

Laporan

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR

AKNC





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

LAPORAN

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

2024

UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (PAHANG) PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

KETUA PTJ :

WAN MOHD NAZRI BIN WAN ABDUL RAHMAN

KETUA UNIT KUALITI :

MOHD SAFWAN BIN RAMLI

PENYELARAS :

NOOR JUNAINI ARWIN BINTI YAACOB

PENULIS :

1. NOOR JUNAINI ARWIN BINTI YAACOB
2. AINAMARDIA BINTI NAZARUDIN
3. ROSMAWATI BINTI MAAROF
4. MOHD NORAFIZAL BIN ABD AZIZ
5. ROSMAH BINTI NIZAM
6. HAMIZAH BINTI MOKHTAR
7. NUR'AIN BINTI MAT YUSOF

8. NORAINI BINTI MAT BUDARI
9. SITI AISHAH BINTI MOHAMAD
10. ADIBAH BINTI HUSSIN
11. MAISARAH BINTI ISHAK
12. ROZELEENDA BINTI ABDUL RAHMAN
13. RAFIZAH BINTI MOHD NOOR
14. NURUL IZZAT BINTI KAMARUDDIN
15. YUSRI HELMI BIN MUHAMMAD
16. SITI ZALEHA BINTI HAMID
17. LEE SENG HUA
18. SITI AISHAH BINTI ABD RAHMAN
19. MAS'UDAH BINTI ASMUI
20. MOHD AMLI BIN ABDULLAH @ BAHARUM
21. NORLAILY ASNAWI BINTI SULAIMAN
22. ARINA NABILAH BINTI ABD. LATIF
23. MOHD FAIZAL AZRUL AZWAN BIN MUHAMED @ CHE HARUN
24. AMAR BIN SHARUDDIN
25. ANISAH BINTI DASMAN
26. SITI ROSIAH BINTI MOHAMED
27. AINUR AWANIS BINTI MOHD BADIAZAMAN

KRITERIA 1 : KEPIMPINAN

1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Perancangan

Bertemakan **Pengurusan dan Pembangunan Staf**, tahun 2023, Universiti Teknologi MARA Pahang (UCPh) telah memfokuskan kepada empat inisiatif strategik berikut, iaitu **kecemerlangan bakat, pemasaran global, kecemerlangan institusi, dan pencapaian berasaskan nilai** dalam setiap operasi. Inisiatif-inisiatif ini dirancang dengan teliti berdasarkan dokumen strategik utama seperti **Pelan Strategik UiTM 2025 (PSUiTM2025), Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK12), dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pengajian Tinggi)**. UCPh telah menetapkan tiga sasaran utama sebagai teras kepada GRU 2025 iaitu staf akademik bertaraf dunia, meningkatkan penglibatan staf bukan akademik di peringkat antarabangsa, dan memastikan keterlibatan aktif dalam industri serta komuniti. Pengurusan Kanan UCPh bertanggungjawab dalam merancang strategi jangka panjang dan menetapkan hala tuju institusi. Inisiatif-inisiatif ini dirancang dengan teliti melalui analisis SWOT, dan terlibat secara langsung dalam pembentukan **Pelan Penggantian** yang komprehensif untuk memastikan kesinambungan kepimpinan di masa hadapan.

Pelaksanaan

Pelbagai program, bengkel, dan taklimat yang melibatkan Pengurusan Kanan telah diadakan seperti **Bual Bicara Pencapaian dan Hala Tuju UCPh** serta **Taklimat Pelarasan PI 2023** sebagai langkah untuk memperkukuh komunikasi dua hala di kalangan warga UCPh. Pengurusan Kanan juga telah meluluskan RM109,902.74 bagi membiayai penyertaan warga UCPh dalam seminar, konferensi, dan pertandingan seperti inovasi, KIK. Ini mencerminkan komitmen kepimpinan dalam meningkatkan pembangunan keprofesionalan staf serta kecemerlangan institusi. Pengurusan Kanan turut memainkan peranan penting dalam pelantikan Ketua Pusat Pengajian, koordinator, ketua projek, dan pegawai yang bertanggungjawab untuk mencapai Petunjuk Prestasi (PI) yang ditetapkan, serta penubuhan jawatankuasa di setiap fakulti atau bahagian bagi memastikan strategi dirangka dengan teliti dan prestasi dipantau secara berterusan. Pengurusan Kanan terlibat secara langsung dalam memeterai Memorandum Persefahaman (MOU) dengan institusi dalam dan luar negara dan ini membuka peluang kerjasama strategik dalam penyelidikan, inovasi, dan perundingan selaras dengan aspirasi global UiTM dan UCPh. Pengurusan Kanan juga telah mengadakan **Bengkel Pemurnian Perancangan Strategik** pada Januari 2023 untuk merancang pelaksanaan **78 Petunjuk Prestasi (PI)** dan **14 projek** telah disenaraikan. Ini menunjukkan peranan pengurusan yang aktif dalam perancangan dan pelaksanaan inisiatif strategik UCPh yang komprehensif.

Pemantauan

Dokumen **Pelan Tindakan Strategik (SAP)** dan PI UCPh diedarkan kepada setiap Pusat Tanggungjawab (PTJ) untuk tindakan pelaksanaan yang menyeluruh. Pengurusan Kanan UCPh sentiasa memantau dan menilai keberkesanan inisiatif yang dilaksanakan melalui laporan, audit, dan analisa yang dibuat. Mekanisme pemantauan yang digunakan termasuk soal selidik, laporan, audit, dan pemantauan melalui e-aduan, yang membolehkan pihak pengurusan mengukur keberkesanan inisiatif yang dilaksanakan.

Tindakan Penambahbaikan

Pengurusan Kanan UCPh memainkan peranan penting dalam mendorong langkah penambahbaikan berdasarkan hasil dapatan dan aduan sebagai sebahagian daripada usaha Pengurusan Kanan untuk memacu UiTM ke arah yang lebih cemerlang. Dengan menerapkan nilai-nilai **ESI, i-Dart** dan elemen **P.A.H.A.N.G** dalam semua inisiatif, Pengurusan Kanan memastikan setiap tindakan berfokus kepada penyelesaian contohnya dalam menangani isu integriti, Pengurusan Kanan telah mengambil tindakan tegas dengan menggalakkan penggunaan perisian asli untuk mengelakkan plagiat dan memastikan setiap warga institusi

UCPh mematuhi etika dan peraturan yang telah ditetapkan. Tindakan ini mencerminkan kesungguhan Pengurusan Kanan dalam menegakkan integriti dan menjaga reputasi institusi, sambil memastikan semua aktiviti yang dijalankan selaras dengan piawaian keprofesionalan dan mempamerkan kecemerlangan UCPh sama ada dalam bidang akademik, penyelidikan, inovasi, penglibatan dengan industri dan kemasyarakatan di dalam negara dan antarabangsa.

1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pengurusan Kanan UCPH mengamalkan pendekatan **partisipatif, terbuka** dan **holistik** untuk memacu UiTM ke arah *Globally Renowned University 2025* (GRU 2025). Berpaksikan tema **Pengurusan dan Pembangunan Staf**, fokus utama UCPH pada tahun 2023 adalah memperkasakan empat inisiatif strategik yang berikut iaitu **kecemerlangan bakat (*Talent Excellence*)**, **pemasaran global (*global marketable*)**, **kecemerlangan institusi**, dan **pencapaian berasaskan nilai** dalam setiap operasi (UCPh_Lampiran K1 1.1.1). Empat inisiatif ini dirancang dengan teliti, merujuk kepada dokumen strategik utama seperti **Pelan Strategik UiTM 2025 (PSUiTM2025)**, **Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK12)**, **Dasar Pembangunan Sumber Manusia Perkhidmatan Awam 2022**, **Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pengajian Tinggi)**, **UCPh Performance Indicator (PI)** dan **Alignment of Malaysia Madani, Mandate of Higher Education Minister 2023 and UiTM2023** (UCPh_Lampiran K1 1.1.2). Strategi ini seiring dengan aspirasi **Malaysia Madani** yang menekankan pembangunan masyarakat berilmu, beretika dan berdaya saing di peringkat global. UCPH telah menetapkan tiga sasaran utama yang menjadi teras kepada GRU 2025 iaitu:

S1: Staf Akademik bertaraf dunia.

S2: Penglibatan staf bukan akademik di peringkat antarabangsa.

S3: Keterlibatan aktif dalam industri dan komuniti.

Pelan Penggantian (*Succession Planning*) yang komprehensif telah dirangka untuk mengenal pasti dan mempersiapkan individu yang berpotensi tinggi bagi mengisi jawatan-jawatan utama dan kritikal. Pengurusan kanan UCPH yang juga merupakan ahli jawatankuasa Induk **Talent Council** (UCPh_Lampiran K1 1.1.3) bertanggungjawab merancang dan mengesyorkan pegawai yang berkelayakan bagi mengisi jawatan strategik dalam perancangan jangka panjang. Rajah 2 memaparkan model penilaian calon **Talent Pool** (UCPh_Lampiran K1 1.1.4) yang digunapakai merangkumi proses **Pengenalpastian, Penilaian, Pembangunan, Pelaksanaan dan Kajian Keberkesanan** dan **Penambakan** (UCPh_Lampiran K1 1.1.5) dengan matlamat melahirkan bakat bercirikan **Globally Talent Excellence** yang bertaraf dunia.

Bengkel Pemurnian Perancangan Strategik UCPH diadakan pada Januari 2023 bagi merancang pelaksanaan 78 PI dan 14 projek disenaraikan (UCPh_Lampiran K1 1.1.6). Hasil dari bengkel ini diterjemahkan ke dalam **Pelan Tindakan Strategik (SAP) 2023** yang menjadi panduan pelaksanaan aktiviti sepanjang tahun 2023. Dokumen SAP dan PI UCPH diedarkan kepada setiap Pusat Tanggungjawab (PTJ) untuk pelaksanaan (UCPh_Lampiran K1 1.1.7). Bagi memperkukuh perancangan dan hala tuju UCPH, pelbagai program, bengkel dan taklimat dijalankan antaranya **Bual Bicara Pencapaian dan Hala Tuju UCPH, Taklimat Pelarasan PI 2023** serta **bengkel dan pembentangan berkala PI bagi setiap sukuan tahun** (UCPh_Lampiran K1 1.1.8). Tahun 2023, UCPH telah berjaya mencapai skor Petunjuk Prestasi sukuan keempat **90.6%** (UCPh_Lampiran K1 1.1.9).

Peruntukan sebanyak **RM109,902.74** telah diluluskan untuk membiayai penyertaan staf dalam seminar, konferensi dan pertandingan seperti inovasi, KIK dan geran penyelidikan di dalam negara dan antarabangsa serta dana pembangunan staf (UCPh_Lampiran K1 1.1.10). Usaha pemberian insentif ini mencerminkan komitmen kepimpinan kanan dalam memperkukuh reputasi di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Program-program berimpak tinggi di bawah UCPH seperti **World Wood Day, Simposium Antarabangsa Akademik Serumpun bersama UiTM_UNHAS_UMP (SAAS 2023)** (UCPh_Lampiran K1 1.1.11) turut menyumbang kepada pencapaian ini.

Sebagai institusi yang kompetitif, UCPH menerapkan nilai-nilai **ESI, i-DART** dan nilai **P.A.H.A.N.G.** dalam setiap aktiviti (UCPh_Lampiran K1 1.11.12). Pengurusan kanan aktif menyokong inisiatif yang meliputi aspek akademik, kesihatan, kerohanian, dan kemasyarakatan. Aktiviti-aktiviti seperti gaya hidup sihat, sesi ramah mesra, aktiviti

pengnyataan bulan Ramadan serta lawatan munibah semuanya diadakan dengan matlamat memperkukuh semangat kebersamaan dalam kalangan warga UCPh (UCPh_Lampiran K1 1.1.13).

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_K01_KB02_20241_UCPh_Lampiran K1 1.1.1 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.2.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB02_20242_UCPh_Lampiran K1 1.1.3 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.4 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.5.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB02_20243_UCPh_Lampiran K1 1.1.6 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.7 .pdf](#)
4. [K0061_K01_KB02_20244_UCPh_Lampiran K1 1.1.8 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.9 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.10.pdf](#)
5. [K0061_K01_KB02_20245_UCPh_Lampiran K1 1.1.11 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.12 dan UCPh_Lampiran K1 1.1.13.pdf](#)

1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik oleh Pengurusan Kanan diselaraskan dengan pencapaian **PSUiTM2025** iaitu tadbir urus tangkas melalui pengurusan dan ketelusan dalam komunikasi, penyediaan platform pelaksanaan inisiatif dan kepercayaan serta penurunan kuasa kepada PTJ.

Pengurusan Dan Ketelusan Dalam Komunikasi

- Pengurusan Kanan telah mengamalkan mekanisme pengurusan dan ketelusan dalam komunikasi sama ada secara formal dan tidak formal untuk menyebarkan informasi secara komprehensif bagi meningkatkan kefahaman staf berkaitan objektif dan inisiatif strategik UCPH. Justeru itu, Program: **Bual Bicara Pencapaian dan Hala Tuju UiTM Cawangan Pahang Bersama Rektor UCPH 2023** telah diadakan bagi membentangkan pencapaian bagi setiap PTJ, menerangkan hala tuju UCPH serta mendapatkan maklum balas daripada setiap peringkat warga UCPH bagi penambahbaikan kepada pencapaian halatuju kampus.
- Selain itu juga, perjumpaan pihak pengurusan bersama ahli jabatan dan pihak berkepentingan melalui **Mesyuarat Pengurusan Dalaman, Amanat Rektor, taklimat serta program - program interaksi secara fizikal atau atas talian** yang berkaitan telah mewujudkan ruang dialog dua hala bagi menyampaikan hasrat, mendapatkan maklumbalas serta mencari penyelesaian melalui perbincangan untuk manfaat bersama. Sesi perjumpaan dan juga aktiviti santai seperti aktiviti **roll call, e-morning, taklimat** serta **Bicara Ilmiah** yang dianjurkan oleh PTJ yang terlibat telah turut diadakan dengan mensasarkan objektif yang sama. Rujuk UCPH_Lampiran K1 1.2.1.

Penyediaan Platform Pelaksanaan Inisiatif

- Penyediaan bakat profesional yang relevan, kompeten dan berdaya saing di UCPH yang dinamakan **Talent Pool** melibatkan staf akademik yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Staf yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh jawatankuasa yang dipanggil **Talent Council** akan disenarai pendek bagi mengisi jawatan strategik di UCPH. **Talent Council** dalam **Pelan Penggantian** ini diwujudkan antaranya adalah memastikan pegawai yang kompeten mengisi semua jawatan strategik bagi memenuhi keperluan UCPH. Garis panduan pelaksanaan **Talent Pool** adalah seperti di lampiran UCPH_Lampiran K1 1.2.2.
- Perjanjian persefahaman (**MOU**) dengan pihak yang berkepentingan seperti institusi dari dalam dan luar negara turut dilaksanakan bagi mewujudkan peluang dari aspek aktiviti penyelidikan, inovasi, penerbitan, perundingan, program sangkutan industri serta perkongsian kepakaran antaranya perjanjian persefahaman bersama **Tokyo University Of Agriculture, Jepun, Siberian State Medical University, Russia, Max Planck Institute For Evolutionary Anthropology, German, Al Akhawayn University In Frane, Morocco** dan lain – lain lagi. Rujuk UCPH_Lampiran K1 1.2.3.
- Menyediakan dana dalaman dengan mewujudkan **Geran Penyelidikan Impak Komuniti (GPIK) 2023** yang mensasarkan kepada penyelidikan-penyelidikan berpotensi dalam bidang Sains Sosial yang telah memberikan impak bukan sahaja kepada UCPH malahan kepada komuniti setempat khususnya Bandar Jengka dan Negeri Pahang amnya. Geran ini telah memenuhi PI 61 & PI 64 (RMC) dan PI 76 (ICAN) dan diberikan kepada pensyarah yang memenuhi kriteria permohonan dana serta berjaya melepasi proses penilaian dan pembentangan yang telah dibuat di dalam **mesyuarat Jawatankuasa Penyelidikan Negeri (JPN)** seperti yang ditunjukkan di UCPH_Lampiran K1 1.2.4.

Kepercayaan Serta Penurunan Kuasa Kepada PTJ

- Pelantikan Koordinator, Ketua Projek, pelantikan pegawai yang bertanggungjawab untuk pencapaian PI dan penubuhan jawatankuasa di setiap fakulti dan bahagian telah dibuat bagi merangka strategi, memantau dan memacu usaha bagi mencapai prestasi yang disasarkan. Setiap perbincangan, strategi dan keputusan yang telah dibuat di peringkat PTJ direkodkan melalui minit mesyuarat bagi memastikan pemantauan berterusan dapat dibuat oleh Pengurusan Kanan. Rujuk UCPH_Lampiran K1 1.2.5.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB03_20241_UCPh_Lampiran K1 1.2.1 dan UCPH_Lampiran K1 1.2.2 dan UCPH_Lampiran K1 1.2.3.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB03_20242_UCPh_Lampiran K1 1.2.4 dan UCPH_Lampiran K1 1.2.5.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Kejayaan Pembangunan Staf UCPh dicapai melalui pemantauan yang berterusan dan objektif, dengan penekanan terhadap teras-teras berdasarkan **PSUiTM2025**. Pengurusan Kanan UCPh menggunakan pelbagai mekanisme pemantauan bagi memastikan setiap pemantauan adalah berkesan. Penggunaan mekanisme seperti soal-selidik, laporan dan audit dilaksanakan untuk memastikan inisiatif yang dilaksanakan berkesan. Antara soal-selidik yang dijalankan adalah **Happiness Index**, maklumbalas pelanggan dan staf, **Facebook** Rasmi UCPh, **Student Involvement Report System (SIR)**, Laporan Audit Dalam dan Luar, laporan TESA, laporan PSTU dan minit mesyuarat PTJ, Laporan Kaji Selidik Kepuasan Bekerja Staf Perpustakaan UiTM 2023, minit mesyuarat pemantauan penyelidikan dan geran oleh PJI, Laporan Perbelanjaan Kesihatan Staf dan Keluarga dan penilaian IMPAK. Selain soal-selidik, pemantauan secara aduan juga diambil kira seperti e-aduan staf. Maklumat yang diperolehi daripada pemantauan ini membolehkan pihak pengurusan mengukur akan keberkesanan sesuatu inisiatif itu. Rujuk UCPh_Lampiran K1 1.3.1.

Maklumat-maklumat ini kemudiannya dianalisa dan dinilai untuk sesuatu inisiatif yang dikenalpasti melalui laporan di media sosial, akhbar, surat penghargaan dari pelanggan, pemantauan projek dan kajian keberkesanan. Maklumat ini telah dijadikan sebagai sumber bagi penandaarasan dan penambahbaikan untuk inisiatif seumpamanya atau baharu yang bakal dilaksana. Rujuk UCPh_Lampiran K1 1.3.2.

