. Justeru, menyebabkan staf akademik, terus mempelajari dan mempelopori serta memantapkan penguasaan perisian terkini bagi PdP. Maka, dengan cara ini, secara tidak langsung, PdP, staf-pelajar FPG bukan sahaja menumpu di kampus utama, tetapi, perkongsiaan PdP melampaui cawangan UiTM.

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

Bagi tahun 2022/2023 ramai dikalangan staff FPG (akademik dan jugak staf sokongan) yang telah melibatkan diri dalam pertandingan di peringkat universiti dan jugak antarabangsa. Ada dikalangan mereka yang telah berjaya memenangi pertandingan di peringkat lokal (Rajah 5.1). Kejayaan ini merupakan bukti dedikasi, usaha keras, dan komitmen pihak pengurusan dan pentadbiran fakulti untuk meningkatkan dan membangunkan staf di seluruh dunia. Pencapaian mereka diharap akan menjadi inspirasi kepada seluruh warga organisasi.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_A01_AB05_20241_BUKTI 4.5 INTEGRASI.pdf](#)

KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA

5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Fakulti Pergigian memberikan tumpuan kepada pembangunan sumber manusia bagi memastikan ia dapat mematuhi keperluan pengajaran, pentadbiran dan operasi klinikal, di samping menjamin kualiti perkhidmatan yang ditawarkan. Pada tahun 2021, Fakulti mempunyai kekuatan staf seramai 234 orang yang memegang pelbagai jawatan akademik, pentadbiran dan sokongan. Fakulti mengamalkan pendekatan “**ATTRACT**”, “**TRAIN**” dan “**RETAIN**” untuk memastikan kualiti staf yang dilantik, serta seterusnya menyokong pembangunan bakat dan potensi setiap individu yang berperanan untuk memberikan impak ke atas kualiti perkhidmatan dan pencapaian menyeluruh Fakulti.

Bagi **perancangan** sumber manusia, Fakulti Pergigian telah diberikan kuasa autonomi oleh UiTM bagi pelantikan staf akademik. Perancangan pelantikan staf akademik adalah berdasarkan kepada pelunjuran fakulti dan waran perjawatan daripada universiti, yang disediakan berpandukan kepada keperluan perjawatan. Pemilihan calon dibuat berdasarkan bidang kepakaran, kelayakan, pengalaman bekerja dan pengetahuan meluas dalam bidang pergigian. Iklan perjawatan akan dibuat melalui laman web Fakulti, media sosial dan email dalaman, diikuti oleh temuduga calon yang disenarai pendek dan seterusnya penawaran kepada calon berjaya. Bagi pembangunan staf, Jawatankuasa Kepakaran peringkat Fakulti Pergigian UiTM telah ditubuhkan, di bawah kelulusan Mesyuarat Jawatankuasa Hal Ehwal Kakitangan Kali Ke-103 pada 13 Januari 2009, bagi menilai pengiktirafan gelaran sebagai Pakar Pergigian, serta mempertimbangkan pembayaran elaun iaitu Elaun Galakan, Bayaran Insentif Pakar, Bayaran Insentif Perkhidmatan Kritikal dan Bayaran Insentif Pegawai Kesihatan Awam.

Dari segi **pelaksanaan**, Fakulti telah menyediakan data staf (akademik dan pentadbiran), berserta senarai kepakaran dan subkepakaran staf akademik. Data ini dapat diakses melalui laman web fakulti, yang juga dihubungkan dengan pautan ke ‘*google scholar*’, ‘*scopus*’ ‘*research gate*’ dan ‘*UiTMexpert*’. Dari segi pembangunan kerjaya, Fakulti menitikberatkan pewartaan pakar (yang dijalankan melalui Mesyuarat Kepakaran), kenaikan pangkat (yang diproses melalui Mesyuarat Kesepakatan) dan penglibatan sebagai ahli dalam badan-badan profesional.

Dari segi **pemantauan**, Fakulti menyediakan pelbagai platform untuk memastikan mutu perkhidmatan, infrastruktur, fasiliti dan teknologi supaya dapat menampung keperluan pengajaran, penyelidikan dan pentadbiran. Bagi memastikan kepuasan hati staf terhadap persekitaran kerja, beberapa inisiatif dijalankan termasuklah pelaporan manual atau dalam talian, audit sendiri, mesyuarat MPE dan Penilaian Kualiti Prestasi pengurusan kanan fakulti. Pihak FPG juga telah menyediakan platform aduan pelanggan, iaitu secara manual (menggunakan borang maklum balas, aduan secara verbal atau melalui panggilan telefon kepada pegawai aras), melalui email, atau secara atas talian (melalui e-aduan fasiliti dan e-aduan ICT). Untuk menjaga kebajikan dan kesihatan staf, serta memastikan pematuan protokol pengoperasian, Jawatankuasa Kesihatan & Keselamatan Pekerja telah ditubuhkan di peringkat fakulti bagi mengambil alih peranan Unit Pengurusan Risiko. Pihak fakulti juga telah melakukan beberapa perolehan aset sebagai langkah siap siaga sekiranya terdapat kecemasan dikalangan staf, pelajar, pesakit dan juga pelawat.

Dari segi **penambahbaikan**, Fakulti sentiasa proaktif terhadap keperluan sumber manusia terutama staf sokongan di bahagian klinikal. Kengkangan kewangan universiti serta waran perjawatan yang terhad tidak menjadi halangan kepada fakulti untuk menambah jumlah staf sokongan klinikal yang amat kritikal. Melalui *Malaysia Short-Term Employment Programme (MySTEP)*, fakulti telah mengambil inisiatif menggunakan sumber dana dalaman sendiri bagi menawarkan pekerjaan kepada para belia yang menganggur. Bagi memantapkan lagi pembangunan sumber manusia, fakulti telah membangunkan rubriks khas yang digunakan untuk penilaian prestasi dan pemilihan calon bagi anugerah perkhidmatan cemerlang dalam

kalangan staf akademik.

5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pada tahun 2023, staf Fakulti Pergigian kekal sama seperti di tahun 2022 iaitu seramai 234 orang di mana staf akademik adalah seramai 122 orang dan staf pentadbiran dan sokong pula adalah seramai 112 orang. Di dalam **Rajah 5.2(a)** jelas menunjukkan perancangan Pengurusan Sumber Manusia Fakulti Pergigian yang merupakan antara asset terpenting di setiap pusat tanggungjawab. Fakulti Pergigian menggunakan tiga pendekatan yang terdiri daripada “**OBTAIN**”, “**TRAIN**” dan “**RETAIN**” dalam merancang serta memastikan kepakaran dan tenaga kerja mahir dioptimumkan sepenuhnya. Model Pengurusan Sumber Manusia ini bermatlamat dalam perolehan sumber manusia di samping untuk meningkatkan kecemerlangan dan bakat staf selaras dengan ESI dan i-DART universiti yang memfokuskan kepada kecemerlangan, sinergi dan juga integriti warga UiTM.

Fakulti Pergigian yang terletak di dalam skop pentadbiran Kampus UiTM Cawangan Selangor (UCS) adalah merupakan salah satu dari tiga (3) buah fakulti di UCS yang diberi kuasa autonomi dalam melaksanakan proses perolehan atau pengambilan dan pelantikan staf akademik.

