

Laporan

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR

AKNC





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلِي مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

LAPORAN

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

2025

PUSAT ASASI UITM

PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

KETUA PTJ :

ZULKHAIRI BIN AMOM

KETUA UNIT KUALITI :

NORLAILY BINTI AHMAD

PENYELARAS :

HARTINI BINTI AHMAD RAFAIE

PENULIS :

1. ZARITH SOFIAH BINTI OTHMAN
2. NUR AZLINA BINTI MOHAMAD ZAHARI
3. HARTINI BINTI AHMAD RAFAIE
4. MASNITA BINTI MAT JUSOH
5. NOOR SYAHIDA BINTI MD SOH
6. NUR HIKAMAH BINTI SETH
7. NUR NADIAH FATIHAH BINTI JOHARI

8. MUHAMAD RAHIMI BIN CHE HASSAN
9. SAKINATUL AIN BINTI JELANI
10. NAZATUL AZLEEN BINTI ZAINAL ABIDIN
11. NIK NORZIEHANA BINTI CHE ISA
12. JANAKI A/P MANOKARAN
13. FATIMAH AZZAHRA BINTI MD RAUS
14. AISYAH HANI BINTI MOHD.HABALI
15. NUR AMALINA BINTI ZAHARUDIN
16. IRWAN AFFENDI BIN MD NAIM
17. AIMI SYAFIQAH BINTI GHAZALI
18. EZATHUL ZERAFENA BINTI MOHD RIS
19. NAJWA RAWAIDA BINTI AHMAD @ AHMAD FAUZI
20. FAIZAH ELIZA BT. ABDUL TALIB
21. SITI NORLIANA BINTI GHAZALI
22. BAZRINA BINTI RAMLY
23. MIMI MAZLINA BT MOHAMAD
24. MIMI MAZLINA BT MOHAMAD
25. FATMA NADIAH BINTI ABD HAMID
26. MUHAMAD IZZAT BIN RAHIM
27. MUHAMAD IZZAT BIN RAHIM
28. MUHAMAD IZZAT BIN RAHIM
29. HERRY AMIZAN BIN HAMDAN
30. WAN INTAN ZURIATY BINTI WAN ABDUL HAMID
31. NUR SYAFIQAH BINTI ABDUL KADAR
32. MOHD SAFRI BIN MOHAMMED NA'AIM
33. NORLAILY BINTI AHMAD

KRITERIA 1 : KEPIMPINAN

1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

'KEPIMPINAN HOLISTIK MEMACU KECEMERLANGAN PEMBANGUNAN INTELEK DAN INSANIAH STAF'

Kepimpinan Pusat Asasi (PA) UiTM telah menunjukkan **kecekapan dalam tadbir urus** dengan berjaya menterjemahkan aspirasi universiti melalui penjajaran strategik kepada KPI yang ditetapkan oleh universiti, selari dengan Pelan Strategik KPT 2023–2025 dan visi GRU2025. Dengan kepimpinan **berwibawa dan berpandangan jauh**, **Model Kepimpinan ASiDPerform** dan **Model Pembangunan Staf G2S2** diterapkan sehingga melahirkan **Inisiatif Kecemerlangan 2i: Kecemerlangan Intelek (IS1) dan Kecemerlangan Insaniah (IS2)** sebagai asas pembentukan budaya kerja berimpak tinggi, peningkatan kualiti akademik, serta pemupukan nilai insaniah di PA.

Perancangan (plan) dilaksana secara menyeluruh di semua peringkat pengurusan, dipandu slogan **ASiDPerform** dan konsep **Nurturing Global Talent @ ASiD** dalam Bidang Tumpuan (BT), bertujuan mencapai kejayaan gemilang serta menyokong hala tuju universiti. Berpandukan pemetaan Petunjuk Prestasi Individu (PI) dari Pejabat Transformasi Universiti (TRU), PA memastikan pelaksanaan strategi BT berstruktur jelas, dirancang teliti, serta **melibatkan semua peringkat pengurusan mengikut carta organisasi dan fungsi**. Setiap strategi dinilai berdasarkan analisis **SWOT dan risiko sasaran tidak tercapai**, menjadikan keseluruhan pendekatan ini bukti komitmen PA sebagai salah satu enjin utama dalam memacu transformasi dan kecemerlangan universiti ke arah merealisasikan GRU2025.

Komunikasi merupakan elemen asas yang ditekankan oleh kepimpinan PA dalam **pelaksanaan (do)** perancangan strategik BT. Penyampaian maklumat strategik kepada warga PA merupakan asas utama bagi memastikan pemahaman yang jelas dan komprehensif terhadap visi serta matlamat organisasi. Melalui Penyelaras Strategik dan Transformasi Universiti (PSTU), maklumat disalurkan kepada Ketua Bahagian, Ketua Pusat Pengajian, Koordinator Pra-Siswazah, dan Penyelaras Unit untuk disebarkan kepada staf secara berstruktur menerusi mekanisme penugasan (**delegation**). Ini bertujuan menanamkan budaya tanggungjawab (**accountability**), membolehkan setiap individu memahami peranan mereka dan melaksanakan tugas dengan komitmen tinggi demi kejayaan inisiatif BT. Selain itu, pelaksanaan strategi PA turut melibatkan kerjasama erat antara Bahagian Pengurusan dan Pentadbiran, Bahagian Hal Ehwal Akademik (BHEA), Bahagian Hal Ehwal Pelajar & ICAN (BHEP&ICAN), serta unit berkaitan bagi memperkukuh capaian strategik secara komprehensif.

Pemantauan inisiatif strategik PA dijalankan secara sistematik, cekap, dan berkesan pada setiap peringkat pelaksanaan dengan memberi tumpuan kepada **pengesanan awal (check)** isu-isu berkemungkinan melalui **pelaporan berkala, himpunan maklum balas, sesi audit** serta **mesyuarat pemantauan** yang diadakan secara berkala. Pendekatan **pemantauan yang holistik** ini tidak sahaja memastikan objektif strategik tercapai, malah membolehkan pemeriksaan menyeluruh terhadap pelan tindakan sedia ada, **penilaian risiko**, serta pelaksanaan **langkah pembetulan dan penambahbaikan** secara proaktif. Ini **meminimumkan risiko kegagalan atau kelewatan**, sekaligus memastikan pelan strategik sentiasa relevan, selari dengan aspirasi PA dan berdaya maju ke arah mencapai matlamat jangka pendek dan panjang dengan lebih efektif.

PA mengendalikan inisiatif perancangan strategik secara berkesan dengan **pendekatan yang reaktif dan responsif**. Arahan pembetulan dan penambahbaikan diberikan secara langsung kepada pegawai berkaitan melalui mesyuarat MPPA dan MKSP, dengan laporan tindakan segera kepada ketua unit untuk mempercepatkan penilaian. Pendekatan ini berjaya mengurangkan birokrasi, mempercepatkan penyelesaian masalah, serta mendorong budaya penambahbaikan berterusan. PA juga memberi kepercayaan kepada pegawai untuk **bertindak segera (act)** tanpa kelulusan atasan dalam isu yang tidak melibatkan polisi atau sumber

tambahan. Kepimpinan PA komited melaksanakan kitaran PDCA (Plan-Do-Check-Act) secara **sistematik, dinamik, dan responsif** bagi memastikan keberhasilan BT sentiasa relevan dan menyokong aspirasi universiti serta matlamat pendidikan negara.

1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

UiTM berazam menjadi universiti terkemuka dunia menjelang 2025 (GRU2025) dengan memacu tiga teras utama iaitu pendidikan berkualiti, kecemerlangan global, dan prestasi berasaskan nilai. Dengan pendekatan yang **menyeluruh dan sistematik**, kepimpinan Pusat Asasi (PA) melaksanakan program dan inisiatif strategik Pejabat Transformasi Universiti (TRU) **secara berstruktur** bagi memastikan setiap langkah membawa UiTM lebih dekat ke puncak kecemerlangan global.

Selaras dengan Petunjuk Prestasi (PI) yang ditetapkan oleh universiti, PA **merangka Pelan Tindakan Perancangan Strategik (SAP) 2024 yang komprehensif** berpaksikan kepada PI yang telah diamanahkan oleh TRU. Pendekatan ini disokong dan diterjemahkan ke dalam bentuk yang lebih mudah dengan pembentukan **Model Kepimpinan ASiDPerform** dan **Model Pembangunan Staf G²S²** yang diterapkan sehingga melahirkan **Inisiatif Kecemerlangan 2i – Kecemerlangan Intelek (IS1)** dan **Kecemerlangan Insaniah (IS2)** yang menjadi teras kepada pelaksanaan inisiatif akademik, program pelajar dan pembangunan kapasiti staf secara **bersepadu** dan **berimpak** diperingkat **antarabangsa** dalam aspek SDG, kebangsaan dan kementerian (**Rajah 1.2 (1)**).

PA **mengambil pendekatan strategik** melalui inisiatif Kecemerlangan 2i: Kecemerlangan Intelek dan Kecemerlangan Insaniah yang menjadi **tulang belakang** dalam pengurusan dan pembangunan staf. (**Rajah 1.2 (2)**). Ini memastikan lahirnya tenaga kerja yang tidak sahaja **berkemahiran tinggi**, tetapi juga **berintegriti, seimbang, dan kompetitif**. Untuk memastikan hala tuju PA sentiasa relevan dan berkesan, satu **pemetaan komprehensif** telah diaplikasikan, menghubungkan garis panduan, teras strategi, dan inisiatif strategi (**Rajah 1.2 (3)**). Inisiatif ini bertujuan mencipta persekitaran dinamik yang memperkasakan pelaksanaan BT pada setiap peringkat pengurusan. Pelaksanaan BT turut diperkukuh melalui **kolaborasi inklusif** bersama pelbagai pemangkin utama seperti kerajaan, industri, institusi pendidikan, staf, pelajar, serta komuniti tempatan dan antarabangsa. Pendekatan holistik ini bertujuan membina **ekosistem transformasi yang kukuh**, memacu PA ke arah kecemerlangan berterusan dan pencapaian aspirasi universiti.

PA **mengaplikasikan pendekatan inovatif** yang berpaksikan penglibatan warga melalui sistem tadbir urus berkualiti dan berakauntabiliti, dengan matlamat utama **mewujudkan kampus yang lestari dan bersatu padu**. Dengan menegakkan nilai-nilai **kepimpinan bijaksana dan kasih sayang**, PA memastikan integrasi antara staf, pelajar, dan komuniti dilaksanakan secara holistik. Komitmen kepimpinan kanan menjadi tulang belakang dalam memacu kejayaan BT serta menyelaraskan usaha PA dengan aspirasi negara (**Rajah 1.2 (4)**). Semua warga PA didedahkan kepada **inisiatif strategik yang efektif dan efisien dari segi kos**, diaplikasikan menerusi **pengurusan inovatif**. Pendekatan menyeluruh ini memperkukuh transformasi organisasi secara berkesan dan mampan di setiap peringkat.

PA juga melaksanakan **pelan penggantian yang dinamik dan proaktif** bagi memastikan ketersediaan calon pengganti yang berkecemerlangan dalam memacu kejayaan BT. Calon-calon ini diberi latihan kepimpinan berfokus, pendedahan tugas praktikal, serta bimbingan langsung oleh pengurusan atasan melalui **pendekatan kerja berkumpulan, pengurusan sumber, dan komunikasi yang berkesan**. Dengan penglibatan aktif dalam jaringan industri, kementerian, dan komuniti, PA memperkukuh pelaksanaan BT menerusi MoU, MoA, geran penyelidikan, dan program bernilai tinggi kepada pemegang taruh (**Rajah 1.2(5)**). Kepimpinan tertinggi PA, termasuk Pengarah dan Timbalan Pengarah, bertanggungjawab penuh dalam merancang, melaksana, dan memantau petunjuk prestasi inisiatif strategik untuk memastikan pelaksanaan BT yang konsisten, terstruktur, dan berkesan.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_K01_KB02_20251_BUKTI 1.2 \(1\).pdf](#)

2. [F0041_K01_KB02_20252_BUKTI 1.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_K01_KB02_20253_BUKTI 1.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_K01_KB02_20254_BUKTI 1.2 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_K01_KB02_20255_BUKTI 1.2 \(5\).pdf](#)

1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pelaksanaan objektif dan inisiatif strategik di Pusat Asasi (PA) UiTM **dirancang secara menyeluruh dan dilaksanakan secara berstruktur** selaras dengan aspirasi GRU 2025 melalui pendekatan yang menekankan komunikasi berkesan dan keterlibatan menyeluruh. **Komunikasi strategik** menjadi asas kepada penyampaian maklumat dengan jelas, tepat dan konsisten kepada seluruh warga organisasi, agar hala tuju serta matlamat institusi dapat difahami dan dihayati secara menyeluruh (**Rajah 1.3 (1)**).

Melalui **peranan utama PSTU**, maklumat perancangan strategik dan indikator pencapaian (PI) disampaikan secara rasmi kepada **Timbalan Pengarah, Ketua Bahagian, Ketua Pusat Pengajian, Koordinator Pra-Siswazah, serta Penyelaras Unit (Rajah 1.3 (2))**. Maklumat ini kemudiannya diterjemah ke dalam pelan tindakan unit dan **disebarkan kepada staf pelaksana melalui pendekatan penugasan berstruktur (delegation of tasks) (Rajah 1.3 (3))**. Proses ini bukan sekadar menyampaikan arahan, tetapi turut menanamkan nilai akauntabiliti dan komitmen kerja yang tinggi dalam kalangan staf.

Setiap individu diberi peranan yang jelas selaras dengan indikator prestasi (PI) masing-masing, sekali gus mewujudkan suasana kerja yang bertanggungjawab dan berorientasikan hasil. Pendekatan ini juga membolehkan inisiatif strategik dilaksanakan secara menyeluruh merentas semua fungsi bahagian melalui pembahagian PI mengikut kumpulan 1) HEA, 2) HEP&ICAN, MASMED dan Korporat, 3) Operational Excellence, dan 4) Penyelidikan, Penerbitan dan Inovasi (**Rajah 1.3 (4)**).

Pelaksanaan inisiatif strategik turut melibatkan kerjasama lintas unit secara aktif, termasuk BHEA, BHEP&ICAN, Pentadbiran, serta unit-unit sokongan lain. Kolaborasi antara unit ini membolehkan sinergi dibentuk untuk mengukuhkan keberkesanan pelaksanaan Bidang Tumpuan (BT) yang telah ditetapkan. **Inisiatif seperti latihan, bengkel, forum, seminar dan succession planning dijalankan mengikut takwim** yang dirangka berdasarkan KPI tahunan, dan disokong oleh surat pelantikan, kelulusan rasmi serta laporan pasca program.

Sebagai contoh, **program peningkatan Kemahiran dan kecekapan staf dianjurkan dengan penyertaan pelbagai sesi libat urus serta sangkutan industri** bagi menjamin perkongsian ilmu dan pemindahan amalan terbaik (**Rajah 1.3 (5)**). Penekanan turut diberi kepada peningkatan kepuasan hati staf dan pelajar melalui program yang dirancang, direkod dan dinilai dari semasa ke semasa.

Keseluruhan pelaksanaan ini disokong dengan pelaporan sistematik, pemantauan berkala, serta mekanisme semakan hasil yang membolehkan kepimpinan PA membuat keputusan berasaskan data. **Pelaksanaan yang telus dan terancang ini memperkukuh keberkesanan strategi dan memastikan setiap tindakan menyumbang kepada pencapaian GRU2025, sekaligus memperkasakan budaya kerja cemerlang di Pusat Asasi.**

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_K01_KB03_20251_Bukti_1.3\(1\).pdf](#)
2. [F0041_K01_KB03_20252_Bukti_1.3\(2\).pdf](#)
3. [F0041_K01_KB03_20253_Bukti_1.3\(3\).pdf](#)
4. [F0041_K01_KB03_20254_Bukti_1.3\(4\).pdf](#)
5. [F0041_K01_KB03_20255_Bukti_1.3 \(5\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Pengurusan Kanan Pusat Asasi (PA) UiTM melaksanakan pelan pemantauan secara sistematik dan berfasa bagi memastikan pencapaian bidang tumpuan (BT) dapat dinilai secara objektif dan berterusan. **Pemantauan dilaksanakan melalui pelaporan berkala setiap suku tahun** oleh ketua unit atau penyelaras, berdasarkan data prestasi semasa, pencapaian PI, dan pelaksanaan aktiviti di bawah inisiatif strategik PA (**Rajah 1.4.1 (1)**).

Laporan prestasi ini dibentangkan dalam **Mesyuarat SAP dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP)**, yang berfungsi sebagai platform rasmi untuk menilai tahap pelaksanaan BT (**Rajah 1.4.1 (2)**). Selain itu, sesi **Audit Dalaman dan iQMS di PA** turut dilaksanakan bagi tujuan pemantauan perjalanan akademik yang cekap dan tersusun (**Rajah 1.4.1 (3)**).

Maklum balas daripada peserta program, staf pelaksana dan pihak berkepentingan dikumpulkan secara berkala melalui soal selidik, borang penilaian dan perbincangan pasca program (Rajah 1.4.1 (4)). Kaedah ini membolehkan pengesanan awal terhadap isu-isu kritikal seperti ketidakpatuhan, atau ketidakcukupan input sumber.

Pendekatan pemantauan ini juga membolehkan PA mengenalpasti punca kegagalan sesuatu inisiatif, sama ada berpunca daripada perancangan yang tidak menyeluruh, kelemahan komunikasi, atau halangan pelaksanaan teknikal. Penilaian berasaskan bukti ini menjadi asas penting dalam membuat penyesuaian strategi dan penggubalan pelan tindakan susulan.

Melalui pemantauan berterusan dan penyertaan aktif semua peringkat, **PA memastikan bahawa pelaksanaan BT kekal berada pada landasan yang betul dan menyumbang kepada matlamat jangka pendek dan panjang organisasi (Rajah 1.4.1 (5))**.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_K01_KB04_KC01_20251_Bukti 1.4.1 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_K01_KB04_KC01_20252_Bukti 1.4.1 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_K01_KB04_KC01_20253_Bukti 1.4.1 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_K01_KB04_KC01_20254_Bukti 1.4.1 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_K01_KB04_KC01_20255_Bukti 1.4.1 \(5\).pdf](#)

1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan Kanan Pusat Asasi (PA) UiTM melaksanakan pengurusan risiko secara menyeluruh dan bersepadu berpandukan GRU2025 bagi memastikan pelaksanaan inisiatif strategik PA berjalan lancar serta bebas daripada ancaman yang boleh menjejaskan pencapaian objektif BT. Tanggungjawab ini digerakkan melalui **Jawatankuasa Pengurusan Risiko PA yang berperanan mengenal pasti potensi risiko, menyediakan daftar risiko, memantau aktiviti kawalan dan melaksanakan pelan mitigasi secara berterusan (Rajah 1.4.2 (1))**.