Rungutan dan ketidakpuasan hati, serta laporan keberkesanan pula menjadi indikator kepada permasalahan atau kelemahan dalam pelaksanaan sesuatu inisiatif. Bagi inisiatif yang gagal mencapai matlamatnya atau tidak membuahkan hasil yang diharapkan, punca kegagalannya dikenal pasti dan langkah pembetulan atau pencegahan telah diambil. Rujuk UCPh_Lampiran K1 1.3.3 Rajah 1 dan Jadual 1 menggambarkan pelan pemantauan yang dipraktikkan oleh pengurusan UCPh bagi setiap inisiatif. Segala dapatan dibentangkan di mesyuarat Jawatankuasa Eksekutif Negeri secara berkala dan langkah-langkah penambahbaikan yang perlu diambil dibincangkan bersama untuk tindakan selanjutnya. Rujuk UCPh_Lampiran K1 1.3.3 Rajah 2 meringkaskan mekanisme yang digunakan dalam memantau kejayaan dan punca kegagalan sesuatu inisiatif.

Pengurusan kanan UCPh sentiasa memantau tingkah laku staf untuk memastikan pematuhan terhadap etika, dasar dan peraturan UiTM agar ia menjadi teladan kepada pelajar dan masyarakat. Nilai dan peringatan diterapkan bagi memupuk budaya yang selaras dengan dasar apresiasi, hospitaliti dan persekitaran positif. Sebarang ketidakpatuhan diambil tindakan tegas merujuk kepada garis panduan dan langkah-langkah yang telah ditetapkan oleh UiTM dan Perkhidmatan Awam. Rujuk UCPh_Lampiran 1.3.3 Jadual 2, Jadual 3 dan Rajah 3.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_K01_KB04_KC01_20241_UCPh-Lampiran K1 1.3.1.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB04_KC01_20242_UCPh-Lampiran K1 1.3.2.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB04_KC01_20243_UCPh_Lampiran K1 1.3.3.pdf](#)
- 4.
- 5.

1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Bagi memastikan empat inisiatif strategi utama mempunyai kualiti yang berkesan, Pengurusan Kanan sentiasa peka dan bersiap-siaga terhadap risiko yang bakal dihadapi dalam setiap inisiatif. Sebelum setiap sesuatu inisiatif itu dirangka dan dilaksanakan, kajian **Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)** telah dibuat untuk mengkaji sebarang kelemahan dan ancaman yang boleh memberikan risiko kepada kejayaan inisiatif tersebut. Setiap PTJ perlu menyediakan daftar risiko masing-masing dan mengemaskini perkembangan setiap risiko dalam laporan daftar risiko. Rujuk UCPH_Lampiran K1 1.4.1.

Jawatankuasa diwujudkan bagi bertindak memastikan kesejahteraan staf dan mengelakkan risiko keselamatan di tempat kerja. **Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negeri (JKKPN)** yang bertindak untuk menyediakan dan memberi maklumat mengenai pengurusan dan tanggungjawab pekerja. Jawatankuasa ini turut menggabungkan keselamatan dan kesihatan dalam merancang sebarang kontigensi bagi menggalakkan perjalanan kerja yang selamat di tempat kerja. JKKPN juga akan mengenal pasti risiko-risiko tersebut.

Jawatankuasa Pengurusan Risiko diwujudkan agar dapat mengenal pasti peristiwa yang mungkin atau akan berlaku serta tindakan kawalan yang dilaksanakan agar dapat memberi jaminan munasabah ke arah pencapaian objektif UCPH dan seterusnya membantu pengurusan untuk membuat keputusan lebih tepat berdasarkan tindakan kawalan terhadap risiko atau peluang yang dihadapi. Rujuk UCPH_Lampiran K1 1.4.2.

Jawatankuasa Penyelidikan Negeri bertanggungjawab mengesyorkan strategi, dasar dan garis panduan dengan tujuan memperkasakan agenda yang berkaitan penyelidikan, perundingan, inovasi dan pengkomersialan. Selain itu, jawatankuasa ini turut membincangkan pencapaian dan strategi bagi meningkatkan hasil penyelidikan, perundingan, inovasi dan pengkomersialan agar dapat menyerlahkan lagi ketampakan UCPH. Perkembangan dan risiko setiap projek dianalisa dan diambil tindakan yang bersesuaian oleh Pengurusan Kanan.

Bagi menangani risiko berkaitan integriti, kepatuhan dan disiplin, beberapa platform dan mekanisme juga telah gunapakai seperti penggunaan perisian original untuk mengelakkan risiko plagiat dalam kalangan pensyarah dan pelajar, semakan pemeriksa kedua bagi skrip peperiksaan dan pemantauan disiplin staf. Rujuk UCPH_Lampiran K1 1.4.3.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB04_KC02_20241_UCPh-Lampiran K1 1.4.1.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB04_KC02_20242_UCPh-Lampiran K1 1.4.2.pdf](#)
3. [K0061_K01_KB04_KC02_20243_UCPh-Lampiran K1 1.4.3.pdf](#)
- 4.
- 5.

1.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

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

Kaedah yang telah digunakan bagi tujuan pemantauan dan analisa ini termasuklah **Laporan Tahunan RMU, Laporan AKUR, Laporan AKNC, Laporan Berkala kepada Rektor, Penilaian Sasaran Kerja Tahunan, Laporan Audit, Laporan Impak dan Minit Mesyuarat Pengurusan**. Laporan dan analisa yang komprehensif berdasarkan kemajuan, tren dan perbandingan, diambil kira sebagai penanda aras prestasi sesuatu inisiatif itu. Rujuk UCPH_Lampiran K1 1.5.1.

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

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

Selain itu, Kepimpinan Kanan UCPH juga melakukan penambahbaikan dari aspek kesihatan setiap staf. Pemeriksaan berkala kepada staf dibuat untuk memastikan tahap kesihatan warga staf di peringkat yang optimum. Bengkel Penyeliaan Makmal dan Penyediaan Peralatan Perlindungan Diri (PPE) juga dijalankan bagi mengatasi risiko-risiko keselamatan oleh JKKPN.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB04_KC03_20241_UCPh-Lampiran K1 1.5.1.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Strength in Unity adalah ungkapan yang paling tepat untuk menggambarkan bagaimana Pengurusan Kanan memperkasa keterlibatan strategik yang berkesan antaranya melalui jalinan kerjasama serta perjumpaan holistik yang bukan sahaja melibatkan warga UCPh malahan ke pelbagai peringkat.

Penganjuran program yang berimpak tinggi

Program konferensi,ceramah,latihan dan bengkel yang meliputi pelbagai aspek turut mendapat kelulusan untuk dianjurkan secara berterusan sepanjang tahun yang turut melibatkan agensi - agensi kerajaan dan swasta sebagai rakan kerjasama di mana ianya bukan sahaja memberi impak di peringkat UCPh malahan turut menyumbang ke peringkat kebangsaan dan antarabangsa antaranya program **i-ESG 2023 (International Environment, Social and Governance Conference 2023)** yang turut disertai EXCO Pelaburan, Perindustrian, Sains, Teknologi dan Inovasi Negeri Pahang, Chairman Tokyo Agriculture University dan Head Sustainability Division Group FGV. Program yang telah dijalankan merupakan platform bagi perkongsian penyelidikan di antara UiTM dan pelbagai pihak berkepentingan antaranya **FGV Research & Development Group, Universitas Halu Oleo,Indonesia, Lembaga Kenaf & Tembakau Negara (LKTN),Malaysian Timber Industry Board (MTIB), UniSZA** dan lain-lain lagi. Program ini juga mewujudkan peluang bagi jalinan kolaborasi dan potensi penerbitan bersama pihak terlibat ianya turut memberi peluang permohonan geran penyelidikan bersama pihak industri. Selain itu, Program **World Wood Day 2023** turut diadakan di mana telah berjaya menghimpunkan agensi kerajaan,pemain industri, usahawan kraftangan, dan komuniti setempat dari dalam dan luar negeri Pahang dan juga program anjuran Unit Kesihatan dengan kerjasama Pejabat Pergigian Daerah Raub semasa **Hari Kesihatan Pergigian Bersama Warga UiTM Raub 2023** yang memberi impak peningkatan kualiti kesihatan gusi warga kampus dari **3.6% kepada 10.2%**, sehingga memenangi **Pertandingan Abstrak Jaminan Kualiti Jabatan Luar** tersebut. UCPh_Lampiran K1 1.6.1.

Penglibatan di dalam program-program kemasyarakatan

Pengurusan Kanan turut bersama-sama mengambil bahagian dalam program-program kemasyarakatan yang telah dianjurkan di pelbagai peringkat antaranya penglibatan sebagai perasmis untuk program sekolah di sekitar Daerah Maran, **Program Moh La Khatan, Program Majlis Penyerahan Infaq for Iftar i4i , Program Iftar Pelajar Asnaf, Pelajar OKU, warga Emas 3.0, Program UiTM Jengka Berselawat dan Jeritan Batinku-Palestin, Jom Exchange Al-Quran (JEQ)** dan juga **Program Sumbangan Makanan An Amazing Breakfast** (UCPh_Lampiran K1 1.6.2).

Program penandaarasan dan penerimaan kunjungan dari pihak luar

Pelbagai program penandaarasan dan penerimaan kunjungan dari pihak luar telah diadakan seperti Majlis menandatangani **Letter of Intent (LoI) antara UCPh dan Jabatan Agama Pahang (JAIP) bagi Kursus Excellent Teaching in English (E-TiE) dan Excellent in Teaching in Arabic (E-TiA) antara guru-guru Sekolah Menengah Agama Negeri (SMAN) dan Sekolah Menengah Agama Majlis Ugama Islam dan Adat Resam Melayu Pahang (SMA MUIP),Lawatan Penandaarasan Pengurusan UiTM Cawangan Johor ke UCPh dan juga Mesyuarat Penyelaras Koordinator Unit Zakat, Sadaqah & Waqf Division (ZAWAF).** Aktiviti – aktiviti yang telah dijalankan turut menyumbang kepada pencapaian Performance Indicator iaitu pemindahan ilmu (UCPh_Lampiran K1 1.6.3).

Penzahiran apresiasi atas kecemerlangan staf

Pihak pengurusan turut memotivasi dan menggalakkan staf untuk melibatkan diri dalam inisiatif yang dirancang untuk pembangunan staf dengan menghargai setiap kejayaan dan sumbangan yang diberikan. Sebagai contoh, setiap anugerah yang diraih, geran yang diperolehi, MoU yang dimeterai akan diwar-warkan di media sosial rasmi UCPh sebagai dorongan untuk penglibatan

lampiran yang lain (UCPh_Lampiran K1.1.6.1);

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_K01_KB05_20241_UCPh_Lampiran K1 1.6.1 dan UCPH_Lampiran K1 1.6.2 dan UCPH_Lampiran K1 1.6.3.pdf](#)
2. [K0061_K01_KB05_20242_UCPh_Lampiran K1 1.6.4.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK

2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Perkataan Pahang dengan kekuatan huruf awalan P, yang merupakan kekuatan kepada perkataan Pahang itu sendiri. Justeru, UiTMCPH dengan pengamalan elemen **P.A.H.A.N.G** (rujuk Lampiran K2 2.1.4), meletakkan elemen Profesional sebagai kata kunci utama kepada perancangan strategik UiTM Cawangan Pahang (UCPh) dengan tumpuan kepada tema pengurusan dan pembangunan staf. Inspirasi ini selari dengan hala tuju GRU 2025 UiTM, khususnya di dalam sasaran '*Global Marketable*' pada tahun 2023. UCPh masih mengekalkan pembangunan perancangan strategik berasaskan **Perancangan (Planning), Pelaksanaan (Do), Semakan (Check), Tindakan (Action) atau PDCA**.

Tema pengurusan dan pembangunan staf, perancangan strategik UCPh kali ni memberi penekanan kepada aspek kemenjadian staf UCPh melalui kecemerlangan serta profesionalisme, selari dengan halatuju GRU 2025 UiTM. Dengan objektif kecemerlangan staf serta penerapan nilai di dalam elemen ESI dan iDART, perancangan strategik UCPh adalah berteraskan kepada dua inisiatif utama iaitu projek UCPh Experiences dan UCPh STAR. **Perancangan (P)** telah dihasilkan berteraskan kepada Globally Marketable, khususnya kepada kecemerlangan staf UCPh melalui dua inisiatif projek yang telah dihasilkan. Manakala aspek **pelaksanaan (D)**, mengambilkira elemen petunjuk prestasi UCPh dan UiTM serta teras utama yang dinyatakan, yang menyokong kepada pelaksanaan dua projek inisiatif yang dilaksanakan oleh UCPh. Justeru, pengukur kepada kemenjadian ini, UCPh telah memetakan setiap projek inisiatif kepada teras yang bersesuaian sebagai kayu pengukur kepada pelaksanaan yang dihasilkan.

Semakan (C) pula memperjelaskan bagaimana semakan dilaksanakan terhadap pelaksanaan projek inisiatif dan pemantauan dilaksanakan secara berterusan oleh pihak pengurusan kanan UCPh serta PSTU melalui pembentangan sukuan pencapaian PI UCPh. Juga, pengurusan risiko juga diberi penekanan bagi memastikan mekanisma semakan kepada perancangan dan pelaksanaan projek inisiatif tersebut dapat disemak dan ditambahbaik secara berterusan oleh setiap peringkat jawatan dan jabatan di UCPh, khususnya dari aspek tema pembangunan staf yang dipilih.

Akhir sekali, **tindakan (A)** berdasarkan semakan serta mekanisme seperti pelan mitigasi, perbincangan berterusan dan sokongan pihak pengurusan terhadap dua inisiatif yang dihasilkan, telah dilaksanakan bagi memastikan tindakan pencegahan serta pembetulan dapat dilaksanakan melalui mekanisme khususnya perbincangan sebagai sebuah keluarga UCPh, yang dapat memastikan perancangan strategik yang dihasilkan berupaya mencapai sasaran serta matlamat yang telah dinyatakan seperti kekuatan nama **P.A.H.A.N.G** itu sendiri, yang terletak bukan kepada kekuatan atau sebaliknya, namun kekuatan huruf P, yang menjadi penguat kepada perkataan PAHANG itu sendiri, yang diterjemahkan oleh kami sebagai **Profesional**, menjadikan UCPh tersendiri di dalam mencapai kecemerlangan dari kalangan staf UCPh, bersesuaian dengan tema pengurusan dan pembangunan staf yang dipilih.

2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Perancangan Strategik UCPH masih mengekalkan komitmen UiTM menuju Globally Renowned University 2025 (GRU2025). Berdasarkan tema pengurusan dan pembangunan staf, teras utama di dalam GRU 2025 yang dirujuk adalah kecemerlangan bakat (**Talent Excellence**) khususnya kepada pembangunan staf UCPH. Penetapan ini adalah selari dengan objektif UCPH dan UiTM pada tahun semasa yang menetapkan elemen Nilai ESI (**Excellence, Synergy, Integrity**) serta keberhasilan staf UCPH yang tinggi. Ini selari dengan perancangan oleh Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (KPT) bagi tahun 20215 -2025, yang menyatakan kecemerlangan bakat sebagai antara strategi utama pelan pembangunan pendidikan di Malaysia. Disamping itu, rujukan UCPH terhadap pelan perancangan strategik Sumber Manusia UiTM (2021 - 2025) turut memberi penekanan terhadap kecemerlangan bakat serta memperkasa kecemerlangan institusi, menuju sasaran GRU 2025. Justeru, selari dengan penetapan sasaran tahun 2023 yang berteraskan “**Global Marketable**”, serta sumber rujukan yang dinyatakan di dalam tema pengurusan dan pembangunan staf, UCPH telah menetapkan objektif perancangan strategik di dalam tema pembangunan staf, dimana UCPH berupaya menyediakan bakat profesional yang relevan, kompeten dan berdaya saing untuk keperluan universiti. Bagi mencapai objektif yang dinyatakan, UCPH mengamalkan **elemen nilai ESI yang berlandaskan elemen MADANI**, berupaya untuk menyerlah serta mencemerlangkan bakat yang dibawa bersama dengan hala tuju GRU 2025 UiTM.

Penyenaraian dua inisiatif melalui projek UCPH Experience dan projek UCPH Star, merupakan aktiviti dan program yang menjurus kepada petunjuk prestasi, bertujuan untuk peningkatan kecemerlangan bakat staf UCPH. Penyenaraian inisiatif ini adalah bersandarkan kepada tiga (3) sasaran utama yang berteraskan kepada petunjuk prestasi yang dinyatakan. Sasaran utama ini ditunjukkan pada **Lampiran K2 2.1.1**, yang menjadi sokongan kepada pembangunan staf, khususnya di dalam kecemerlangan bakat yang dilaksanakan. Bagi tujuan mekanisme pembangunan perancangan strategik UCPH yang terdiri daripada elemen sokongan, pemantauan, perkongsian dan pembudayaan digunapakai bagi memastikan pembangunan perancangan strategik ini dihayati oleh setiap warga UCPH, warga UiTM serta pemegang taruh UCPH. Sokongan terhadap pembangunan perancangan strategik amat perlu khususnya dari pengurusan kanan UCPH manakala pemantauan dilaksanakan secara berterusan bagi memantau pelaksanaan inisiatif melalui pertemuan dan perbincangan secara berkala. Manakala aspek pembudayaan dapat dilaksanakan melalui penambahbaikan yang dilaksanakan melalui inovasi yang dihasilkan selari dengan inisiatif yang telah dihasilkan.

Manakala perkongsian pembangunan perancangan strategik ini disebarluas kepada warga UCPH dan juga kepada seluruh sistem UiTM iaitu fakulti, kolej pengajian serta kampus cawangan yang dapat mencemerlangkan bakat staf khususnya di dalam tema pembangunan staf. Ini menjadikan pelan pembangunan strategik UCPH ini menjadi sumber perkongsian pengetahuan yang dapat dimanfaatkan kepada seluruh sistem UiTM di dalam pemantapan gerakan budaya kualiti serta penambahbaikan berterusan yang dilaksanakan di UCPH dan UiTM. Justeru, pembangunan perancangan strategik UCPH yang dihuraikan adalah berdasarkan penetapan objektif, inisiatif serta mekanisma seperti ditunjukkan pada **Lampiran K2 2.1.1**. Manakala pelaksanaan aktiviti dan program ini adalah berteraskan kepada petunjuk prestasi yang bertepatan dengan inisiatif yang dinyatakan. Penyenaraian petunjuk prestasi berdasarkan inisiatif ini ditunjukkan pada **Lampiran K2 2.1.2** dan **Lampiran K2 2.1.3** untuk rujukan selanjutnya.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_P01_PB02_20241_Lampiran K2 2.1.1.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB02_20242_Lampiran K2 2.1.2.pdf](#)
3. [K0061_P01_PB02_20243_Lampiran K2 2.1.3.pdf](#)
4. [K0061_P01_PB02_20244_Lampiran K2 2.1.4.pdf](#)

5.

2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Objektif dan inisiatif strategik pengurusan dan pembangunan staf UCPh adalah sejajar dengan Rancangan Malaysia ke-12 UiTM, serta Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2021-2025 melalui mekanisme yang ditunjukkan pada Lampiran K2 2.2.1. Kecemerlangan bakat merupakan salah satu strategi utama pelan pembangunan pendidikan di Malaysia. Strategi kecemerlangan bakat ini selari dengan hala tuju GRU 2025 UiTM. Di samping itu, Pelan Strategik UiTM 2025 menjadi sumber rujukan utama bertepatan dengan sasaran tahun 2023 yang berteraskan '**Global Marketable**' bagi membentuk hala tuju perancangan strategik pengurusan dan pembangunan staf UCPh. PI UiTM 2025 yang berkaitan dengan pembangunan staf, juga menjadi PI UCPh dalam bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf. Inisiatif PI 2023 UCPh memberi penekanan kepada projek **UCPh Experience dan UCPh Star** yang menjurus kepada kecemerlangan bakat serta memperkasa kecemerlangan institusi melalui aktiviti dan program yang menyokong Halatuju Perancangan Strategik UiTM 2025.