Kaedah Perancangan dan pelantikan staf (*Obtain*)

- a) Perancangan pelantikan staf akademik adalah berdasarkan kepada pelunjuran fakulti dengan menggunakan Template Formula Keperluan Pensyarah dan seterusnya melalui semakan keperluan perjawatan dan waran perjawatan daripada Bahagian Pembangunan Organisasi (BPO) Pejabat Pendaftar universiti.
- b) Keperluan perjawatan adalah berdasarkan kepada perluasan dan pertambahan kursus yang ditawarkan kepada bakal pelajar dan perjawatan yang diluluskan oleh Pejabat Pendaftar.
- c) Fakulti berperanan mengenalpasti calon yang sesuai untuk dilantik sebagai pensyarah berdasarkan kepada kriteria-kriteria yang ditetapkan;
- d) Proses *headhunting* dilakukan melalui promosi dan iklan bagi pengambilan staf akademik warganegara disebar luas melalui media sosial dan emel dalaman fakulti manakala bagi pensyarah bukan warganegara pula dilakukan secara *word of mouth* semasa lawatan atau konferensi ke luar negara;
- e) Proses temuduga untuk pensyarah warganegara dan bukan warganegara akan dilaksanakan oleh fakulti bagi memilih calon berjaya dan seterusnya Surat Tawaran Jawatan akan disediakan oleh fakulti berdasarkan senarai calon yang diluluskan untuk dilantik serta hendaklah ditandatangani oleh Pendaftar.

Kaedah Pelan Pembangunan Staf Akademik (*Train*)

Fakulti Pergigian UiTM telah diberi kelulusan melalui Mesyuarat Jawatankuasa Hal Ehwal Kakitangan Kali Ke-103 pada 13 Januari 2009 yang telah meluluskan penubuhan Jawatankuasa Kepakaran peringkat Fakulti Pergigian UiTM untuk menilai kepakaran dan pengiktirafan bagi sesuatu bidang pergigian yang hanya ditentukan oleh Fakulti Pergigian UiTM sahaja. Selain penilaian bagi tujuan pengiktirafan gelaran sebagai Pakar Pergigian, Jawatankuasa Kepakaran peringkat FPG UiTM juga turut diberi kuasa untuk mempertimbangkan pembayaran elaun iaitu Elaun Galakan, Bayaran Insentif Pakar, Bayaran Insentif Perkhidmatan Kritikal dan Bayaran Insentif Pegawai Kesihatan Awam untuk para pensyarah Fakulti Pergigian UiTM mengikut kelayakan masing-masing.

Pensyarah muda klinikal yang telah menamatkan pengajian sama ada di peringkat Sarjana, Sarjana Kedokteran mahupun pasca kedokteran boleh memohon untuk menjalani Pra-pewartaan bagi melayakan mereka untuk diiktiraf sebagai pakar pergigian. Para pensyarah yang menjalani pra-pewartaan akan menyediakan laporan kes yang dikendalikan sepanjang tempoh yang telah ditetapkan oleh Jawatankuasa Kepakaran.

Laporan yang disediakan oleh pensyarah setelah selesai tempoh pra pewartaan akan dinilai

oleh pakar bidang dan penilai pentadbiran yang dilantik dari kalangan pensyarah pakar fakulti melalui Mesyuarat Jawatankuasa Kepakaran Fakulti dan setelah Jawatankuasa berpuashati dengan maklum balas penilai, maka pensyarah tersebut akan diwartakan sebagai pakar pergigian oleh Fakulti.

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_S01_SB02_20241_model HR FPG.pdf](#)
2. [F0037_S01_SB02_20242_F0037_S01_SB02_20232_Penubuhan Panel Lembaga Temuduga.pdf](#)
3. [F0037_S01_SB02_20243_SEMAKAN KEPERLUAN DAN LEBIHAN PENSYARAH BAGI TUJUAN PELANTIKAN.pdf](#)
4. [F0037_S01_SB02_20244_Iklan Jawatan Kosong Pensyarah OMFS_Restoratif FPG - 2 Oktober 2023.pdf](#)
5. [F0037_S01_SB02_20245_Minit Temu Duga Pensyarah - 17 Nov2023.copy.pdf](#)

5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pihak Pengurusan Fakulti Pergigian telah memainkan peranannya dalam membangunkan dan meningkatkan kualiti sumber manusianya melalui beberapa pendekatan. Antaranya melalui latihan dan peningkatan kerjaya pensyarah dan staf sokongan.

Untuk mereliasasikan matlamat fakulti dengan pemerksaan sumber manusia, fakulti amat menghargai setiap kepakaran yang diperolehi oleh staf.

- Penyediaan data staf (akademik dan pentadbiran)
- Penyediaan senarai kepakaran dan sub kepakaran staf akademik FG

5.3.1 DATA KEPAKARAN STAF AKADEMIK

Maklumat data staf akademik disediakan dalam laman web fakulti dan boleh dicapai untuk mendapat maklumat berkenaan dengan kelayakan, bidang kepakaran dan pangalaman serta *'research interest'*. Bagi setiap staf juga disediakan pautan ke *'google scholar'*, *'scopus'* *'research gate'* dan *'UitMexpert'* untuk mengetahui lebih lanjut lagi berkenaan penerbitan dan hasil penyelidikan yang telah dan sedang dilaksanakan dan geran geran yang diperolehi oleh staf akademik tersebut.

5.3.2 PELUANG KENAIKAN PANGKAT DAN PEWARTAAN SEBAGAI PAKAR

Fakulti membantu staf dalam pembangunan kerjaya melalui kenaikan pangkat dengan mengadakan mesyuarat berkala bagi membincang, menilai, meneliti dan memberi peluang kepada pensyarah untuk memohon kenaikan pangkat dan pewartaan sebagai pakar.

5.3.2.1 PEWARTAAN SEBAGAI PAKAR

Mesyuarat Kepakaran – diadakan untuk mewartakan seseorang pensyarah yang telah tamat pengajian pascasiswazah sebagai pakar dalam bidang yang diceburi. Pewartaan seseorang pakar dilaksanakan mengikut kriteria dan garis panduan yang telah ditetapkan. Untuk tujuan ini, fakulti menerima pakai garis panduan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia termasuk penyediaan buku log oleh pensyarah terlibat dan ini memudahkan pihak pengurusan fakulti untuk meneliti dan memberi perwartaan kepada pensyarah tersebut.

Pengiktirafan serta pengwartaan pensyarah dalam bidang kepakaran adalah penting untuk meningkatkan kualiti dan nilai tambah seseorang pensyarah selain dapat menjadi pakar rujuk dan dilantik sebagai konsultan dalam pelbagai bidang kepakaran pergigian.

5.3.2.2 KENAIKAN PANGKAT

- a) Staf Akademik (tetap) – kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi. Semua pensyarah tetap mempunyai peluang yang sama rata untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat. Pensyarah-pensyarah yang berkecualan dan memohon untuk kenaikan pangkat sama ada secara *e-compliance* mahupun secara *timebased* akan dinilai dan disokong oleh Jawatankuasa Kesepakaran Fakulti sebelum dimajukan kepada Jawatankuasa Gugusan Kenaikan Pangkat universiti.
- b) Peluang peningkatan kerjaya juga diberi kepada pensyarah kontrak bukan warganegara bagi memberi peluang kepada mereka untuk meningkatkan kerjaya ke gred yang lebih tinggi. Melalui proses ini, universiti juga akan turut mendapat manfaat apabila tenaga pakar luar ini dapat dikekalkan di fakulti dan universiti.
- c) Staf pentadbiran – staf pentadbiran juga diberi peluang untuk meningkatkan kerjaya melalui skim-skim latihan anjuran ILD atau institusi luar termasuk memberi peluang untuk melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi, serta mengikuti kursus kursus jangka pendek bagi meningkatkan kemahiran mereka dalam bidang mereka masing masing.