Pengurusan risiko PA merangkumi semua peringkat pelaksanaan, bermula daripada perancangan inisiatif strategik, sehinggalah ke peringkat pelaksanaan dan pemantauan. **Penilaian semula maklumat risiko dilaksanakan secara berkala melalui Mesyuarat Pengurusan Risiko dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP)** bagi memastikan tindakan mitigasi kekal relevan, responsif dan selaras dengan perubahan semasa **(Rajah 1.4.2 (2))**.

Setiap inisiatif dinilai mengikut pemilik risiko PA (Rajah 1.4.2 (3)). Penilaian ini dijalankan bersama pegawai bertanggungjawab dan dibincangkan secara terperinci sebelum sebarang langkah mitigasi dilaksanakan. Risiko diklasifikasikan kepada empat tahap – Rendah, Sederhana, Tinggi dan Ekstrem – dengan kawalan berbeza mengikut impak dan kebarangkalian **(Rajah 1.4.2 (4))**. Bagi risiko tahap rendah, kawalan dalaman melalui prosedur sedia ada digunakan; manakala bagi risiko tahap sederhana, langkah mitigasi dilaksanakan oleh pegawai unit/bahagian. Risiko tahap tinggi dan kritikal pula memerlukan intervensi Pengurusan Kanan termasuk pelaksanaan dasar baharu atau pelarasan strategi.

Pendekatan ini turut melibatkan **kerjasama bersama kolaborator luar untuk memastikan kawalan risiko meliputi semua aspek pelaksanaan program Pembangunan staf (Rajah 1.4.2 (5))**. Secara keseluruhan, proses pengurusan risiko yang sistematik ini menyokong pencapaian objektif strategik PA, meminimumkan gangguan terhadap pelaksanaan BT dan memperkukuh daya tahan organisasi dalam menghadapi sebarang ketidakpastian.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_K01_KB04_KC02_20251_Bukti 1.4.2 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_K01_KB04_KC02_20252_Bukti 1.4.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_K01_KB04_KC02_20253_Bukti 1.4.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_K01_KB04_KC02_20254_Bukti 1.4.2 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_K01_KB04_KC02_20255_Bukti 1.4.2 \(5\).pdf](#)

1.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pengurusan Kanan Pusat Asasi (PA) meningkatkan prestasi melalui **analisis berterusan terhadap hasil pemantauan, laporan pencapaian, dan maklum balas (Rajah 1.4.3 (1))** dari setiap pelaksanaan inisiatif strategik. Penambahbaikan dirangka melalui mekanisme **PDCA (Plan-Do-Check-Act)**, di mana setiap tindakan pembetulan yang dilaksanakan akan dievaluasi untuk memastikan keberkesanannya dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.

Data pencapaian yang dikumpul daripada laporan suku tahun, audit dalaman, dan sesi libat urus dijadikan asas untuk memperbaiki kelemahan dan mengoptimumkan kekuatan organisasi (**Rajah 1.4.3 (2)**). Hasil penambahbaikan disemak dalam **Mesyuarat SAP dan Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP)**, di mana keputusan strategik seperti pelarasan dasar, peningkatan kapasiti sumber, atau pengoptimuman proses dibuat secara kolektif (**Rajah 1.4.3 (3)**).

Prestasi juga dipertingkatkan melalui **inisiatif tambahan** seperti bengkel kemahiran staf, latihan kepimpinan, sesi perkongsian, serta sangkutan industri untuk memperkukuh kompetensi tenaga kerja. Setiap bahagian dan unit digalakkan untuk **mengambil tindakan proaktif** berdasarkan analisis SWOT (kekuatan, kelemahan, peluang, risiko) supaya cadangan penambahbaikan tidak hanya bersifat pembetulan tetapi juga **strategik dan inovatif**.

PA menubuhkan beberapa jawatankuasa dalam membantu **proses pemantauan kualiti penyampaian perkhidmatan dalam membantu keberhasilan BT** melalui JK Audit Dalam, JK Akademik Pusat Asasi dan JK PRO-PENS (**Rajah 1.4.3 (4)**). Jawatankuasa yang ditubuhkan berfungsi sebagai sumber rujukan untuk memberi input kepada tindakan penambahbaikan berterusan berkaitan BT.

Hasil penambahbaikan ini disebar kepada seluruh warga PA melalui medium komunikasi rasmi seperti emel, portal PA, taklimat dalaman, dan medium *whatsapp*, bagi memastikan setiap warga memahami perubahan yang dilaksanakan dan dapat menyokong pelaksanaan BT dengan lebih efektif (**Rajah 1.4.3 (5)**). Pendekatan ini mendorong **budaya kerja berasaskan prestasi**, sekaligus memastikan keberhasilan BT selari dengan aspirasi GRU2025.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_K01_KB04_KC03_20251_Bukti 1.4.3 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_K01_KB04_KC03_20252_Bukti 1.4.3 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_K01_KB04_KC03_20253_Bukti 1.4.3 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_K01_KB04_KC03_20254_Bukti 1.4.3 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_K01_KB04_KC03_20255_Bukti 1.4.3 \(5\).pdf](#)

1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Kepimpinan PA komited dalam inisiatif Pembangunan staf secara menyeluruh. Model Kepimpinan **ASiDPerform** dan **Model Pembangunan Staf G²S²** telah diintegrasikan sehingga melahirkan Inisiatif Kecemerlangan 2i, iaitu Kecemerlangan Intelek (IS1) dan Kecemerlangan Insaniah (IS2). Inisiatif berinovasi ini menjadi asas dalam membentuk budaya kerja berimpak tinggi, meningkatkan kualiti akademik, serta menyemai nilai-nilai insaniah dalam kalangan warga PA.

Dalam merealisasikan inisiatif Pembangunan staf, Kempimpinan Pusat Asasi telah menghasilkan Pelan Tindakan Strategik (SAP) 2024 berdasarkan KPI universiti dan pemetaan Petunjuk Prestasi Individu (PI) oleh TRU. SAP ini disebarluaskan secara sistematik kepada semua pemegang taruh yang terlibat secara langsung atau tidak langsung. Ianya juga dipantau secara berkala untuk memastikan sebarang risiko dapat diuruskan secara sistematik.

Dalam memastikan kebersamaan dalam gerak kerja, Kepimpinan PA sentiasa memastikan Warga PA dibekalkan dengan maklumat yang terkini. Oleh yang demikian **siri-siri taklimat** dan libat urus dijalankan sepanjang tahun (**Rajah 1.5 (1)**). Taklimat ini bertujuan untuk menyebarkan maklumat yang terkini kepada Warga PA. Ini dilihat sebagai satu mekanisma yang berkesan kerana Kempimpinan PA dan Warga PA dapat berinteraksi secara dua hala.

Selain itu, Kepimpinan PA turut menggunakan mekanisma berbentuk pengiktirafan untuk menyemarakkan budaya kecemerlangan. Antara inisiatif yang dilaksanakan ialah Anugerah Perkhidmatan Cemerlang dan Anugerah Akademik Universiti (**Rajah 1.5 (2)**), yang diberikan setiap tahun kepada staf akademik dan sokongan. Pengiktirafan ini bertujuan menghargai sumbangan cemerlang dalam bidang akademik (intelektual) dan perkhidmatan (insaniah). Penganugerahan ini memberi impak positif kepada motivasi staf dan mendorong pencapaian yang lebih tinggi. Secara tidak langsung, nilai dan semangat kecemerlangan yang diterapkan melalui inisiatif 2i dapat disebarluaskan.

Selain Warga PA, terdapat pemegang taruh lain yang dikenal pasti oleh dalam melaksanakan inisiatif pembangunan staf. Antara yang dikenalpasti ialah termasuk industri, kerajaan dan komuniti antarabangsa. Oleh yang demikian, Kepimpinan PA memastikan maklumat penting dapat disebarluaskan kepada semua pemegang taruh secara sistematik dan tepat. Platform rasmi seperti laman sesawang digunakan secara kerap untuk menyebarkan maklumat kepada pemegang taruh (**Rajah 1.5 (3)**). Selain itu, program-program seperti **Memorandum of Understanding, lawatan penanda aras** dan **knowledge transfer program (KTP)** telah dianjurkan bagi melibatkan pemegang taruh di dalam inisiatif pembangunan staf (**Rajah 1.5 (4)**).

Kepimpinan PA memainkan peranan penting dalam menyemak dan memantau keberkesanan pelaksanaan BT melalui pemantauan berstruktur dan terancang. Pemantauan prestasi dilaksanakan secara konsisten bagi memastikan halatuju strategik sentiasa selari dengan sasaran, serta penilaian dibuat terhadap keperluan penambahbaikan atau penyesuaian pelaksanaan. Sebagai contoh, PA berinovasi dengan menghasilkan *Google Sheet* yang digunakan sebagai dashboard bagi rujukan semua berkenaan dengan kemajuan SAP. Selain itu, Mesyuarat Pembentangan Kemajuan Strategic Action Plan (SAP) Pusat Asasi juga dijalankan secara berkala bagi memantau prestasi SAP yang telah diperturunkan (**Rajah 1.5 (5)**). Melalui mesyuarat sebegini, pemantauan dapat dijalankan secara berkala. Ia dapat meminimumkan risiko yang telah dikenal pasti. Selain itu, Kepimpinan PA juga dapat membuat kajian semula kepada keputusan-keputusan yang telah diambil.

Berdasarkan maklumat pemantauan, tindakan pembetulan dan penambahbaikan dilaksanakan secara proaktif. Pelan penggantian kepimpinan yang dinamik memperkukuh kesinambungan pelaksanaan BT. Penglibatan dalam MoU, MoA, geran penyelidikan dan program strategik bersama pemegang taruh memastikan usaha penambahbaikan sentiasa dipacu melalui kerjasama yang bernilai tinggi, memperkukuh keberkesanan inisiatif jangka pendek dan jangka panjang.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_K01_KB05_20251_BUKTI 1.5 \(1\) .pdf](#)
2. [F0041_K01_KB05_20252_BUKTI 1.5 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_K01_KB05_20253_BUKTI 1.5 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_K01_KB05_20254_BUKTI 1.5 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_K01_KB05_20255_BUKTI 1.5 \(5\).pdf](#)

KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK

2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

'Perancangan strategik #ASiDPerform mendorong kecemerlangan staf Pusat Asasi'

Perancangan strategik (**PS**) Pusat Asasi (**PA**) mendokong penuh inisiatif untuk merealisasikan aspirasi UiTM sebagai Universiti Terkemuka Dunia pada tahun 2025, dengan menghasilkan staf yang berketerampilan dan dinamik (**Plan**). Inisiatif berimpak tinggi telah dirangka berdasarkan **Model #ASiDPerform** bagi mencapai KPI dan PI yang ditetapkan. Model ini disusun berasaskan **Pelan Strategik UiTM 2025** dan selari dengan agenda dalam **Rancangan Malaysia Ke-12** dengan membawa tagline PA iaitu "**Nurturing Global Talent @ ASiD**". Pemetaan inisiatif strategi (**IS**) adalah berdasarkan **Model Kecemerlangan 2i**: Intelek (IS1) dan Insaniah (IS2), bertujuan melahirkan staf masa hadapan yang berkecekapan global sesuai dengan **Pemangkin Dasar 1 RMK-12**, iaitu **membangunkan bakat masa hadapan**.

Pelaksanaan (**Do**) setiap **IS** diperkasa dengan **Model Kecemerlangan 2i**. Sebanyak 43 PI telah diperturunkan kepada PA bagi tahun 2024. Daripada jumlah tersebut, 17 PI di bawah Inisiatif Strategik (IS1): Kecemerlangan Intelek dan 11 PI di bawah (IS2): Kecemerlangan Insaniah telah berjaya dicapai. **Model #ASiDPerform** sejajar dengan teras strategik UiTM iaitu **Pendidikan Berkualiti, Kecemerlangan Global dan Pencapaian Berorientasikan Nilai**. Pelbagai strategi disusun bagi melahirkan staf yang berkecekapan global melalui aksesabiliti kepada sumber **intelek** dan pembangunan **insaniah**.

Setiap **IS** yang dilaksanakan dipantau (**Check**) secara berkala menerusi **Model Pemantauan** mantap berdasarkan PDCA. **PSTU** diberi kuasa penuh untuk memantau laporan pencapaian. Beberapa sistem pendigitalan telah dibangunkan bagi memudahkan pemantauan **IS**, seperti **Google Spreadsheets, sistem UiSMS dan UePMO**. Prestasi setiap **IS** dibentangkan dalam mesyuarat mengikut takwim. Prestasi pencapaian kemudiannya disebarluaskan kepada warga **PA** melalui pelbagai medium penyebaran. Setiap maklumat menjadi peluang penambahbaikan yang mana menjadikan proses pemantauan ini dinamik dan responsif terhadap perubahan serta cabaran yang dihadapi.

Tindakan penambahbaikan dijalankan berdasarkan input yang diperolehi dari maklum balas, mesyuarat, dan bengkel pemurnian **PS**. Risiko setiap **IS** dikenalpasti (**Act**) dan didaftarkan di peringkat **PA** menerusi **templat daftar risiko** di **sistem electronic Risk Management System (eRMS)** oleh **Jawatan Kuasa Pemilik Risiko (JKPR)** dan **templat excel pelan tindakan strategik**. Pelan tindakan kawalan bagi setiap **IS** dan perancangan untuk mengatasinya diperincikan dalam laporan setiap program.

Keberkesanan model **#ASiDPerform** terbukti apabila PA berjaya mencatatkan **skor i-UiTM sebanyak 79%**, sekali gus meraih **penarafan 5 bintang di dashboard Power BI**. Pengiktirafan di peringkat antarabangsa turut menyerlah apabila salah seorang staf akademik dilantik sebagai **Pensyarah Tamu di institusi pengajian tinggi luar negara**, manakala seorang penyelidik diiktiraf sebagai **penulis paling prolifik dalam kalangan jurnal kuartil 2 (Q2) dunia** serta meraih pengiktirafan berganda sebagai **penulis utama dan penulis tunggal**.

Di samping itu, keberkesanan pelaksanaan IS turut mendapat pengiktirafan melalui **audit IQMS**

dan **pematuhan etika**. PA terus mencipta nama di pentas antarabangsa apabila berjaya meraih pelbagai anugerah berprestij dalam pertandingan **IIDEX 2024**. Komitmen berterusan ini menyumbang kepada **peningkatan skor MyRA PA daripada 1 bintang pada tahun 2023 kepada 2 bintang pada tahun 2024**. PA turut mengukuhkan kedudukannya apabila meraih **tempat ketiga dalam kategori Fakulti bagi Anugerah Penarafan Bintang Terbanyak PTJ**, sempena **Majlis Apresiasi MeTIC 2025**.

Perancangan strategik melalui model **#ASiDPerform** telah mendorong kecemerlangan staf PA, sekali gus membuktikan bahawa pendekatan yang menyeluruh, inklusif, dan berpaksikan **Model Kecemerlangan 2i** mampu melonjakkan PA ke arah pencapaian kecemerlangan global.

2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Perancangan Strategik **#ASiDPerform** dibangunkan sebagai landasan utama dalam merangka inisiatif yang komprehensif dan berimpak tinggi bagi mendorong kecemerlangan menyeluruh dalam kalangan staf PA. Inovasi Model Transformasi PA 2024 **#ASiDPerform** ini berteraskan **Model Kecemerlangan 2i**, yang memberi tumpuan kepada dua kluster utama kecemerlangan iaitu: **Inisiatif Strategik 1 (IS1): Kecemerlangan Intelek** - menfokuskan kepada pembangunan ilmu, kepakaran, dan kapasiti akademik staf melalui pelbagai pendekatan berasaskan pengetahuan, dan **Inisiatif Strategik 2 (IS2): Kecemerlangan Insaniah** - menekankan pembinaan sahsiah, etika kerja, dan nilai-nilai murni dalam kalangan staf bagi memperkukuh budaya kerja yang positif dan berintegriti (Rajah 2.2.(1a)). Melalui pelaksanaan **#ASiDPerform**, PA komited untuk membina ekosistem kerja yang berdaya saing, progresif, dan berorientasikan kecemerlangan menyeluruh.

Pemeriksaan **#ASiDPerform** direalisasikan melalui **Bengkel Perancangan Strategik PA 2024** (Rajah 2.2.(2a)) yang bermula dengan pemetaan PI, sumbang saran projek-projek SAP, pemurnian dan berakhir dengan pelaporan keseluruhan. Pendekatan secara berjenjang ini dapat membantu PA merungkai permasalahan seterusnya menambahbaik pelaksanaan PS secara berkala. Hasilnya, perangkaan inisiatif ini bukan sahaja berjaya mencapai kesemua **PI** malah dapat membantu perangkaan inisiatif baru bagi tahun berikutnya. Pemeriksaan PS dilaksanakan dengan mewujudkan kumpulan "*Strategic Action Team*" yang diketuai oleh Pengarah, Timbalan Pengarah, PSTU, Ketua Unit Kualiti, Pengurus serta ahli-ahli projek yang terlibat. Gabungan kepimpinan pelbagai fungsi ini telah menjamin **pelaksanaan yang menyeluruh, inklusif dan berfokuskan impak** terhadap pencapaian matlamat strategik PA.

Pelaksanaan IS berpaksikan kepada analisis **SWOT** bagi mengenal pasti kedudukan semasa PA (Rajah 2.2.3a)). Analisis ini menjadi asas kepada pemetaan IS, sekali gus membuka peluang kepada penambahbaikan secara berterusan dan bersifat dinamik. Semua inisiatif telah distrukturkan secara sistematik melalui Model **#ASiDPerform** (Rajah 2.2.(3b)) yang memberi fokus kepada **pelaksanaan aktiviti berimpak tinggi** dan **pencapaian PI SAP 2024** (Rajah 2.2.(4a)). Model ini bertindak sebagai panduan holistik dalam menjayakan agenda transformasi kecemerlangan staf di PA secara menyeluruh dan mampan.