Sasaran projek **UCPh Experience dan UCPh Star** berhubung secara langsung dan tidak langsung dengan bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf. Pelaksanaan Inisiatif strategik UCPh juga berpandukan tiga sasaran utama iaitu **T1: Staf Akademik Beraraf Dunia; T2: Penglibatan Staf Bukan Akademik di Peringkat Antarabangsa; T3: Keterlibatan Aktif dalam Industri dan Komuniti**. Seiring dengan objektif pelan strategik UiTM 2025, UCPh sangat proaktif dalam memastikan inisiatif strategik ini tercapai. UCPh juga mementingkan kelestarian kecemerlangan organisasi melalui tadbir urus yang efektif dan efisien. Bagi mencapai setiap sasaran ini, UCPh sangat komited dalam menyediakan persekitaran yang positif dan harmoni serta ekosistem yang kondusif untuk kemajuan pengurusan dan pembangunan staf khususnya supaya UCPh dapat menyediakan **UCPh Star** yang bertaraf dunia bagi memenuhi keperluan pasaran, memacu pembangunan negara dan kemakmuran global **berpandukan elemen MADANI**.

Selain itu, bagi memastikan objektif strategik dan inisiatif strategik dilaksanakan dengan berkesan ia dilaporkan pada setiap suku tahunan seperti yang ditetapkan kepada pengurusan UCPh. Pencapaian PI dilaporkan kepada BTU secara berkala oleh PSTU UCPh khususnya melalui sistem UiSMS. Sebanyak 14 projek dilaksanakan oleh UCPh bagi tahun 2023 bagi menjayakan agenda Pelan Strategik UiTM 2025 merangkumi BHEA, BHEP, BPJI, BPF, Pentadbiran dan Bendahari. Senarai projek yang dijalankan adalah seperti di Lampiran K2 2.2.2. Strategic Action Plan dibangunkan oleh UCPh dan juga daftar risiko bagi setiap projek dilaporkan di dalam sistem UePMO dan e-RMS.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB03_20241_Lampiran K2 2.2.1.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB03_20242_Lampiran K2 2.2.2.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pemantauan Perancangan Strategik UCPH dalam pengurusan dan pembangunan staf adalah berdasarkan dua mekanisme. Mekanisme pertama menekankan sokongan berterusan pengurusan eksekutif UCPH terhadap pengurusan dan pembangunan staf melalui **TIGA (3) elemen utama iaitu inisiatif UCPH Experience dan UCPH Star (*Talent Pool*), KPI UCPH dan *Talent Excellence*.**

Mekanisme kedua adalah melalui pemantauan terhadap pembentangan Pelaporan Prestasi Universiti yang diadakan oleh Bahagian Transformasi Universiti (BTU) dan setiap Fakulti, Kolej pengajian, dan jabatan mengikut prestasi Sukuan UCPH. Hasil dapatan setiap Mesyuarat; (Pengurusan Tertinggi, Pengurusan Strategik, Kajian Semula Pengurusan, Akademik, dan dalaman) perlu dilaporkan oleh Ketua Bahagian di dalam templat pelaporan PI yang dihasilkan oleh PSTU UCPH dengan perincian pemantauan UCPH terhadap objektif dan inisiatif strategik. Dalam setiap mesyuarat UCPH yang melibatkan semua warga fakulti, Jawatankuasa PI akan membentangkan tahap pencapaian prestasi terkini. Semua PI yang belum terlaksana dikenalpasti dan dibincangkan dalam mesyuarat tertentu untuk mendapatkan idea dari semua warga UCPH untuk proses penambahbaikan.

Setiap objektif dan inisiatif yang telah dinyatakan, **dipantau melalui mekanisme pemantauan secara berterusan oleh pihak yang bertanggungjawab kepada aspek pengurusan dan pembangunan staf.** Perbincangan menyeluruh serta pengenalpastian pencapaian setiap teras, adalah berdasarkan pencapaian, laporan serta hasil petunjuk prestasi yang telah **ditetapkan kepada UCPH oleh (BTU) UiTM yang berteraskan kepada tema Global Renowned University (GRU) 2025.** Keutamaan pemantauan adalah bersandarkan kompetensi global (*Global Competent*) yang menjadi agenda utama GRU 2025.

Bagi Pemantauan secara langsung terhadap PI yang diagihkan kepada setiap 12 fakulti di UCPH, BHEA, BHEP, BPJI, Bahagian Pentadbiran dan Bendahari, setiap PTJ diberi amanah bagi memastikan pencapaian PI masing-masing. **Pada 1hb setiap bulan, pemantauan oleh PSTU UCPH, Team member, Project manager, Project Director dan Rektor akan dijalankan berdasarkan laporan petunjuk prestasi sukuan 2023. Carta Alir pemantauan dan pelaporan petunjuk prestasi UCPH adalah seperti Lampiran K2 2.3.1.** Melalui pemantauan berkala dan berterusan terhadap pembangunan staf akademik dan bukan akademik amat penting dalam keberhasilan terhadap 14 projek di UCPH pada tahun 2023. Manakala, bagi Pemantauan secara tidak langsung di UCPH adalah seperti pencapaian Sasaran Kerja Tahunan (LNPT) staf, skor SUFO, skor TEX, dan model A.D.A.B.

Peranan penglibatan dan petunjuk prestasi setiap kumpulan sasar melalui dua projek utama UCPH adalah seperti Lampiran K2 2.3.2.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_P01_PB04_PC01_20241_Lampiran K2 2.3.1. CARTA ALIR PEMANTAUAN DAN PELAPORAN PETUNJUK PRESTASI UCPH.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB04_PC01_20242_Lampiran K2 2.3.2. Dua Projek Utama UCPH mengikut inisiatif strategik dan petunjuk prestasi.pdf](#)

2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Mekanisma yang digunakan di dalam perancangan strategik UCPH seperti pada **Lampiran K2 2.1.1**, aspek pemantauan dilaksanakan meliputi pelan mitigasi setiap projek perancangan strategik yang dinyatakan. Berdasarkan tema pembangunan staf UCPH, pelan mitigasi bagi setiap projek telah dikenalpasti dengan melibatkan penyenaiaan risiko, mengenalpasti punca serta tindakan pencegahan yang akan dilaksanakan apabila setiap projek yang dilaksanakan, kurang mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Melalui Unit Perancangan Risiko UCPH, penyenaiaan risiko dinyatakan oleh Penyelaras Strategik Transformasi Universiti (PSTU) pada peringkat awal perancangan petunjuk prestasi yang telah ditetapkan. Setiap petunjuk prestasi akan dirangkumkan kepada pelaksanaan inisiatif projek dengan setiap inisiatif tersebut diperuntukkan pelan mitigasi yang akan dilaksanakan apabila petunjuk prestasi tersebut tidak atau kurang mencapai sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan tempoh yang ditetapkan.

Pelan mitigasi dua inisiatif utama bagi aspek pembangunan staf yang dilaksanakan di UCPH adalah ditunjukkan seperti **Lampiran K2 2.4.1 yang merangkumi pengenalanpastian risiko, punca serta tindakan pencegahan yang boleh dilaksanakan. Setiap pelan mitigasi** terhadap inisiatif projek pembangunan staf ini mendapat sokongan sepenuhnya oleh pihak pengurusan UCPH, yang turut sama terlibat di dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan inisiatif projek pembangunan staf yang dilaksanakan.

Selain itu, pemantauan secara berkala oleh Bahagian Pentadbiran dan PSTU melalui perbincangan serta pembentangan pelan mitigasi oleh PSTU, Ketua Pusat Pengajian serta pemilik inisiatif projek juga, merupakan antara output penting di dalam mekanisme pemantauan keberhasilan inisiatif projek berjalan dengan lancar, seperti ditunjukkan pada **Lampiran K2 2.2.1**, elemen pemantauan pada mekanisme. Ini merupakan antara mekanisme penting di dalam memastikan setiap inisiatif projek yang dihasilkan, dipantau khususnya dari aspek pelan mitigasi yang merangkumi penyenaiaan risiko, punca serta tindakan yang boleh dilaksanakan, yang dilaksanakan secara berkumpulan dengan sokongan utama dari pihak pengurusan UCPH.

Hasil pelaksanaan pengurusan risiko inisiatif projek dapat ditunjukkan pada bahagian pencapaian hasil (**rujuk penulisan bidang hasil**) secara keseluruhan yang menampakkan pencapaian inisiatif projek UCPH khususnya bagi tema pembangunan staf, yang berupaya menyokong perancangan, pelaksanaan perancangan strategik yang telah dinyatakan.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB04_PC02_20241_Lampiran K2 2.4.1.pdf](#)

2.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Setiap perancangan strategik yang dilaksanakan mestilah berdasarkan **mekanisme pengukuran yang jelas** iaitu PI yang telah dirancangan mengikut 3 sasaran utama. Penganalisaan perancangan strategik bertujuan mengoptimumkan pengurusan sumber kewangan, tenaga kerja dan masa bagi memastikan UCPH lebih fokus terhadap PI yang belum tercapai. Pencapaian PI yang tinggi menunjukkan keberkesanan strategi dan pelaksanaan tugas yang efisien dalam aspek-aspek pengurusan dan pelaksanaan dalam organisasi. Walaubagaimanapun, bagi sasaran petunjuk-petunjuk prestasi yang belum tercapai, setiap PTJ perlu membentangkan **Mitigation Plan (Way Forward)** semasa Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan UCPH seperti contoh di Lampiran K2 2.5.1. Mekanisme pertama dalam tindakan penambahbaikan oleh UCPH melibatkan kaji semula pencapaian inisiatif PI dari aspek input, faktor dalaman dan luaran serta risiko. Walaubagaimanapun, penambahbaikan pencapaian PI yang rendah memerlukan kaji semula dan penambahbaikan proses untuk memahami faktor di sebalik ketidakcapaian. Tindakan yang dilaksanakan UCPH bagi meningkatkan pencapaian PI adalah berteraskan '**Global Marketable**' iaitu mengenalpasti pensyarah yang mempunyai penglibatan yang aktif dengan pihak universiti luar negara dari aspek penyelidikan, perundingan, pengajaran dan sebagainya serta keterlibatan aktif dalam industri dan komuniti. Lampiran K2 2.5.2 menunjukkan inisiatif kaji semula yang telah dilaksanakan.

Mekanisme kedua bagi menganalisa ruang penambahbaikan dalam pengurusan dan pembangunan staf pula adalah **pelaksanaan audit dalaman, audit luaran dan mesyuarat kaji semula pengurusan**. Pelaksanaan mekanisme kedua ini dapat mengurangkan *blindspot* serta risiko dan mengambil tindakan pencegahan dan pembetulan. Ini diperkukuhkan lagi dengan penglibatan beberapa staf UCPH di dalam aspek pelaksanaan audit dalaman, audit akreditasi program khususnya di peringkat UCPH, InQKA UiTM dan Kebangsaan seperti di Agensi Kelayakan Malaysia (MQA) dan Malaysia Board of Technology (MBOT). Kepakaran ini telah digunapakai bagi memastikan setiap risiko yang dikenal pasti, dapat dipantau melalui mekanisme kepakaran ini melalui perbincangan, taklimat serta perkongsian oleh tenaga pakar ini yang menyokong kepada pengurusan dan pembangunan staf UCPH. Hasil penganalisaan daripada kajian semula pencapaian dikongsi kepada warga kerja dan digunakan untuk penambahbaikan secara berterusan melalui penghasilan beberapa **inovasi** dalam pengurusan dan pembangunan staf. Ini penting bagi mengharungi cabaran-cabaran menuju GRU 2025 yang mengutamakan **daya cipta iaitu salah satu tonggak elemen MADANI** bersesuaian dengan UCPH sebagai sebuah kampus sains dan teknologi dengan beberapa program sains sosial yang menjadikan kampus ini lebih holistik.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB04_PC03_20241_Lampiran K2 2.5.1.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB04_PC03_20242_Lampiran K2 2.5.2.pdf](#)

2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Tahap pembudayaan di UCPH pada tahun 2023 dapat diukur menerusi pelbagai inovasi yang terhasil dari pelaksanaan atau penambahbaikan perancangan strategik selaras dengan tujuan UCPH dalam meningkatkan pengurusan dan pembangunan staf nya. Beberapa projek inovasi berjaya dibangunkan di UCPH bagi memastikan sasaran petunjuk prestasi dan penambahbaikan perancangan strategik UCPH dapat dicapai. Penghasilan projek-projek inovasi yang dijalankan oleh staf merupakan salah satu proses penambahbaikan yang dibuat bagi memastikan staf bukan sahaja cemerlang dari segi pengajaran tetapi juga mampu menghasilkan produk inovasi selaras dengan teras kecemerlangan bakat (*Talent Excellence*) yang digariskan. **Ini selaras dengan sasaran utama UCPH dalam menjadikan staf akademiknya bertaraf dunia selaras dengan teras GRU 2025.**

Penghasilan produk inovasi memainkan peranan penting dalam memacu keberkesanan penambahbaikan perancangan strategik kearah peningkatan pencapaian staf UCPH yang lebih baik. Oleh yang demikian, saranan dan penekanan kepada penghasilan inovasi juga dititikberatkan oleh UCPH. Beberapa projek inovasi berjaya dibangunkan bagi memastikan sasaran petunjuk prestasi dan penambahbaikan perancangan strategik UCPH dapat dicapai pada tahun 2023. Di antaranya adalah inovasi di dalam proses pengajaran dan pembelajaran (P&P), produk inovasi penyelidikan dan inovasi untuk komuniti dan masyarakat. Maka, dengan dunia dihujung jari, kini teknologi telah dimanfaatkan semaksimum mungkin bagi penghasilan inovasi. **Projek-projek inovasi darikalangan staf UCPH ini telah berjaya dipertandingkan dan diiktiraf di peringkat kebangsaan dan antarabangsa sepanjang tahun 2023 seperti yang ditunjukkan dalam Lampiran K2 2.6.1.**

Seiring dengan hasrat UiTM untuk menjadi sebuah universiti terkemuka dunia dan staf akademik bertaraf dunia, untuk meningkatkan pembangunan staf, **staf di UCPH telah terlibat dan menjalinkan hubungan kerjasama pada peringkat antarabangsa dengan pelbagai universiti luar negara seperti (Lampiran K2 2.6.2)** Ini membuka ruang kepada staf untuk meningkatkan ilmu pengetahuan selari dengan objektif strategik UCPH dalam memperluas aksesibiliti kepada pada peringkat yang lebih tinggi. Hasil perkongsian ini bukan sahaja terhenti selepas tamatnya program, namun berjaya menghasilkan banyak memorandum persefahaman (MoU) dan memorandum persetujuan (MoA) bersama universiti-universiti tersebut dan dikongsi bersama seluruh warga UiTM melalui program-program yang dijalankan, termasuklah penerbitan di prosiding dan makalah-makalah tersohor dan berimpak tinggi, penerbitan di QS-GEN dan pelbagai platform lain.

Dengan itu, ini menunjukkan hasil dari segi pelaksanaan atau penambahbaikan perancangan strategik terhadap pengurusan dan pembangunan staf di UCPH mampu meningkatkan keterampilan dan kredibiliti staf di UCPH (staf akademik dan bukan akademik), yang mana mereka berada pada kedudukan yang baik di peringkat antarabangsa. Keberhasilan ini bukan sahaja memberi manfaat kepada UCPH, malah meluas kepada keseluruhan UiTM Malaysia amnya.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_P01_PB05_20241_Lampiran K2 2.6.1. Anugerah Projek Inovasi UCPH 2023.pdf](#)
2. [K0061_P01_PB05_20242_Lampiran K2 2.6.2 Penglibatan dan Hubungan Kerjasama UCPH pada peringkat Antarabangsa.pdf](#)

KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN

3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

UCPh sentiasa memastikan kepuasan pelanggan menjadi fokus utama dalam menjayakan bidang pengurusan dan pembangunan staf yang selaras dengan **Pelan Strategik UiTM2025 dan Amanat Naib Canselor 2023**. Dengan perancangan yang mantap, UCPh berjaya menjadi salah satu institusi pendidikan negara yang menyediakan pendidikan berkualiti setara 6 bintang untuk memenuhi kehendak industri yang menggunakan 3 teras utama iaitu melahirkan Staf Akademik Bertaraf Dunia, melibatkan Staf Bukan Akademik di Peringkat Antarabangsa and keterlibatan aktif staf dalam Industri dan Komuniti. UCPh sentiasa memastikan keperluan staf ditambahbaik bagi meningkatkan sifat daya tahan dan daya saing yang tinggi dan kekal relevan dalam kalangan staf sama ada dalam bidang akademik mahupun bukan akademik sehingga ke peringkat antarabangsa.

Proses perancangan telah dimulai dengan mengenalpasti komponen pelanggan utama dan pelanggan proses. Setelah pelanggan utama dan pelanggan proses dikenalpasti, perancangan dilakukan berdasarkan sasaran objektif dalam perancangan strategik yang telah ditetapkan oleh pengurusan UiTMCPH. Dalam pengurusan dan Pembangunan staf, staf akademik dan staf bukan akademik merupakan pelanggan utama, manakala pelanggan proses adalah pelajar, industry dan komuniti. Proses pelaksanaan dijalankan dengan mengenalpasti proses penyimpanan data pelanggan dan insentif yang diadakan bagi melibatkan pelanggan utama dan pelanggan proses. Seterusnya, proses pemantauan dilaksanakan secara berkala bagi memastikan tindakan penambahbaikan dapat diambil bagi meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam proses penambahbaikan, risiko yang bakal dihadapi oleh pelanggan turut dikenalpasti dan disusuli dengan tindakan susulan bagi memastikan risiko dapat dielakkan atau diminimalkan. Hasil daripada tindakan penambahbaikan juga beberapa inovasi yang diiktiraf sehingga ke peringkat universiti berjaya dihasilkan.

Secara keseluruhannya, kepuasan pelanggan terhadap penyampaian perkhidmatan UiTMCPH merupakan hasil kepimpinan berwibawa dan tadbir urus efisien dan sistematik, infrastruktur dan infostruktur lestari, manifestasi pembelajaran sepanjang hayat melalui perluasan sumber dalam talian serta muafakat perkongsian tanggungjawab semua komponen utama UiTMCPH.

Dokumen Objektif Strategik UiTMCPH 2025 dan Audit Kualiti telah menjadi penanda aras utama UiTMCPH dalam memastikan bidang tumpuan dapat dijayakan.