5.3.3 KEAHLIAN DALAM BADAN BADAN PROFESIONAL

Melalui kepakaran yang diperolehi oleh para pensyarah, terdapat dari kalangan mereka yang telah mendapat pengiktirafan melalui lantikan sebagai Ahli Jawatankuasa serta Ahli Majlis dalam Badan-Badan Profesional sama ada dari dalam mahupun luar negara.

Jelas menunjukkan bahawa melalui lantikan ini, pensyarah fakulti diberi pengiktirafan dan berkebolehan untuk menerajui badan professional yang berkaitan dengan bidang masing-masing.

Ramai dari kalangan pensyarah fakulti yang terlibat sebagai penceramah dalam beberapa konferensi serta webinar yang diadakan oleh badan-badan profesional dalam dan luar negara.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_S01_SB03_20241_Data staf.pdf](#)
2. [F0037_S01_SB03_20242_poster.pdf](#)
3. [F0037_S01_SB03_20243_F0037_S01_SB03_20233_.pdf](#)
4. [F0037_S01_SB03_20244_Garis Panduan Pengiktirafan Pakar Pergigian UiTM - 2020 \(1\).pdf](#)
5. [F0037_S01_SB03_20245_Proses Penilaian Pewartaan dan Pengiktirafan Pakar Pergigian UiTM 2020.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Tahap kepuasan hati staf terhadap persekitaran dan sistem kerja

Kepuasan hati staf terhadap persekitaran kerja adalah elemen penting yang akan memberi impak kepada prestasi dan produktiviti staf. Antara perkara yang mempengaruhi tahap kepuasan pekerja adalah kemudahan infrastruktur dan infrastruktur yang disediakan oleh universiti seperti ruang kerja yang **kondusif**, penggunaan peralatan yang bersesuaian, dan penggunaan teknologi dalam proses kerja.

Oleh itu, Fakulti Pergigian sangat mengambil berat dan amat prihatin dalam memastikan tahap kepuasan hati semua staf terhadap persekitaran dan memastikan sistem kerja adalah pada tahap yang memuaskan. Antara kaedah penilaian **menyeluruh** yang digunakan untuk mengukur kepuasan hati staf termasuklah melalui pelaporan manual atau dalam talian, audit sendiri, Mesyuarat Pengurusan Dalaman dan Penilaian Kualiti Prestasi pengurusan kanan fakulti.

Melalui sistem-sistem yang disediakan oleh pihak universiti seperti sistem e-aduan dan Aduan ICT (UNITS UiTM), staf boleh membuat aduan berkaitan dengan masalah infrastruktur dan juga infrastruktur yang berlaku di bahagian masing-masing.

Proses aduan maklumbalas pelanggan

Aduan maklum balas pelanggan dalam staf fakulti akan dikenalpasti dan diberi keutamaan bagi memastikan kepuasan pelanggan tercapai. Pihak Fakulti Pergigian telah menyediakan platform aduan pelanggan secara menyeluruh di mana aduan boleh dibuat secara manual atau melalui dalam talian. Aduan secara manual boleh dibuat melalui pengisian borang, aduan secara verbal atau melalui panggilan telefon kepada pegawai aras (**Rajah 5.4.1 (1a)**) atau aduan melalui email. Aduan dalam talian untuk persekitaran dan sistem kerja boleh diajukan di platform e-aduan fasiliti dan e-aduan ICT secara dalam talian di laman web fakulti (**Rajah 5.4.1 (1b)**). Sasaran e-aduan kepuasan hati pelanggan terhadap pengurusan FPG adalah usaha untuk meningkatkan mutu perkhidmatan dari segi infrastruktur, fasiliti dan teknologi bagi memastikan pengajaran, penyelidikan dan pentadbiran di fakulti berjalan lancar.

Jika aduan yang dimajukan tidak diambil perhatian, warga staf boleh memajukan nombor e-aduan dari portal (**Rajah 5.4.1 (1c)**) kepada Pegawai Eksekutif (Pentadbiran) fakulti bagi e-aduan fasiliti. Manakala e-aduan ICT yang berlanjutan boleh dirujuk kepada Pegawai Teknologi Maklumat fakulti untuk tindakan lanjut.

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_S01_SB04_SC01_20241_Pegawai aras.pdf](#)
2. [F0037_S01_SB04_SC01_20242_e-aduan.pdf](#)
3. [F0037_S01_SB04_SC01_20243_fasiliti.pdf](#)
- 4.
- 5.

5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Keselamatan dan keselesaan staf ditempat kerja merupakan elemen yang penting bagi memastikan hasil kerja yang produktif dan efisien. Pada masa negara memerangi COVID-19 dan ditambah dengan fasa pandemik yang menyukarkan pengoperasian pentadbiran, pembelajaran, penyelidikan dan klinikal dijalankan pada skala penuh. Peralihan cara kerja ke arah maya tidak mampu menggantikan sepenuhnya operasi fakulti, lebih lagi melibatkan bidang klinikal dimana rawatan dan konsultasi pergigian perlu dilakukan secara fizikal. Pengurusan fakulti berusaha mengadaptasi pengoperasian klinikal dan amali klinikal pelajar supaya tidak terjejas sepanjang tempoh pandemik dan endemik.

Jawatankuasa Kesihatan & Keselamatan Pekerja (JKKP) fakulti telah diamanahkan mengambil tugas Unit Pengurusan Risiko bagi menjaga kebajikan, kesihatan dan protokol pengoperasian fakulti seiring dengan Pelan Pemulihan Negara.

Kuliah telah dijalankan secara maya kemudian beralih kepada fizikal pada fasa endemik. Amali klinikal ke atas pesakit oleh pelajar diteruskan mengikut garis panduan yang telah ditetapkan (**Rajah 5.4.2 (1a)**). Pergerakan pelajar di dalam kampus, kolej dan fakulti diselia di bawah jawatankuasa bencana peringkat kampus. Setiap staf yang hadir perlu melakukan saringan kesihatan, mengambil suhu dan melaporkan keberadaan melalui aplikasi MySejahtera dan “QR code” dijana oleh JKKP (**Rajah 5.4.2. (2a)**). Staf dan pelajar yang dijangkiti COVID-19 perlu melaporkan kepada pihak JKKP untuk pengesanan rapat. JKKP fakulti bertindak bersama JKKP perubatan, Pusat Kesihatan cawangan Selangor dan Pejabat Kesihatan Daerah Gombak.

Saringan kesihatan dan status vaksin pesakit dilakukan sebelum temujanji klinik (**Rajah 5.4.2 (2b)**). Fakulti bertanggungjawab untuk memastikan keseluruhan staf dan pelajar meperoleh vaksin COVID-19 pada fasa 1 program vaksinasi negara. Perubahan protokol (**Rajah 5.4.2 (3a)**), fasiliti dan pengoperasian klinikal (**Rajah 5.4.2 (3b)**) staf dan pelajar dilakukan bagi mengelakkan jangkitan silang semasa hadir ke fakulti ataupun merawat pesakit.