Secara umumnya, sebanyak **17 PI di bawah IS1: Kecemerlangan Intelek** dan **11 PI di bawah IS2: Kecemerlangan Insaniah** telah berjaya dicapai pada tahun 2024. Pencapaian ini menjadi petunjuk jelas kepada **keberkesanan pelaksanaan IS** serta mencerminkan sejauh mana **objektif yang digariskan dalam PS 2024** berjaya direalisasikan. Kejayaan ini turut memperkukuh keyakinan terhadap model pelaksanaan **#ASiDPerform** sebagai kerangka strategik yang mampan dan berimpak tinggi dalam memacu kecemerlangan staf secara menyeluruh.

Pengurusan kanan telah menunjukkan komitmen yang tinggi melalui penglibatan aktif dalam proses perancangan yang sistematik, menyeluruh dan inklusif untuk semua peringkat staf akademik dan pentadbiran. Pendekatan dengan tagline PA iaitu **"Nurturing Global Talent @ ASiD"** telah berjaya membangunkan potensi dan bakat staf yang holistik dan dinamik, selari dengan aspirasi **UiTM2025: "Pendidikan Berkualiti, Kecemerlangan Global dan Prestasi Berorientasikan Nilai"** (Rajah 2.2.(5a)).

Pelaksanaan dan pencapaian PS PA 2024 bukan sahaja membuktikan keberkesanan pelan

yang digaris, maian urul menyenarikai kejayaan PA dalam merealisasikan IS.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_P01_PB02_20251_BUKTI 2.2\(1\).pdf](#)
2. [F0041_P01_PB02_20252_BUKTI 2.2\(2\).pdf](#)
3. [F0041_P01_PB02_20253_BUKTI 2.2\(3\).pdf](#)
4. [F0041_P01_PB02_20254_BUKTI 2.2\(4\).pdf](#)
5. [F0041_P01_PB02_20255_BUKTI 2.2\(5\).pdf](#)

2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Model Transformasi Perancangan Strategik Pusat Asasi (PS PA) 2024 telah dirangka untuk menjamin **keberkesanan pelaksanaan IS** melalui pendekatan yang inklusif, kolaboratif dan menyeluruh, melibatkan penyertaan aktif daripada semua peringkat staf akademik dan pentadbiran. Model ini direka bentuk agar sejajar dengan agenda Pembangunan negara dan UiTM iaitu **Rancangan Malaysia Ke-12 (RMKe-12), Model Pembangunan Pendidikan Malaysia 2021–2025 dan tiga teras UiTM 2025; Pendidikan Berkualiti, Kecemerlangan Global dan Prestasi Berorientasikan Nilai** (Rajah 2.3.(1a) dan Rajah 2.3.(2a)). Keselarasan ini memastikan pelaksanaan PS bukan sahaja relevan dengan keperluan UiTM, malah turut menyokong matlamat pembangunan pendidikan negara secara holistik dan mampan.

Pelbagai **inisiatif di bawah PS** telah dilaksanakan secara menyeluruh bagi memperkukuh **pembangunan staf akademik dan pentadbiran**, merangkumi aspek ilmu pengetahuan, kemahiran profesional, etika kerja dan pembinaan sahsiah diri. Pelaksanaan IS turut mengambil kira dasar dan hala tuju semasa UiTM, khususnya dalam usaha mendukung aspirasi sebagai Universiti Terkemuka di Peringkat Global (*Globally Renowned University*). **Keberhasilan setiap IS** yang dilaksanakan telah memberikan sumbangan signifikan kepada pencapaian kecemerlangan UiTM secara keseluruhan, sekali gus memperkukuhkan kedudukan UiTM di peringkat nasional dan antarabangsa.

Bagi memastikan ketelusan dan keterlibatan warga PA, pelaksanaan IS telah disebarluaskan secara berkala kepada seluruh warga PA, komuniti UiTM dan pihak berkepentingan luar melalui pelbagai platform komunikasi strategik:

(1) **Perluasan Peringkat Pusat Asasi** (Rajah 2.3.(3a))

- i) **Hebahan maklumat dalaman** secara berterusan melalui **WhatsApp, Telegram, e-mel rasmi, taklimat Pengarah**, pembentangan **SAP** dan **Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP)** yang diadakan dua kali setahun.
- ii) **Program latihan dan pembangunan staf** diadakan secara berkala bagi memastikan semua staf memahami peranan mereka dalam menjayakan IS.

(2) **Perluasan Peringkat UiTM:** (Rajah 2.3.(4a))

- i) Penyebaran maklumat melalui **sistem UiTM** seperti **e-mel korporat PA** dan **media sosial rasmi** seperti Facebook, Instagram dan TikTok.
- ii) **Pelaksanaan program pembangunan profesional staf** seperti **CDU, PIITRAM** dan **KSTI**, termasuk hebahan peluang **geran penyelidikan** dan penglibatan staf dalam aktiviti penyelidikan dan pembangunan profesional.

(3) **Perluasan Peringkat Global:** (Rajah 2.3.(5a))

- i) **Kolaborasi antarabangsa** melalui program seperti **Knowledge Transfer Programme (KTP)**, pemeteraian **MoA** dan **MoU** dengan institusi luar negara seperti **Universitas Islam Bandung**,

Indonesia, Siirt University, Turkey dan Beijing Union University, China.

ii) **Program oleh Chm. Dr. Hussein bin Hanibah** turut memperkukuh hubungan strategik antarabangsa, melibatkan **lawatan akademik**, dan kerjasama penyelidikan bersama **Nanyang City, Henan Province China.**

iii) **Penglibatan staf dalam program insaniah** melalui pelbagai aktiviti anjuran **ICAN** seperti **Bengkel Penyusunan Susu Ibu 2024** dan **ASiD Glocal Volunteerism 2024** juga menjadi sebahagian daripada strategi pembangunan holistik.

Pelaksanaan dan peluasan inisiatif PS PA 2024 secara menyeluruh ini telah membawa pelbagai **manfaat**, termasuk **meningkatkan kefahaman staf terhadap hala tuju strategik PA**, **mengukuhkan budaya kerja berasaskan prestasi**, memperkukuh **kerjasama strategik dalam dan luar negara**, dan seterusnya **menyumbang kepada peningkatan imej dan reputasi PA** sebagai pusat yang mampan dan berkualiti tinggi, selaras dengan aspirasi UiTM.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_P01_PB03_20251_BUKTI 2.3\(1\).pdf](#)
2. [F0041_P01_PB03_20252_BUKTI 2.3\(2\).pdf](#)
3. [F0041_P01_PB03_20253_BUKTI 2.3\(3\).pdf](#)
4. [F0041_P01_PB03_20254_BUKTI 2.3\(4\).pdf](#)
5. [F0041_P01_PB03_20255_BUKTI 2.3\(5\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Model pemantauan pengurusan strategik di PA menggunakan pendekatan berasaskan model **PDCA (Plan, Do, Check, Act)** sebagai kerangka utama dalam menilai pencapaian IS (Rajah 2.4.1(1a)). Semua inisiatif dipantau secara sistematik melalui pelbagai pendekatan seperti mesyuarat berkala dan penggunaan platform media sosial, bagi memastikan aliran komunikasi yang berkesan dan responsif. Pemantauan dilaksanakan secara menyeluruh dengan penglibatan aktif kumpulan sasar melalui pendekatan **top-down** dan **bottom-up dalam proses pelaporan dan penambahbaikan**. Pendekatan dua hala ini membolehkan pihak pengurusan menyampaikan maklumat strategik dengan jelas, di samping mengumpul maklum balas berterusan daripada pelaksana di peringkat operasi.

Jawatankuasa Pengurusan Strategik yang diketuai oleh **PSTU bertanggungjawab memantau** pelaksanaan dan prestasi IS. Bagi menyokong kecekapan pemantauan, beberapa sistem pendigitalan telah dibangunkan, termasuk penggunaan **Google Spreadsheets** dan sistem **UISMS** (Rajah 2.4.1(2a)). Setiap ketua projek bertanggungjawab melaporkan status pelaksanaan dan pencapaian projek mengikut suku tahun, merangkumi hasil jangka pendek dan jangka panjang. Setiap ketua projek bertanggungjawab melaporkan status pelaksanaan dan pencapaian projek secara berkala bagi memastikan tindakan susulan dapat diambil secara berkesan. Hasil analisis pemantauan dan pencapaian inisiatif ini kemudiannya dibentangkan oleh ketua projek dalam mesyuarat bersama Pengarah PA. Jemputan ke sesi pembentangan tersebut diedarkan oleh PSTU kepada semua kumpulan sasar yang terlibat (Rajah 2.4.1.(2b)). Disamping itu, data prestasi turut direkodkan ke dalam sistem **UePMO (SAP Online Monitoring System)** sebagai rujukan rasmi RTU (Rajah 2.4.1(3a)). Pemantauan turut disokong oleh **audit dalaman** seperti **IQMS** dan **pematuhan etika** bagi menjamin tadbir urus yang baik dan penambahbaikan berterusan (Rajah 2.4.1(4a)). Kesemua langkah pemantauan ini memastikan penyelarasan data yang cekap dan ketelusan dalam pelaporan prestasi IS.

Tindakan penambahbaikan (**Act**) dilaksanakan berdasarkan input yang diperolehi melalui mesyuarat seperti SAP dan MKSP, serta bengkel pelan PS 2025 (Rajah 2.4.1.(5a)). Pendekatan berstruktur ini bukan sahaja memperkukuh integriti pelaporan, malah membolehkan pengurusan membuat keputusan strategik yang lebih tepat dan berpandangan jauh. Secara keseluruhan, model pemantauan ini memacu PA ke arah pencapaian yang cemerlang, mampan dan berdaya saing.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_P01_PB04_PC01_20251_BUKTI 2.4.1\(1\).pdf](#)
2. [F0041_P01_PB04_PC01_20252_BUKTI 2.4.1\(2\).pdf](#)
3. [F0041_P01_PB04_PC01_20253_BUKTI 2.4.1\(3\).pdf](#)
4. [F0041_P01_PB04_PC01_20254_BUKTI 2.4.1\(4\).pdf](#)
5. [F0041_P01_PB04_PC01_20255_BUKTI 2.4.1\(5\).pdf](#)

2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Jawatankuasa Pemilik Risiko (JKPR) PA memainkan peranan penting dalam merekod dan memantau daftar risiko serta pengurusannya secara sistematik. Setiap risiko yang dikenal pasti dinilai dan dianalisa dari segi tahap kebarangkalian dan impaknya. Pendekatan ini membolehkan langkah mitigasi awal diambil bagi memastikan tiada kegagalan dalam pencapaian IS yang telah ditetapkan. Pendaftaran risiko dilaksanakan menggunakan **templat daftar risiko** yang disediakan dalam **sistem *electronic Risk Management System (eRMS)*** (Rajah 2.4.2.(1a)). Risiko-risiko yang telah didaftarkan dipantau secara berkala melalui mesyuarat JKPR bagi memastikan keberkesanan kawalan dan tindakan mitigasi yang telah dirancang (Rajah 2.4.2(2a)).

Antara risiko yang telah didaftarkan dan dikenal pasti memberi impak kepada pelaksanaan IS adalah seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 2.4.2.(2b). Selain itu, risiko bagi setiap IS turut diperincikan dan dilaporkan melalui **templat Excel Pelan Tindakan Strategik (SAP)** (Rajah 2.4.2.(3a)). Setiap risiko yang berpotensi menjejaskan pelaksanaan program bagi menjayakan IS telah diperincikan dan direkodkan dalam **laporan program** bagi tujuan pemantauan dan penambahbaikan berterusan. Contohnya melalui **laporan CDU** (Rajah 2.4.2.(4a)) dan **PIITRAM** (Rajah 2.4.2.(4b)): butiran berkaitan risiko, langkah pencegahan, dan cadangan penambahbaikan telah direkodkan secara sistematik sebagai sebahagian daripada usaha pengurusan risiko yang proaktif.

Melalui proses pengenalpastian risiko yang tepat serta pelaksanaan langkah mitigasi yang dilaksanakan tepat pada masanya, sebarang halangan yang berpotensi mengganggu pencapaian matlamat IS dapat dikurangkan atau dielakkan sepenuhnya. Pendekatan pengurusan risiko yang proaktif ini bukan sahaja meningkatkan daya tahan organisasi, malah memastikan setiap warga PA memperoleh manfaat optimum daripada program yang dirancang. Secara tidak langsung, usaha ini menyumbang kepada pembentukan warga yang berdaya saing, bersifat holistik, dan bersedia menghadapi cabaran masa hadapan, selari dengan tagline PA iaitu "*Nurturing Global Talent @ ASiD*". Sebagai contoh, kejayaan kontinjen PA di **IIDEX 2024**, yang telah meraih **Anugerah Khas *Diamond Award*** bagi kategori **Best Contingent (naib juara kedua)**, bersama pencapaian **1 pingat emas, 4 pingat perak dan 5 pingat gangsa**, jelas membuktikan keberkesanan serta kesinambungan inisiatif yang dilaksanakan secara menyeluruh (Rajah 2.4.2.(5a)).

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_P01_PB04_PC02_20251_BUKTI 2.4.2\(1\).pdf](#)
2. [F0041_P01_PB04_PC02_20252_BUKTI 2.4.2\(2\).pdf](#)
3. [F0041_P01_PB04_PC02_20253_BUKTI 2.4.2\(3\).pdf](#)
4. [F0041_P01_PB04_PC02_20254_BUKTI 2.4.2\(4\).pdf](#)
5. [F0041_P01_PB04_PC02_20255_BUKTI 2.4.2\(5\).pdf](#)

2.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pencapaian setiap PI yang menyumbang kepada **peratusan Skor i-UiTM PA** (Rajah 2.4.3(1a)) telah dianalisis oleh **PSTU** melalui **sistem UePMO**. Analisis ini dilakukan secara sistematik berdasarkan pemantauan berterusan terhadap pelaksanaan IS yang telah dirancang. Hasil pemantauan ini kemudiannya diisi di dalam **google sheet** yang disediakan dan dibentangkan secara berkala dalam Mesyuarat SAP sebagai satu bentuk pelaporan kemajuan dan penilaian terhadap keberkesanan pelaksanaan inisiatif (Rajah 2.4.3(2a)).

Maklumat berkaitan strategi dan pelaksanaan IS tersebut seterusnya disampaikan kepada semua warga Pusat Asasi (PA) melalui pelbagai medium komunikasi (Rajah 2.4.3(3a)). Pendekatan yang digunakan termasuklah mesyuarat dalaman, sesi perbincangan, taklimat serta penyebaran nota ringkas yang disampaikan secara fizikal mahupun dalam talian mengikut kesesuaian dan keperluan semasa (Rajah 2.4.3(4a)). Langkah ini memastikan semua staf menerima maklumat secara tepat, telus dan pantas. Mekanisme penyampaian maklumat ini turut memberi ruang untuk penglibatan staf dalam memberikan pandangan serta cadangan penambahbaikan. Bagi memudahkan capaian dan meningkatkan respons, **maklum balas** staf juga digalakkan melalui platform digital seperti maklum balas melalui **Google Form** (Rajah 2.4.3(5a)). Penggunaan platform ini terbukti lebih efisien, mesra pengguna dan relevan dengan trend komunikasi masa kini.

Secara keseluruhan, keterlibatan aktif semua staf dalam menyalurkan idea, cadangan bernas serta input nilai tambah telah menyumbang secara signifikan ke arah penambahbaikan sistem pengurusan dan pencapaian matlamat strategik. Komitmen ini turut memacu kecemerlangan berterusan PA dalam mencapai objektif yang telah ditetapkan selaras dengan aspirasi UiTM.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_P01_PB04_PC03_20251_BUKTI 2.4.3\(1\).pdf](#)
2. [F0041_P01_PB04_PC03_20252_BUKTI 2.4.3\(2\).pdf](#)
3. [F0041_P01_PB04_PC03_20253_BUKTI 2.4.3\(3\).pdf](#)
4. [F0041_P01_PB04_PC03_20254_BUKTI 2.4.3\(4\).pdf](#)
5. [F0041_P01_PB04_PC03_20255_BUKTI 2.4.3\(5\).pdf](#)

2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

PS PA telah digerakkan secara holistik dan menyeluruh melalui pendekatan inovatif **#ASiDPerform**. Pendekatan ini menekankan penglibatan aktif seluruh warga PA, meliputi staf akademik dan pentadbiran, dalam menjayakan IS yang telah dirancang. Pendekatan menyeluruh ini telah menunjukkan impak yang amat membanggakan apabila PA berjaya mencatatkan skor **i-UiTM sebanyak 79%**, sekali gus meraih **penarafan 5 bintang di dashboard Power BI** (Rajah 2.5(1a)). Pencapaian ini menjadi bukti kukuh bahawa pendekatan strategik yang dilaksanakan melalui model **#ASiDPerform** bukan sahaja berkesan dari segi pelaksanaan, malah mampu mengangkat reputasi PA ke tahap yang lebih tinggi dalam landskap pendidikan tinggi.

Keberkesanan pelaksanaan IS turut melonjakkan martabat warga PA ke persada antarabangsa. Antara kejayaan membanggakan ialah pelantikan salah seorang staf akademik sebagai **Pensyarah Tamu di institusi pengajian tinggi luar negara** (Rajah 2.5(2a)), sekali gus mencerminkan pengiktirafan antarabangsa terhadap kepakaran dan kredibiliti PA. Pencapaian luar biasa seorang lagi staf yang diiktiraf sebagai penulis paling prolifk dalam kalangan jurnal kuartil 2 dunia, meraih pengiktirafan berganda sebagai **penulis utama** dan **penulis tunggal** (Rajah 2.5(2b)). Pencapaian ini membuktikan bahawa PS PA bukan sahaja relevan malah unggul dalam memperkasa kecemerlangan akademik bertaraf antarabangsa.

Keberkesanan pelaksanaan IS turut merentasi keseluruhan ekosistem organisasi, tidak terbatas kepada staf akademik semata-mata. Komitmen tinggi staf pentadbiran dalam menjayakan IS telah menerima **pengiktirafan melalui audit IQMS dan Pematuhan Etika** (Rajah 2.5(3a)).