3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pelanggan merupakan individu atau kumpulan yang penting di dalam sesebuah organisasi dalam meningkatkan martabat dan kedudukan organisasi berkenaan dalam pelbagai bidang di peringkat kebangsaan dan juga peringkat antarabangsa. Oleh itu, UCPH sentiasa memastikan keperluan dan kepuasan pelanggan berada di tahap yang tinggi serta memastikan hubungan baik antara pihak pengurusan UCPH dan pelanggan dapat ditingkatkan dan ditambahbaik secara berterusan. **RMK12 dan Pelan Strategik UiTM 2025 merupakan antara dasar-dasar yang digunapakai dalam merancang strategik UCPH** bagi tahun 2023 manakala **Objektif Kualiti UCPH menjadi penanda aras dalam memantau keperluan dan kepuasan hati pelanggan UCPH.**

Pendekatan tumpuan pelanggan bermula dengan mengenalpasti senarai kumpulan sasaran bagi **bidang tumpuan pengurusan dan pembangunan staf.** Terdapat dua kategori kumpulan sasaran iaitu **pelanggan utama** yang terdiri daripada **staf akademik dan staf bukan akademik**, manakala **pelanggan proses** terdiri daripada **pelajar, industri dan komuniti seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 3.2.1 (UCPh_Lampiran K3 3.2.1). Rajah 3.2.2 and Rajah 3.2.3 (UCPh_Lampiran K3 3.2.1)** menunjukkan statistik staf akademik dan bukan akademik di Kampus Jengka dan Kampus Raub. Jumlah staf yang mencukupi adalah amat penting bagi memastikan tugas yang dilaksanakan dan perkhidmatan yang diberikan sentiasa berada di tahap yang terbaik.

Pelanggan utama bagi bidang pengurusan dan pembangunan staf merupakan staf akademik dan staf bukan akademik UCPH. **Staf Akademik bertanggung jawab sebagai pendidik, penasihat akademik, pakar rujuk, penyelidik, dan sukarelawan. Staf Bukan Akademik pula bertanggungjawab sebagai pembantu tadbir, pakar rujuk dan sukarelawan.** UCPH amat menitikberatkan kehendak dan keperluan pelanggan utama bagi memastikan mereka berjaya mencapai sasaran indeks prestasi yang telah ditetapkan oleh UCPH dalam sistem *MyATP bagi staf akademik dan HR2U* bagi staf bukan akademik pada setiap awal tahun. Pelbagai bentuk program dan insentif telah direncana melalui **Perancangan Strategik UCPH** yang berlandaskan **GRU UiTM iaitu Kecemerlangan Bakat** bagi meningkatkan kebolehan dan kemahiran staf akademik dan staf bukan akademik supaya mereka dikenali dan diperakui sehingga ke peringkat antarabangsa.

Selain Pelanggan utama, Pelanggan proses pula merupakan individu atau kumpulan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam peningkatan pengurusan dan pembangunan staf. Hubungan baik antara pelanggan utama dan pelanggan proses adalah amat penting bagi **melahirkan graduan yang menjadi rebutan pihak industri, meningkatkan kerjasama dengan Industri dan Komuniti dalam pelbagai bentuk program, dan memperkenalkan staf UCPH sebagai pakar rujuk di peringkat antarabangsa.**

Dalam memastikan aktiviti dan program yang memfokuskan kepada pembangunan staf berjalan dengan lancar mengikut perancangan yang telah ditetapkan, **UCPh telah menyediakan carta alir pelaporan pencapaian KPI dan PI yang disediakan oleh Penyelaras PSTU UCPH pada setiap bulan** seperti yang ditunjukkan dalam **Rajah 3.2.4 (UCPh_Lampiran K3 3.2.1)**. Setiap PTJ dalam UCPH akan membuat pelaporan berdasarkan aktiviti yang telah dijalankan dan memberikan maklum balas sekiranya terdapat aktiviti yang tidak dapat dijalankan. Seterusnya, mesyuarat perkongsian pencapaian sukuan KPI diadakan pada bulan Mac, Mei, Ogos dan Oktober 2023 bagi perkongsian pengetahuan berkenaan program-program yang telah dilaksanakan dan juga program yang akan dilaksanakan untuk mencapai KPI sukuan seterusnya. Pelaporan dan perkongsian ini telah berjaya meningkatkan KPI UCPH dan seterusnya meningkatkan pembangunan staf dalam pelbagai bidang berkaitan pembelajaran dan pengajaran, serta hubungan bersama industri dan komuniti.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061 T01 TB02 20242 UCPH Lampiran K3 3.2.1.pdf](#)

-
- 2.
 - 3.
 - 4.

3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

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

Maklumat pelanggan dalam program atau aktiviti yang dianjurkan oleh UCPh atau pihak luar UCPh diperolehi melalui pelbagai mekanisme seperti **surat lantikan, laporan program, borang maklumbalas peserta, borang aduan dan audit luar atau dalam**. Keseluruhan data dan maklumat ini telah disimpan secara sistematik dalam **bentuk hardcopy atau softcopy di dalam pangkalan data atau atas talian oleh PTJ** yang terlibat seperti yang ditunjukkan dalam **Jadual 3.3.1 (UCPh_Lampiran K3 3.3.1)**.

Penglibatan kumpulan sasar yang terdiri daripada pelanggan utama dan pelanggan proses adalah amat penting bagi memastikan sasaran indeks prestasi UCPh secara keseluruhan tercapai. Oleh itu, pihak pengurusan telah **mengambil beberapa insentif dengan menganjurkan pelbagai aktiviti dan program bagi menjayakan 3 sasaran utama** seperti yang telah diperincikan pada peringkat perancangan strategik UCPh seperti dalam **Jadual 3.3.2 (UCPh_Lampiran K3 3.3.1)**.

Bagi merealisasikan hasrat UiTM dalam pelan strategik UiTM 2025 iaitu menyediakan pendidikan yang berkualiti serta memberi manfaat kepada pelbagai golongan, UCPh telah menawarkan pelbagai program akademik yang berbentuk hybrid dan flexible learning melalui program **MOOC dan MC** yang mendukung aspirasi pembelajaran atas talian dan sepanjang hayat seperti yang ditunjukkan dalam **Jadual 3.3.3 (UCPh_Lampiran K3 3.3.1)**. Selain daripada penglibatan pelajar dalam pembelajaran dan pengajaran, UCPh juga telah menggalakkan penglibatan industri dan universiti luar dalam memberikan perkongsian ilmu dalam CGCT bagi memastikan kualiti pengajaran yang terkini dan berkualiti dapat diberikan kepada pelajar. **Rajah 3.3.1 (UCPh_Lampiran K3 3.3.1)** menunjukkan statistik jumlah CGCT yang telah diadakan oleh UCPh bagi tahun 2023.

Selain itu, pelbagai bentuk penyelidikan, inovasi dan pengkomersilan yang berimpak tinggi hasil penyelidikan telah berjaya memberi manfaat kepada komuniti melalui kerjasama bersama pelbagai agensi dan industri. Salah satu insentif geran yang memberi impak yang tinggi kepada masyarakat adalah **Geran Penyelidikan Impak Komuniti (UCPh_Lampiran K3 3.4.1)**. Geran ini telah berjaya membuka ruang kepada staf untuk menggunakan bakat dan Kemahiran yang ada untuk memberi manfaat kepada pelbagai bentuk komuniti seperti orang asli, penduduk tempatan dan sebagainya.

Selain daripada bidang pembelajaran dan penyelidikan, UCPh juga amat menggalakkan staf terlibat secara aktif dalam aktiviti Bersama industri dan komuniti yang berkaitan dengan Kebajikan seperti program CSR yang ditunjukkan dalam **UCPh_Lampiran K3 3.3.2**. Staf UCPh juga sentiasa diberikan ruang dan peluang untuk mengadakan kolaborasi dengan pelbagai agensi di dalam dan luar negara seperti yang ditunjukkan dalam **UCPh_Lampiran K3 3.3.3**.

Bagi memastikan penglibatan pelanggan utama dan pelanggan proses secara menyeluruh, **UCPh juga memastikan penyebaran maklumat yang berkesan dilakukan** agar kumpulan sasar tidak ketinggalan untuk melibatkan diri dalam program yang diadakan. **Penyebarluasan maklumat** dilakukan melalui **laman web utama UCPh (UCPh_Lampiran K3 3.3.4), poster dan gegantung di dalam dan luar kampus UCPh (UCPh_Lampiran K3 3.3.4)** serta **komunikasi media sosial seperti facebook (FB) UCPh (UCPh_Lampiran K3 3.3.4), FB Perpustakaan Al-Bukhari UCPh (UCPh_Lampiran K3 3.3.4)** dan lain-lain.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB03_20242_UCPh_Lampiran K3 3.3.2.pdf](#)
2. [K0061_T01_TB03_20243_UCPh_Lampiran K3 3.3.3.pdf](#)
3. [K0061_T01_TB03_20244_UCPh_Lampiran K3 3.3.4.pdf](#)
4. [K0061_T01_TB03_20245_UCPh_Lampiran K3 3.3.1.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

UCPh telah mengambil langkah yang proaktif dan holistik dalam Pembangunan staf melalui pelaksanaan program yang disusun berdasarkan **Plan Global Marketable UiTM**. Bagi memastikan manfaat dan ganjaran daripada pelaksanaan pelan ini, UCPh telah menyediakan acuan PAHANG berdasarkan **Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK12) dan Teras 2 Kecemerlangan Bakat dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2015-2025**. Justeru, UCPh memperkasakan **Pelan Perancangan Strategik (PS) Sumber Manusia UiTM (2021-2025)**, dengan memastikan pelaksanaan yang sistematik dalam pengurusan dan pembangunan staf. **Jadual 3.4.1 (UCPh_Lampiran K3 3.4.1.1)** menunjukkan kebaikan dan ganjaran yang akan diperolehi oleh pelanggan utama.

UCPh telah **bertindak secara progresif** pada manfaat dan ganjaran yang akan diperolehi oleh staf akademik dan bukan akademik melibatkan anugerah dan penghargaan dalam pengurusan kumpulan sasar. Di peringkat UCPh, **staf akademik** yang mempunyai pencapaian yang cemerlang dalam bidang penyelidikan, penerbitan dan sebagainya diberikan anugerah semasa majlis **Anugerah Persada Bestari (APBest) 2023**.

Staf akademik dan bukan akademik UCPh juga membuktikan komitmen yang tinggi dengan pengiktirafan dan kelayakan professional seperti dalam **Jadual 3.4.2 (UCPh_Lampiran K3 3.4.1.1)**. Selain itu, **seramai 7 orang staf akademik dan 18 orang staf bukan akademik** dinaikkan pangkat pada tahun 2023 seperti dalam **Jadual 3.4.3 (UCPh_Lampiran K3 3.4.1.1)**. UCPh sentiasa memastikan setiap staf yang layak diberikan kenaikan pangkat bagi meningkatkan pembangunan staf. Oleh itu, seorang mentor akan dilantik oleh pihak pengurusan bagi membantu kenaikan pangkat staf akademik dalam mesyuarat Jawatankuasa Kecil Kesepakatan seperti dalam **Gambar 3.4.2 (UCPh_Lampiran K3 3.4.1.1)**.

Selain itu, pelanggan proses juga mendapat kebaikan dan ganjaran dari pelaksanaan program dan aktiviti berkaitan pengurusan dan pembangunan staf melalui pelaksanaan penyelidikan yang diperolehi dengan bantuan geran. Antara staf akademik yang telah menerima Geran Penyelidikan Kebangsaan seperti dalam **Jadual 3.4.4 (UCPh_Lampiran K3 3.4.1.1)**. Selain itu, terdapat pelbagai geran dianjurkan oleh UCPh seperti **Geran Penyelidikan Impak Komuniti dan Geran Turn Thesis to Paper (Jadual 3.4.5 dan 3.4.6 dalam UCPh_Lampiran K3 3.4.1.1)**.

UCPh juga memastikan setiap staf mendapat Kemahiran Kendiri yang bersesuaian serta menjaga Kebajikan dan kerohanian staf. Oleh itu, **pelbagai bentuk aktiviti** telah diadakan bagi memenuhi keperluan tersebut dan sekaligus memberikan impak pada komuniti dan industri (**UCPh_Lampiran K3 3.4.1.2**). **Kelab Akademik** juga telah diwujudkan bagi menjaga kebajikan staf akademik UCPh. (**UCPh_Lampiran K3 3.4.1.2**).

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_T01_TB04_TC01_20241_UCPh_Lampiran K3 3.4.1.1.pdf](#)
2. [K0061_T01_TB04_TC01_20243_UCPh_Lampiran K3 3.4.1.2.pdf](#)

3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

UCPh telah mengenalpasti beberapa risiko yang boleh menjejaskan pelaksanaan dan kejayaan pencapaian objektif dan inisiatif strategik yang telah ditetapkan. Risiko ini diuruskan oleh **Jawatankuasa Pengurusan Risiko (JPR), Jawatankuasa Pengurusan Bencana Negeri (JOBN) dan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Negeri (JKKPN)**. Risiko daripada setiap PTJ telah didaftarkan di dalam Google Drive yang dipantau oleh JPR, sistem UePMO dan sistem Pengurusan Risiko (e-RMS).

Salah satu risiko yang telah dikenalpasti adalah **pemarkahan myATP pensyarah** UCPh. Punca bagi risiko ini adalah disebabkan **ketiadaan penyeliaan projek tahun akhir pelajar ijazah sarjana muda**. Antara langkah yang diambil oleh pihak pengurusan bagi mengatasi risiko ini adalah dengan mewujudkan program e-PJJ di Fakulti Perladangan dan Agroteknologi (FPA), UCPh. Selain itu, promosi besar-besaran mengenai program ini juga turut dilaksanakan terutama kepada pihak alumni dan industri seperti dalam **Jadual 3.4.7 (UCPh_Lampiran K3 3.4.2.1)**. Seterusnya, di pusat pengajian perniagaan dan perbankan (PPPP FPP) inisiatif yang diambil oleh pihak pengurusan bagi mengatasi risiko ini adalah dengan mengadakan **kolaborasi** dengan UiTM Kampus Arau dan UiTM Kampus Puncak Alam seperti dalam **Rajah 3.4.1 (UCPh_Lampiran K3 3.4.2.1)**.

Risiko lain yang dikenalpasti adalah **kesukaran pensyarah dalam mendapatkan dana penyelidikan**. Risiko ini berpunca daripada kemahiran pensyarah yang kurang berpengalaman dalam penulisan kertas cadangan bagi permohonan dana penyelidikan tersebut seperti yang dinyatakan dalam **Jadual 3.4.8 (UCPh_Lampiran K3 3.4.2.1)**. Bagi mengatasi masalah ini, UCPh telah **menganjurkan bengkel** yang berkaitan dengan penyediaan dan permohonan geran penyelidikan bagi memastikan ia selari dengan geran-geran yang ditawarkan. Antara bengkel yg telah dianjurkan bagi tahun 2023 adalah **Tips and Trick in Winning FRGS for Social Science** dan **FRGS Proposal-Revisit (Sains Teknologi)** seperti dalam **Rajah 3.4.2 (UCPh_Lampiran K3 3.4.2.1)**.

Risiko yang juga didaftarkan oleh UCPh iaitu **kekurangan fasiliti untuk golongan oku terutama yang berkerusi roda**. Risiko ini telah dikenalpasti dan telah diambil inisiatif tambahan dengan **menyediakan ramp laluan dan papan tanda** untuk pelajar dan staf OKU telah ditambah seperti dalam **Gambar 3.4.2 (UCPh_Lampiran K3 3.4.2.1)**. Penambahbaikan yang telah diambil oleh UCPh telah memudahkan staf OKU yang tidak berkeupayaan dan sekaligus menunjukkan keprihatinan UCPh terhadap pelbagai kategori staf.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB04_TC02_20242_UCPh_Lampiran K3 3.4.2.1.pdf](#)

3.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Keupayaan UCPH untuk proaktif menangani isu dan aduan pekerja adalah penting untuk kemajuan institusi. Hubungan dua hala adalah penting untuk meningkatkan perkhidmatan pelanggan, dan **UCPh sentiasa peka terhadap keperluan staf dalam usaha untuk memperbaiki proses kerja dan urusan** agar lebih sistematik dan mesra pengguna. Untuk menentukan tahap kepuasan pekerja dan pihak berkepentingan, terdapat banyak cara yang berkesan. Untuk memberikan perkhidmatan terbaik yang selaras dengan Visi dan Misi UCPH, **maklum balas ini sentiasa diambil kira untuk melaksanakan penambahbaikan.**

Salah satu mekanisme yang digunakan untuk mengukur tahap kepuasan pelanggan adalah melalui **sistem e-aduan** seperti dalam **Rajah 3.4.3** dan **Rajah 3.4.4** (*UCPh_Lampiran K3 3.4.3.1*). Sistem ini berfungsi sebagai platform untuk menyampaikan maklumat mengenai sebarang ketidakpuasan. Kehendak dan keperluan pengguna akan dikaji dan tindakan susulan akan diambil oleh pihak yang bertanggungjawab dalam **tempoh seminggu**. Antara kategori aduan yang diterima termasuk **aduan am, aduan berkaitan fasiliti, dan ICT.**

Untuk memastikan perkhidmatan terbaik kepada pelanggan, pihak UCPH akan mengadakan **mesyuarat berkala** seperti dalam **Rajah 3.4.5** dan **Rajah 3.4.6** (*UCPh_Lampiran K3 3.4.3.1*) di peringkat fakulti/pengajian dan universiti. Mesyuarat ini bertujuan menganalisis maklumat yang diterima daripada pelbagai sumber maklum balas. Hasil analisis tersebut diikuti dengan tindakan susulan yang diambil oleh pihak yang berkenaan. Langkah ini memastikan setiap aduan dan cadangan pelanggan diambil kira dan ditangani dengan efektif.

Sebagai langkah serius dalam mengkaji semula dan memperbaiki setiap dapatan negatif, UCPH melaksanakan **audit dalaman dan luaran** seperti dalam **Rajah 3.4.7, Rajah 3.4.8 dan Rajah 3.4.9** (*UCPh_Lampiran K3 3.4.3.1*). Audit ini mencerminkan komitmen UCPH dalam mengekalkan kualiti perkhidmatan. **Antara audit yang dijalankan termasuk Audit Dalam, Audit Luar, Audit Akreditasi (PKA), Audit InQKA, dan Audit Kewangan.** Setiap audit ini bertujuan untuk menilai prestasi, memastikan kepatuhan kepada standard yang ditetapkan, dan mengenal pasti peluang untuk penambahbaikan.

Selain itu, **aplikasi** tertentu seperti i-Ras juga digunakan secara menyeluruh di PKA UITM Cawangan untuk meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran khusus kepada staf akademik seperti dalam **Rajah 3.4.10** (*UCPh_Lampiran K3 3.4.3.1*). Melalui aplikasi ini, staf akademik dapat menerima maklum balas yang membantu mereka memperbaiki dan meningkatkan kualiti pengajaran

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB04_TC03_20241_UCPh_Lampiran K3 3.4.3.1.pdf](#)

3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Budaya berkongsi kepakaran ilmu menjadi amalan berterusan staf di UCPH. Bagi mencapai objektif pembangunan dan kemajuan staf maka ianya tidak terbatas di peringkat UCPH sahaja malah disebar luas melangkaui bahagian, jabatan dan pihak berkepentingan. Kejayaan ini memberi impak positif kepada kecemerlangan diri staf, UCPH khususnya dan pihak berkepentingan amnya dalam memiliki tenaga kerja yang proaktif dan berkualiti. Beberapa program telah dilaksanakan dan dirancang bagi menyumbang kepakaran staf seiring dengan nilai iDART UiTM iaitu staf memiliki Ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin dan Tanggungjawab serta seimbang dari segi intelektual, kepimpinan, rohani dan jasmani.

Setelah proses mengkaji semula maklumbalas yang diterima daripada pelanggan dilakukan, pihak universiti telah mengambil **tindakan-tindakan reaktif dan pro-aktif** terhadap maklumbalas pelanggan serta dapatan daripada hasil kajian atau soalselidik yang telah dijalankan. Beberapa **inovasi dan program** telah berjaya dihasilkan bagi meningkatkan kepuasan pelanggan serta tahap pembudayaan yang terhasil daripada keberkesanan tindakan penambahbaikan diambil kira. **Jadual 3.5.1 (UCPh_Lampiran K3 3.5.1)** merupakan antara inovasi dan program yang berjaya dijalankan pada tahun 2023.