Keselamatan sistem lalulintas dipersekitaran bangunan fakulti diambil dengan menyediakan “speed bumps” dilaluan sekeliling bangunan fakulti serta penyediaan cermin cembung arah keluar dari tempat letak kereta bawah tanah (**Rajah 5.4.2 (5a)**). Pihak fakulti telah melakukan beberapa perolehan aset penting (**Rajah 5.4.2 (6a)**) sebagai langkah siap siaga sekiranya terdapat kecemasan dikalangan staf, pelajar, pesakit dan pelawat. Kemudahan dan infrastruktur di fakulti sentiasa dipantau serta dilaporkan sekiranya bermasalah. Bak kata pepatah *mencegah lebih baik dari merawat*.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_S01_SB04_SC02_20241_F0037_S01_SB04_SC02_20231_KENALPASTI RISIKO HR .pdf](#)

2.

3.

4.

5.

5.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pihak fakulti pergigian sentiasa berusaha meningkatkan kualiti persekitaran kerja dan sistem kerja yang kondusif secara berkala. Antara penambahbaikan yang dilakukan oleh fakulti pergigian dalam memastikan persekitaran kerja yang kondusif adalah dengan menambah bilik para pensyarah di bangunan baru tingkat lima fakulti (**Rajah 5.4.3 (a)**) bagi menampung bilangan para pensyarah yang bertambah. Di samping bilik pensyarah, bangunan baru di tingkat lima fakulti pergigian turut menyediakan surau dan gimnasium bagi kemudahan, keselesaan, dan kesihatan buat semua warga fakulti (**Rajah 5.4.3 (a)**).

Ketika COVID-19 belum diisytiharkan sebagai endemik, para pensyarah diberi kelonggaran untuk bekerja dari rumah pada hari yang tiada pengajaran dan pembelajaran bagi memastikan kepuasan bekerja yang optimum dan keseimbangan dalam pengurusan karier dan keluarga. Begitu juga buat staf sokongan yang diberi penggiliran untuk bekerja dari rumah dan pejabat (**Rajah 5.4.3 (b)**). Warga fakulti hanya dikehendaki ketik masuk dan keluar menggunakan aplikasi HR2U dan mengisytihar status COVID-19 melalui SaringC19 (**Rajah 5.4.3 (c)**) bagi keselamatan dan kemudahan untuk keberadaan warga fakulti.

Selain itu, FPG telah memperbanyakkan mesyuarat dan program di atas talian atau secara 'hybrid' selaras dengan perkembangan semasa COVID-19 (**Rajah 5.4.3 (d)**) supaya para pensyarah dan staf kekal produktif.

Fakulti Pergigian juga telah mengambil tindakan yang efisien terhadap maklum balas sumber manusia yang terbahagi kepada tiga iaitu fokus kepada infrastruktur, infostruktur dan kebajikan warga fakulti. **Jadual 5.4.3 (a)** adalah ringkasan tindakan yang diambil oleh fakulti bagi ketiga-tiga fokus tersebut.

Pihak fakulti sentiasa peka dengan aduan dan maklumbalas daripada staf, pelajar mahupun pesakitnya. Segala masalah yang dianggap serius dan tidak dapat diselesaikan oleh pihak fasiliti kampus akan dibawa ke Mesyuarat Pengurusan Dalaman Fakulti untuk dibincangkan bersama dengan bahagian-bahagian yang terlibat. Pihak fakulti juga tidak pernah mengamalkan sikap tunggu dan lihat apabila menerima aduan atau maklumbalas sumber manusianya. Bagi menangani masalah kekurangan dana universiti untuk penyelenggaraan dan pembaikan, fakulti telah mengambil inisiatif membaiki kerosakan-kerosakan kecil dengan menggunakan dana dalaman sendiri melalui dana dari Tabung Amanah Fakulti. Inisiatif tersebut diambil bagi memastikan semua pihak termasuk staf, pelajar dan juga pesakit sentiasa selesa dan staf dapat bekerja di dalam persekitaran yang kondusif dan selamat.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_S01_SB04_SC03_20241_kemudahan.pdf](#)
2. [F0037_S01_SB04_SC03_20242_minis mesyuarat.pdf](#)
3. [F0037_S01_SB04_SC03_20243_HR2U.pdf](#)
4. [F0037_S01_SB04_SC03_20244_hybrid.pdf](#)
5. [F0037_S01_SB04_SC03_20245_infrostruktur.pdf](#)

5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pihak Pengurusan Fakulti Pergigian telah membangunkan beberapa sistem dalam memantapkan pengurusan dan pembangunan sumber manusia.

Antara **sistem** dan **inovasi** yang telah dilaksanakan adalah:

1. Penggunaan rubriks khas Fakulti Pergigian untuk senarai pendek penerima anugerah perkhidmatan cemerlang bagi warga staf akademik. Antara kriteria yang diambil kira adalah:

- Staf Akademik yang mempunyai jumlah serta hasil penerbitan yang baik dan paling tinggi; (Staf dinilai berdasarkan penghasilan bahan penerbitan yang bermutu yang bertaraf Scopus atau Hi-Index serta kekerapan penerbitan dihasilkan)
- Staf Akademik yang mempunyai jumlah serta hasil dari geran penerbitan yang baik dan paling banyak dari segi nilai geran; (Staf dinilai berdasarkan kepada jumlah geran yang paling tinggi diperolehi dalam tahun yang dinilai)
- Staf Akademik yang memberikan sumbangan luar tugas hakiki yang banyak kepada aktiviti peringkat fakulti, universiti, komuniti dan lain-lain (CSR/ program khidmat masyarakat/ lain-lain); (Markah akan diberi berdasarkan kepada kekerapan pensyarah menyertai dan terlibat dalam program khidmat masyarakat)
- Staf Akademik yang melibatkan diri dalam program/ seminar/ konferensi/ lain-lain; (Penglibatan aktif pensyarah di dalam menghadiri dan membenteng kertas kerja di dalam konferensi atau seminar dalam dan luar negara juga akan diambil kira semasa penilaian APC Fakulti Pergigian)
- Staf Akademik yang memenangi anugerah inovasi (antarabangsa/ luar universiti/ kebangsaan/universiti); (Penyelidikan pensyarah yang memenangi anugerah inovasi juga akan diberi markah berdasarkan kepada peringkat pertandingan)
- Staf Akademik yang memenangi anugerah inovasi (khas);
- Staf Akademik yang memenangi anugerah lain/ pertandingan; dan
- Staf Akademik yang melaksanakan tugas pentadbir (tanpa elaun).

Pensyarah akan dinilai oleh Ketua Bahagian (HOD) dan seterusnya akan dibawa ke Mesyuarat PPSM Fakulti Khas.

Melalui penambahbaikan dalam sistem penilaian untuk pemberian APC ini, Fakulti Pergigian telah menanamkan satu budaya yang sihat dalam kalangan warganya terutama para pensyarahnya. Perlaksanaan ini telah mewujudkan satu sistem yang telus yang digunapakai untuk pemilihan pekerja paling cemerlang di Fakulti Pergigian. Melalui sistem pemilihan ini, Fakulti dapat memastikan bahawa staf yang dipilih sebagai penerima APC adalah yang benar-benar layak melalui merit yang tinggi dan bukan sekadar dipilih mengikut citarasa pengurusan atau dasar pilih kasih.

Fakulti cuba untuk mewujudkan satu budaya dan persaingan yang sihat dalam kalangan staf terutama staf akademik, selain memberi peluang kepada staf untuk menghasilkan penerbitan, penyelidikan serta inovasi yang bermutu tinggi sama ada di peringkat nasional mahupun di peringkat antarabangsa.

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_S01_SB05_20241_integerasi.pdf](#)
2. [F0037_S01_SB05_20242_APC.pdf](#)
3. [F0037_S01_SB05_20243_Achievement.pdf](#)

5.

KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI

6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Fakulti Pergigian (FPG) komited untuk melahirkan warga kerja berprestasi tinggi. FPG dibangunkan menerusi pengurusan dan pembangunan staf yang mampan berdasarkan konsep menyeluruh (inclusivity) serta penerapan nilai berlandaskan ESI-iDART. Oleh itu setiap individu dihargai bakat dan kemahiran mereka dengan menggarap potensi menuju kecemerlangan. Tiga operasi utama yang dipacu oleh FPG ke arah pembangunan warga staf yang mampan adalah; (1) Operasi pemerksaan pengetahuan, kemahiran dan kompetensi warga staf, (2) Operasi Pembangunan kerjaya dan kecemerlangan kepakaran staf dan (3) Operasi pengurusan staf ke arah penyampaian perkhidmatan berteraskan pemantapan kecemerlangan dan pembudayaan kesukarelawanan. Berlandaskan model dan rangka kecemerlangan operasi, setiap komponen di beri tumpuan menyeluruh bagi memastikan kecekapan operasi pengurusan dan pembangunan staf FPG.

Perluasan strategi setiap operasi mengambilkira perancangan yang dilakukan bagi memastikan matlamat yang capai adalah mengikut visi dan misi FPG dan universiti. Seterusnya, pemetaan strategi dilakukan agar operasi pengurusan adalah mengikut prosedur yang telah ditetapkan berdasarkan standard. Perancangan dilakukan di peringkat pengurusan FPG untuk memantapkan operasi pembangunan kerjaya dan kepakaran staf selaras dengan matlamat GRU 2025 bagi meningkatkan visibiliti juga memantapkan kedudukan FPG sebagai institusi kepakaran pergigian terbaik di Malaysia. FPG juga komited dalam pembudayaan semangat kesukarelawanan di dalam penyampaian perkhidmatan pergigian. Oleh itu operasi pengurusan warga staf untuk mencapai matlamat tersebut, direalisasikan menerusi program kesihatan pergigian bergerak, penyampaian ceramah kesihatan serta perkembangan ilmu kesihatan komuniti. Pengurusan prestasi setiap operasi dipantau melalui pengurusan proses operasi, petunjuk prestasi serta kajian semula pengurusan operasi.

Oleh itu, untuk pelaksanaan operasi penganjuran latihan dalaman, barisan pengurusan diamanahkan untuk membentuk jawatankuasa program. Pasukan pengurusan klinikal bertanggungjawab untuk program CDE-clinical dimana kompetensi warga staf untuk sesuatu prosedur dikenalpasti dan dipenuhi melalui pelaksanaan latihan. Kemahiran pementoran serta komunikasi warga staf dimantapkan menerusi penyampaian ilmu kepada komuniti melalui sesi webinar.

Manakala, bagi program pembangunan kerjaya staf dan kepakaran, pencapaian adalah diselaras oleh Timbalan Pendaftar dengan bantuan Ketua Pusat Pengajian dan Ketua Unit. Warga staf akademik pula diberi pilihan (empowerment) untuk memilih bidang kepakaran yang bakal dipacu bagi melahirkan tenaga pakar yang terkini mengikut keperluan semasa bidang pergigian. Dengan itu, input serta konsep inclusivity dari pihak warga diambilkira untuk menstrategi pembangunan mampan kerjaya warga staf FPG.

Prosedur operasi standard bagi setiap program Mobile Dental Clinic (MDC) adalah digunapakai untuk memastikan pengurusan operasi adalah optimum untuk memenuhi capaian ke serata pelusuk negara Malaysia. Bagi memastikan kecemerlangan proses operasi, pemantauan serta pengurusan risiko adalah komponen penting yang sangat dititikberatkan oleh FPG. Bagi program MDC input dari program terdahulu disemak dan digunapakai untuk menambahbaik program akan datang terutamanya dari segi pengurusan staf serta operasi. Selain itu, maklumbalas juga diwarwarkan kepada warga FPG digunakan untuk pengurusan operasi

seperti pengaginan barang pakai buang, biangan pesakit yang nadir serta keperluan penganjur yang berbeza mengikut lokasi projek. Hasil (Outcome) dan output projek sentiasa dipantau dan dianalisa oleh pengurus MDC untuk input penambahbaikan.

6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Proses utama yang mendukung pelaksanaan objektif untuk melahirkan warga staf FPG yang holistik secara inklusif adalah :

1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Pendekatan FPG adalah melalui pengurusan pengetahuan yang melibatkan proses penentuan, penyusunan, dan pengekal maklumat serta perkongsian pengetahuan dan pengalaman di kalangan warga FPG. Inisiatif latihan telah dibangunkan untuk memastikan kesinambungan produktiviti, kemahiran dan kualiti kerja staf FPG.

Pada 2023, program-program yang telah berjaya dijalankan seperti Bengkel Penulisan Jurnal Berindeks bagi Staf Akademik dan "International Invention and Innovation in Dentistry Exhibition 2023 (IIIDentEx2023)" bagi membantu staf mencapai KPI. (Rajah 6.2.1 & 6.2.2)

2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Di antara projek yang diteruskan sepanjang tahun 2023 ialah Program Pementoran Staf Akademik dan Program Perancangan Strategik Staf Akademik. Program Pementoran Staf Akademik adalah untuk meningkatkan pencapaian warga staf FPG dari pelbagai aspek seperti pengajaran dan pembelajaran, klinikal, penyelidikan, penerbitan, inovasi, perundingan, kepimpinan dan penglibatan dalam jaringan industri dan masyarakat. Ketrampilan para mentor dan mentee dikenalpasti supaya kualiti mentee dapat diserlahkan. Program ini diteruskan secara berjayanya pada tahun 2023.

Untuk Program Perancangan Strategik Warga Staf Akademik, Ketua Pusat Pengajian (KPP) akan merancang dengan teliti, giliran melanjutkan pengajian dan keberadaan staf secara bergilir. Objektif utama ialah untuk membolehkan warga staf akademik meningkatkan kepakaran. Justeru, setiap mereka mencari peluang melanjutkan pengajian Sarjana, PhD dan Sub-kepakaran di universiti-universiti terunggul di dunia.

3. Operasi Pengurusan warga staf ke arah Penyampaian Perkhidmatan berteraskan Pemantapan Kecemerlangan dan Pembudayaan Kesukarelawanan.

Projek "University Social Responsibility/ Community Social Responsibility" (USR/CSR) adalah program berterusan yang dipacu oleh FPG bagi memastikan memastikan perkhidmatan kesihatan pergigian kepada pesakit adalah berterusan serta latihan klinikal pelajar berkesinambungan dengan aktiviti mendekai komuniti. Dalam masa yang sama, pembudayaan kesukarelawanan diterapkan apabila penggiliran tugas warga staf dirancang untuk menyokong aspirasi universiti, kesihatan untuk semua. Untuk itu, setiap bulan perancangan "Mobile Dental Clinic" (MDC) telah menetapkan aktiviti USR/CSR sekurangnya sekali sebulan. Untuk itu, sebanyak 12 aktiviti USR/CSR telah berjaya dilaksanakan keatas 920 pesakit di Negeri Selangor, Pahang dan Johor. Ini melibatkan kerjasama tenaga 103 warga staf meliputi pensyarah, pegawai pergigian, jururawat pergigian, juruteknologi dan pemandu dan pelajar (Rajah 6.2.3).