-

Inovasi yang dihasilkan oleh warga PA telah mendapat pengiktirafan di peringkat antarabangsa apabila berjaya meraih pelbagai anugerah berprestij dalam pertandingan **IIDEX 2024** (Rajah 2.5(4a)). Komitmen dan sumbangan berterusan warga PA juga telah menyumbang kepada **peningkatan skor MyRA PA, daripada 1 bintang pada tahun 2023 kepada 2 bintang pada tahun 2024** (Rajah 2.5(4b)). Lonjakan ini memperlihatkan keberkesanan pelaksanaan inisiatif penyelidikan, inovasi dan pengantarabangsaan yang lebih tersusun dan berfokus. Pengiktirafan ini seterusnya mengangkat nama PA apabila berjaya meraih **tempat ketiga dalam kategori Fakulti bagi Anugerah Penarafan Bintang Terbanyak PTJ, sempena Majlis Apresiasi MeTIC 2025** (Rajah 2.5(5a)).

Secara keseluruhan, kejayaan demi kejayaan yang dicapai melalui pelaksanaan model **#ASiDPerform** membuktikan bahawa strategi yang menyeluruh, inklusif, dan berpaksikan **model kecemerlangan 2i** mampu melonjakkan PA ke arah yang berdaya saing di peringkat global.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_P01_PB05_20251_BUKTI 2.5\(1\).pdf](#)

3. [F0041_P01_PB05_20253_BUKTI 2.5\(3\).pdf](#)
4. [F0041_P01_PB05_20254_BUKTI 2.5\(4\).pdf](#)
5. [F0041_P01_PB05_20255_BUKTI 2.5\(5\).pdf](#)

KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN

3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

“Sinergi Strategik Bersama Pelanggan sebagai Pemacu Kesarjanaan dan Ketampakan Pusat Asasi Menuju Universiti Bertaraf Global”

Pusat Asasi (PA) UiTM Kampus Dengkil, yang **ditubuhkan pada tahun 2009**, kini **tersergam sebagai salah sebuah pusat asasi perdana di Malaysia**, dengan data statistik terkini 2024 merekodkan **237 staf, 3650 pelajar, dan 24378 alumni**. PA **komited menyajikan 46 kursus** dalam lima program pengajian utama termasuk Asasi Sains (PI080), Asasi Kejuruteraan (PI009), Asasi Undang-undang (PI005/PI007), dan Asasi TESL (PI020). Selaras dengan visi PA, **tadbir urus yang mendaulatkan sinergi strategik** bersama pelanggan menjadi **tiang seri utama** untuk **memacu kelancaran operasi dan kegemilangan pengurusan PA**.

Perancangan (*Plan*) PA yang mengutamakan peningkatan mutu setiap tahun disokong oleh **sistem pengurusan pelanggan yang mampan**, yang mengenal pasti pihak berkepentingan dalaman dan luaran. Selaras dengan visi PA menjadi **Globally Renowned University** dalam Sains, Teknologi, Kemanusiaan, dan Keusahawanan, serta Pelan Strategik UiTM 2025 (UiTM2025), PA telah melaksanakan **tadbir urus Kepimpinan Kanan yang efisien**. Ini termasuk memperkukuh Pasukan Aduan dan Maklum Balas Pelanggan serta menyediakan sistem aduan yang responsif demi kualiti perkhidmatan cemerlang. PA **sentiasa beriltizam mengoptimumkan sistem penyampaian perkhidmatan** demi kepuasan pelanggan yang dinamik.

Pengurusan data di PA dipermudah dengan **pengumpulan, penyimpanan, dan penganalisisan data terpusat**. Sumber data, termasuk rekod penerbitan, inovasi, e-aduan, dan e-fasiliti, boleh diakses melalui laman sesawang rasmi PA. Pendekatan ini **meningkatkan kecekapan pencarian data dan kepuasan pelanggan**, terbukti dengan penyelesaian aduan yang pantas. Ketelitian dalam mengurus data pelanggan dalaman dan luaran ini **memperkukuh reputasi kualiti pengurusan PA** serta **mempererat hubungan strategik dengan industri dan komuniti**.

Pelaksanaan (*Do*) yang sistematik dapat dilihat melalui **kepimpinan kanan PA** cemerlang dalam memacu pembangunan staf. Hasilnya, pelanggan PA meraih **pengiktirafan meluas** di media massa dan media sosial, nasional dan antarabangsa, meningkatkan **visibiliti serta reputasi mantap PA**. **Sinergi strategik** PA dengan pelanggan dalaman dan luaran turut menghasilkan **penyelidikan inovatif berimpak tinggi**. Ini diperkukuh oleh pelanggan PA yang berjaya memperoleh geran dan menjalin kolaborasi industri, sekali gus **mengekalakan kebitaraan dan kecemerlangan PA**.

Pemantauan (*Check*) yang holistik dilakukan kerana PA **amat cakna** terhadap risiko dalam memastikan kelancaran pengurusan pelanggan. Melalui **Jawatankuasa Risiko**, PA mengenal pasti, menilai, dan mengurus risiko dengan **tindakan mitigasi komprehensif** yang dirangka teliti untuk penanganan efisien. Semua risiko dikenal pasti dan rancangan mitigasinya direkodkan oleh Jawatankuasa Risiko, kemudian dibentangkan dalam **Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP)**. Proses ini memastikan PA sentiasa bersedia dan mempunyai strategi tepat dalam memitigasi risiko, demi kesejahteraan pelanggan.

Tindakan penambahbaikan (*Act*) yang terhasil daripada analisis **Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP)**, melalui perbincangan strategik untuk mencapai solusi terbaik, telah **mencetuskan pelbagai pengiktirafan, penyelidikan, dan inovasi** di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Kejayaan ini secara langsung **meningkatkan pencapaian cemerlang PA dalam Skor-i UiTM**.

Penglibatan aktif pelanggan dalaman dan luaran **meningkatkan visibiliti serta kecemerlangan kualiti PA**. Ini dibuktikan dengan **kejayaan MoU dan MoA** bersama Syarikat antarabangsa serta industri tempatan. Kerjasama ini hasil langsung program pemindahan ilmu, kolaborasi penyelidikan, dan khidmat konsultansi.

Sebagai kesimpulan, **fokus PA terhadap pelanggan** sejajar dengan peranannya dalam melaksanakan **inisiatif pembudayaan kualiti tinggi**. Usaha ini bermatlamat **memperkasa kualiti pelanggan dalaman** serta **mewujudkan hubungan simbiosis** dengan pelanggan luaran, demi **kecemerlangan PA yang berterusan**.

3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Untuk memastikan **tumpuan kepada pelanggan PA sentiasa berkualiti tinggi**, PA mengguna pakai pendekatan yang efisien, bermula dengan penggubalan **Piagam Pelanggan PA (Rajah 3.2 (1a))**. Piagam ini berperanan sebagai **teras utama** dalam menjamin kelestarian perkhidmatan cemerlang kepada pelanggan PA. Pelanggan PA terbahagi kepada dua kategori utama: **Pelanggan Dalaman dan Pelanggan Luaran**. Bagi menjamin pengurusan pelanggan yang rapi, PA mengamalkan pendekatan yang **holistik dan proaktif** terhadap kedua-dua kategori pelanggan ini (Rajah 3.2 (1b)).

Pelanggan dalaman PA terdiri daripada staf akademik dan pentadbiran, yang menjadi asset utama dalam memacu peningkatan kualiti serta kecemerlangan PA. Staf akademik **terbahagi kepada sembilan unit utama: Akademi Pengajian Bahasa, Undang-undang, Kimia, Fizik, Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Pengajaran Bahasa Inggeris sebagai Bahasa Kedua (TESL), Matematik, Sains Komputer, dan Biologi**. Manakala, staf pentadbiran PA terbahagi kepada **Pengurusan, Hal Ehwal Akademik, Hal Ehwal Pelajar & ICAN, Bendahari, Penginapan Kolej, Perpustakaan, Kesihatan, Fasiliti, Infostruktur, dan Polis Bantuan (Rajah 3.2 (2a))**. Sementara itu, **pelanggan luaran PA** melibatkan pihak berkepentingan seperti pelajar, badan profesional, alumni, masyarakat, industri, agensi kerajaan, serta rakan universiti tempatan dan antarabangsa. Mereka ini telah bekerjasama dengan PA dalam menjayakan **agenda pengajaran, pembelajaran, penyelidikan, dan inovasi (Rajah 3.2 (2b))**.

PA **mengutamakan kesejahteraan pelanggannya** dengan memenuhi keperluan dan harapan mereka. **Bahagian Prasarana** memainkan peranan kritikal menyediakan ruang dan fasiliti yang selesa serta kondusif. Untuk menjamin proses pengajaran dan pembelajaran yang lancar dan bermutu, **kemudahan sentiasa diselenggara dan dinaik taraf**, termasuk pemeriksaan kelas berkala (**Rajah 3.2 (3a)**). Bilik rehat dan surau turut disediakan di blok pentadbiran. Selain itu, **sistem BI (sistem semakan tugas pengawasan peperiksaan pensyarah)** dibangunkan untuk kemudahan pensyarah (**Rajah 3.2 (3b)**). **Pihak kolej juga proaktif menyelesaikan isu fasiliti pelajar**, dengan aduan boleh disalurkan melalui **-Aduan Fasiliti (Rajah 3.2 (3c))**.

Pengutamaan pelanggan PA turut dibuktikan melalui **peningkatan peruntukan kebajikan yang signifikan sebanyak 51%** oleh Kelab Kebajikan PA, iaitu daripada RM15,219.20 pada tahun 2023 kepada RM22,974.20 pada tahun 2024 (**Rajah 3.2 (4a)**). Dana yang diperuntukkan ini merupakan **indikator jelas kepada peningkatan kualiti kepuasan pelanggan yang cemerlang** serta mencerminkan **komitmen terhadap kesejahteraan pelanggan PA**.

Bagi menjamin **kebajikan dan kemudahan pelanggan PA sentiasa terpelihara**, sebuah sistem yang terancang dan sistematik telah diwujudkan serta diguna pakai. Platform seperti **e-Aduan, BSU (Biro Pengaduan Awam), e-Fasiliti, Telegram, dan WhatsApp (Rajah 3.2 (4b))** bertanggungjawab dalam menyalurkan informasi, serta menguruskan dan menyelesaikan aduan yang diterima secara dalam talian atau bersemuka.

PA sentiasa **menyokong kemajuan kerjaya serta peningkatan ilmu dan kemahiran pelanggannya**. Ini termasuk peluang menghadiri kursus, latihan, dan pertandingan nasional serta antarabangsa, bertujuan agar kualiti dan kemahiran mereka setanding piawaian global (**Rajah 3.2(5a)**). Tambahan pula, PA menganjurkan **Majlis Anugerah Staf Pusat Asasi dan Majlis Anugerah Kokurikulum (Rajah 3.2 (5b))** sebagai pengiktirafan usaha gigih pelanggan

uairan meningkatkan kualiti PA.

Semua usaha yang dijalankan, yang berpaksikan kepada **sinergi strategik bersama pelanggan**, adalah untuk memastikan **tahap kepuasan pelanggan yang tinggi**. Ini penting bagi **peningkatan kerjaya pelanggan** dan akan **memotivasikan pelanggan secara positif** dalam melaksanakan tugas mereka. Secara tidak langsung, ini akan **meningkatkan kualiti PA secara holistik**. Justeru, **hubungan simbiosis antara PA dan pelanggannya** merupakan **tiang kekuatan PA** yang menjamin situasi menang-menang bagi kedua-dua pihak.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_T01_TB02_20251_F0041_T01_TB02_20251_BUKTI 3.2 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_T01_TB02_20252_F0041_T01_TB02_20252_BUKTI 3.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_T01_TB02_20253_F0041_T01_TB02_20253_BUKTI 3.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_T01_TB02_20254_F0041_T01_TB02_20254_BUKTI 3.2 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_T01_TB02_20255_F0041_T01_TB02_20255_BUKTI 3.2 \(5\).pdf](#)
6. [F0041_T01_TB02_20251_BUKTI 3.2 \(1\).pdf](#)
7. [F0041_T01_TB02_20252_BUKTI 3.2 \(2\).pdf](#)
8. [F0041_T01_TB02_20253_BUKTI 3.2 \(3\).pdf](#)
9. [F0041_T01_TB02_20254_BUKTI 3.2 \(4\).pdf](#)
10. [F0041_T01_TB02_20255_BUKTI 3.2 \(5\).pdf](#)

3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

PA memandang serius **kepentingan suara dan aspirasi pelanggan** dalam merangka dasar, strategi serta pelaksanaan pembangunan staf yang holistik dan **berimpak tinggi**. **Prinsip keterbukaan dan pertanggungjawaban terhadap pelanggan** telah menjadi teras kepada budaya kerja kami, selaras dengan komitmen berterusan untuk melahirkan modal insan yang bukan sahaja kompeten, malah responsif terhadap keperluan semasa persekitaran Pendidikan tinggi.

Perluasan tumpuan kepada pelanggan telah dilaksanakan secara menyeluruh melalui pelbagai pendekatan strategik yang merentas fungsi dan saluran komunikasi. Pendekatan ini membolehkan **keperluan dan harapan pelanggan dikenal pasti secara tepat, dirumus secara teliti, dan diterjemahkan secara sistematik** dalam perancangan pengurusan dan pembangunan staf. Pusat Asasi bukan sahaja bergantung kepada data statik, malah berupaya **menterjemahkan maklum balas yang dinamik daripada pelbagai kelompok pelanggan sebagai indikator utama** dalam menilai keberkesanan penyampaian staf dan hala tuju pembangunan profesional mereka.

Sesi libat urus bersama pelajar yang dikendalikan sendiri oleh pihak pengurusan tertinggi telah menjadi medan berkesan untuk mendapatkan input tulen berkenaan pengalaman pembelajaran dan interaksi harian mereka bersama staf akademik dan bukan akademik. Di samping itu, **keupayaan pusat ini dalam menstrukturkan maklumat pelanggan melalui analisis aduan dan cadangan** yang diterima menerusi emel rasmi, sistem aduan pelajar dan borang aduan dalaman secara digital telah melengkapkan proses pengumpulan data secara berfakta dan teratur. (Rajah 3.3.1)

Saluran komunikasi rasmi melalui platform emel dan Media Sosial Rasmi Pusat Asasi juga dimanfaatkan secara optimum bagi mengesan keperluan segera, corak pertanyaan pelanggan serta keperluan intervensi pantas yang dapat diterjemahkan kepada tindakan serta-merta oleh pengurusan. (Rajah 3.3.2)

Keterlibatan komuniti setempat turut dimobilisasi melalui pelaksanaan program tanggungjawab sosial (CSR) yang diketuai oleh staf Pusat Asasi. Program ini bukan sahaja menjadi **platform pemindahan ilmu**, malah menjadi **cerminan kredibiliti dan keupayaan staf untuk membina jaringan hubungan yang erat dan bermakna** dengan masyarakat luar. (Rajah 3.3.3)

Majlis Perjumpaan Staf yang dijalankan secara berkala juga berfungsi sebagai platform reflektif dan kolektif dalam mengenal pasti **kekuatan dan ruang penambahbaikan secara dalaman**. (Rajah 3.3.4)

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_T01_TB03_20251_BUKTI 3.3.1.pdf](#)
2. [F0041_T01_TB03_20252_BUKTI 3.3.2.pdf](#)
3. [F0041_T01_TB03_20253_BUKTI 3.3.3.pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Hasil daripada pelaksanaan bidang tumpuan ini, **pelanggan PA menikmati pelbagai ganjaran yang jelas dan bermakna. Pelajar kini merasai pengalaman pembelajaran yang jauh lebih kondusif, tersusun dan profesional, hasil daripada peningkatan kompetensi staf dari aspek pengajaran, komunikasi dan pengendalian emosi pelajar.**

Keberkesanan pendekatan ini terserlah melalui pencapaian akademik pelajar yang memberangsangkan pada tahun 2024, di mana sebanyak 38.5% pelajar memperoleh CGPA melebihi 3.50, dan seramai 844 orang pelajar mencatat CGPA 4.00 serta tiada pelajar yang gagal. Pencapaian ini bukan sahaja membuktikan keberkesanan intervensi pengajaran dan sokongan akademik yang dilaksanakan oleh staf, malah mencerminkan ekosistem pembelajaran yang sihat dan menyokong pertumbuhan potensi pelajar secara menyeluruh.(Rajah 3.4.1(a))

Kejayaan ini turut memberi nilai tambah kepada reputasi institusi sebagai pusat pra -universiti yang mampu melahirkan pelajar cemerlang dan berdaya saing untuk menyambung pengajian di peringkat ijazah.

Ibu bapa pula menunjukkan tahap keyakinan yang semakin tinggi terhadap sistem pentadbiran dan budaya kerja warga staf PA, sebagaimana yang dibuktikan melalui peningkatan kadar kepuasan dalam urusan komunikasi, pemantauan akademik serta responsif pihak pengurusan terhadap keperluan anak-anak mereka. (Rajah 3.4.1 (b))

Pelajar Pusat Asasi juga berjaya menonjol dalam bidang kokurikulum, dengan pencapaian membanggakan di peringkat universiti dan kebangsaan. Antara kejayaan tersebut termasuklah kejuaraan dalam pertandingan debat, inovasi, kesenian dan sukan, yang secara langsung mencerminkan kesepaduan pembangunan akademik dan sahsiah yang disokong oleh ekosistem bimbingan staf yang berdaya saing. (Rajah 3.4.1 (c))

Bagi staf itu sendiri, manfaat yang diperoleh bukan sekadar peningkatan motivasi dan rasa dihargai, tetapi turut meliputi peluang pengiktirafan, laluan kenaikan pangkat dan pemantapan jati diri profesional — satu bukti nyata terhadap pelaburan konsisten institusi dalam pembangunan sumber manusianya. (Rajah 3.4.1 (d))

Pendek kata, PA bukan sahaja berjaya melaksanakan pemantauan terhadap pembangunan staf secara teliti dan menyeluruh, malah berupaya menghubungkan hasilnya dengan impak positif yang jelas terhadap pelbagai kategori pelanggan yang kami layani.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_T01_TB04_TC01_20251_BUKTI 3.4.1 \(a\).pdf](#)
2. [F0041_T01_TB04_TC01_20252_BUKTI 3.4.1 \(b\).pdf](#)
3. [F0041_T01_TB04_TC01_20253_BUKTI 3.4.1 \(c\).pdf](#)
4. [F0041_T01_TB04_TC01_20254_BUKTI 3.4.1 \(d\).pdf](#)

3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Kepimpinan Kanan Pusat Asasi UiTM memandang serius proses mengenal pasti, menilai dan mengurus risiko. Jawatankuasa Pemilik Risiko (JKPR) Pusat Asasi memastikan setiap risiko dianalisis secara teliti dan langkah mitigasi yang bersesuaian dilaksanakan secara sistematik dan berterusan.