Antara program yang telah dijalankan oleh UCPH di peringkat antarabangsa adalah pihak Pengajian Kejuruteraan Awam (PKA) UCPH telah menandatangani **Memorandum Persefahaman (MoU) dengan Institut Pengembangan Riset dan Pendidikan (READ), Indonesia (UCPh_Lampiran K3 3.5.2)**. READ bekerjasama dengan Fakulti Pendidikan dan Latihan Guru IAIN Palopo, Indonesia dalam menyediakan platform yang dipanggil Jurnal Pendidikan Asia Antarabangsa (IJAE). IJAE adalah jurnal yang mengkaji pendidikan secara keseluruhan. Ia menawarkan analisis akademik dan profesional mengenai isu global di semua peringkat pendidikan, sama ada formal atau informal. IJAE telah diluluskan untuk dimasukkan ke dalam European Reference Index for the Humanities (ERIH PLUS). Inisiatif penandatanganan MoU ini selari dengan Matlamat Pembangunan Mampan (SDGs) No.17, yang memberi tumpuan kepada perkongsian untuk matlamat.

Dalam usaha untuk meningkatkan program pendidikan, penyelidikan, dan perundingan antarabangsa, UiTM Global, Pejabat Hal Ehwal Akademik dan PKA UCPH telah bekerjasama dengan Institute of Industry and Academic Research Incorporated, Philippines (IIARI).

Memorandum Persefahaman (MoU) antara UCPH dan IIARI membawa kepada Program Mobiliti Lawatan Kehormat. (UCPh_Lampiran K3 3.5.3) Di samping itu, antara MoU lain yang berjaya dilaksanakan oleh UCPH di peringkat antarabangsa adalah MoU antara Fakulti Perladangan dan Agroteknologi (FPA) UCPH dan Ahmadu Bello University (ABU), Nigeria; dan MoU antara Fakulti Perladangan dan Agroteknologi (FPA) UCPH bersama UTF.

(UCPh_Lampiran K3 3.5.1)

Inovasi **SOCO XI: LEGAL POCKET ON DUTY OF CARE OF HOSPITALITY OPERATORS AND MEDIATION IN HOSPITALITY NEGLIGENCE** telah memenangi Anugerah Diamond dan Anugerah Khas dalam pertandingan inovasi global. SOCO VIII turut menerima Anugerah Emas antarabangsa. Inovasi ini diwakili oleh poket infografik undang-undang yang komprehensif, merangkumi rangka kerja undang-undang yang seragam mengenai tanggungjawab penjagaan pengendali hospitaliti dan standard penjagaan yang mesti dipatuhi berdasarkan jenis tetamu yang hadir. Antara inovasi lain yang berjaya merangkul Anugerah diamond dan Anugerah Khas peringkat antarabangsa adalah I-LEAD pro Plus: *Empowering the Next Generation Leaders* yang menitikberatkan bidang kepimpinan dalam melahirkan pemimpin yang berkaliber. (Rujuk UCPH_Lampiran K5 5.5.1)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_T01_TB05_20241_UCPh_Lampiran K3 3.5.1.pdf](#)

4. [K0061_T01_TB05_20243_UCPh_Lampiran K3 3.5.3.pdf](#)
3. [K0061_T01_TB05_20243_UCPh_Lampiran K3 3.5.3.pdf](#)

KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN

4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Perancangan pengukuran pencapaian UCPH dibuat berpandukan Pelan Strategik UiTM 2025 yang telah digubal berdasarkan Rancangan Malaysia ke 12 (RMK12) bagi memastikan data yang tepat dipilih, dikumpul, disejajar dan diintegrasikan dengan proses pembuatan keputusan kampus dalam meningkatkan prestasi kampus khususnya dalam pengurusan dan pembangunan staf. Mekanisme pengukuran yang berpandukan Pelan Strategik UiTM2025 digunakan bagi menilai pencapaian bidang tumpuan. Dalam mencapai sasaran PI, perancangan pengagihan PI kepada setiap jabatan atau pusat tanggungjawab (PTJ) dibuat melalui mesyuarat perancangan strategik UCPH. Setiap ketua PTJ berkongsi maklumat PI yang diperolehi kepada ahli jabatan dan membuat perancangan agihan PI kepada jawatankuasa atau biro di dalam jabatan melalui bengkel perancangan strategik bagi mencapai sasaran yang ditetapkan. Pihak pengurusan kanan UCPH pula merancang penganjuran bengkel perancangan strategik melibatkan semua ketua PTJ bagi membincangkan strategi mencapai sasaran PI. Dalam memastikan PI dicapai dari semasa ke semasa, pihak pengurusan kanan UCPH membuat perancangan Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat. Perancangan turut dijalankan dengan membandingkan data bagi pencapaian yang telah dicapai dan belum dicapai. Seterusnya, setiap PTJ membentangkan pencapaian PI bagi melihat perbandingan di antara data sasaran dan pencapaian sebenar. Setelah perbandingan dan penilaian data dijalankan, tindakan penambahbaikan prestasi beserta elemen inovasi dicadangkan bagi mencapai sasaran PI.

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

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

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

4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pengurusan dan pembangunan staf dinilai dan dipantau menggunakan data-data setiap item ukuran yang menjadi input penting kepada pihak pengurusan. Penetapan Petunjuk Prestasi Utama (KPI) adalah berteraskan kepada Petunjuk Prestasi (PI), sejajar dengan Pelan Strategik UiTM2025 bagi memastikan pencapaian petunjuk prestasi melalui kecemerlangan staf akademik dan sokongan dalam menuju matlamat universiti terkemuka dunia. Pengurusan pengetahuan berasaskan teknologi digunakan dalam pengukuran, penganalisaan dan penyemakan data bagi tujuan penambahbaikan prestasi, penghasilan inovasi dan perkongsian pengetahuan. Rajah 4.1 menunjukkan mekanisme pengukuran yang digunakan bagi menilai pencapaian bidang tumpuan (Rujuk UCPH_Lampiran K4 4.2.1).

Berpandukan kepada Pelan Strategik UiTM2025 dan objektif strategik, UCPH mensasarkan pencapaian bertunjangkan tiga sasaran utama iaitu staf akademik bertaraf dunia, penglibatan staf bukan akademik di peringkat antarabangsa dan keterlibatan aktif staf dalam industri dan komuniti.

Dalam mencapai sasaran tahunan, PSTU membuat perancangan pengagihan PI kepada setiap jabatan atau pusat tanggungjawab (PTJ) melalui mesyuarat perancangan strategik UCPH. Sebagai contoh, sejumlah 49 *Performance Indicator* (PI) diagihkan kepada KPPIM yang merangkumi aspek penyelidikan, penulisan dan penerbitan, inovasi, jaringan industri dan kemasyarakatan serta penjana pendapatan sepertimana di Jadual 4.1 (UCPh_Lampiran K4 4.2.2). Setiap ketua PTJ berkongsi maklumat PI yang diperolehi kepada ahli jabatan dan membuat perancangan agihan PI kepada jawatankuasa atau biro di dalam jabatan bagi mencapai sasaran yang ditetapkan. Contohnya KPPIM memastikan semua program yang dijalankan memenuhi PI yang diberikan. Maklumat program-program tersebut akan diletakkan di dalam satu fail *google drive* yang boleh diakses oleh semua ahli KPPIM.

Seterusnya, pihak pengurusan kanan UCPH mengadakan bengkel perancangan strategik melibatkan semua ketua PTJ bagi membincangkan strategi mencapai sasaran PI. Dalam memastikan PI dicapai dari masa ke semasa, pihak pengurusan kanan UCPH membuat perancangan Mesyuarat Pembentangan Prestasi Sukuan Pertama, Kedua, Ketiga dan Keempat. Perancangan turut dijalankan dengan membandingkan data bagi pencapaian yang telah dicapai dan belum dicapai seperti di rajah 4.2 (UCPh_Lampiran K4 4.2.3). Seterusnya, setiap PTJ membentangkan pencapaian PI bagi melihat perbandingan di antara data sasaran dan pencapaian sebenar. Setelah perbandingan dan penilaian data dijalankan, tindakan penambahbaikan prestasi beserta elemen inovasi dicadangkan untuk mencapai sasaran PI. Sebagai contoh, Pusat Pengajian Perniagaan dan Perbankan (PPPP) mempunyai Biro Inovasi bagi mencapai PI yang berkaitan dengan inovasi seperti pembangunan kandungan e-pembelajaran dan pendaftaran harta intelek. Produk inovasi dan kandungan e-pembelajaran seterusnya dikongsikan di pelbagai pertandingan inovasi peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Selain itu, Bahagian Penyelidikan dan Jaringan Industri menetapkan bahawa SIG yang bercadang untuk memohon geran penyelidikan perlulah merancang penghasilan produk inovasi dan mendaftar harta intelek sebagai memenuhi KPI geran. Ini sekaligus menggalakkan pembudayaan penghasilan inovasi dan perkongsian pengetahuan di kalangan warga UCPH.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_A01_AB02_20241_4.2.1 D.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB02_20242_4.2.2 D.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB02_20243_4.2.3 D.pdf](#)

4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Keberkesanan pengukuran pencapaian staf UCPH adalah berdasarkan penilaian dan penganalisaan terhadap data-data dan kaedah yang digunakan mengikut bidang tumpuan yang ditetapkan. Data-data seperti dalam Rajah 4.3 (Rujuk UCPH_Lampiran. K4 4.3.1)

dianalisa berdasarkan item ukuran yang dikenalpasti berdasarkan Bengkel Perancangan Strategik UCPH dan berpandukan kepada GRU 2025, Pelan Perancangan Strategik RMK12 UCPH, Objektif Strategik UiTM dan Petunjuk Prestasi Utama UCPH. Hasil analisa data dapat digunakan untuk mengenalpasti tahap pencapaian dan pembangunan staf serta digunakan untuk penambahbaikan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

Data-data bagi setiap item ukuran dikenalpasti seperti dalam Rajah 4.3 adalah terdiri daripada bilangan pencapaian setiap item ukuran yang telah dicapai oleh semua unit, bahagian dan fakulti UCPH. Setiap data ini dinilai menggunakan kaedah analisa jurang dan analisa trend bagi mengenalpasti tahap pencapaian yang diperolehi. Selain itu, kaedah ini membantu untuk membuat perbandingan pencapaian dari masa ke semasa dalam usaha untuk meningkatkan prestasi dalam semua bidang tumpuan yang disasarkan.

Pelbagai inisiatif telah dilaksanakan oleh UCPH dalam membangunkan staf secara menyeluruh bagi memastikan pencapaian staf sentiasa berada pada tahap yang cemerlang. Sebagai contoh, UCPH telah merangka strategi dalam memastikan kemahiran, pengalaman dan pengetahuan staf dapat di kongsi secara optimum pada tahap yang tertinggi. Inisiatif ini telah melahirkan ramai staf yang berkualiti, berketerampilan dan mampu menyumbang pengalaman dan kemahiran di peringkat antarabangsa. Sebagai contoh, Dr Lee Seng Hua telah menerima jemputan sebagai penceramah ucap tamsil dalam The International Summer Course 2023 Universitas Sumatera Utara dan 2023 China-South and Southeast Asia Collaborative Symposium. Jemputan ini menunjukkan bahawa kepakaran beliau bukan sahaja diiktiraf di peringkat UiTM dan negara, malah menjadi rujukan oleh pelbagai pihak di luar negara (Rujuk UCPH_Lampiran. K4 4.3.2)

Bagi bidang tumpuan inovasi pula, kejayaan Kumpulan MIM menerima Anugerah Emas dalam Konvensyen Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK) Peringkat UiTM dan Naib Johan Peringkat UiTM Zon Timur turut membuktikan keupayaan staf UCPH dalam pelbagai bidang. Gabungan staf akademik dan bukan akademik dalam kumpulan MIM memberi impak luar biasa kepada hasil idea yang dipertandingkan. Selain itu kekuatan kumpulan ini turut menyumbang kepada kejayaan menerima Anugerah Dokumentasi Terbaik dan Pembentang Lelaki Terbaik di dalam konvensyen yang sama (Rujuk UCPH_Lampiran. K4 4.3.3). Di peringkat antarabangsa, kejayaan Cik Suria Fadhillah Md Pauzi dan ahli kumpulannya yang berjaya merangkul Anugerah Berlian dan Anugerah Video Terbaik di International *Invention Innovative Competition* 2023 menghasilkan penciptaan inovasi dalam bidang undang-undang; SOCO IX, menunjukkan inovasi boleh dihasilkan dalam pelbagai bidang (Rujuk UCPH_Lampiran. K4 4.3.4)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB03_20241_4.3.1 M.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB03_20242_4.3.2 M.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB03_20243_4.3.3 M.pdf](#)
4. [K0061_A01_AB03_20244_4.3.4.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pengurusan Kanan UCPh mengenalpasti pencapaian prestasi dengan memastikan sistem pengukuran yang dibuat meliputi keseluruhan aspek bagi meningkatkan pembangunan staff. Penekanan utama kepada pengukuran prestasi staff adalah dari aspek pengajaran & pembelajaran, penyelidikan, inovasi dan pengkomersilan, keusahawanan staf, akademia, industri dan kemasyarakatan, serta pencapaian sasaran kerja tahunan. Rajah 4.4.1 Kitaran Sistem Pengukuran Pencapaian dalam Penambahbaikan Berterusan dan Pengurusan Pengetahuan UCPh di tunjukkan di dalam UCPh_Lampiran K4 4.4.1. Pelbagai mekanisme telah digunakan sebagai alat pemantauan pencapaian prestasi. Pemantauan dibuat secara berkala atau berperingkat mengikut kekerapan data yang telah ditetapkan semasa perancangan. Di Peringkat UCPh, pemantauan pencapaian perancangan strategik dilakukan oleh Penyelaras PSTU, Ketua PTJ dan jawatankuasa yang dilantik di setiap jabatan. Pencapaian dilaporkan dalam saluran pelaporan seperti *Google Drive* (Rujuk UCPh_Lampiran K4 4.4.2), sistem UiSMS, dan *Excel Spreadsheet*. Maklumat dalam pelaporan dibincangkan semasa Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP), Mesyuarat Pembentangan PSTU secara sukuan, Mesyuarat Pengurusan Dalam (MPD), Mesyuarat Fakulti atau mesyuarat jabatan. Prestasi yang belum tercapai berdasarkan tempoh masa sukuan dibincangkan strategi untuk pastikan ianya tercapai. Manakala prestasi yang tidak tercapai dibuat kajian semula supaya dilakukan penambahbaikan. Contohnya, antara tindakan dan aktiviti yang dilaksanakan oleh PKA untuk penambahbaikan aktiviti P&P termasuklah bengkel pemantapan OBE/OEL/CDIO, bengkel penyediaan soalan peperiksaan, ujilari makmal, pembangunan MOOC dan MC serta penyediaan self-assessment report. Seterusnya, segala perbincangan dan maklumat pencapaian dikongsi bersama warga supaya semua pihak peka dengan tindakan yang perlu dibuat dalam mencapai prestasi (Rujuk UCPh_Lampiran K4 4.4.3 whatsapp). Maklumat pemantauan pencapaian prestasi staff dan kajian semula di UCPh ditunjukkan di dalam (rujuk UCPh_Lampiran K4 4.4.4 Jadual 4.4.1).

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_A01_AB04_AC01_20241_4.4.1 A.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB04_AC01_20242_4.4.2 B.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB04_AC01_20243_4.4.3 A.pdf](#)
4. [K0061_A01_AB04_AC01_20244_4.4.4 A.pdf](#)
5. [K0061_A01_AB04_AC01_20245_4.4.5 A.pdf](#)

4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

UCPh melantik seorang penyelaras pengurusan risiko yang memantau risiko yang telah didaftarkan. Risiko pengukuran analisa dikenalpasti melalui risiko yang didaftarkan oleh PTJ melalui sistem e-RMS (Rujuk UCPH_Lampiran K4 4.4.5). Seterusnya punca dan tahap risiko turut di kenalpasti dan kemampuan pencegahan juga dilaporkan oleh PTJ. Mesyuarat Jawatankuasa Pemilik Risiko (MJPR) yang diadakan sekali setahun membincangkan risiko yang didaftarkan. Sekiranya risiko tidak dapat di atasi di peringkat UCPH, ia akan di bawa ke pengurusan risiko induk di Shah Alam Pada tahun 2023, sebanyak 123 risiko telah didaftarkan dan 15 risiko adalah berkaitan dengan pembangunan staf. Semasa membuat pendaftaran, punca, impak dan kaedah pencegahan turut dikenalpasti supaya risiko dapat dimitigasi. Contohnya FPA mendaftarkan risiko sukar mendapatkan geran penyelidikan yang tinggi. Cadangan pencegahan adalah berkolaborasi dengan pensyarah yang sering mendapat geran sama ada dalam atau luar UCPH dan mengadakan bengkel untuk mendapatkan tips menyediakan proposal permohonan geran. Risiko pengurusan pengetahuan pula melibatkan risiko data dan maklumat yang disimpan serta perkongsian pengetahuan di kalangan kakitangan. Contohnya untuk menganjurkan sesuatu program, jawatankuasa yang dilantik akan membuat perancangan awal dengan mengambilkira risiko yang bakal berlaku sebelum, semasa serta selepas program. Jadual 4.4.2 merupakan contoh risiko pengurusan pengetahuan yang melibatkan data disimpan serta perkongsian pengetahuan (Rujuk UCPH_Lampiran K4 4.4.6). Selain itu, Jawatankuasa Operasi Bencana Negeri (JOBN) turut ditubuhkan bertindak untuk mengambil langkah mengatasi dan mengurangkan impak risiko bencana kepada pelajar dan staf.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB04_AC02_20241_4.4.5 A.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB04_AC02_20242_4.4.6 A.pdf](#)

4.4.3 MENGAJI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Analisa penambahbaikan prestasi berdasarkan perancangan strategik dilakukan melalui beberapa kaedah seperti analisis jurang dan aktiviti PDCA. Melalui analisis jurang prestasi staf yang telah dikenalpasti, dinilai berdasarkan item ukuran. Prestasi yang tidak dicapai, perlu melalui aktiviti PDCA untuk mengenalpasti dan menganalisis halangan kepada pencapaian. Seterusnya, tindakan terhadap halangan diambil melalui penambahbaikan dan penghasilan inovasi. Penambahbaikan yang memberi impak dikongsikan di seluruh jabatan UCPh dan juga kepada Organisasi termasuk Universiti Antarabangsa UCPh_Lampiran K4 4.4.7). Contohnya, PTJ dari jabatan PJI perlu membentangkan pencapaian jabatan pada setiap suku tahun. PJI mendapati penerbitan berindeks SCOPUS/WOS/ERA tidak mencapai sasaran iaitu 372 penerbitan setahun. Tindakan yang diambil adalah menubuhkan SIG untuk membolehkan kumpulan penyelidik menerima geran dalaman, seterusnya mampu menerbitkan jurnal berindeks, pada masa yang sama menghasilkan projek inovasi. Bilangan SIG pada tahun 2023 adalah 33 berbanding 28 pada tahun 2022. Antara inovasi yang terhasil daripada SIG adalah projek inovasi Elektronik Penyediaan Kertas Soalan Peperiksaan secara atas talian (e-PPKSP) (UCPh_Lampiran K4 4.4.8). Inovasi e-PPKSP telah dibangunkan dengan mengekalkan kesetaraan terhadap pengawalan kualiti dan kerahsiaan kertas soalan peperiksaan. Prosedur operasi standard (SOP) bagi penyediaan kertas soalan peperiksaan akhir juga telah dihasilkan dengan teliti dan diluluskan di peringkat Pengurus Utama (PU) iaitu PKA UiTM Shah Alam. e-PPKSP adalah projek inovasi yang telah dipraktikkan dan digunapakai oleh setiap cawangan PKA di UiTM Malaysia. e-PPKSP mendapat sambutan dan komen positif daripada semua pensyarah dan staf yang menggunakannya. SOP bagi e-PPKSP juga dilaksanakan secara seragam di semua PKA di empat (4) kampus cawangan seluruh negara. E-PPKSP juga telah memenangi tempat ke empat di dalam Simposium Kecemerlangan Operasi, UiTM 2023 kategori P&P.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB04_AC03_20241_4.4.7_A.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB04_AC03_20242_4.4.8.pdf](#)