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_O01_OB02_20241_6.2.1 Writing Workshop.pdf](#)
2. [F0037_O01_OB02_20242_6.2.2 iidentex 2023.pdf](#)
3. [F0037_O01_OB02_20243_6.2.3 SMILE 3.0 2023.pdf](#)
- 4.
- 5.

6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Sepanjang tahun 2023, pelbagai acara telah dijalankan di fakulti bagi penambahan ilmu dan kemahiran staf do FPG. (Rajah 6.3.1)

2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Fakulti Pergigian (FPG) telah menyediakan takwim tahunan untuk aktiviti yang berasaskan peningkatan pembangunan kerjaya dan kecemerlangan warga staf. Staf telah mengambil bahagian dalam pelbagai aktiviti inovasi, prosiding dan penerbitan, peringkat kebangsaan dan antarabangsa.

Sebanyak 10 geran dari pelbagai sumber telah diterajui oleh staf FPG. Ini termasuk geran FRGS, DUCS, MyRa dan Dana Dalaman Fakulti. (Rajah 6.3.2)

Terdapat hampir 500 hasil penerbitan di kalangan staf FPG. Daripada jumlah ini, lebih 80% daripadanya adalah di jurnal berindeks. (Rajah 6.3.3)

3. Operasi Pengurusan warga staf ke arah Penyampaian Perkhidmatan berteraskan Pemantapan Kecemerlangan dan Pembudayaan Kesukarelawanan.

Untuk merealisasikan matlamat penyampaian perkhidmatan ke arah pembudayaan kesukarelawanan, FPG berkolaborasi dengan penganjur acara memantapkan lagi operasi pengurusan penyampaian perkhidmatan. Pengoperasian perkhidmatan pergigian bergerak "Mobile Dental Clinic (MDC)" FPG telah mendapat sambutan yang baik. Penambahan servis melalui perkhidmatan MDC di Johor juga memperluaskan perkhidmatan yang diberikan oleh FPG. Sepanjang tahun 2023, FPG telah menerima jemputan untuk bekerjasama dalam pelbagai program dengan agensi dan kolaborasi rakan industri dan MOU/MOA . Menerusi program ini, FPG kembali memantapkan capaian komuniti ke serata Malaysia. (6.3.4)

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_O01_OB03_20241_6.3.1 PROGRAM ANJURAN FAKULTI PERGIGIAN TAHUN 2023.pdf](#)
2. [F0037_O01_OB03_20242_6.3.2 GRANT RECIPIENTS 2023.pdf](#)
3. [F0037_O01_OB03_20243_6.3.3 PUBLICATIONS.pdf](#)
4. [F0037_O01_OB03_20244_6.3.4 Log MDC Programme.pdf](#)
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Operasi telah menunjukkan hasil pembudayaan nilai dan penerapan sahsiah yang tinggi dalam pekerjaan dikalangan warga FPG. Di kalangan staf sokongan, terdapat 5 kenaikan pangkat pelbagai kategori. (Rajah 6.4.1.1). Manakala bagi staf akademik pula, terdapat dua kenaikan pangkat ke DUG56 dengan gelaran Prof Madya dan dua kenaikan ke DUG56 tanpa gelaran. (Rajah 6.4.1.2)

Produktiviti penerbitan staf akademik FPG dimana dapat dilihat pada tahun 2023, FPG telah diberikan Anugerah Pencapaian Kecemerlangan (Anugerah Insentif Kecemerlangan PI Pemberat). (Rajah 6.4.1.3)

2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Setiap warga FPG dipupuk untuk sentiasa menyerlahkan kepakaran di arena kebangsaan dan antarabangsa. FPG berasa bangga apabila dua orang pensyarah telah dilantik sebagai 'Adjunct Clinical Professor' di University of Puthisastra dan 'Visiting Professor' di Health Sciences University of Hokkaido. (Rajah 6.4.1.4)

3. Semangat sukarelawan menyampaikan perkhidmatan telah membuktikan komitmen padu staf FPG terhadap keperluan orang awam. Pada tahun ini, FPG telah memenangi beberapa anugerah di Malaysian International Dental Exhibition & Conferende (MIDEC). (Rajah 6.4.1.5)

SENARAI BUKTI:

1. [F0037_O01_OB04_OC01_20241_6.4.1.1 KENAIKAN PANGKAR STAF SOKONGAN.pdf](#)
2. [F0037_O01_OB04_OC01_20242_6.4.1.2 KENAIKAN PANGKAT KE PESYARAH PERGIGIAN GRED DUG56.pdf](#)
3. [F0037_O01_OB04_OC01_20243_6.4.1.3 ANUGERAH KECEMERLANGAN.pdf](#)
4. [F0037_O01_OB04_OC01_20244_6.4.1.4.VISITING LECTURERS.pdf](#)
5. [F0037_O01_OB04_OC01_20245_6.4.1.5 MIDEC COMMUNITY SERVICE AWARD.pdf](#)

6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Dengan permulaan program baru di Fakulti iaitu Diploma Pembantu Pembedahan Pergigian, terdapat beban tambahan kepada staf akademik. Oleh yang demikian, pengagihan tugas dibincang bersama dengan Ketua Pusat dan staf yang diberi tugas syarahan dipastikan tidak melebihi had maksima. (Rajah 6.4.2.1)

2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Program Perancangan Strategik telah memberi banyak peluang bagi staf Akademik untuk meningkatkan ketrampilan dan keterlihatan masing-masing. Ini adalah aspek positif yang paling penting yang didapati melalui Program Perancangan Strategik jabatan secara khusus, dan fakulti secara amnya. (Rajah 6.4.2.2)

3. Operasi Pengurusan warga staf ke arah Penyampaian Perkhidmatan berteraskan Pemantapan Kecemerlangan dan Pembudayaan Kesukarelawanan.

FPG komited meneruskan operasi rawatan pergigian untuk kes kecemasan pergigian. Walaupun negara telah keluar daripada pandemik, pengurusan risiko jangkitan COVID-19 dalam penyampaian perkhidmatan adalah penting untuk dikenalpasti. Bagi pengurusan risiko, pengoperasian perkhidmatan klinikal semasa dipantau rapi oleh pengurusan klinikal FPG yang diketuai oleh Timbalan Dekan Klinikal. Operasi pengurusan kontak rapat di kalangan staf juga dititikberatkan melalui kerjasama dengan pasukan Sub occupational safety & health committee (SOSCHo) FPG dalam mengendalikan pengurusan kes-kes positif warga FPG bagi memastikan kesinambungan operasi perkhidmatan dapat dijalankan dengan selamat untuk semua pihak (Rajah 6.4.2.3)

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_O01_OB04_OC02_20241_6.4.2.1 Lecture allocation DS110 Semester 2.pdf](#)
2. [F0037_O01_OB04_OC02_20242_6.4.2.2 TEMPLATE FORMULA KEPERLUAN PENSYARAH 2023 - DENTISTRY \(3\).xlsx - LAMP 1 - SENARAI CUTI BELAJAR.pdf](#)
3. [F0037_O01_OB04_OC02_20243_6.4.2.3 Rajah Risiko.pdf](#)
- 4.
- 5.

6.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

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

- Menambahkan skop kompetensi staf klinikal kepada ujian kompetensi di akhir sesi agar dapat mengenalpasti komponen yang memerlukan latihan tambahan.
- Memperbanyakkan kursus-kursus latihan peralatan makmal penyelidikan untuk mendedahkan staf akademik kepada fasiliti penyelidikan.
- Mengkaji semula keperluan kemahiran asas teknologi maklumat bagi menyediakan staf FPG yang kompeten dan tangkas (agile).