Antara peranan JKPR Pusat Asasi adalah:

1. Mengetahui dan Menilai Risiko Secara Proaktif

Proses mengenalpasti risiko melibatkan usaha **mengenal pasti potensi halangan, kelemahan sistem atau insiden yang boleh menjejaskan kesejahteraan dan Pembangunan staf**. Mesyuarat Risiko oleh JKPR telah dilaksanakan bagi menilai risiko-risiko baharu serta mengemaskini daftar risiko sedia ada. Pendekatan ini membantu **memastikan tindakan pencegahan boleh dirancang lebih awal** bagi meminimumkan kesan terhadap pelanggan .

2. Mengurus dan Memantau Risiko Secara Strategik

Berdasarkan model risiko yang telah dikenal pasti (Rajah 3.4.2(a)), **pelan pengurusan risiko telah dibangunkan bagi menangani setiap isu yang berpotensi** memberi kesan kepada pelanggan dalaman. Pelan ini termasuk **langkah-langkah kawalan serta tindakan mitigasi** bagi mengurangkan impak risiko.

3. Mengintegrasikan Risiko dalam Perancangan Strategik

Setiap risiko dan strategi mitigasi yang dirancang telah disepadukan ke dalam Bengkel Perancangan Strategik Pusat Asasi yang telah dijalankan pada awal tahun. Bengkel Perancangan Strategik Pusat Asasi telah dijalankan **bagi memastikan aspek pengurusan risiko diberi perhatian sewajarnya dalam pembangunan pelan strategik tahunan**. Pendekatan ini membolehkan Pusat Asasi bertindak **lebih proaktif, responsif dan berdaya saing dalam menghadapi cabaran semasa**.

4. Merekod dan Menyemak Risiko Secara Sistematik

Risiko-risiko yang dikenal pasti serta pelan mitigasi telah didaftarkan dalam Sistem e-RMS (e-Risk Management System) yang digunakan di peringkat UiTM. Penyelaras Pengurusan Risiko di Pusat Asasi bertanggungjawab **memantau perkembangan setiap risiko** yang direkod dan memastikan keberkesanan tindakan susulan dapat dinilai secara berterusan (Rajah 3.4.2(b)(c)(d)(e)(f)(g)).

5. Membentangkan Risiko untuk Penglibatan Menyeluruh Warga Pusat Asasi

Semua risiko yang dikenal pasti turut dibentangkan dalam **Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP)** Pusat Asasi bagi memastikan kesedaran dan kefahaman yang jelas dalam kalangan pengurusan dan staf berkaitan langkah mitigasi yang dicadangkan (Rajah 3.4.2(h)(i)(j)) untuk **mendapatkan sokongan dan penglibatan semua pihak dalam pelaksanaan pelan pengurusan risiko**.

Melalui pelaksanaan langkah-langkah ini, Pusat Asasi **berupaya mengenal pasti dan mengurus risiko secara efektif**, seterusnya **meminimumkan kesan negatif terhadap tahap kepuasan pelanggan dalaman dan menjamin kelangsungan pembangunan staf secara**

menyeluruh.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_T01_TB04_TC02_20251_BUKTI 3.4.2\(1\).pdf](#)
2. [F0041_T01_TB04_TC02_20252_BUKTI 3.4.2\(2\).pdf](#)
3. [F0041_T01_TB04_TC02_20253_BUKTI 3.4.2\(3\).pdf](#)
4. [F0041_T01_TB04_TC02_20254_BUKTI 3.4.2\(4\).pdf](#)
5. [F0041_T01_TB04_TC02_20255_BUKTI 3.4.2\(5\).pdf](#)

3.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Risiko yang dikenal pasti hasil daripada maklum balas pelanggan, berserta analisis terperinci terhadap maklum balas tersebut, **telah dibentangkan dan dibincangkan dalam Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP)** yang diadakan sebanyak beberapa kali setahun. Pendekatan ini berperanan sebagai **rujukan utama kepada Kepimpinan Kanan Pusat Asasi dalam membuat Keputusan serta menentukan tindakan mitigasi yang bersesuaian.**

Selain itu, Pusat Asasi turut **menganjurkan Mesyuarat Jawatankuasa Pemilik Risiko** sebagai inisiatif untuk **melancarkan proses perekodan daftar risiko** serta menyemak semula risiko yang telah dikenalpasti secara menyeluruh. Risiko-risiko yang telah dikenal pasti berserta tindakan susulan yang telah diambil oleh pihak Pusat Asasi dipaparkan dalam Rajah 3.4.3 (a)(b)(c).

Keberkesanan JKPR Pusat Asasi dalam merangka pencapaian berkaitan maklum balas pelanggan turut **melalui proses penambahbaikan yang berterusan.** Hasil dapatan ini kemudiannya disepadukan ke dalam pelan strategik Pusat Asasi bagi tahun semasa. Amalan terbaik yang diperoleh daripada pelaksanaan MKSP turut **disebarluaskan kepada seluruh warga Pusat Asasi menerusi taklimat pengurusan,** termasuk daripada **pengarah, bahagian akademik, dan bahagian lain yang terlibat,** yang dilaksanakan pada permulaan dan sebelum peperiksaan akhir setiap semester sebagai salah satu pendekatan pembelajaran dan penambahbaikan organisasi (Rajah 3.4.3 (d)(e)).

Dalam usaha memperkukuh tumpuan terhadap pengurusan dan pembangunan staf, pihak pengurusan Pusat Asasi turut **melaksanakan amalan perkongsian takwim mesyuarat** dan penyelarasan aktiviti-aktiviti melibatkan pelanggan dalaman secara berjadual sepanjang tahun (Rajah 3.4.3(f)). Antara mesyuarat yang dilaksanakan termasuk Mesyuarat Pengurusan Pusat Asasi (MPPA), Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP), Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM), Sesi Perjumpaan Bersama Staf, Sesi Libat Urus Bersama Pelajar, serta Mesyuarat Jawatankuasa Akademik Pusat Asasi (JAP).

Analisis tumpuan pelanggan menjadi agenda penting dalam mesyuarat-mesyuarat ini, khususnya bagi **tujuan meningkatkan kecekapan pengurusan dan kualiti pembangunan staf.** Setiap sesi mesyuarat turut menyediakan ruang untuk soal jawab serta cadangan penambahbaikan daripada pelanggan dalaman, sekali gus **membolehkan permasalahan dan pandangan disampaikan secara telus dan diselesaikan secara bersama.**

Secara keseluruhannya, **Pusat Asasi komited dalam memperkukuh tadbir urus pengurusan risiko** dan **melaksanakan penambahbaikan secara berterusan melalui pelbagai inisiatif** termasuk mesyuarat berkala, bengkel risiko dan perkongsian amalan terbaik. Usaha bersepadu ini bertujuan untuk menjamin kecemerlangan dalam semua aspek pengurusan dan perkhidmatan, di samping memastikan kepuasan pelanggan kekal menjadi keutamaan utama Pusat Asasi.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_T01_TB04_TC03_20251_BUKTI 3.4.3 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_T01_TB04_TC03_20252_BUKTI 3.4.3 \(2\).pdf](#)

3. [F0041_T01_TB04_TC03_20253_BUKTI 3.4.3 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_T01_TB04_TC03_20254_BUKTI 3.4.3 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_T01_TB04_TC03_20255_BUKTI 3.4.3 \(5\).pdf](#)

3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Sinergi strategik bersama pelanggan menjadi prinsip utama PA UiTM dalam melaksanakan pendekatan berfokus pelanggan secara menyeluruh. Pendekatan ini merangkumi pelanggan dalaman serta pelanggan luaran. Prinsip ini berpaksikan dua elemen utama – **Kecemerlangan Intelpek (IS1) dan Kecemerlangan Insaniah (IS2)** – bagi memastikan intervensi pendidikan dan pengurusan yang holistik, responsif dan berimpak tinggi.

Kepakaran warga PA telah memberi nilai tambah kepada pelanggan luar melalui **pelantikan dan jemputan profesional**. Antaranya termasuk **Ketua Jurulatih Pencak Silat SUKMA 2024, Atlet Futsal SUKUM, ahli editorial jurnal MELTA** dan pelantikan sebagai **Pensyarah Kanan Kehormat** di Nanyang University, China (Rajah 3.5(1a)). Di samping itu, staf turut dijemput sebagai penceramah untuk **Kursus Penguatkuasaan Trafik PDRM** dan **Bengkel Teknik MUET oleh PERMATA@Pintar UKM** (Rajah 3.5(1b)). Kemunculan di kaca TV menerusi program **Madani Rakyat (RTM)** (Rajah 3.5(1c)) menambah ketampakan institusi sekali gus mengukuhkan kepercayaan awam terhadap kepakaran yang dimiliki PA.

Di peringkat kerjasama strategik, pelbagai **MoU** dan **MoA** dimeterai bagi memperluas jaringan global. MoU bersama **SIIRT University, Turkiye dan Global Ehsan Relief Cambodia** membuka ruang kerjasama dalam penyelidikan, pemindahan ilmu dan Pembangunan kemanusiaan (Rajah 3.5(2a)). MoA dengan **Cinta Syria Malaysia** yang melibatkan latihan guru antarabangsa dalam pendidikan alternatif. Kerjasama industri bersama **Green Leaf Consultancy Sdn. Bhd. dan Mamee Double Decker (M) Sdn. Bhd.** pula menyokong pembangunan profesional pelajar dan staf serta meningkatkan kebolehpasaran graduan (Rajah 3.5(2b)).

Dalam bidang khidmat masyarakat, pelbagai **projek CSR** telah dilaksanakan seperti **School Outreach Programme** di MITS Bagan Lalang, **Arduino Hackathon**, dan Misi CSR di Machang. Program seperti **Kem Bestari Solat** bersama SK Dengkil dan **EPROS 2024 di SMK Jeram** mencerminkan penglibatan aktif PA dalam menyumbang kepada kesejahteraan komuniti. Projek seperti **Xplore STEM @ SDAR** dan **Chillaxify: Stress Management Talk & Hala Tuju Selepas SPM** turut menerima penarafan 3 bintang MYRA, membuktikan keberkesanan dan impaknya (Rajah 3.5(3a)).

Usaha memperkasa tumpuan pelanggan turut dizahirkan melalui **sistem digital dalaman**. Antaranya, pembangunan sistem oleh Unit Perperiksaan PA, yang menggunakan platform **Power BI** membolehkan pensyarah menyemak jadual pengawasan ujian secara pantas dan sendiri, menggantikan kaedah cetakan manual (Rajah 3.5(4a)). **Sistem e-Aduan PA** pula telah **diintegrasikan dengan sistem KAS Engineering Sdn. Bhd.** Di PA untuk respons pantas melalui borang dalam talian. **Hari Bertemu Pelanggan KAS 2024** di Anjung Dengkil berjaya mengumpul maklum balas terus daripada pelanggan (Rajah 3.5(4b)).

Kesejahteraan pelanggan dalaman turut diberi perhatian melalui program **UNIFIT UiTM@PA** iaitu program kecergasan dan kesihatan yang melibatkan staf akademik dan sokongan dalam aktiviti fizikal. Dengan penganjuran bersama Unit Sukan, Unit Kesihatan dan Pejabat Pentadbiran, sebanyak 15 sesi kesihatan seperti hiking, brisk walk, zumba, telah berjaya dijalankan (Rajah 3.5(5)). Program ini menyokong gaya hidup sihat, keseimbangan kerjakehidupan, dan memperkukuh hubungan antara jabatan serta meningkatkan produktiviti kerja

Kesimpulannya, pendekatan menyeluruh yang mengutamakan pelanggan menjadikan PA lebih proaktif, responsif dan bersedia ke arah universiti bertaraf global. Sinergi strategik bersama pelanggan bukan sahaja meningkatkan mutu perkhidmatan, malah mengukuhkan kedudukan PA dalam landskap pendidikan tinggi. Berteraskan kecemerlangan intelek dan insaniah, PA akan terus menerajui pembentukan ekosistem akademik yang mampan dan berkualiti.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_T01_TB05_20251_BUKTI 3.5 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_T01_TB05_20252_BUKTI 3.5 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_T01_TB05_20253_BUKTI 3.5 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_T01_TB05_20254_BUKTI 3.5 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_T01_TB05_20255_BUKTI 3.5 \(5\).pdf](#)

KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN

4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Pemeriksaan Kompetensi Staf melalui Transformasi Analisis dan Pengurusan Pengetahuan

Perancangan (Plan) menerusi *Nurturing Global Talent @ ASiD* merupakan inisiatif yang bertujuan untuk memupuk pembangunan staf melalui dua aspek penting, iaitu **Intelek dan Insaniah**, dikenali sebagai **Model Kecemerlangan 2i**. Pelaksanaan Model Kecemerlangan 2i menjadi teras **kepada strategi pengukuran dan pembangunan berimpak**, yang bukan sahaja menilai pencapaian akademik, malah menyemai nilai kemanusiaan dalam kalangan seluruh warga PA. Model ini dizahirkan menerusi pendekatan menyeluruh yang merangkumi **keberkesanan pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan dan inovasi, pembentukan kepakaran, pembangunan dasar universiti serta penglibatan komuniti**.

Selari dengan aspirasi *Nurturing Global Talent @ASiD*, pelaksanaan **Model Pembangunan Staf G²S² (Grow, Groom, Sustain & Shine)** menjadi landasan strategik dalam memperkukuh kapasiti profesional warga kerja melalui pendekatan holistik yang merangkumi dimensi intelek dan insaniah. Model ini membolehkan **pengukuran kompetensi dilakukan secara berfasa dan sistematik**, seterusnya memacu kecemerlangan staf melalui intervensi pembangunan **berasaskan keperluan sebenar dan potensi individu**.

Bagi **Pelaksanaan (Do)** kerangka ini, pelbagai intervensi pembangunan dirangka bagi memacu kecemerlangan berterusan, **merentas aspek pengajaran, penyelidikan, kepakaran, kepimpinan serta pemeriksaan pelajar**. Pendekatan ini bukan sekadar membentuk **staf yang berkemahiran tinggi, bahkan mengakar nilai etika, integriti dan profesionalisme sebagai teras budaya kerja global**. Maka, **G²S² menjadi wahana penting dalam menjana modal insan berwibawa** yang mampu menyumbang secara signifikan kepada kecemerlangan institusi di peringkat nasional dan antarabangsa.

Pengurusan pengetahuan staf **#ASiDPerform** pula dilaksanakan melalui **Pemantauan (Check) kolaboratif rentas unit, penggunaan sistem digital untuk pemantauan prestasi, serta amalan perkongsian ilmu secara konsisten** menerusi wacana profesional, penerbitan, sumbangan kepakaran dan sesi amalan komuniti. Dapatan dan analisis daripada pelbagai sistem penilaian digunakan secara strategik untuk penambahbaikan berterusan, dengan mengambil kira **aspek keberkesanan impak, kebolehpasaran staf, serta kecemerlangan penyampaian perkhidmatan**.

Seterusnya, **Tindakan Penambahbaikan (Act)** item pengukuran dirangka teliti dan disesuaikan dengan instrumen relevan bagi menjamin impak maksimum dalam usaha melahirkan warga kerja berprestasi tinggi, holistic dan menepati aspirasi **#ASiDPerform**. Pengumpulan dan analisis data di PA dilaksanakan **secara sistematik dan menyeluruh sepanjang tahun**, dengan **tindakan penambahbaikan berasaskan dapatan analitik** bagi memastikan pencapaian PI. PA turut memperkenalkan inovasi digital melalui penaiktarafan instrumen manual kepada atas talian, sekali gus **meningkatkan ketelusan, kebolehcapaian dan keselarasan pelaksanaan**. Inisiatif ini memperkukuh peranan PA sebagai peneraju pengurusan berasaskan data yang strategik, responsif dan dinamik.

Bagi mengurus risiko dalam proses pengukuran, analisis dan pengurusan pengetahuan, satu **template daftar risiko bersepadu**, iaitu **e-RMS**, telah dibangunkan. **Ahli Jawatankuasa Pemilik Risiko PA** dipertanggungjawabkan untuk **mengemas kini dan menambah baik** daftar risiko secara berterusan. Antara risiko utama pembangunan staf yang dikenal pasti termasuk ketidaktepatan data dan ketidakcapaian PI yang tidak selaras dengan laporan kuartil serta mutu PdP. **Pelaksanaan aktiviti pengendalian risiko dan inisiatif transformasi berterusan** telah berjaya **menurunkan tahap risiko** daripada sederhana kepada **rendah** atau mengekalkannya

pada tahap stabil.

Kesimpulannya, usaha pemerksaan staf dapat dilaksanakan secara menyeluruh dan berfokus melalui pengukuran sistematik, analisis berasaskan data dan pengurusan pengetahuan yang cekap. Didukung oleh kepimpinan berwibawa serta perancangan strategik, pendekatan ini telah melahirkan warga PA yang global, berdaya saing, berintegriti dan berwawasan. Justeru, PA terus muncul sebagai institusi peneraju yang berpaksikan nilai, berorientasikan prestasi dan komited membentuk staf **#ASiDPerform** yang unggul.

4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pendekatan aspek intelek dan insaniah di Pusat Asasi UiTM disusun secara holistik berlandaskan **Model Kepimpinan ASiD Perform** dan **Model Pembangunan Staf G²S²** dalam usaha merealisasikan **kecemerlangan 2i** dalam kalangan warga kerja. PA amat menitikberatkan kepentingan pengurusan data dalam **#ASiDPerform** ini. Bagi mencapai pelaporan hasil yang telah dirangka dalam perancangan strategik, PA telah membuat perancangan dengan jelas. PA melakukan proses pengukuran yang teliti bagi memastikan setiap tindakan dan aktiviti yang dijalankan mencapai PI.