4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pembudayaan dan amalan penambahbaikan berterusan staf menjadi agenda utama pengurusan UCPh kerana telah menjurus kepada penambahan penciptaan inovasi (Rujuk Lampiran_UCPh K4 4.5.1) yang memberi nilai tambah dan peningkatan pencapaian khususnya untuk pembangunan staf. Selain itu, semakan analisis data melalui kajian analisis jurang dan aktiviti PDCA juga menyumbang kepada penambahbaikan dan inovasi. Pelbagai program berbentuk peningkatan kemahiran, pengetahuan dan perkongsian pengalaman telah disertai dan dianjurkan oleh UCPh di peringkat kebangsaan dan antarabangsa.(Lampiran_UCPh K4 4.5.2). Selain sistem e-PKSP, Sistem e-Auxilliary Police Management System (e-AMS) dibangunkan selari dengan Pelan Strategik UiTM 2025 untuk merealisasikan UiTM sebagai *smart campus*. E-AMS telah digunapakai di Unit Polis Bantuan UCPh dan dikongsi penggunaannya dengan PB UCPh Kampus Jengka, UiTM Cawangan Selangor dan Shah Alam (Lampiran_UCPh K4 4.5.3). E-AMS merupakan sistem rekod keluar masuk kampus yang melibatkan pelajar, pelawat dan pekerja kontrak. Ia merupakan sistem yang dibangunkan oleh staff akademik dan bukan akademik yang berupaya mengurangkan kos dan meningkatkan produktiviti jabatan. Staff bukan akademik juga dapat meningkatkan skill ICT dengan penggunaan sistem secara atas talian. Diperingkat antarabangsa, program Research Sharing Session Bersama Hassan Kalyoncu University (rujuk Lampiran_UCPh K4 4.5.4) yang dianjurkan pada 25 Oktober 2023 telah memberi ruang kepada enam pensyarah KPPIM UCPh untuk berkongsi hasil penyelidikan masing-masing dan seterusnya menyebarkan kepakaran pensyarah KPPIM ke persada antarabangsa.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_A01_AB05_20241_4.5.1 A.pdf](#)
2. [K0061_A01_AB05_20242_4.5.2 A.pdf](#)
3. [K0061_A01_AB05_20243_4.5.3 A.pdf](#)
4. [K0061_A01_AB05_20244_4.5.4 A.pdf](#)

KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA

5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

UCPh memberikan penekanan dan sentiasa peka terhadap Pengurusan dan Pembangunan Staf yang merupakan tumpuan utama penyediaan laporan ini di mana kesemua bahagian dan unit memainkan peranan utama bagi menjayakan agenda tersebut. Pengambilan adalah berdasarkan kelayakan akademik, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman bagi memastikan pelajar yang menjadi pelanggan utama UiTM dihasilkan dengan penuh berkualiti untuk memenuhi kehendak pasaran semasa dan mencapai tiga (3) sasaran utama UCPh iaitu **T1: Staf Akademik Bertaraf Dunia T2: Penglibatan Staf Bukan Akademik di Peringkat Antarabangsa T3: Keterlibatan Aktif dalam Industri dan Komuniti.**

Perancangan sistematik yang telah disediakan oleh Pengurusan Kanan telah membuahkan hasil dimana tenaga kerja telah menghasilkan inovasi yang memberikan impak yang besar. Kumpulan MIM UCPh telah menghasilkan **E-Auxiliary (Police) Management system**. Sistem ini membantu dalam mengurangkan kos, meningkatkan produktiviti dan menyumbang kepada pelaksanaan 'smart kampus'. Hasil inovasi ini telah menerima anugerah **Penarafan Emas** sempena **Konvensyen Kumpulan Inovatif & Kreatif (KIK)** yang berlangsung pada 18 hingga 20 September 2023.

Kepakaran dan pengalaman yang dimiliki oleh warga UCPh samada dalam bidang akademik dan bukan akademik tidak dapat dinafikan apabila telahpun mendapat penganugerahan serta pengiktirafan. Ini terbukti apabila kepakaran dalam bidang memanah yang ada pada **Encik Mukhriz Bin Mohamed**, Penolong Pegawai Sukan, UCPh. Beliau telah berjaya membawa pulang 4 pingat emas, 3 perak dan 2 gangsa pada **Kejohanan Singapore Barebow Open**. Manakala dalam bidang akademik, pensyarah kanan dari Pusat Pengajian Industri Perakayuan (PPIP) **Dr.Lee Seng Hua**, dinobatkan antara **World Top 2% Scientist Terbaik**. Beliau amat dikenali di peringkat antarabangsa dan kebangsaan atas kepakaran beliau dalam bidang Wood Science and Technology. Beliau juga telah menerima anugerah sebagai **Best Research Award** yang diterima semasa *8th Edition International Research Award on Composite Materials*.

Sehubungan dengan itu, UCPh telah menerima dapatan kajian UiTM Happiness Index 5.0 daripada UiTM Shah Alam dimana untuk pusingan yang keempat hasil dapatan mendapati seramai 75.4% staf akademik manakala 74.8% staf pentadbiran bersetuju bahawa UCPh telah menyediakan kemudahan yang sesuai di tempat kerja. Domain yang kedua iaitu penyelesaian di tempat kerja telah mendapati seramai 78.4% staf akademik bersetuju manakala 75.2% bersetuju. Seramai 79.6% staf akademik dan 75.2% staf pentadbiran bersetuju dengan domain yang ketiga iaitu keselamatan persekitaran di tempat kerja. Sehubungan itu, bolehlah disimpulkan bahawa Indeks Kegirangan warga kerja UCPh ini berada di tahap yang tinggi iaitu melebihi 50% dan ia terbukti dengan komitmen padu serta peningkatan kejayaan yang dicapai untuk tahun 2023.

Di UCPh, tindakan penambahbaikan dan kaji semula sentiasa dilakukan dari semasa ke semasa bagi memastikan staff sentiasa berada di dalam keadaan yang optimum untuk menyampaikan perkhidmatan yang terbaik. Antara tindakan yang dilaksanakan adalah berkonsepkan “**360 feedback**” di mana semua pandangan dan sudut (pelajar, pensyarah & persekitaran) telah diambil kira. Selain itu, UCPh juga mengamalkan pendekatan komunikasi secara dua hala, iaitu **Top Down, Bottom Up Approach** dan ini memberi ruang kepada kakitangan UCPh untuk memberikan pendapat terhadap sesuatu perkara. Komunikasi yang berkesan, ditambah pula dengan sikap keterbukaan daripada pengurusan tertinggi UCPh menyebabkan kakitangan UCPh dapat bekerja dalam persekitaran kerja yang sihat dan kondusif.

5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

UCPh memberikan penekanan dan sentiasa peka terhadap Pengurusan dan Pembangunan Staf yang merupakan tumpuan utama penyediaan laporan ini di mana kesemua bahagian dan unit memainkan peranan utama bagi menjayakan agenda tersebut. Untuk meningkatkan bidang pengurusan dan pembangunan staf, UCPh telah melaksanakan pengambilan sumber tenaga kerja yang selari dengan keperluan fungsi bagi melancarkan proses kerja. Pengambilan adalah berdasarkan kelayakan akademik, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman bagi memastikan pelajar yang menjadi pelanggan utama UiTM dihasilkan dengan penuh berkualiti untuk memenuhi kehendak pasaran semasa dan mencapai **tiga (3) sasaran utama UCPh** iaitu **T1: Staf Akademik Bertaraf Dunia T2: Penglibatan Staf Bukan Akademik di Peringkat Antarabangsa T3: Keterlibatan Aktif dalam Industri dan Komuniti.**

Seramai **381** orang staf akademik dan **395** orang tenaga kerja pentadbiran dipertanggungjawabkan untuk menggerakkan pengurusan UCPh. Jadual 5.2.1 di lampiran UCPh_Lampiran K5 5.2_1 menerangkan bilangan staf akademik dan Jadual 5.2.2 di lampiran UCPh_Lampiran K5 5.2_1 menerangkan bilangan staf bukan akademik UCPh mengikut gred jawatan. Dengan adanya sumber manusia yang produktif, ia dapat membantu kedua-dua kampus dalam mencapai objektif strategik UCPh.

Komitmen dan penglibatan tenaga kerja sangatlah penting dan sekaligus memastikan kejayaan dalam pengurusan dan pembangunan staf UCPh. Jadual 5.2.3 di lampiran UCPh_Lampiran K5 5.2_2 menunjukkan penglibatan tenaga kerja UCPh terhadap pengurusan dan pembangunan staf.

Perancangan sistematik yang telah disediakan oleh Pengurusan Kanan telah membuahkan hasil dimana tenaga kerja telah menghasilkan inovasi yang memberikan impak yang besar. **Kumpulan MIM UCPh** telah menghasilkan **E-Auxiliary (Police) Management system**. Ini merupakan sistem rekod keluar masuk pelajar, pelawat dan pekerja kontrak yang dibangunkan untuk Unit Polis Bantuan. Sistem ini juga mengakses keluar masuk pelanggan-pelanggan PPPP, menyimpan maklumat dan menjana laporan. Sistem ini membantu dalam mengurangkan kos, meningkatkan produktiviti dan menyumbang kepada pelaksanaan 'smart kampus'. Hasil inovasi ini telah menerima anugerah Penarafan Emas sempena Konvensyen Kumpulan Inovatif & Kreatif (KIK) yang berlangsung pada 18 hingga 20 September 2023. Seterusnya, projek yang ditambahbaik, Penambahbaikan Sistem rekod Keluar Masuk Kampus (e-AMS) juga menerima penarafan **Emas** di Konvensyen Kumpulan Inovatif & Kreatif (KIK) peringkat UiTM pada 23 hingga 25 Oktober 2023. Malah, sistem e-AMS ini juga telah dikongsi penggunaannya bersama-sama UiTM Cawangan Pahang kampus Raub dan Jengka. lampiran UCPh_Lampiran K5 5.2_3.

Pengurusan tertinggi UCPh amat prihatin terhadap tahap prestasi semasa setiap warganya dan percaya bahawa setiap suara mereka adalah teras utama kepada pembangunan UCPh. Sehubungan itu, UCPh telah melakukan pelbagai pengiktirafan mengikut kategori staf semada staf akademik dan bukan akademik seperti di Jadual 5.2.4 di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.2.4*. Dapat disimpulkan sebagai contoh dalam bidang akademik, pensyarah kanan dari Pusat Pengajian Industri Perakayuan (PPIP) **Dr. Lee Seng Hua**, dinobatkan antara **World Top 2% Scientist Terbaik**. Pemilihan anugerah ini adalah berdasarkan 100K saintis teratas mengikut c- skor (dengan dan tanpa petikan sendiri) atau kedudukan persentil 2% atau ke atas dalam subbidang.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_S01_SB02_20241_UCPh_Lampiran K5 5.2_1.pdf](#)

2. [K0061_S01_SB02_20242_UCPh_Lampiran K5 5.2_2.pdf](#)
3. [K0061_S01_SB02_20243_UCPh_Lampiran K5 5.2_3.pdf](#)
4. [K0061_S01_SB02_20244_UCPh_Lampiran K5 5.2.4.pdf](#)
- 5.

5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Warga UCPh sentiasa berusaha untuk menambah ilmu dan kemahiran untuk mengoptimumkan kepakaran dan pengalaman sumber manusia bagi menjayakan bidang tumpuan pilihan supaya dapat meningkatkan kualiti dan produktiviti. ([Rujuk Buku Nilai dan Etika Warga Universiti Teknologi MARA](#)). Kepakaran dan pengalaman setiap staf UCPh dioptimumkan dengan menjalankan peranan sesuai dengan kepakaran masing-masing seperti ditunjukkan dalam Jadual 5.3.1 di UCPh_Lampiran K5 5.3.1.

Kepakaran dan pengalaman tenaga kerja dioptimumkan bagi menjayakan bidang tumpuan melalui perlantikan staf akademik dan pentadbiran menggalas tanggungjawab peringkat dalaman dan luaran seperti Jadual 5.3.2 di UCPh Lampiran K5 5.3.2.

Di samping persekitaran dan sistem kerja yang kondusif, beberapa pendekatan telah dilaksanakan bagi mengoptimumkan kepakaran dan pengalaman tenaga kerja. Jadual 5.3.3 di UCPh_Lampiran K5 5.3.3 memaparkan tindakan dan impak bagi memastikan warga kerja UCPh terus cemerlang dalam menunaikan tanggungjawab yang telah diamanahkan.

Kepakaran dan pengalaman yang dimiliki oleh warga UCPh samada dalam bidang akademik dan bukan akademik tidak dapat dinafikan apabila telahpun mendapat penganugerahan serta pengiktirafan. Ini terbukti apabila kepakaran dalam bidang memanah yang ada pada **Encik Mukhriz Bin Mohamed, Penolong Pegawai Sukan**, UiTM Cawangan Pahang dimanfaatkan untuk menjalankan aktiviti yang berkaitan. Rujuk Rajah 5.3.1 di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.3.4*. Beliau telah dilantik sebagai pengerusi teknikal dan pertandingan serta jurulatih Pasukan Memanah Kebangsaan Malaysia dan telah menyertai Kejohanan Singapore Barebow Open 2023 pada 25 hingga 26 November 2023. Pasukan memanah kebangsaan telah memenangi dan berjaya membawa pulang **4 pingat emas, 3 perak dan 2 gangsa** pada kejohanan tersebut. Beliau juga dilantik sebagai Pengerusi Permainan Sukan Memanah oleh UiTM bagi semua kejohanan utama yang dianjurkan oleh UiTM, **MASUM, KPT** dan persatuan-persatuan yang akan dijalankan sepanjang tahun 2023.

Manakala dalam bidang akademik, pensyarah kanan dari Pusat Pengajian Industri Perakayuan (PPIP) **Dr.Lee Seng Hua**, dinobatkan antara **World Top 2% Scientist Terbaik**. Pemilihan anugerah ini adalah berdasarkan 100K saintis teratas mengikut c- skor (dengan dan tanpa petikan sendiri) atau kedudukan persentil 2% atau ke atas dalam subbidang. Beliau amat dikenali di peringkat antarabangsa dan kebangsaan atas kepakaran beliau dalam bidang Wood Science and Technology. Beliau juga telah menerima anugerah sebagai **Best Research Award** yang diterima semasa **8th Edition International Research Award on Composite Materials**. Rujuk rajah 5.3.2 di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.3.5*. Selain dilantik sebagai konsultan professional oleh UiTM Technoventure Sdn.Bhd., beliau juga merupakan ahli serta badan penasihat bagi organisasi seperti **Lembaga Perindustrian Kayu Malaysia** dan **Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI)**.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB03_20241_UCPh_Lampiran K5 5.3.1.pdf](#)
2. [K0061_S01_SB03_20242_UCPh_Lampiran K5 5.3.2.pdf](#)
3. [K0061_S01_SB03_20243_UCPh_Lampiran K5 5.3.3.pdf](#)
4. [K0061_S01_SB03_20244_UCPh_Lampiran K5 5.3.4.pdf](#)
5. [K0061_S01_SB03_20245_UCPh_Lampiran K5 5.3.5.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Peranan utama Institusi Pengajian Tinggi (IPT) adalah menyediakan peluang pendidikan tinggi kepada masyarakat. Namun peranan universiti hari ini bukan sahaja mendidik anak bangsa bagi mendapatkan pendidikan sempurna, tetapi juga melahirkan pelajar holistik dan berdaya saing. Menyedari hakikat itu, UCPH akan memastikan tahap kepuasan hati staf akademik mahupun pentadbiran sentiasa mencapai tahap optimum.

Persekitaran fizikal kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja dari segi pelaksanaan, kepuasan dan kesihatan mereka. Contoh keadaan fizikal seperti ruang kerja (pencahayaannya, susun atur dan rekabentuk tempat kerja, jumlah peruntukan ruang dan jenis perabot yang disediakan).

Sehubungan dengan itu, UCPH telah menerima dapatan kajian UiTM Happiness Index 5.0 daripada UiTM Shah Alam dimana untuk pusingan yang keempat hasil dapatan mendapati seramai 75.4% staf akademik manakala 74.8% staf pentadbiran bersetuju bahawa UCPH telah menyediakan kemudahan yang sesuai di tempat kerja. Domain yang kedua iaitu penyelesaian di tempat kerja telah mendapati seramai 78.4% staf akademik bersetuju manakala 75.2% bersetuju. Seramai 79.6% staf akademik dan 75.2% staf pentadbiran bersetuju dengan domain yang ketiga iaitu keselamatan persekitaran di tempat kerja. Sehubungan itu, bolehlah disimpulkan bahawa Indeks Kegirangan warga kerja UCPH ini berada di tahap yang tinggi iaitu melebihi 50% dan ia terbukti dengan komitmen padu serta peningkatan kejayaan yang dicapai untuk tahun 2023. Rujuk rajah 5.4.1.1 seperti di lampiran UCPH_Lampiran K5 5.4.1_1.

Pengurusan tertinggi UCPH sentiasa prihatin terhadap tahap prestasi semasa setiap warganya termasuk pelajar dan percaya bahawa setiap suara mereka adalah teras utama kepada pembangunan UCPH. Oleh itu tahap kepuasan hati dan aduan sumber manusia terhadap persekitaran dan sistem kerja telah dikenalpasti dan ditangani melalui Tindakan seperti ditunjukkan dalam Jadual 5.4.1.1 seperti di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.4.1_2*.

Kegagalan pengurusan untuk menangani keluhan tenaga kerja akan menimbulkan kerugian kepada organisasi dalam mencapai produktiviti yang tinggi sekaligus akan menyebabkan kepincangan dan kelemahan organisasi. Justeru, Pengurusan UCPH sentiasa peka terhadap keluhan tenaga kerja terhadap persekitaran dan sistem kerja dan direalisasikan melalui tindakan seperti jadual 5.4.1.2 seperti di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.4.1_2*.