2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

- Memperkukuhkan proses pelaksanaan Program Pementoran Staf Akademik dengan melibatkan staf yang bertauliah dan berpengalaman dalam pencapaian untuk terus terlibat dalam pembangunan diri sendiri supaya dapat terus menerajui para *mentee*.
- Juga memperbanyakkan aktiviti webinar berkenaan aktiviti yang harus diteladani oleh *mentee*, seperti Tips untuk penerbitan dalam jurnal Q1/Q2. Webinar ini diterajui oleh staf FPG yang berperanan sebagai mentor dan dirancang untuk secara tahunan dimana penambahbaikan dari segi kandungan dan penyampaian akan dilakukan berdasarkan hasil maklumbalas yang telah diperolehi dari peserta webinar
- Penganjuran Writing Workshop 2023 untuk meningkatkan hasil penerbitan di kalangan staf akademi (Rajah 6.4.3.1)

3. Operasi Pengurusan warga staf ke arah Penyampaian Perkhidmatan berteraskan Pemantapan Kecemerlangan dan Pembudayaan Kesukarelawanan

Antara kajian semula dan penambaikan bagi operasi MDC adalah seperti berikut:

- Memantapkan fasiliti klinikal seiring dengan keperluan pandemik COVID-19 bagi meneruskan penyampaian perkhidmatan pergigian kepada pesakit disamping menjaga keselamatan semua pihak.
- Memperkukuhkan prosedur operasi serta pengurusan program *Mobile Dental Clinic* dengan mengambilkira penambahbaikan untuk pandemik (Rajah 6.4.3.2)
- Meluaskan capaian penyampaian ilmu secara sukarela oleh tenaga pakar FPG. Ini akan meningkatkan visibility FPG seiring dengan matlamat memenuhi GRU 2025

SENARAI BUKTI :

1. [F0037_O01_OB04_OC03_20241_6.4.3.1 Writing Workshop.pdf](#)
2. [F0037_O01_OB04_OC03_20242_6.4.3.2. MDC work flow.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Terdapat usaha berterusan untuk memberi peluang kepada kakitangan akademik dengan perkembangan terkini dalam pergigian klinikal. Kakitangan digalakkan untuk menyertai persidangan kebangsaan dan antarabangsa.

2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Beberapa staf akademik telah berkongsi kepakaran di platform antrabangsa dan telah dijemput sebagai 'speaker'. Integrasi staf akademik dalam platform antarabangsa telah meningkatkan ketampakan FPG dan universiti. Terdapat beberapa orang staf yang memainkan peranan dalam Malaysian Qualifyin Agency yang menjalankan audit program profesional di seluruh Malaysia. Dengan adanya ramai pakar rujuk di kalangan staf FPG, UITM dapat menyerlah lagi. (Rajah 6.5.2)

3. Operasi Pengurusan warga staf ke arah Penyampaian Perkhidmatan berteraskan Pemantapan Kecemerlangan dan Pembudayaan Kesukarelawananan.

Pemberian perkhidmatan kepada orang awam dipertingkatkan lagi dengan sistem rekod yang mantap iaitu Iderms yang telah dibangunan secara dalaman dan berupaya mengintegrasikan maklumat pesakit, bayaran serta penilaian pelajar. (Rajah 6.5.3)

SENARAI BUKTI :

- 1.
2. [F0037_O01_OB05_20242_6.5.2. Spekaer International.pdf](#)
3. [F0037_O01_OB05_20243_6.5.3 Iderms.pdf](#)
- 4.
- 5.

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.1 HASIL UTAMA 1

Perancangan Strategik Mampan Memacu Ketampakan dan Kecemerlangan Staf yang Mematuhi Keperluan Pengajaran, Pentadbiran, dan Operasi Klinikal, serta Berdaya Saing Tinggi

7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Fakulti telah melaksanakan strategi yang menyeluruh dan berkesan dalam memacu ketampakan dan kecemerlangan staf, dengan memastikan kepatuhan terhadap keperluan pengajaran, pentadbiran, dan operasi klinikal, serta meningkatkan daya saing. Pelaksanaan strategi ini melibatkan beberapa kunci inisiatif:

1. Pelaksanaan dan Pemantauan: Fakulti telah menyediakan dan mengintegrasikan data staf akademik dan pentadbiran, termasuk kepakaran dan subkepakaran, ke dalam sistem yang dapat diakses melalui laman web fakulti. Integrasi ini juga melibatkan pautan ke platform akademik utama seperti Google Scholar, Scopus, ResearchGate, dan UiTMexpert, yang memudahkan pemantauan dan penyebaran profil kepakaran staf.

2. Pewartaan dan Peningkatan Kerjaya: Penekanan diberikan kepada proses pewartaan sebagai pakar pergigian dan kenaikan pangkat, yang menjadi faktor utama dalam mengembangkan kerjaya staf. Staf akademik dan pentadbiran juga diberikan peluang untuk meningkatkan kemahiran mereka melalui pelbagai program latihan dan kursus, yang pada gilirannya mendukung peningkatan mutu perkhidmatan fakulti dan universiti.

3. Kebajikan dan Kesihatan Staf: Fakulti telah mengambil langkah proaktif dalam menjaga kebajikan dan kesihatan staf dengan menyediakan platform aduan pelanggan yang komprehensif serta menubuhkan Jawatankuasa Kesihatan & Keselamatan Pekerja. Jawatankuasa ini memastikan pematuhan terhadap protokol operasi dan melaksanakan inisiatif penambahbaikan persekitaran kerja untuk meningkatkan kesejahteraan staf.

4. Strategi Pengambilan dan Pelantikan Staf: Proses pengambilan dan pelantikan staf dilaksanakan secara terstruktur menggunakan Template Formula Keperluan Pensyarah yang disesuaikan dengan keperluan perjawatan universiti. Proses pemilihan calon dijalankan dengan cermat melalui kaedah headhunting dan temuduga, memastikan bahawa staf yang dilantik memiliki kualiti yang tinggi dan sesuai dengan keperluan fakulti.

5. Inisiatif Penambahbaikan Sumber Manusia: Fakulti menunjukkan komitmen yang kuat dalam menangani keperluan sumber manusia, terutama di sektor klinikal, dengan mengambil langkah proaktif melalui program MySTEP. Inisiatif ini melibatkan penggunaan dana dalaman untuk menawarkan pekerjaan kepada belia yang menganggur, sekaligus berkontribusi dalam mengurangkan kadar pengangguran dan meningkatkan tenaga kerja berkemahiran tinggi.

7.1.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H1_F0037_HB02_20241_Tahap.pdf](#)

7.1.3 TREK (TREN)

BUKTI : [H1_F0037_HB03_20242_Tren.pdf](#)

7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H1_F0037_HB04_20243_Tanda Aras.pdf](#)

7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H1_F0037_HB05_20244_Kepentingan.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.2 HASIL UTAMA 2

Hasil Tumpuan Kepada Pelanggan: Sinergi Pelanggan Berkualiti Memacu Kecemerlangan Fakulti merupakan hasil ke-2 Fakulti Pergigian yang menjadi teras kepada kontribusi FPG kepada UiTM. Ketampakan fakulti di persada negara dan antarabangsa adalah teguh dengan sinergi kepuasan pelanggan yang baik berdasarkan pencapaian target fakulti yang kian meningkat.