Ukuran pencapaian dari segi **intelek** diukur melalui beberapa indikator penting. Antaranya ialah **Skor-I UiTM**, yang menilai pencapaian akademik, penyelidikan, penerbitan dan inovasi staf (**Rajah 4.2.(1a)**). **MyRA** (Malaysia Research Assessment) pula digunakan untuk mengukur prestasi penyelidikan dan inovasi institusi pengajian tinggi, termasuk bilangan geran, penerbitan, paten dan impak penyelidikan. **MyATP** (Academic and Talent Performance) menilai sumbangan individu dalam pengajaran, penyelidikan, penerbitan dan pembangunan diri. Selain itu, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) diberikan kepada staf yang menunjukkan kecemerlangan dalam prestasi kerja, termasuk aspek intelek seperti inovasi dalam pengajaran atau penyelidikan (**Rajah 4.2.(2a)**). **PRIME** (Performance and Research Index Management Excellence) pula merupakan sistem penilaian dalaman yang **menyelaras dan memantau pencapaian staf dari pelbagai aspek intelektual dan profesional**. Kesemua ukuran ini membantu menilai tahap pencapaian intelek staf secara menyeluruh, sekali gus mendorong **peningkatan kualiti akademik dan penyelidikan** di PA.

Pencapaian intelek dan inovasi staf juga diukur menggunakan instrumen utama iaitu **sistem PRIME (Portal for Research and Innovation Management)** (**Rajah 4.2.(3a)**, **4.2.(3b)**, **4.2.(3c)** dan **4.2.(3d)**). Sistem ini membolehkan staf akademik dan bukan akademik merekod pencapaian seperti penerbitan, hasil penyelidikan, inovasi, projek perundingan dan penglibatan komuniti. Semua pencapaian ini **dinilai berdasarkan Petunjuk Prestasi Utama (KPI)** yang selaras dengan hala tuju strategik universiti. **PRIME** menyokong pemantauan prestasi secara **telus, membantu penilaian tahunan, serta mengenal pasti staf yang layak menerima pengiktirafan, kenaikan pangkat atau program pembangunan kerjaya**. Ia juga berfungsi sebagai **pangkalan data berpusat** untuk pelaporan dan perancangan strategik berasaskan **prestasi staf**. Selain itu, data bagi staf akademik yang mempunyai penglibatan kurang memuaskan dalam penerbitan diperoleh melalui senarai penama **Monitor, Enforce and Execute (MEE)** oleh Jawatankuasa Penerbitan dan Penulisan Akademik PA (**Rajah 4.2.(4a)**).

PA mengaplikasikan **pendekatan yang bersifat strategik dan sistematik** dalam usaha mengukur serta menganalisis kompetensi insaniah dalam kalangan staf melalui **gabungan instrumen penilaian berstruktur dan platform digital institusi**. Penilaian insaniah dilaksanakan menerusi instrumen sendiri dan penilaian ketua jabatan yang menekankan dimensi seperti integriti, etika profesional, kepimpinan beretika, dan kecekapan komunikasi interpersonal. **Data kuantitatif dan kualitatif** yang diperoleh diintegrasikan melalui **sistem HR2U bagi menelusuri pemantauan secara longitudinal** terhadap tahap pencapaian dan perkembangan kompetensi insaniah staf (**Rajah 4.2.(5a)**). Selain itu, **platform STAR V3 dimanfaatkan untuk mendokumentasi penyertaan latihan insaniah serta mengukur keberkesannya** terhadap pembangunan sahsiah dan profesionalisme staf (**Rajah 4.2.(5b)**). Pendekatan ini membentuk **asas kukuh kepada tadbir urus berasaskan bukti** dan penambahbaikan berterusan ke arah modal insan unggul bertaraf global.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_A01_AB02_20251_BUKTI 4.2 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_A01_AB02_20252_BUKTI 4.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_A01_AB02_20253_BUKTI 4.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_A01_AB02_20254_BUKTI 4.2 \(4\).pdf](#)

5. [F0041_A01_AB02_20255_BUKTI 4.2 \(5\).pdf](#)

4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Pengurusan data yang teratur dan berkesan menjadi matlamat utama dalam usaha menyokong kecemerlangan staf melalui **dua komponen utama 2i: Intelek dan Insaniah**. Pusat ini melaksanakan pengumpulan data dan penyimpanan **rekod secara digital**. Pendekatan **pengurusan data yang sistematik** menyokong proses pengukuran yang menumpukan kepada **pengembangan dan rangsangan intelek** Pusat Asasi (PA). Antara **kaedah digital** yang digunakan termasuklah *Google Form, Google Drive* dan *Microsoft Teams* bagi tujuan penyimpanan data (**Rajah 4.3.(1a)**). Kaedah **pendigitalan** ini turut dimanfaatkan dalam **penghantaran laporan program** serta **pengumpulan maklum balas** daripada peserta.

Selaras dengan bilangan staf akademik yang lebih ramai berbanding staf pentadbiran, PA memberi keutamaan kepada usaha memperluas ukuran, analisis dan pengurusan pengetahuan dalam kalangan staf akademik. Sistem **MyATP** digunakan sebagai **instrumen utama** untuk **menilai kecemerlangan** mereka melalui empat trek utama: Penyelidikan (P), Pengajaran dan Pembelajaran (PdP), Kepimpinan (K), dan Pengamal Industri (PI). Setiap trek dinilai berdasarkan tujuh item dan **penilaian dilakukan dua kali setahun** mengikut **pengambilan semester akademik (Rajah 4.3.(2a))**.

Bagi memperkukuh pengurusan pengetahuan, data daripada instrumen seperti **APC, anugerah luar, kenaikan pangkat**, serta **pengiktirafan terhadap kompetensi staf** diambil kira. Sistem penilaian dan kenaikan pangkat yang telus menjadi pemangkin motivasi untuk staf akademik terus maju bersama PA.

Dari sudut **kesarjanaan**, **sistem PRIME** dijadikan panduan dalam menilai pencapaian staf di peringkat **tempatan dan antarabangsa**, sekali gus membantu **merancang pembangunan penyelidikan** secara strategik. Bagi **aspek PdP** pula, kompetensi staf diukur melalui maklum balas pelajar menerusi **SuFO**.

Penilaian pencapaian staf sokongan dilaksanakan secara sistematik menggunakan data yang diperoleh melalui **sistem HR2U dan STAR V3**. **HR2U (Rajah 4.3.(3a))** menyimpan data berkaitan **maklumat peribadi, profil kerjaya, kehadiran, prestasi tahunan, latihan dan kompetensi staf**. Manakala sistem **STAR V3 (Rajah 4.3.(3b))** digunakan untuk merekod dan memantau **penglibatan staf dalam latihan dalaman/luaran, kursus kompetensi, serta pelaksanaan tugas berkaitan operasi dan pentadbiran harian**. Kaedah penilaian melibatkan semakan terhadap rekod kehadiran, prestasi tahunan (LNPT), penglibatan latihan, dan pencapaian dalam bidang tugas berdasarkan jadual tugas hakiki. Penilaian ini **disokong dengan borang maklum balas, laporan keberhasilan latihan, serta pengesahan ketua jabatan**.

Data dikumpul dan dianalisis secara berkala, sekurang-kurangnya **dua kali setahun**, iaitu semasa pertengahan tahun dan akhir tahun. Namun begitu, bagi tujuan pemantauan latihan dan kehadiran, data dikemaskini secara **bulanan atau suku tahunan**. Hasil analisa digunakan dalam **Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP)** dan **perancangan penambahbaikan kompetensi staf**.

PA mengadaptasi **Model PEKA (Penglibatan–Evaluasi–Kesejahteraan–Apresiasi)** sebagai pendekatan strategik dan terancang dalam peluasan elemen insaniah staf (**Rajah 4.3.(4a)**). Melalui dimensi **Penglibatan**, staf digalakkan untuk **berperanan aktif** dalam program kebajikan, kepimpinan kelab kokurikulum dan penglibatan komuniti, sekali gus memperkukuh semangat kesukarelawanan. **Evaluasi** pula dilaksanakan secara sistematik melalui instrumen e-LNPT, STAR V3 serta **mekanisme pencalonan bagi anugerah insaniah** yang dianalisis secara tahunan. **Kesejahteraan** diketengahkan melalui **inisiatif menyeluruh** yang merangkumi penjagaan kesihatan mental, keseimbangan kehidupan kerja, dan sokongan psiko emosi (**Rajah 4.3.(5a)**). Aspek **Apresiasi** dimanifestasikan melalui **penganugerahan formal** seperti Anugerah MAKO 2024 (**Rajah 4.3.(5b)**) dan Majlis Anugerah Staf Pusat Asasi 2024,

yang mendorong pemeraksanaan nilai positif (**Rajah 4.3.(5c)**). Pendekatan holistik ini menyuburkan ekosistem kerja yang **lestari, berpaksikan integriti, empati dan kesepaduan komuniti profesional** sejajar dengan aspirasi *Nurturing Global Talent @ ASiD*.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_A01_AB03_20251_BUKTI 4.3 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_A01_AB03_20252_BUKTI 4.3 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_A01_AB03_20253_BUKTI 4.3 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_A01_AB03_20254_BUKTI 4.3 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_A01_AB03_20255_BUKTI 4.3 \(5\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

Hasil pemantauan dan analisis data dibentangkan di dalam mesyuarat. Pemantauan pengukuran data dibuat melalui pelaporan **SAP quarterly (Rajah 4.4.1.(1a))**. Pelaporan aktiviti disediakan oleh pengarah program dan penasihat kelab.

Hasil penganalisan data digunakan untuk **penambahbaikan prestasi melalui perkongsian dalam mesyuarat *Strategic Action Plan***. Data SuFO, propens, dan maklum balas peserta dianalisis. Program **mentor-mentee dalam kalangan pensyarah** juga dilaksanakan bagi memantau pengajaran pensyarah muda. Pensyarah yang mempunyai pengalaman luas dalam bidang mereka ditugaskan untuk memimpin pensyarah muda dengan membuat **'teaching observation'** dan menolong mereka **memantapkan mutu pengajaran**. Laporan juga dihantar kepada KPP masing-masing (Rajah 4.4.1.(2a)).

Manakala pemantauan **Unit Kualiti, post-mortem program dan pengemaskinian penerbitan berindeks** turut dimanfaatkan bagi penambahbaikan berterusan. JK Penerbitan membuat **pemantauan penerbitan** dalam kalangan pensyarah melalui penyebaran mesej WhatsApp dan meminta mereka mengemaskini data penerbitan masing-masing. **Pemantauan ini berkala**, dilaksanakan **setiap tiga bulan** bagi memastikan **tiada rekod penerbitan tercicir (Rajah 4.4.1.(3a))**. Selain itu, sebagai **tanda penghargaan dan penyuntik motivasi**, poster-poster penghargaan dan tahniah kepada para penulis juga disebarikan melalui media sosial (Rajah 4.4.1.(4a)). Pendekatan ini bukan sahaja bertujuan **mengiktiraf sumbangan pensyarah** dalam bidang penerbitan, malah menjadi satu strategi berkesan dalam membina **budaya kerja positif** dan **menyemarakkan semangat kecemerlangan** warga akademik. Penyebaran penghargaan secara terbuka di media sosial memberikan **pendedahan kepada masyarakat** luar mengenai pencapaian staf akademik, sekali gus **meningkatkan reputasi institusi** di peringkat umum. Selain itu, penghargaan ini juga berfungsi sebagai elemen **motivasi intrinsik dan ekstrinsik** kepada pensyarah lain agar lebih bersemangat menghasilkan penerbitan berkualiti secara konsisten.

Berdasarkan laporan pemantauan melalui **Mesyuarat Pengurusan Risiko (MPR) PA, pelaksanaan PPSM** dipantau secara **menyeluruh** dengan merujuk kepada **data daripada setiap bahagian utama** di PA, iaitu HEA, HEP, Makmal dan Pendaftar. Melalui MPR, sebarang **isu, cabaran atau ketidakselarasan yang dikesan** akan dibincangkan secara kolektif untuk tujuan **penambahbaikan berterusan**. Ia juga membolehkan pihak pengurusan mengenal pasti **trend prestasi, jurang pencapaian serta keperluan intervensi** yang spesifik di peringkat unit atau individu. Pemantauan turut diperluaskan melalui sistem luaran untuk mengenal pasti kelemahan dan mengukuhkan ketepatan data. Oleh itu, mekanisme seperti **ICAN, SMART, UiSMS** dan **PRIME** digunakan secara menyeluruh dan berfokus (Rajah 4.4.1.(5a)).

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_A01_AB04_AC01_20251_BUKTI 4.4.1 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_A01_AB04_AC01_20252_BUKTI 4.4.1 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_A01_AB04_AC01_20253_BUKTI 4.4.1 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_A01_AB04_AC01_20254_BUKTI 4.4.1 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_A01_AB04_AC01_20255_BUKTI 4.4.1 \(5\).pdf](#)

4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Dalam mencapai **Pemeriksaan Staf Melalui Transformasi Analisis dan Pengurusan Pengetahuan**, sudah tentu terdapat beberapa risiko yang dikenal pasti dan diatasi. Pengurusan risiko merupakan suatu proses yang komprehensif dan dilaksanakan secara menyeluruh di PA. Proses ini merangkumi aktiviti oleh **JKPR PA (Rajah 4.4.2.(1a))** untuk mengenal pasti kemungkinan berlakunya peristiwa yang boleh menjejaskan pencapaian objektif institusi, serta pelaksanaan langkah kawalan yang bersesuaian bagi memastikan jaminan yang munasabah terhadap pencapaian matlamat strategik PA.

Oleh itu, proses pengurusan risiko PA berdasarkan standardised prosedur UiTM bermula dengan pengenalanpastian risiko oleh AJK Pemilik Risiko PA dan **pendaftaran risiko di Electronic Risk Management System (e-RMS) (Rajah 4.4.2.(2a) dan 4.4.2.(2b))** oleh Penyelaras Risiko PA. Bagi tujuan pengemaskinian daftar risiko sedia ada dan penambahan daftar risiko baharu, **Mesyuarat Jawatankuasa Pemilik Risiko** dilaksanakan mengikut **jadual yang ditetapkan** serta berpandukan kepada **tata kelola pengoperasian Pengurusan Risiko UiTM (Rajah 4.4.2.(3a) dan 4.4.2.(3b))**. Pemilik Risiko bertanggungjawab melaksanakan **langkah mitigasi** bagi mengurus risiko yang telah dikenalpasti. Penilaian dan penetapan status tindakan mitigasi bagi risiko sedia ada dan yang baharu turut dilakukan semasa **Mesyuarat Pemilik Risiko (MPR)** yang diadakan **tiga kali setahun (Rajah 4.4.2.(4a), 4.4.2.(4b) dan 4.4.2.(4c))**.

Salah satu risiko lama dalam pengurusan dan pembangunan staf PA yang kekal adalah berkaitan dengan **proses pengiraan dan memuat naik markah peperiksaan**. Kebarangkalian kesilapan salah pengiraan markah dan semasa muat naik ke sistem eRES adalah disebabkan kecuai staf akademik. Selain itu, dua risiko baharu berkaitan dengan pengukuran analisa dan pengurusan pengetahuan yang dikenalpasti adalah berkenaan **ketidacapaian peratus kemajuan Performance Indicator (PI) selaras dengan laporan kuartil dan kualiti pengajaran dan pembelajaran di mana ia terjejas disebabkan tiada pemantauan dilaksanakan**

Walaupun bagaimanapun, berdasarkan **Laporan JKPR (Rajah 4.4.2.(5a))** yang dibentangkan dalam **Mesyuarat Jawatan Pemilik Risiko (MPR) kali ketiga**, usaha berterusan dalam menilai dan mengurus risiko telah menunjukkan **hasil yang memberangsangkan**. Risiko baharu yang sebelum ini berada pada tahap sederhana kini **berjaya dikurangkan kepada tahap rendah atau dikekalkan pada tahap sederhana**. Ini mencerminkan **peningkatan kecekapan dalam pengurusan risiko** serta **komitmen berterusan** terhadap penambahbaikan kualiti pengajaran, pembelajaran dan pengurusan pengetahuan.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_A01_AB04_AC02_20251_BUKTI 4.4.2 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_A01_AB04_AC02_20252_BUKTI 4.4.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_A01_AB04_AC02_20253_BUKTI 4.4.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_A01_AB04_AC02_20254_BUKTI 4.4.2 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_A01_AB04_AC02_20255_BUKTI 4.4.2 \(5\).pdf](#)

4.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

PA melaksanakan proses kajian semula secara sistematik bagi menilai keberkesanan pelaksanaan inisiatif pembangunan dan pengurusan staf. Penilaian ini **dilaksanakan secara berkala** melalui **MKSP** yang menjadi platform penting untuk menganalisis pelbagai sumber data secara holistik. Antara data yang dianalisis termasuklah prestasi staf, keberkesanan latihan yang telah dijalani, penemuan audit dalaman, maklum balas penilaian kompetensi, pencapaian objektif kualiti PA, serta keperluan sumber tenaga dan sokongan. **Hasil perbincangan digunakan untuk mengenal pasti jurang pelaksanaan** serta merancang pelan tindakan penambahbaikan secara lebih berfokus dan strategik, bersandarkan dapatan sebenar yang telah disahkan.

Sebagai contoh, penemuan daripada **Audit Dalam PA (Rajah 4.4.3.(1a))** serta analisis Pencapaian Indikator Prestasi (PI) dibentang secara terperinci dalam **MKSP (Rajah 4.4.3.(2a))**. Susulan daripada analisis tersebut, tindakan penambahbaikan telah dirangka dan dilaksanakan seperti **Taklimat Pemantapan Outcome-Based Education (OBE)** kepada semua pensyarah serta **pemakluman rubrik pemarkahan PROPENS** kepada semua pensyarah melalui aplikasi *WhatsApp*. Keberkesanan tindakan ini dipantau melalui maklum balas pensyarah yang dikumpulkan secara sistematik menggunakan borang *Google Forms*. Ini menunjukkan **pendekatan berdasarkan data dan maklum balas** digunakan dalam kitaran penambahbaikan berterusan.