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_S01_SB04_SC01_20241_UCPh_Lampiran K5 5.4.1_1.pdf](#)
2. [K0061_S01_SB04_SC01_20242_UCPh_Lampiran K5 5.4.1_2.pdf](#)

5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan risiko dalam pengurusan sumber manusia di UCPH melibatkan proses mengenal pasti, menilai, dan mengurangkan risiko yang boleh menjejaskan organisasi dan kakitangannya. UCPH menubuhkan Jawatankuasa Pengurusan Daftar Risiko di setiap PTJ dan ia bertanggungjawab untuk mendaftarkan risiko yang dikenalpasti di dalam daftar risiko. UCPH sentiasa **merancang tindakan pencegahan risiko** agar risiko dapat ditangani dengan baik. Jadual 5.4.2.1 seperti di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.4.2_1* merupakan jenis risiko dan tindakan pencegahan risiko yang dilaksanakan oleh UCPH dalam pengurusan sumber manusianya.

Selain perkara di atas, terdapat beberapa risiko lagi yang berjaya dikenalpasti oleh Jawatankuasa Daftar Risiko PTJ dan direkodkan di dalam Daftar Risiko UCPH bagi tahun 2023. Antara risiko yang majoriti PTJ laporkan berkaitan **Risiko Operasi- Kekurangan staf**. Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi (FSPPP) mendaftarkan kekurangan staf mendatangkan risiko yang tinggi kepada fakulti dan membolehkan aktiviti P&P terjejas. **Kaedah kawalan terhadap risiko kekurangan tenaga kerja ini adalah dengan membuat unjuran dan permohonan pensyarah** kepada pihak pengurusan tertinggi UCPH untuk dimajukan kepada UiTM Shah Alam. Hasilnya pada Januari 2024, FSPPP berjaya memperoleh seorang pensyarah baru gred DM 51 bagi membantu melicinkan lagi operasi fakulti.

Risiko reputasi institusi turut didaftarkan oleh FSPPP. Hal ini kerana FSPPP menjalankan kerja-kerja penyelidikan politik yang dikhuatiri disalah erti dan memberi risiko kepada penyelidik terlibat. Kajian FSPPP cenderung memfokuskan kepada penyelidikan politik melibatkan parti-parti politik, agensi kerajaan dan badan-badan bukan kerajaan. Ini mempunyai potensi melibatkan kajian-kajian yang menyentuh isu-isu kontroversi dan pandangan-pandangan politik yang berkemungkinan memberikan risiko kepada para penyelidik yang mengkaji tentang ini.

Kaedah pengawalan risiko berkaitan reputasi ini adalah menerusi penekanan terhadap perlunya para pensyarah untuk tidak berpihak (*impartial*) dalam membuat ulasan dan penulisan akademik berkaitan dengan politik khususnya yang melibatkan politik kepartian di negara ini. Sebagai contoh adanya pelantikan staf UCPH dari FSPPP sebagai **Jawatankuasa Pelan Pembangunan Sejahtera Sosial Negeri Perak**. Bukti di lampirkan lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.4.2_2*.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB04_SC02_20241_UCPh_Lampiran K5 5.4.2_1.pdf](#)
2. [K0061_S01_SB04_SC02_20242_UCPh_Lampiran K5 5.4.2_2.pdf](#)

5.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Kaji semula dilaksanakan di setiap fakulti dan unit UCPh bagi memastikan penambahbaikan berlaku secara berterusan dan sebarang kelemahan yang berlaku akan ditangani sebaiknya. Tindakan ini selaras dengan hasrat UCPh untuk mewujudkan **persekitaran kerja yang kondusif**. Hal ini sekaligus mewujudkan budaya kerja yang positif dan bersifat inklusiviti. Demi mewujudkan suasana kerja yang selesa, UCPh menerapkan nilai EKSA dalam pengurusan organisasinya. Saban tahun, UCPh menerusi Unit Kualiti menganjurkan pertandingan bilik tercantik kategori pensyarah dan staf pentadbiran sempena bulan inovasi.

Kunci utama kepada persekitaran kerja yang kondusif adalah menerusi komunikasi yang terbuka antara pihak pengurusan dan staf bawahan. Pendekatan secara *Top Down Approach* merupakan amalan UCPh. Lazimnya **hasil penganalisan dan informasi yang diterima oleh UCPh akan dikongsikan kepada warga jabatan**. Maklumat akan disampaikan menerusi mesyuarat rasmi dan pertemuan bersama staf. Terdapat juga maklumat dihebahkan menerusi email rasmi UiTM, *Facebook* rasmi UCPh, fakulti dan unit. Selain itu, hebahan dan pemakluman juga disampaikan menerusi aplikasi *Whatsapps*. Proses komunikasi yang baik dan berkesan akan melancarkan proses urus tadbir di UCPh dan sekaligus menjadi wadah kecemerlangan UCPh.

Komunikasi yang baik perlulah berlaku secara dua hala. Jika *Top Down Approach* digunakan untuk menyampaikan maklumat kepada staf, manakala *Bottom Up Approach* pula dijadikan mekanisme untuk staf memberikan maklum balas kepada pihak Pengurusan Tertinggi UCPh. Medium yang sering digunakan oleh warga UCPh adalah menerusi pertemuan bersemuka semasa mesyuarat, menerusi email rasmi, e-aduan dan juga menerusi kaji selidik yang dijalankan oleh PTJ. **Sebagai contoh, Program Bual Bicara Pencapaian dan Hala Tuju UiTM Cawangan Pahang diadakan pada 20 Jun 2023** bertujuan untuk membentangkan pencapaian UCPh dan sekaligus membincangkan masalah yang dihadapi oleh staf UCPh.

Pada tahun 2023, **seramai tujuh (7) orang staf akademik dan lapan belas (18) staf pentadbiran berjaya dalam kenaikan pangkat** Menerusi Facebook rasmi UCPh, dapat dilihat pihak pengurusan sentiasa memuat naik hantaran berbentuk penghargaan terhadap kejayaan dan sumbangan yang diberikan dan menjaga kebajikan warganya. Hal ini dapat dilihat menerusi aktiviti seperti menziarahi staf yang tidak sihat dan memberi sumbangan kewangan kepada mereka. Jadual 5.4.3.1 seperti di UCPh_Lampiran K5 5.4.3_1 merupakan jadual maklum balas pelanggan dan tindakan kaji semula yang dilaksanakan oleh UCPh.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB04_SC03_20241_UCPh_Lampiran K5 5.4.3_1.pdf](#)

5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Amalan dan pembudayaan dilaksanakan melalui inovasi yang telah terhasil bagi penyelesaian masalah dari proses pendekatan kaji semula, pemantauan dan pengurusan risiko. Berikut adalah antara pencapaian inovasi dengan pengiktirafan terbaik yang dihasilkan oleh UCPH bagi tumpuan pembangunan staf adalah seperti Jadual 5.5.1 di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.5_1*. Bukti-bukti projek inovasi dapat di lihat di lampiran *UCPh_Lampiran K5 5.5_2*.

Pengiktirafan inovasi yang dicapai oleh warga UCPH adalah di tahap yang membanggakan. Ini kerana **peningkatan bilangan pengiktirafan Anugerah Emas di peringkat Antarabangsa** yang diperolehi dari pelbagai bidang pertandingan inovasi pada tahun 2023 berbanding 2022. Terdapat juga pengiktirafan **dua (2) Anugerah Diamond, empat (4) Anugerah Khas, satu (1) Anugerah Inovasi Terbaik dan satu (1) Anugerah Utama** yang diperolehi seperti di Jadual 5.5.1.

SOCO XI adalah inovasi yang mendapat pengiktirafan terbaik iaitu **Anugerah Diamond dan Anugerah Khas** di pertandingan inovasi peringkat antarabangsa. Manakala SOCO VIII juga mendapat **Anugerah Emas** di peringkat antarabangsa. Penghasilan yang membawa pencapaian ini merupakan sebuah poket berbentuk **infografik undang-undang yang komprehensif** termasuk rangka kerja undang-undang yang seragam mengenai kewajipan **penjagaan pengendali dan standard penjagaan** yang perlu dipatuhi bergantung pada jenis tetamu yang melawat sesebuah lokasi.

Produk I-LEADpro Plus: *Empowering the Next Generation Leaders* juga berjaya merangkul **Anugerah Diamond dan Anugerah Khas** melalui pertandingan inovasi di peringkat antarabangsa. Produk ini bertujuan untuk **memudahkan pihak agensi, Kementerian dan masyarakat awam untuk melakukan ujian serta evaluasi kualiti kepimpinan** yang benar-benar berupaya, dan dipercayai serta telah dibina dan dimuktamadkan oleh penyelidik-penyelidik mahir lagi terkemuka di Malaysia, terutamanya dalam bidang kepimpinan.

E-Auxiliary (Police) Management System dan Penambahbaikan Sistem Rekod Keluar Masuk Kampus (E-Ams) yang dihasilkan PPPP bersama KPPIM mendapat pengiktirafan **Anugerah Emas dan Anugerah Khas** di Konvensyen Kumpulan Inovatif & Kreatif (KIK) peringkat UiTM 2023. Sistem rekod keluar masuk pelajar, pelawat dan pekerja kontrak yang dibangunkan untuk Polis Bantuan. Sistem ini dibangunkan dan **telah digunapakai** oleh UCPH untuk **menyimpan maklumat dan menjana laporan**. Ia juga membantu dalam **pengurangan kos, meningkatkan produktiviti** dan menyumbang kepada pelaksanaan 'smart campus'.

Terdapat juga **produk pembelajaran dan pengajaran** yang dipertandingkan di peringkat antarabangsa iaitu MOOC and Micro-Credential. MOOC: Red Crescent 1 telah memenangi **Anugerah Emas** dan Micro-Credential: The Accounting Cycle for Small Traders telah memenangi **Best MC Award** di eCONDEV 2023. Produk ini sangat membantu dalam pembelajaran kepada bukan sahaja pelajar sepenuh masa malah juga separuh masa serta seluruh komuniti yang berminat untuk **menambah ilmu pengetahuan secara atas talian dengan mudah dan berkesan**.

Penglibatan PPPP dalam *International Virtual Students' Business Idea and Product Innovation Competition (IVISBPIC)* 2023 telah **menyumbang sebanyak lima (5) Anugerah Emas**

melalui produk inovasi *Vers Shoe, Coffee For Go, Crofflelicious, Yodakies dan DIBS: Do It Better Sejadah*. Ini membuktikan bahawa produk-produk yang dihasilkan telah **mendapat kepercayaan** yang akan dapat **memberi perubahan positif** kepada sesuatu aspek sejajar dengan keperluan semasa pada masa akan datang.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_S01_SB05_20241_UCPh_Lampiran K5 5.5_1.pdf](#)
2. [K0061_S01_SB05_20242_UCPh_Lampiran K5 5.5_2.pdf](#)

KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI

6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Bidang tumpuan operasi utama UCPH adalah tertumpu kepada dua kategori staf iaitu staf akademik dan staf pentadbiran. Model PDCA yang sistematik telah dijalankan bagi memastikan kecekapan, keberkesanan serta keberhasilan pengurusan dan pembangunan staf. Penglibatan utama Bahagian Pentadbiran, BHEA, BPJI serta sokongan dari pusat-pusat pengajian telah menjadi faktor penting dalam menyumbang kepada pembangunan dan pengurusan staf yang cemerlang. Tumpuan operasi UCPH adalah berpaksikan kepada tema strategik yang terdapat di dalam Pelan Strategik UiTM 2025 iaitu: **Kecemerlangan Bakat**.

Dalam **perancangan** pengurusan staf, UCPH telah mengadakan Bengkel Pemurnian Perancangan Strategik pada Januari 2023 bagi memastikan pentadbiran dan pengurusan staf sentiasa di landasan yang betul sepanjang tahun. Sasaran kerja tahunan adalah ditetapkan melalui *MyPortfolio* bagi staf pentadbiran dan *MyATP* bagi staf akademik. Selain sasaran kerja tahunan, sasaran dan agihan PI juga diagihkan mengikut staf, bahagian dan fakulti bagi melancarkan perjalanan tugas staf sepanjang tahun. Bagi Pembangunan staf pula, UCPH telah mewujudkan satu Jawatankuasa *Talent Council* bagi mengurus dan mengenal pasti bakat-bakat berpotensi untuk mengisi jawatan-jawatan utama di UCPH. Melalui sistem *Talent Pool UCPH* yang telah diperkenalkan, staf-staf yang menunjukkan kompetensi yang tinggi akan dikenalpasti dan dibangunkan bagi memastikan kelestarian UCPH dalam pengisian jawatan dengan calon yang berkualiti.

Pelaksanaan dari segi pengurusan staf adalah melibatkan sasaran kerja tahunan dan penetapan dalam *MyATP*. Bahagian Pentadbiran melaksanakan latihan yang telah dirancang, pembangunan kerjaya berdasarkan program *Talent Pool* dan lain-lain lagi. BHEA pula menekankan pelaksanaan pengoperasian pengajaran dan pembelajaran KAP, ODL, Hibrid-Makmal, *Content Development* serta pelaksanaan latihan berkaitan P&P manakala, di peringkat BPJI pula, pelaksanaan mengambil cakna operasi yang melibatkan Permohonan Dana Penyelidikan (Geran Impak Komuniti UCPH, FRGS, PRGS, Geran Lestari (RIC), Geran Kebangsaan, Geran Dalaman, Geran padanan Industri, Kerajaan Negeri) Pelaksanaan Penyelidikan, Keusahawanan, Kolaborasi (MOU, MOA), perundingan, inovasi, penyeliaan pelajar pasca siswazah, penyelidikan, penerbitan, konsultasi & kepakaran, perkhidmatan & pentadbiran, inovasi serta keusahawanan.

Pemantauan operasi bagi setiap staf adalah melalui laporan penilaian prestasi tahunan (LNPT) pada setiap hujung tahun berdasarkan pencapaian sasaran tugas masing-masing. Untuk staf akademik pula prestasi pengajaran mereka dinilai melalui SuFO dan kerja-kerja penyelidikan dan penerbitan direkod melalui sistem *PRIME*. Semakan pencapaian dijalankan menerusi semakan pencapaian KPI oleh BTU dan fakulti/pusat pengajian mengikut 4 *Quarter* tahunan. Penilaian risiko berterusan juga dijalankan bagi memastikan terdapatnya penambahbaikan dan kaji semula pemantauan.

Sepanjang tempoh operasi dijalankan tindakan **penambahbaikan** dan pembetulan sentiasa dilaksanakan bagi memastikan kuantiti dan kualiti kerja dapat dicapai seperti yang dirancang. Mekanisma penambahbaikan dikenalpasti dan dijalankan melalui mesyuarat JKEN, mesyuarat akademik, mesyuarat pusat, audit dalam/luar, audit InQKA, audit kewangan dan pelaporan pencapaian KPI dan PI.

Staf yang menunjukkan komitmen dan prestasi yang cemerlang akan diberi penghargaan semasa majlis-majlis anugerah yang diadakan seperti Anugerah Persada Bestari (APBest) UCPH, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC), Anugerah Kecemerlangan Petunjuk Prestasi dan Anugerah Kualiti Rektor. Pemberian anugerah dijalankan mengikut kategori yang menyeluruh dengan melibatkan staf akademik dan pentadbiran. Kenaikan pangkat bagi staf yang berkecemerlang akan dipertimbangkan melalui temuduga serta sokongan daripada ketua jabatan masing-masing.

6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Proses-proses utama yang dijalankan oleh UCPH dalam menjalankan pengurusan dan pembangunan staf adalah dipandu oleh tiga sasaran utama iaitu:

1. Staf Akademik Bertaraf Dunia
2. Penglibatan Staf Bukan Akademik di Peringkat Antarabangsa
3. Keterlibatan Aktif dalam Industri dan Komuniti

Perancangan sistematik telah disediakan berdasarkan sasaran utama ini dengan mengambilkira **elemen inovasi dan perkongsian pengetahuan** bagi memastikan setiap bahagian berfungsi dengan efektif dan berkualiti. (UCPh_Lampiran K6 6.2.1)

Elemen inovasi telah diterapkan oleh UCPH dalam pembangunan staf di peringkat tadbir urus dengan mewujudkan Jawatankuasa *Talent Council*. Melalui jawatankuasa ini satu sistem pelan penggantian jawatan telah diperkenalkan iaitu Sistem *Talent Pool* bagi mengenalpasti individu berpotensi untuk mengisi jawatan-jawatan utama pentadbiran dan akademik.

Sistem *Talent Pool* ini dapat memastikan kelestarian bakat berkualiti dalam pengisian jawatan-jawatan strategik di samping dapat meningkatkan ketelusan dalam urusan pemilihan, penggantian dan penempatan kerana setiap keputusan dibuat secara bersama melalui satu jawatankuasa.

Sistem *Talent Pool* ini diwujudkan bagi memenuhi objektif-objektif berikut: (UCPh_Lampiran K6 6.2.3)

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_O01_OB02_20241_UCPh_Lampiran K6 6.2.1.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB02_20242_UCPh_Lampiran K6 6.2.2.pdf](#)
3. [K0061_O01_OB02_20243_UCPh_Lampiran K6 6.2.3.pdf](#)
- 4.
- 5.

6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pengurusan dan pembangunan staf secara khususnya membabitkan beberapa bahagian penting di UCPh. Antara bahagian-bahagian terbabit adalah Bahagian Pentadbiran, Bahagian Hal Ehwal Pelajar dan Bahagian Penyelidikan Dan Jaringan Industri. Bahagian Pentadbiran menguruskan sumber manusia (SM) di kampus yang mana mengikut Objektif strategik dan inisiatif strategik Bahagian Pentadbiran dari Perancangan Strategik UiTM Cawangan Pahang (2021-2025) yang ditetapkan dalam i-UiTM. BHEA yang menguruskan hal ehwal akademik. Selain dari memastikan Pengajaran dan Pembelajaran yang efektif, BHEA turut memerlukan sokongan Staf Pentadbiran dalam menguruskan Pengurusan Rekod, Pentaksiran dan Penilaian Akademik pelajar. BPJI yang menguruskan penyelidikan, perundingan dan inovasi. Bagi memastikan objektif dan inisiatif strategik tercapai, UCPh telah menggunakan model PDCA untuk merancang, melaksana, menilai serta menambah baik operasi-operasi yang menyokong sasaran utama objektif strategik. (UCPh_Lampiran K6 6.3.1)

Staf yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan dikenalpasti melalui sistem *Talent Pool*. Pencalonan bagi *Talent Pool* adalah dibuat melalui pencalonan dari pihak fakulti/bahagian di mana fakulti/bahagian diminta untuk membuat pencalonan lima (5) orang calon. Selain itu, semua staf akademik yang menerima kenaikan pangkat juga akan dimasukkan dalam *Talent Pool*. Himpunan bakat yang dicalonkan oleh fakulti/bahagian ini akan digunakan bagi mengenalpasti calon bagi jawatan strategik UCPh. (UCPh_Lampiran K6 6.3.5)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB03_20241_UCPh_Lampiran K6 6.3.1.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB03_20242_UCPh_Lampiran K6 6.3.2.pdf](#)
3. [K0061_O01_OB03_20243_UCPh_Lampiran K6 6.3.3.pdf](#)
4. [K0061_O01_OB03_20244_UCPh_Lampiran K6 6.3.4.pdf](#)
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Hasil pemantauan digunakan untuk kaji semula pengurusan bagi memastikan masalah yang sama tidak berulang. Dapatan hasil pemantauan dibincangkan dengan lebih mendalam di dalam Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan untuk tindakan penambahbaikan dalam pengurusan dan pembangunan staf.