7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelanggan merupakan sumber asas bagi pembangunan dan kecermerlangan Fakulti Pergigian. Keperibadian dan kepuasan pelanggan adalah tunjang utama bagi memastikan kualiti perkhidmatan yang optimal selaras dengan pembangunan staf. FPG fokus dalam memastikan perkhidmatan yang berkualiti melalui sinergi dan keseimbangan dikalangan warga FPG. Kejayaan dan kecermerlangan FPG adalah hasil daripada kekuatan dan komitmen pelanggan. Oleh itu, FPG memberi penekanan kepada tumpuan pelanggan; 1) pelanggan dalaman dan 2) pelanggan luaran.

FPG mengkategorikan pelanggan dalaman dikalangan warga FPG (staf akademik dan staf pentadbiran). Manakala, pelanggan luaran adalah dikalangan pelajar, badan profesional, alumni, masyarakat, industri dan rakan antarabangsa (industri atau universiti antarabangsa).

FPG telah mengenalpasti tiga tema dalam hasil utama tumpuan kepada pelanggan bagi memberi pencerahan terhadap keberkesanan pengurusan dan pembangunan staf FPG:

Tema 1: **Hasil Kolaborasi bersama rakan antarabangsa**

Tema 2: **Hasil keahlian badan professional meningkatkan keterampilan dan keserjanaan staf dalam bidang kepakaran.**

Tema 3: **Hasil kepuasan hati pelanggan dalaman dan luaran**

Kejayaan FPG sepanjang 2023 - 2024 menunjukkan peningkatan. Ini termasuk dengan hasil kolaborasi bersama rakan antarabangsa dari segi penyelidikan dan perkhidmatan klinikal. FPG telah berjaya memperolehi sejumlah 14 MOU dan MOA. Ramai dikalangan pelanggan dalaman; staf akademik FPG menerajui persatuan kepakaran di Malaysia; Prostodontik, Pergigian Kanak-kanak, Endodontik, Pergigian Kesihatan Awam, dan Persatuan Pergigian Malaysia. FPG juga telah berjaya mengembangkan pengantarabangsaan dengan berkolaborasi dengan universiti-universiti luar negara seperti Universiti of Hokkaido, Japan. Penglibatan staf akademik dalam menyumbangkan kepakaran pengajaran dan pembelajaran. Ini bertepatan dengan hasrat UiTM bagi mencapai **Globally Marketable University**

Penerapan nilai-nilai murni dikalangan staf FPG melalui **ESI** (Excellence, Synergy and Integrity) dan **i-DART** (ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin, Tanggungjawab) sentiasa diberi perhatian khusus dari pihak pengurusan kanan FPG. Pucuk pimpinan dan staf pengurusan bidang mempunyai kerangka etika yang teguh dan saling bekerja sama menjadi teras pegangan untuk menjamin FPG sebuah organisasi yang berdaya saing dan sentiasa terbuka untuk menerima sebarang kritik dan saranan. Kecekapan pihak pengurusan, staf akademik dan staf pentadbiran yang bergerak secara berpasukan dan berusaha sedaya upaya sehingga merealisasikan target fakulti. Ini menyumbang kepada tahap kepuasan pelanggan yang memuaskan dengan perkhidmatan yang sentiasa ditambah baik. Perancangan dan perkembangan FPG sentiasa berasaskan visi dan misi UiTM bagi memantapkan FPG secara khususnya dan UiTM secara amnya.

7.2.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H2_F0037_HB02_20241_Attachment 1_TAHAP.pdf](#)

7.2.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H2_F0037_HB03_20242_Attachment 2_TREN.pdf](#)

7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H2_F0037_HB04_20243_Attachment 3_TANDA ARAS.pdf](#)

7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H2_F0037_HB05_20244_Attachment 4_KEPENTINGAN.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.3 HASIL UTAMA 3

Hasil Tumpuan Sumber Manusia: Pemeraksanaan Pengurusan Sumber Manusia Yang Komprehensif Dan Holistik Memacu Pembangunan Tenaga Kerja Kompeten Dan Berprestasi Tinggi

Staf Akademik Berprestasi Tinggi Sebagai Penyelidik Utama

7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

1. Operasi Pemeraksanaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Pendekatan FPG adalah melalui pengurusan pengetahuan yang melibatkan proses penentuan, penyusunan, dan pengekalan maklumat serta perkongsian pengetahuan dan pengalaman di kalangan warga FPG. Inisiatif latihan telah dibangunkan untuk memastikan kesinambungan produktiviti, kemahiran dan kualiti kerja staf FPG.

Pada 2023, program-program yang telah berjaya dijalankan seperti Bengkel Penulisan Jurnal Berindeks bagi Staf Akademik dan "International Invention and Innovation in Dentistry Exhibition 2023 (IIIDentEx2023)" bagi membantu staf mencapai KPI. (Rajah 6.2.1 & 6.2.2)

2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Di antara projek yang diteruskan sepanjang tahun 2023 ialah Program Pementoran Staf Akademik dan Program Perancangan Strategik Staf Akademik. Program Pementoran Staf Akademik adalah untuk meningkatkan pencapaian warga staf FPG dari pelbagai aspek seperti pengajaran dan pembelajaran, klinikal, penyelidikan, penerbitan, inovasi, perundingan, kepimpinan dan penglibatan dalam jaringan industri dan masyarakat. Ketrampilan para mentor dan mentee dikenalpasti supaya kualiti mentee dapat diserlahkan. Program ini diteruskan secara berjayanya pada tahun 2023.

Untuk Program Perancangan Strategik Warga Staf Akademik, Ketua Pusat Pengajian (KPP) akan merancang dengan teliti, giliran melanjutkan pengajian dan keberadaan staf secara bergilir. Objektif utama ialah untuk membolehkan warga staf akademik meningkatkan kepakaran. Justeru, setiap mereka mencari peluang melanjutkan pengajian Sarjana, PhD dan Sub-kepakaran di universiti-universiti terunggul di dunia.

3. Operasi Pengurusan warga staf ke arah Penyampaian Perkhidmatan berteraskan Pemantapan Kecemerlangan dan Pembudayaan Kesukarelawanan.

Projek "University Social Responsibility/ Community Social Responsibility" (USR/CSR) adalah program berterusan yang dipacu oleh FPG bagi memastikan memastikan perkhidmatan kesihatan pergigian kepada pesakit adalah berterusan serta latihan klinikal pelajar berkesinambungan dengan aktiviti mendekai komuniti. Dalam masa yang sama, pembudayaan kesukarelawanan diterapkan apabila penggiliran tugas warga staf dirancang untuk menyokong aspirasi universiti, kesihatan untuk semua. Untuk itu, setiap bulan perancangan "Mobile Dental Clinic" (MDC) telah menetapkan aktiviti USR/CSR sekurang-kurangnya sekali sebulan. Untuk itu, sebanyak 12 aktiviti USR/CSR telah berjaya dilaksanakan keatas 920 pesakit di Negeri Selangor, Pahang dan Johor. Ini melibatkan kerjasama tenaga 103 warga staf meliputi pensyarah, pegawai pergigian, jururawat pergigian, juruteknologi dan pemandu dan pelajar (Rajah 6.2.3).

7.3.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H3_F0037_HB02_20241_H3_F0037_HB02_20231_Hasil Utama 3 Tahap.pdf](#)

7.3.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H3_F0037_HB03_20242_H1_F0037_HB03_20232_HASIL_1 TREN.pdf](#)

7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H3_F0037_HB04_20243_H2_F0037_HB04_20233_7_2_4 TANDA ARAS v2.pdf](#)

7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H3_F0037_HB05_20244_KEPENTINGAN HASIL UTAMA.pdf](#)