Di samping itu, aspek akademik staf dianalisis melalui **Mesyuarat JAP**. Melalui sistem **SIMS**, data pencapaian pelajar, laporan **CDL-CQI** dan maklum balas pengajaran **SuFO** dikumpul dan diteliti. Dapatan dianalisis sebagai asas kepada pelaksanaan latihan pedagogi, pemantapan kaedah pentaksiran serta penambahbaikan kurikulum. Sebarang cadangan dibawa ke peringkat universiti seperti **Jawatankuasa Induk Kurikulum Universiti (JKIKU)** atau **Jawatankuasa Induk Penilaian Akademik Universiti (JKIPA)** bagi mendapatkan pengesahan dan sokongan institusi.

Mesyuarat pengurusan seperti **MPPA, PPSM dan Tabung Amanah (Rajah 4.4.3.(3a))** turut menjadi platform pelengkap kepada proses kajian semula ini. **PPSM (Rajah 4.4.3.(4a))** menganalisis pelbagai input termasuk LNPT, maklum balas latihan, prestasi tugas staf serta cadangan pembangunan. Panel ini juga mengenal pasti keperluan **latihan tambahan** selaras dengan prinsip pembangunan berfasa **G²S²**, bagi memperkasakan pemantauan dan sokongan staf dengan lebih sistematik dan mampan. **MPPA (Rajah 4.4.3.(5a))** pula menumpukan kepada pembangunan sahsiah, dengan menilai pelaksanaan aktiviti pembangunan insaniah dan intelek staf.

Hasil analisis ini telah membawa kepada pelaksanaan pendekatan menyeluruh ke arah **kecemerlangan 2i**, mencerminkan **pengurusan pengetahuan yang efektif** dan **amalan penambahbaikan berterusan berpaksikan data dan analitik berimpak**.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_A01_AB04_AC03_20251_BUKTI 4.4.3 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_A01_AB04_AC03_20252_BUKTI 4.4.3 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_A01_AB04_AC03_20253_BUKTI 4.4.3 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_A01_AB04_AC03_20254_BUKTI 4.4.3 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_A01_AB04_AC03_20255_BUKTI 4.4.3 \(5\).pdf](#)

4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Model Staf Glokal: Cemerlang dalam Pengajaran, Terbilang dalam Penyelidikan, Tersohor sebagai Pakar, Teguh dalam Kepimpinan Universiti, dan Komited Membimbing Generasi Pelajar Masa Hadapan

Pembudayaan **Model Staf Glokal** merupakan inisiatif strategik pemeraksanaan staf PA melalui pembangunan kemahiran teknikal dan interpersonal. **Bertunjangkan nilai profesionalisme yang berpaksikan nilai kolaborasi dan inovasi**, program ini menyemai budaya kerja glokal berteraskan kecemerlangan dalam pengurusan akademik dan pentadbiran bertaraf antarabangsa.

Hasil daripada perancangan strategik, pemantauan berterusan dan penambahbaikan efektif, **Model Staf Glokal** telah **mengangkat martabat PA** sebagai **pusat kecemerlangan ilmu progresif** dan **berorientasikan nilai glokaliti**. Lima aspek utama yang diterapkan:

Pendidik Unggul

Staf PA memperkasa kelangsungan PdP melalui pengurusan akademik tersusun dan **penghasilan modul inovatif** yang meraih **pelbagai pengiktirafan glokal - Diamond, Gold, Silver dan Bronze (eCONDEV, IIDEX, IEDGII, iTAC) (Rajah 4.5.(1a))**. Mereka turut berkongsi amalan terbaik di pelbagai platform, menerbitkan buku ilmiah, **dinobatkan pembentang terbaik di persidangan antarabangsa ICOS?2024** dan sebagai **ahli lembaga editorial MELTA?2024 (Rajah 4.5.(1b))**. Pingat emas **MAKSAK Kebangsaan**, pemeteraian **MoU/MoA/LoU/LoA (MAMEE Malaysia, Universitas?Islam?Bandung, SIIRT University Turkiye)**, serta **projek komuniti bertaraf tiga Bintang - Chillaxity dan Xplore?STEM?@?SDAR (Rajah 4.5.(1c))**, memperlihatkan keseimbangan profesionalisme, jaringan strategik dan kepekaan sosial.

Peneraju Penyelidikan

Penyelidik PA menerbitkan jurnal berindeks tinggi Q1?Q2 (Rajah 4.5.(2a)), di samping memperoleh geran industri dan komuniti yang menzahirkan penyelidikan lestari. **Tajaan Travel Grant** ke **ICOS?2024** dan **ASOMPS?XVIII (Rajah 4.5.(2b))** memperluas jaringan global, manakala perkongsian **keberhasilan geran serta fasilitator latihan antarabangsa (Abedeem?Academy) (Rajah 4.5.(2c))** mengukuhkan budaya pemindahan ilmu berimpak tinggi.

Pemacu Kepakaran Glokal

Staf bertindak **pakar rujuk, penilai modul, ahli panel kurikulum dan penasihat kementerian serta agensi dalam dan luar negara (Rajah 4.5.(3a))** memperkukuh nilai tambah kompetensi. Lantikan **Guest Assistant Professor, Preliminary Judge** di **pertandingan global** mengiktiraf kepakaran staf di peringkat antarabangsa. Lantikan **Liaison Officer UiTM Global dan BITCOM (Rajah 4.5.(3b))** mempertaut jaringan rentas sempadan. Menjadi **penceramah PULAPOL dan PDRM, tampil di RTM, TV3 dan podcast (Rajah 4.5.(3c))** memperlihatkan staf sebagai ejen penyebar ilmu kepada masyarakat. Kecemerlangan sahsiah dan kesukanan staf ditampilkan dengan **pengiktirafan peringkat negeri (P.J.K.)**, menjadi **jurulatih kebangsaan (20th World Pencak Silat Championship Abu Dhabi 2024, Pencak Silat SUKMA 2024)**, dan **atlet IPT SUKUM (Rajah 4.5.(3d))**.

Penggerak Dasar Universiti

Staf memegang **jawatan strategik** seperti **Timbalan?Pegarah Akademik?& Penyelidikan, Koordinator Keusahawanan, Koordinator Kepimpinan?ILD dan Felo?CIDL (Rajah 4.5.(4a))**, diiktiraf sebagai **penasihat akademik di institusi luar (Widad University College) (Rajah 4.5.(4b))**, dan berkhidmat dalam **jawatankuasa dasar KPT dan penyelarasan akademik UiTM?seMalaysia (Rajah 4.5.(4c))**. Amanah ini mencerminkan kepercayaan institusi terhadap kebolehan staf menggubal dasar tadbir urus unggul.

Pembimbing Aspirasi Pelajar

Komitmen membimbing mahasiswa dizahirkan melalui kejayaan debat, inovasi dan sukan sebagai **mentor pertandingan antarabangsa, jurulatih debat, serta jurulatih pencak silat peringkat dunia hingga meraih kemenangan berprestij (*Diamond Award*) serta kejuaraan antarabangsa (Rajah 4.5.(5a)). Penubuhan Unit PBSM, Kempen Kesedaran Kesihatan di sekolah tahfiz dan **sumbang amal kepada Baitus Sakinah Hidayah (Rajah 4.5.(5b))** memperkukuh nilai kemanusiaan dan sahsiah menjadikan staf PA pembimbing pelajar masa depan.**

Aspirasi **Model Staf Global** menjadikan **staf PA** muncul sebagai **barisan profesional** unggul, sekaligus **memacu reputasi institusi ke persada nasional dan antarabangsa.**

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_A01_AB05_20251_BUKTI 4.5 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_A01_AB05_20252_BUKTI 4.5 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_A01_AB05_20253_BUKTI 4.5 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_A01_AB05_20254_BUKTI 4.5 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_A01_AB05_20255_BUKTI 4.5 \(5\).pdf](#)

KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA

5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Lonjakan kecemerlangan sumber manusia di Pusat Asasi (PA) menyerlahkan ketampakan warga #ASiDPerform di peringkat global. Pelan pembangunan dan pengurusan sumber manusia PA dilaksanakan secara strategik melalui pendekatan bersepadu yang menekankan potensi, prestasi dan pengoptimuman bakat warga seiring inisiatif “**Nurturing Global Talent @ASiD**”. Usaha ini disokong dengan proses komunikasi yang jelas dan musyawarah berterusan bagi memastikan penyampaian maklumat pengurusan yang telus dan pantas.

Bagi menjamin pembangunan yang sistematik, PA mengadaptasi **Model PDCA** (Plan, Do, Check, Act) ke dalam Model **Pembangunan Sumber Manusia G²S²**, yang merangkumi empat modus utama: **Grow, Groom, Sustain dan Shine**. Setiap modus menyokong kitaran berterusan pembangunan dan pengekalan kecemerlangan staf PA.

Modus **Grow** merujuk kepada perancangan dan pelantikan staf baharu berdasarkan keperluan jabatan. Model Pelantikan Staf Akademik & Pentadbiran digarap dalam memastikan kekosongan jawatan diisi secara strategik dengan individu berpotensi tinggi. Modus ini menyokong elemen “**Plan**” dalam PDCA dan menjadi asas kepada pembangunan awal staf.

Modus **Groom** pula memberi penekanan kepada latihan, bimbingan, dan pembangunan profesional staf melalui pelaksanaan **Model 4P** yang membentuk kerangka pembangunan sumber manusia secara berstruktur, lestari dan progresif. Kemahiran dan etika kerja diperkasakan melalui pelbagai inisiatif latihan bersasar. Pendekatan ini selari dengan fasa “**Do**”, di mana pelaksanaan program pembangunan dilaksanakan secara menyeluruh untuk memperkukuh keupayaan staf.

Seterusnya, modus **Sustain** menumpukan kepada pemantapan staf berprestasi tinggi supaya terus menyumbang secara konsisten dalam menjayakan **pelan strategik PA dan GRU2025**. Dua inisiatif utama yang dijalankan ialah **Pelan Penggantian dan Penggiliran Kerja**. Elemen ini berkait rapat dengan fasa “**Check**” dalam PDCA, yang menekankan pemantauan dan pengukuhan prestasi melalui kaedah seperti penggiliran portfolio serta maklum balas prestasi. Program pembangunan juga dirancang secara holistik bagi memastikan kesan yang berpanjangan terhadap kualiti staf.

Modus terakhir, **Shine**, merangkumi aspek penilaian prestasi dan pengiktirafan kecemerlangan. PA memberi penekanan kepada penghargaan melalui platform seperti Anugerah Akademik Universiti (AAU) peringkat PA, Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) dan anugerah khas lain. Pengiktirafan ini bukan sahaja menjadi pemangkin motivasi tetapi turut menonjolkan staf PA di peringkat nasional dan antarabangsa. Elemen ini sejajar dengan “**Act**”, di mana tindakan susulan dan penambahbaikan berterusan dilaksanakan secara proaktif.

Model G²S² telah menunjukkan kejayaan melalui peningkatan prestasi staf, penglibatan aktif dalam program pembangunan, serta peningkatan hasil penyelidikan, inovasi dan perkongsian kepakaran. Kepuasan dan kesejahteraan emosi staf juga menjadi indikator kejayaan model ini dalam mewujudkan persekitaran kerja yang positif dan produktif.

Inovasi yang terhasil dapat dilihat dengan jelas melalui **penganjuran konferensi dan karnival inovasi peringkat antarabangsa**. Amat membanggakan lagi **pencapaian kecemerlangan 2i (Intelek & Insaniah) di kalangan staf akademik dan pentadbiran diiktiraf sehingga menjadi pakar rujuk pihak luar di peringkat nasional dan antarabangsa**. Inovasi lain dapat dilihat melalui sistem maklumat sebagai pusat paparan pencapaian staf yang sistematik **meningkatkan visibiliti staf PA**. **Sistem apresiasi dalam pelbagai medium** dipergiat bagi menghargai pencapaian staf PA sekaligus memberikan motivasi kepada staf lain. Keharmonian dan semangat berpasukan juga dapat dikecapi.

Secara keseluruhannya, **model Pembangunan Sumber manusia PA bukan sanaja menyokong pencapaian pelan strategik UiTM2025, tetapi turut menjadi contoh amalan terbaik dalam pengurusan bakat secara menyeluruh dan mampan di peringkat global.**

5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pengurusan sumber manusia di PA direka bentuk secara sistematik, bersepadu dan strategik menerusi pelaksanaan **Model G²S²** (Grow, Groom, Sustain, Shine) yang diilhamkan selaras dengan prinsip **PDCA** (Plan-Do-Check-Act) serta menyokong aspirasi **Model ESI** dan **i-DART UiTM** seperti **Bukti 5.2 (1)**. Pendekatan ini menggabungkan perancangan berasaskan data, pelaksanaan menyeluruh, penambahbaikan berterusan serta integrasi merentas organisasi dan jaringan luar.

Modus 1 - Pengambilan dan Pemetaan Staf yang Berkelayakan (Grow)

Pendekatan PA dalam pengurusan sumber manusia bermula dengan Modus **Grow**, iaitu perancangan strategik dalam **Model Pelantikan staf akademik dan pentadbiran seperti Bukti 5.2 (2)**.

Perancangan ini disediakan secara sistematik melalui penggunaan data sumber manusia yang dikemas kini secara berkala, analisis keperluan kompetensi, dan pemetaan potensi bakat (Bukti 5.2 (2)). Ia turut mengambil kira elemen inovasi seperti pelaksanaan temuduga secara hibrid, pembangunan sistem pemantauan kemajuan staf secara digital, serta penambahbaikan berasaskan teknologi maklumat dalam latihan staf.

Modus 2 – Pembangunan Kompetensi untuk Pembangunan Staf (Groom)?

Modus "**Groom**" dalam **Model G²S²** telah diterapkan secara berkesan melalui **pelaksanaan Model 4P** yang membentuk kerangka pembangunan sumber manusia secara berstruktur, lestari dan progresif. Kaedah, fokus dan sistem yang digunapakai dalam setiap elemen 4P adalah seperti **Bukti 5.2 (3)**.

Elemen perkongsian pengetahuan turut digarapkan melalui pelaksanaan **sesi perkongsian "ASiD Kolokium"**, kolaborasi rentas unit dan sesi latihan bersama pakar atau mentor. PA juga menggalakkan staf menjadi **pakar rujuk dalaman dan luar** yang dapat menyebarkan kepakaran kepada warga secara efektif. Sejalan dengan elemen pembelajaran, PA turut menggalakkan staf **meningkatkan kepakaran melalui pembelajaran berterusan** untuk pembangunan kerjaya seperti cuti belajar, pasca kedoktoran, kursus pensijilan badan profesional dan sangkutan di industri atau organisasi berprestij.

Modus 3 – Mengekalkan Staf Berpotensi dan Berprestasi Tinggi (Sustain)

Modus "**Sustain**" dalam Model G²S² memberi penekanan kepada usaha mengekalkan staf yang berpotensi dan berprestasi tinggi secara sistematik dan terancang. Dua inisiatif utama yang dicadangkan ialah **Pelan Penggantian dan Penggiliran Kerja** seperti dalam **Bukti 5.2 (4)**.

Pendekatan pelan ini bukan sahaja memastikan kestabilan organisasi, malah berperanan penting dalam meningkatkan kepelbagaian kemahiran dan keterlibatan staf secara berterusan. Seterusnya, memupuk fleksibiliti kompetensi disamping memantapkan perkembangan ilmu pengetahuan, perkongsian pengalaman melalui pembabitan dalam RIG, kumpulan penulis, kontinjen inovasi, dan barisan penasihat dalam pembangunan kemahiran insaniah dan sukan.

Modus 4 – Menggalakkan keterampilan Staf Berpotensi dan Berprestasi Tinggi (Shine)

Modus "**Shine**" dalam Model G²S² memberi fokus kepada **pengiktirafan dan pemerksaan staf yang telah menunjukkan kecemerlangan berterusan, sejajar dengan budaya prestasi tinggi yang dibudayakan di PA** seperti **Bukti 5.2 (5)**. Pengurusan kanan turut menyokong staf untuk terlibat aktif dalam platform kebangsaan dan antarabangsa melalui kelulusan fleksibel yang berpandukan garis panduan dalaman dan universiti.

Kesimpulan

Keseluruhan pendekatan PA adalah menyeluruh, berpaksikan data, dan berteraskan nilai tambah yang mampu melonjakkan potensi warga. Ia dibangunkan bukan sahaja untuk

memastikan pelaksanaan yang efisien, tetapi juga bagi menyemai budaya kerja cemerlang yang lestari serta seimbang. Pendekatan ini bukan sahaja memacu kecemerlangan 2i (Intelek & Insaniah), menyokong strategi PA, malah telah diintegrasikan ke dalam ekosistem UiTM secara signifikan dan dijadikan rujukan oleh pihak luar.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_S01_SB02_20251_BUKTI 5.2 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_S01_SB02_20252_BUKTI 5.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_S01_SB02_20253_BUKTI 5.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_S01_SB02_20254_BUKTI 5.2 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_S01_SB02_20255_BUKTI 5.2 \(5\).pdf](#)

5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

PA memberi fokus kepada peningkatan prestasi, pembinaan bakat cemerlang dan pengukuhan kepakaran staf. Sebuah **Jawatankuasa Pelan Penggantian** yang dianggotai pihak pengurusan tertinggi ditubuhkan bagi mengenal pasti staf berbakat untuk dilantik sebagai pentadbir akademik melalui **Modus 2 (Groom)** berdasarkan *Model Pembangunan Staf PA – G2S2 (Bukti 5.2 (1))*

Modus 1 - Pengambilan dan Pemetaan Staf yang Berkelayakan (Grow)

Pendekatan ini memperluas sistem perancangan dan pelantikan staf merentasi PA dan UiTM melalui strategi "*Plan*", iaitu mengenal pasti keperluan jawatan, bakat baharu dan potensi kepimpinan. Usaha ini memastikan pembangunan staf memenuhi keperluan PA serta kesinambungan kepakaran dan kepimpinan UiTM.