Sehubungan itu, UCPh sentiasa peka kepada aspirasi UiTM dengan memberi penekanan lebih agresif untuk memperluas penglibatan staf akademik dan pentadbiran dalam jaringan kolaborasi di peringkat global serta pelaksanaan tindakan pelan pemantauan dilaksanakan bagi mencapai sasaran utama dalam pembangunan kecemerlangan bakat staf di peringkat antarabangsa. (UCPh_Lampiran K6 6.4.1.1)

Antara **kaedah pemantauan yang digunakan adalah penggunaan data pemantauan berdasarkan pencapaian KPI UCPh secara berterusan**. Mekanisma pemantauan berdasarkan Pemantauan oleh Unit PSTU dan Fakulti/Pusat Pengajian melalui laporan pencapaian PI bagi setiap sukuan tahun dan dapatan data digunakan untuk perancangan bagi memenuhi PI UCPh yang belum tercapai.

Hasil jangkaan dikenalpasti dan ditetapkan merujuk kepada mekanisma sokongan secara berterusan daripada pengurusan Eksekutif UCPh. Antaranya melalui dapatan hasil kaji semula pelan pemantauan operasi Bahagian/Fakulti/Unit UCPh. (UCPh_Lampiran K6 6.4.1.2)

SENARAI BUKTI:

1. [K0061_O01_OB04_OC01_20241_UCPh_Lampiran K6 6.4.1.1.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB04_OC01_20242_UCPh_Lampiran K6 6.4.1.2.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan UCPH menguruskan risiko dengan mengamalkan beberapa mekanisma bagi tujuan tindakan penambahbaikan berterusan di peringkat UCPH untuk memastikan tindakan pencegahan dapat dilaksanakan.

Proses Pengurusan risiko melibatkan **proses penetapan konteks, mengenalpasti risiko, menganalisa risiko, menilai dan mengkategorikan serta mengawal risiko** untuk meminimumkan kesan kejadian buruk atau memaksimumkan peluang. (UCPh_Lampiran K6 6.4.2.1)

Pengurusan UCPH dalam langkah mengenalpasti risiko telah mewujudkan beberapa jawatankuasa yang bertindak bagi memastikan kesejahteraan staf dan mengelakkan risiko operasi dan keselamatan di tempat kerja.

UCPh mengamalkan pengurusan risiko berterusan dengan memfokuskan kepada penilaian, tinjauan, sistem pengurusan risiko dan pembudayaan pengurusan risiko dengan memberi kesedaran kepada keseluruhan PTJ untuk mengamalkan pengurusan risiko di peringkat bahagian dan unit masing-masing.

Daftar risiko dilaporkan kepada jawatankuasa berkaitan yang mana direkodkan di dalam sistem Pengurusan Risiko (e-RMS) oleh Penyelaras Unit Risiko UCPH dengan mengambil kira pelaporan daftar risiko yang dibentangkan oleh PTJ/bahagian di dalam mesyuarat pengurusan Risiko UCPH yang diadakan secara berkala setiap tahun. Ini merupakan strategi kawalan UCPH bagi mengelak risiko, menerima risiko, mengawal risiko dan memindahkan risiko.

Dalam mengenal pasti risiko yang mungkin dihadapi oleh UCPH, fakulti/bahagian/unit yang berkaitan telah menubuhkan beberapa jawatankuasa bertindak bagi memastikan pengurusan dan pembangunan staf UCPH seperti di Jadual 6.4 tersusun dan mengelakkan sebarang risiko melibatkan staf. (UCPh_Lampiran K6 6.4.2.2)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB04_OC02_20241_UCPh_Lampiran K6 6.4.2.1.pdf](#)
2. [K0061_O01_OB04_OC02_20242_UCPh_Lampiran K6 6.4.2.2.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

6.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pengurusan UCPH telah melaksanakan proses mengenal semula bagi semua risiko yang dilaporkan dengan menggunakan hasil penganalisan tumpuan operasi. Maklumat yang dikumpulkan telah digunakan untuk **melaksanakan tindakan pencegahan dan penambahbaikan di semua peringkat pengurusan.**

Tindakan penambahbaikan yang diambil adalah dengan mengenal pasti faktor risiko dan impak dari risiko yang dilaporkan. Pihak Pengurusan UCPH **telah melaksanakan tindakan penambahbaikan di peringkat PTJ iaitu Unit/Jabatan/Fakulti dan seterusnya telah dikongsikan kepada warga UCPH** seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 6.4.3.1 (UCPh_Lampiran K6 6.4.3.1). Penambahbaikan yang telah dilaksanakan merangkumi **maklumat kewangan, keselamatan, penyelidikan dan pembelajaran** dapat memberikan faedah kepada semua warga UCPH dalam membangunkan pengurusan dan pembangunan staf di peringkat PTJ masing-masing serta baik untuk pembangunan staf secara individu.

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB04_OC03_20241_UCPh_Lampiran K6 6.4.3.1.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

UCPh sentiasa komited dalam memastikan tahap pembudayaan yang terhasil daripada keberkesanan tindakan penambahbaikan berterusan yang dilaksanakan sama ada di peringkat dalam PTJ, universiti, industri dan juga antarabangsa supaya pelbagai bidang dapat diamalkan dan dibudayakan dengan lebih meluas terutama dalam bidang pengurusan dan pembangunan staf. Pembudayaan ini sentiasa di praktikkan bagi semua staf bagi menghadapi arus globalisasi selaras dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Pelbagai penambahbaikan berterusan dan inovasi telah dilaksanakan oleh UCPH bagi memastikan pengurusan dan pembangunan staf dapat dilestarikan dan seterusnya menjadikan UCPH sebagai rujukan utama. Jadual 6.5 menunjukkan amalan dan pembudayaan yang telah dilaksanakan oleh UCPH.

(UCPh_Lampiran K6 6.5.1.1)

SENARAI BUKTI :

1. [K0061_O01_OB05_20241_UCPh_Lampiran K6 6.5.1.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.1 HASIL UTAMA 1

HASIL PERANCANGAN STRATEGIK

7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Bermatlamatkan transformasi UiTM menuju *Globally Renowed University 2025* (GRU2025), pelan Strategik UiTM2025 menggariskan tahun 2023 sebagai tahun '*Globally Marketable*'. Perancangan Strategik UCPH berasaskan tema pengurusan dan pembangunan staf selari dengan inisiatif UCPH *Experience* dan UCPH *Star* yang mengutamakan pemupukan kecemerlangan bakat bagi memenuhi keperluan dan kecemerlangan universiti dan UCPH. Keberkesanan pencapaian objektif strategik UCPH dilihat melalui tiga sasaran utama iaitu **staf akademik bertaraf dunia** (penerbitan jurnal berindeks bersama industri PI054, penulisan berindeks bersama kerjasama antarabangsa PI055, staf akademik antarabangsa PI091), **keterlibatan aktif dalam industri dan komuniti** (ketua penyelidik geran bersama industri PI062) dan **engaging alumni** (alumni menjadi usahawan PI019).

Kemahiran dan kompetensi staf akademik merupakan komponen penting dalam proses P&P dalam memastikan staf akademik berilmu tinggi dan berkualiti selaras dengan matlamat menyediakan pendidikan bertaraf dunia. Disamping itu, bagi meningkatkan mutu kepakaran dan menambah nilai tambah individu, staf UCPH telah menerima **sijil profesional dari peringkat antarabangsa dan kebangsaan seperti *Malaysian Institute of Accountants (MIA)*, *Lembaga Kaunselor Negara*, dan *Lembaga Teknologis***. Ini secara tidak langsung meningkatkan penerimaan staf di kalangan komuniti peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Staf akademik sentiasa mencari peluang untuk memastikan kualiti sebagai seorang staf akademik bukan sahaja dalam P&P tetapi juga dalam penyelidikan dan penulisan jurnal berimpak tinggi. Ini terbukti dengan pencapaian **UCPh ditangga ke-6** dalam perbandingan **ratio staf dan penerbitan** antara cawangan UiTM tahun 2023. Pencapaian dalam kecemerlangan bakat menerusi penerbitan jurnal bersama kerjasama antarabangsa (PI055) mencatatkan UCPH di **tangga kedua** antara cawangan UiTM dan industri membuktikan UCPH menggalakkan budaya penulisan jurnal di kalangan staf akademik.

Penganugerahan kepada **Dr. Lee Seng Hua** sebagai penerima anugerah **World Top 2% Scientist Terbaik tahun 2023** dan penerima anugerah **Best Research Award (International Research Award on Composite Material)** merupakan bukti keberhasilan pengurusan staf yang terancang dalam melahirkan staf akademik bertaraf dunia. Ini terbukti dengan pencapaian UCPH diperakui dengan penganugerahan **tempat pertama Anugerah Transformasi Kecemerlangan Globally Marketable 2023: Pillar 1 World Class Faculty Members (Staf Akademik)** dan **Anugerah Pelan Tindakan Strategik Terbaik 2023 (KPI Tinggi SAP Tinggi)**. Berdasarkan sasaran keterlibatan aktif dalam industri dan komuniti (**ketua penyelidik geran industri (PI062)**), UCPH berada di tangga **kelima** antara cawangan UiTM. Ini jelas membuktikan bahawa staf UCPH sentiasa berdaya saing mendapatkan geran penyelidikan yang diperolehi dapat membantu dari segi pembangunan profesional, meningkatkan kemahiran staf, reputasi institusi, dan kualiti pendidikan yang diberikan.

Peningkatan penyertaan kakitangan akademik dalam kursus keusahawanan dapat meningkatkan dan mengukuhkan kompetensi pengetahuan teori dan praktikal keusahawanan dalam melestarikan ilmu terkini kepada pelajar. UCPH telah memenangi **tempat pertama** bagi **Anugerah Transformasi Kecemerlangan Globally Marketable 2023: Highly involved industry, community & engaging alumni (Anugerah Kecemerlangan Prestasi Universiti AKPU 2023)**. Peningkatan **alumni usahawan (PI019)** UCPH di **tangga kedua** antara cawangan UiTM membuktikan adaptasi graduan berteraskan keusahawanan berjaya dipupuk dan

menyuarakan dengan tema "Creedy, mametaber, i-berapakan" yang membanggakan juga bagi UCPH menduduki **tempat keempat** dalam **i-UiTM Score** antara cawangan tahun 2023. Penglibatan warga UCPH dalam kebersamaan menggerakkan perancangan universiti adalah sangat penting dalam meneruskan arus transformasi dan kecemerlangan UiTM di peringkat kebangsaan dan global.

7.1.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H1_K0061_HB02_20241_TAHAP HASIL STRATEGIK.pdf](#)

7.1.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H1_K0061_HB03_20242_TREN HASIL STRATEGIK.pdf](#)

7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H1_K0061_HB04_20243_PERBANDINGAN HASIL STRATEGIK.pdf](#)

7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H1_K0061_HB05_20244_KEPENTINGAN HASIL STRATEGIK.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.2 HASIL UTAMA 2

HASIL TUMPUAN PELANGGAN

7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Universiti Teknologi MARA (UiTM) Cawangan Pahang (UCPh) telah menetapkan beberapa sasaran utama bagi memastikan kecemerlangan institusi dan kepuasan pelanggan dicapai. Ini termasuklah tenaga pengajar akademik dan staf bukan akademik. Pada tahun 2023, UCPh telah memperkukuhkan komitmen terhadap empat inisiatif strategik sejajar dengan Visi Globally Renowned University 2025 (GRU2025), termasuk kecemerlangan bakat, pemasaran global, kecemerlangan institusi, dan pencapaian berasaskan nilai?

Bagi staf akademik, UCPh memberi fokus kepada peningkatan kualiti tenaga pengajar melalui latihan berterusan dan strategi pengajaran yang inovatif di peringkat global. Ini dicapai melalui penglibatan dalam pertandingan inovasi dan reka bentuk (IID), yang bukan sahaja meningkatkan penampakan UCPh di peringkat antarabangsa, tetapi juga membantu dalam pembangunan staf ke arah mencapai GRU2025. UCPh juga menunjukkan tren positif dalam meningkatkan kelayakan akademik, di mana jumlah staf akademik dengan kelayakan PhD terus meningkat dari tahun 2021 hingga 2023. Ini memberi kesan positif kepada nilai tambah UCPh dalam menyahut perkembangan pendidikan tinggi semasa dan mencapai matlamat UiTM 2025.

Bagi staf bukan akademik, UCPh memberi penekanan kepada pembangunan kemahiran global. Ini dicapai melalui budaya berkongsi kepakaran ilmu dan penyertaan dalam Kumpulan Inovasi & Kreatif, yang membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dan pembudayaan amalan kerja yang lebih baik?. Tahap kepuasan staf bukan akademik juga merupakan elemen penting, di mana kepuasan ini diukur melalui indeks kegirangan kerja. Pada tahun 2023, UCPh mencatatkan tahap kepuasan hati tertinggi di kalangan pustakawan, menunjukkan kecemerlangan staf bukan akademik dalam menyumbang kepada pencapaian institusi.

Kerjasama strategik antara UCPh dengan industri dan komuniti juga merupakan salah satu fokus utama untuk memperluas pengaruh dan memperkukuhkan hubungan. Peningkatan jumlah memorandum persefahaman (MOU) dan memorandum perjanjian (MOA) dengan universiti antarabangsa menunjukkan pengantarabangsaan UiTM terus direalisasikan?.

Latihan intensif yang diberikan kepada staf adalah bersesuaian dengan matlamat GRU2025 untuk menghasilkan graduan holistik. Walaupun peratusan staf yang mencapai 42 jam latihan sedikit menurun pada tahun 2023, UCPh tetap memberi penekanan terhadap peningkatan latihan dan kemahiran staf bagi mencapai kecemerlangan institusi

Secara keseluruhan, inisiatif yang dijalankan oleh UCPh pada tahun 2023 mempamerkan komitmen universiti dalam memastikan tenaga kerja yang berkualiti, kepuasan pelanggan yang tinggi, dan kerjasama strategik yang mantap dalam mencapai visi GRU2025.

7.2.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H2_K0061_HB02_20241_TAHAP HASIL TUMPUAN PELANGGAN.pdf](#)

7.2.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H2_K0061_HB03_20242_TREN HASIL TUMPUAN PELANGGAN.pdf](#)

7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H2_K0061_HB04_20243_PERBANDINGAN HASIL TUMPUAN PELANGGAN.pdf](#)

7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H2_K0061_HB05_20244_KEPENTINGAN HASIL TUMPUAN PELANGGAN.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.3 HASIL UTAMA 3

HASIL SUMBER MANUSIA

7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

UCPh memberi penekanan kepada pengurusan dan pembangunan staf akademik dan bukan akademik sebagai fokus utama. Dalam usaha untuk mencapai sasaran UiTM dalam Pelan Strategik 2025 iaitu “Kebolehpasaran Global”, UCPh telah memberikan tumpuan kepada “Kecemerlangan Bakat”. UCPh telah menetapkan beberapa sasaran indeks prestasi (KPI) yang memfokuskan kepada staf melalui pelbagai aspek termasuk **perundingan dan pakar rujuk, penerbitan, penyelidikan serta aktiviti-aktiviti Memorandum Persetujuan (MoA) dan Memorandum Persefahaman (MoU) dengan industri dan universiti di peringkat Kebangsaan dan Antarabangsa.**

Terdapat tiga (3) hasil utama dari sumber manusia iaitu:

- i. **Tumpuan utama:** kepakaran staf akademik dan bukan akademik dalam perundingan serta menjadi pakar rujuk mengikut bidang kepakaran masing-masing
- ii. **Tumpuan kedua:** penyelidikan dan penerbitan
- iii. **Tumpuan ketiga:** aktiviti-aktiviti hasil dari MoA/MoU dengan industri dan universiti di peringkat Kebangsaan dan Antarabangsa

Tahap pencapaian bagi hasil tumpuan utama dalam sumber manusia adalah mencapai sasaran yang ditetapkan. UCPh telah **mencapai sasaran** yang ditetapkan bagi bilangan staf yang memiliki kepakaran dalam bidang keusahawanan, staf yang memiliki kelayakan professional dan ahli dalam badan professional peringkat kebangsaan dan antarabangsa serta staf yang menyambung pengajian. Seramai 4 org staf UCPh dari Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi (FSPPP) telah menjadi **penggubal kerangka kertas polisi** yang menjadi rujukan Kementerian tertentu seperti Dasar Nilai dan Etika, Pelan Strategik Malaysia Madani dan Modul Malaysia Madani. PI **penyelidikan dan penerbitan menunjukkan** UCPh telah melebihi sasaran yang ditetapkan dan juga **aktiviti-aktiviti hasil dari MoA/MoU** dengan industri dan universiti di peringkat Kebangsaan dan Antarabangsa.

Tren pencapaian bagi ketiga-tiga hasil sumber manusia adalah **positif** sepanjang tiga tahun iaitu dari 2021 ke 2023. Bilangan staf yang mempunyai kelayakan professional dan menjadi ahli dalam badan akademik/professional/persatuan/NGO peringkat Kebangsaan dan Antarabangsa dari tahun 2021 sehingga 2023 turut meningkat seiring dengan sasaran UiTM dalam Pelan Strategik 2025 iaitu meningkatkan “Kebolehpasaran Global”. Pencapaian UCPh bagi penerbitan menunjukkan **tren peningkatan mendadak** bagi bilangan penerbitan berimpak tinggi dan bilangan penerbitan terindeks bersama dengan Kolaborator Antarabangsa. Staf UCPh juga giat menjalankan aktiviti dengan industri dan universiti di peringkat Kebangsaan dan Antarabangsa.

Perbandingan di antara cawangan UiTM, universiti awam (UA) dan university antarabangsa juga menunjukkan bahawa UCPh **mampu untuk bersaing** dengan institusi pengajian tinggi (IPT) di dalam dan luar negara dari segi bilangan penerbitan berimpak tinggi. Berdasarkan data yang diperolehi, UCPh mengungguli di kalangan cawangan UiTM untuk bilangan penerbitan berimpak tinggi. Jumlah penerbitan berindeks pula setanding dengan universiti awam dan antarabangsa yang mempunyai ranking lebih kurang sama dengan UiTM.

Kepentingan dari aspek sumber manusia juga menekankan berkenaan penglibatan staf bukan akademik di peringkat antarabangsa. Terdapat tiga orang staf bukan akademik yang telah melibatkan diri dalam bidang kepakaran masing-masing sehingga ke peringkat antarabangsa, iaitu **Hajah Nur Afzan binti Abu Kassim, Encik Mukhriz bin Mohamed, dan Encik Amar bin**

Sharuddin. Hajah Nur Afzan binti Abu Kassim merupakan Teknikal Wasit Juri bagi Kejuaraan Silat Piala Aljuferi Terbuka Kebangsaan Dan Jemputan Antarabangsa 2023 (Antarabangsa). **Encik Mukhriz bin Mohamed** merupakan Pegawai Teknikal Memanah bagi Temasya Sukan SEA Vietnam ke-31 (Antarabangsa). **Encik Amar bin Sharuddin** merupakan ahli jawatankuasa teknikal MOU antara UiTM dengan ABU Nigeria.

7.3.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H3_K0061_HB02_20241_TAHAP HASIL SUMBER MANUSIA.pdf](#)

7.3.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H3_K0061_HB03_20242_TREN HASIL SUMBER MANUSIA.pdf](#)

7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H3_K0061_HB04_20243_PERBANDINGAN HASIL SUMBER MANUSIA.pdf](#)

7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H3_K0061_HB05_20244_KEPENTINGAN HASIL SUMBER MANUSIA.pdf](#)