Inisiatif utama termasuk:

- Penyediaan **Model Pelan Penggantian (Bukti 5.3 (1))**
- Pengesahan cadangan calon pelan penggantian dalam mesyuarat pengurusan
- Penstrukturan organisasi dan pembentukan jawatankuasa staf akademik dan pentadbiran **(Bukti 5.3 (1))**

Modus 2 - Pembangunan Kompetensi untuk Kecemerlangan Staf (Groom)

1. **Pemantauan perkembangan pengajian staf** – Dilaksanakan oleh Bahagian Kemajuan Kerjaya (BKK) untuk staf yang mengikuti PhD, memastikan mereka aktif dan mematuhi pelan pengajian **(Bukti 5.3 (1))**.
2. **Galakan peningkatan kelayakan akademik** – Sokongan melalui hebahan tawaran biasiswa dan seminar pengajian oleh IPSIS bagi memperkukuh kepakaran **(Bukti 5.3 (1))**.
3. **Penyediaan platform pembangunan profesional** – Bengkel dan latihan secara fizikal atau maya bagi staf akademik dan pentadbiran **(Bukti 5.3 (2))**.
4. **Pengukuhan bakat dan kepakaran** – Penyertaan dalam pertandingan kebangsaan dan antarabangsa **(Bukti 5.3 (2))**.

Modus 3 – Mengekalkan Staf Berpotensi dan Berprestasi Tinggi (Sustain)

Pelan penggantian berasaskan **Model Pelan Penggantian (Bukti 5.3 (2))** digunakan untuk memilih pentadbir akademik berpotensi berdasarkan kriteria berikut:

1. Kepimpinan berwibawa
2. Keupayaan membuat keputusan, melaksanakan tindakan dan menanggung risiko
3. Kecekapan mendisiplinkan staf

Penambahbaikan pentadbiran dilaksanakan melalui **Pelan Penggiliran Portfolio Staf Pentadbiran (Bukti 5.3 (2))** berdasarkan:

- Beban tugas jawatan
- Ketidakseimbangan beban kerja

- Kesesuaian tugas mengikut gred

Pelaksanaan ini bertujuan untuk:

- Meningkatkan kemahiran dan pengetahuan baharu (*multitasking & multiskilling*)
- Menempatkan staf sesuai pada jawatan dan masa tepat bagi produktiviti optimum
- Menyelaraskan saiz perjawatan dengan fungsi organisasi

Modus 4 – Menyerlah Visibiliti Staf Diperingkat Tertinggi (*Shine*)

Modus ini menonjolkan kecemerlangan staf melalui penilaian prestasi (**Bukti 5.3 (2)**) yang telus dan adil bagi memperbaiki kelemahan kerja, mengenal pasti keperluan latihan, memberikan maklum balas terhadap prestasi serta mengiktiraf kecemerlangan melalui penganugerahan Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) dan Anugerah Akademik Universiti (AAU) (**Rajah 5.3 (2)**) peringkat PA. Kepelbagaian kepakaran staf akademik pula mengukuhkan potensi dan bakat secara seimbang dan holistik (**Bukti 5.3 (3)**, **Bukti 5.3 (4)** dan **Bukti 5.3 (5)**) setara dengan **2i** yang ditekankan melalui penglibatan dalam:

- Aktiviti penyelidikan, inovasi dan penerbitan
- Konsultansi kepakaran
- Pembangunan insaniah
- Aktiviti keusahawanan
- Aktiviti kesukanan
- Aktiviti kesenian dan kebudayaan

Kesimpulannya, pelaksanaan empat modus iaitu *Grow, Groom, Sustain, Shine* memastikan PA membangunkan, memupuk, mengekalkan, dan menyerlahkan bakat staf secara holistik, memberi impak positif kepada UiTM di peringkat nasional dan antarabangsa.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_S01_SB03_20251_BUKTI 5.3 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_S01_SB03_20252_BUKTI 5.3 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_S01_SB03_20253_BUKTI 5.3 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_S01_SB03_20254_BUKTI 5.3 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_S01_SB03_20255_BUKTI 5.3 \(5\).pdf](#)

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

PA memberi perhatian serius terhadap kepuasan warga dengan menitikberatkan persekitaran dan sistem kerja yang kondusif bagi memperkasakan kompetensi staf secara holistik. Komitmen ini turut dizahirkan melalui pelaksanaan aktiviti pengurusan dan pembangunan staf yang berkesan, relevan, dan selaras dengan inisiatif strategik.

Aktiviti-aktiviti tersebut dilaksanakan secara fleksibel, mengambil kira kemajuan teknologi, kesesuaian masa dan lokasi, sama ada secara bersemuka, dalam talian atau hibrid. Tahap kepuasan staf diukur melalui pendekatan holistik, termasuk mesyuarat Unit, mesyuarat Koordinator, dan mesyuarat Kelab Kebajikan, sebelum maklum balas disalurkan kepada Pengurusan Kanan melalui MP.

Selain itu, sistem sokongan yang mantap dan platform mesra pengguna meningkatkan produktiviti serta penglibatan staf. Maklumbalas berkenaan tahap kepuasan hati warga PA terhadap persekitaran dan sistem kerja dapat dilihat melalui **Kajian Indeks Kegembiraan di mana PA (kod B4) mendapat markah keempat tertinggi daripada 21 buah fakulti seperti Bukti 5.4.1 (1).**

Tahap kepuasan hati staf secara signifikan terzahir melalui pelbagai program bersifat kesejahteraan emosi yang merangkumi aktiviti kerohanian staf, sukan rekreasi, khidmat masyarakat, kebajikan serta khidmat kaunseling seperti yang dilaporkan dalam **Bukti 5.4.1 (2).**

Bagi meningkatkan mutu pengurusan dan pembangunan staf, PA turut menyediakan **sistem e-aduan secara atas talian (Bukti 5.4.1 (3))** bagi memudahkan penyampaian maklum balas dan tindakan susulan. **Aduan dipantau oleh Bahagian Fasiliti, diselesaikan oleh pihak konsesi dengan pengawasan staf fasiliti, serta direkodkan** mengikut bulan dan kategori seperti dalam **Bukti 5.4.1 (4)**. Selain itu, saluran manual seperti **aduan verbal, panggilan telefon, e-mel, dan WhatsApp Group (Bukti 5.4.1 (5))** juga disediakan bagi memastikan semua maklum balas dapat ditangani dengan berkesan.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_S01_SB04_SC01_20251_BUKTI 5.4.1 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_S01_SB04_SC01_20252_BUKTI 5.4.1 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_S01_SB04_SC01_20253_BUKTI 5.4.1 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_S01_SB04_SC01_20254_BUKTI 5.4.1 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_S01_SB04_SC01_20255_BUKTI 5.4.1 \(5\).pdf](#)

5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

PA melaksanakan sistem pengurusan risiko yang strategik dan sistematik sejajar dengan **Perancangan Pengurusan Risiko UiTM (2015-2025)**. Pemantauan sistem pengurusan risiko yang sistematik dan berkesan untuk menangani risiko adalah amat penting bagi melancarkan operasi seterusnya meningkatkan kecemerlangan aktiviti berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan sumber manusia agar suasana kerja kekal kondusif, selamat dan menggembirakan. Penambahbaikan sistem kerja dan kawalan risiko dilaksanakan secara strategik, efektif dan sistematik berdasarkan **Panduan Pengurusan Risiko UiTM (Bukti 5.4.2 (1))**. Sinergi tenaga dan idea staf akademik dan pentadbiran yang simbiosis dengan slogan **#ASIDPerform** meningkatkan kemampuan warga dalam menangani apa jua cabaran dan risiko yang muncul.

Gerak kerja **Plan, Do, Check and Act (PDCA)** sentiasa diamalkan. Dua faktor utama iaitu faktor dalaman dan luaran yang menjadi risiko keda mengurus dan membangunkan staf telah dikenali dan diurus serta dantau oleh pihak pengurusan kanan melalui **Unit Pengurusan Risiko** seperti tertera dalam **Bukti 5.4.2 (2)**. Pembentukan Organisasi Unit Pengurusan Risiko dikalangan staf pentadbiran dan akademik menyerlahkan sinergi dan memberi kekuatan keda menangani cabaran dan risiko dalam sistem kerja dan fungsi jabatan.

Unit ini sentiasa proaktif dalam mengenal pasti risiko sumber manusia yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan staf. **Bukti 5.4.2 (3)** menunjukkan terdapat dua puluh empat (24) risiko yang telah dikenal pasti dan dilaporkan sepanjang tahun 2024. Mekanisme kawalan dan pengendalian diwujudkan bagi setiap risiko yang dikenal pasti bagi memastikan kejayaan pencapaian operasi. **Bukti 5.4.2 (4)** menunjukkan antara risiko yang berkaitan dengan bidang tumpuan. Mesyuarat berkala Unit Pengurusan Risiko diadakan bagi memastikan pengurusan risiko adalah terkawal, efektif dan efisien. Pembentangan maklumat risiko dalam mesyuarat Pengurusan Risiko bagi menyenaraikan risiko, tahap risiko, pelan tindakan kawalan risiko dan perancangan mekanisme kawalan serta hasil pengendalian risiko yang didaftarkan (**Bukti 5.4.2 (5)**).

Secara keseluruhan, Unit Pengurusan Risiko amat komited dalam Pengurusan Risiko yang efisien, efektif, sistematik dan strategik sekaligus menggalakkan budaya kerja proaktif bagi isu yang mempunyai impak besar, di mana tindakan pencegahan dapat dilaksanakan. Di samping itu, ia membantu pihak pengurusan untuk membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan tindakan kawalan terhadap risiko atau peluang yang dihadapi.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_S01_SB04_SC02_20251_BUKTI 5.4.2 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_S01_SB04_SC02_20252_Bukti 5.4.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_S01_SB04_SC02_20253_BUKTI 5.4.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_S01_SB04_SC02_20254_BUKTI 5.4.2 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_S01_SB04_SC02_20255_BUKTI 5.4.2 \(5\).pdf](#)

5.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Tindakan yang diambil bagi memastikan persekitaran kerja dan sistem kerja yang kondusif.

Terdapat beberapa penambahbaikan yang dinamik dilakukan oleh bagi memastikan persekitaran kerja dan sistem kerja yang kondusif seperti mewujudkan projek **#ASiDMuhibah** yang memastikan sekurang-kurangnya 1 pensyarah 1 jawatankuasa, 1 pensyarah 1 bilik serta ruang kerja terbuka dan muhibah juga diwujudkan di Bangunan Pusat Kesihatan bagi meningkatkan keselesaan dan keamanan staf untuk bekerja, mengemaskini ruang penyelidikan di Makmal Penyelidikan (**Bukti 5.4.3 (1)**).

Menariknya lagi, PA juga menjayakan projek **#ASiDPeduli** bagi memastikan kesejahteraan mental dan emosi warga dalam keadaan yang baik dan sejahtera melalui pelbagai bengkel (**Bukti 5.4.3 (2)**) dan aktiviti bersifat kesejahteraan emosi (**Bukti 5.4.3 (3)**).

Dalam memastikan setiap perancangan program berjalan dengan lancar, sinergi erat antara staf pentadbiran dan akademik amatlah penting. Pelan tindakan yang telah diambil adalah bertujuan untuk mengoptimumkan dan mengimbangi pengurusan sumber manusia dalam menjayakan sesuatu aktiviti pengurusan dan pembangunan staf. Sekaligus menjadikan pengurusan risiko yang efektif dan efisien melalui projek **#ASiDMuhibah** dan **#ASiDBerdayaGanti**. Berikut adalah penambahbaikan yang telah dijalankan bagi mengatasi risiko yang dikenalpasti oleh warga PA.

1. Risiko Kesehatan Staf yang Bertugas Secara Bersemuka atau Bekerja Secara Syif #ASiDMuhibah (Bukti 5.4.3 (4))

Bagi mengurangkan risiko berkaitan kesehatan staf yang bertugas secara bersemuka atau bekerja secara syif, beberapa langkah telah dirangka. Staf diberikan ruang kerja peribadi seperti bilik dan kubus masing-masing bagi memastikan tahap keselamatan dan keselesaan terjamin. Selain itu, penekanan turut diberikan kepada aspek kebersihan ruang kerja dan persekitaran agar sentiasa berada dalam keadaan terpelihara. Inisiatif ini dilaksanakan di bawah **#ASiDMuhibah** yang menekankan kepentingan pelaksanaan ruang kerja peribadi demi kesejahteraan warga.

2. Risiko Pengisian Semula Jawatan Kosong akibat Staf Berhenti, Bersara atau Meninggal Dunia #ASiDBerdayaGanti (Bukti 5.4.3 (5))

Bagi menangani risiko kekosongan jawatan yang berlaku sama ada disebabkan staf berhenti, bersara atau meninggal dunia, pelan tindakan segera telah dirangka. Permohonan pengisian semula perjawatan akan dikemukakan kepada Bahagian Pengurusan Organisasi (BPO) bagi memastikan kekosongan dapat diisi dengan kadar segera. Sementara menunggu kelulusan, langkah sokongan turut diambil dengan meminjam staf dari fakulti atau kampus cawangan sebagai tenaga pengganti sementara. Pelaksanaan ini berteraskan **#ASiDBerdayaGanti** yang menekankan keupayaan organisasi dalam menggantikan jawatan kosong dengan pantas dan berkesan.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_S01_SB04_SC03_20251_BUKTI 5.4.3 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_S01_SB04_SC03_20252_BUKTI 5.4.3 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_S01_SB04_SC03_20253_BUKTI 5.4.3 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_S01_SB04_SC03_20254_BUKTI 5.4.3 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_S01_SB04_SC03_20255_BUKTI 5.4.3 \(5\).pdf](#)

5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Inovasi yang Terhasil

Pusat Asasi telah memfokuskan kecemerlangan aktiviti pembangunan pelajar dengan memastikan keterlibatan warga PA secara optimum melalui inovasi yang terhasil dalam pelan tindakan yang telah dijalankan. **Penganjuran konferensi, karnival inovasi dan siri webinar secara virtual, bersemuka dan hibrid di peringkat Pusat Asasi dan peringkat UiTM serta peringkat antarabangsa telah berjaya dijalankan dengan kerjasama mapan antara staf akademik dan staf pentadbiran dengan mengoptimalkan kepakaran tersedia** Amat membanggakan lagi, Pusat Asasi UiTM merupakan **satu-satunya Pusat Asasi yang berjaya menganjurkan Konferensi dan Pertandingan Inovasi Peringkat Antarabangsa setiap dua tahun seperti tertera di dalam Bukti 5.5 (1).**

Lonjakan kompetensi holistik sumber manusia PA juga dapat dilihat dalam kepelbagaian penganjuran dan pencapaian cemerlang aktiviti pembangunan staf antaranya lawatan kerja, latihan dan bengkel kemahiran. Dalam mencapai **kecemerlangan 2i**, amat membanggakan **gabungan hebat antara staf akademik dan staf pentadbiran PA telah bertindak sebagai penasihat, pembimbing, pengurus atau jurulatih pasukan dalam pelbagai aspek** sehingga pasukan Pantun PA telah dinobatkan sebagai Juara dan Pemantun Terbaik Keseluruhan dalam Festival Pantun Antara Asasi (FANTASI) 2024, Pasukan Debat PA pula telah menjuarai pertandingan Debat Piala Naib Canselor kategori Debat Bahasa Melayu serta pendebat PA telah dianugerahkan Pendebat Terbaik serta mendapat tempat ketiga dalam Pertandingan Debat Inter-Asasi dan pasukan Sukan Asasi Malaysia (SAM) PA telah berjaya merangkul tempat ketiga secara keseluruhan. Hasil inovasi ini dapat dilihat dalam pembentukan pengurusan kontinjen bagi setiap acara yang disertai. Kompetensi sumber manusia PA terserlah dalam kepelbagaian aktiviti kecemerlangan intelek dan insaniah seperti tertera dalam **Bukti 5.5 (2).**

Amat membanggakan apabila hasil inovasi sistem kerja warga PA dalam kecemerlangan 2i **menjadi rujukan pihak luar**. Perkongsian dan penyebaran ilmu dan praktikaliti sistem kerja memberikan manfaat bersama warga PA dan pihak luar melalui pertukaran pendapat dan kolaborasi. Di samping meningkatkan ketampakan warga PA secara global dalam paparan **Bukti 5.5 (3).**

Dalam pengurusan komitmen dan KPI staf, hasil penulisan dan penerbitan daripada projek inovasi dan penyelidikan staf akademik PA juga telah dikumpulkan dan dimuatnaik di platform laman sesawang rasmi PA dengan memaparkan hasil penerbitan, projek penyelidikan dan sumbangan kepakaran staf PA seperti dalam **Bukti 5.5 (4)**. Paparan pencapaian dan kejayaan staf ini selain menjadi pemangkin kepada warga Pusat Asasi dan UiTM, ia juga sekaligus **meningkatkan visibiliti Pusat Asasi di peringkat lokal dan global**. Inovasi seperti ini turut meningkatkan kepuasan hati warga PA serta memupuk budaya *techno-savvy*, berdaya saing, ketampakan kecemerlangan dan *Green Campus* melalui penjimatan kertas.

PA telah mengambil **pendekatan dinamik dan bermotivasi dalam transformasi ke arah perkhidmatan yang cemerlang dalam usaha mencapai kecemerlangan aktiviti pembangunan staf**. Pemantapan pengurusan prestasi, pengiktirafan dan sanjungan serta motivasi bersifat intrinsik juga ekstrinsik dipertingkatkan. Justeru, prestasi kerja warga PA dapat dilihat melalui penilaian keberhasilan, penetapan sasaran dan akauntabiliti, serta pengiktirafan yang sejajar dengan misi dan visi PA. Penghargaan dan pengiktirafan yang telah diberikan antaranya adalah **Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) dan Anugerah Akademik Universiti (AAU) Peringkat PA** melalui pelbagai platform seperti **buletin rasmi PA laman sosial rasmi PA, hebahan melalui email serta medium sosial Whatsapp bagi mewar-warkan pengiktirafan dan penghargaan seterusnya memberikan inspirasi dan semangat persaingan sihat kepada warga PA. (Bukti 5.5 (5))**

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_S01_SB05_20251_BUKTI 5.5 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_S01_SB05_20252_BUKTI 5.5 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_S01_SB05_20253_BUKTI 5.5 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_S01_SB05_20254_BUKTI 5.5 \(4\).pdf](#)
5. [F0041_S01_SB05_20255_BUKTI 5.5 \(5\).pdf](#)

KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI

6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

'Dari Potensi ke Prestasi: Menjana Pertumbuhan, Memperkukuh Komitmen, Memacu Sinergi'

Selaras dengan Pelan Strategik UiTM2025, organisasi PA merangka perancangan pengoperasian melalui pendekatan **Model Inovasi Kecemerlangan Operasi Pengurusan dan Pembangunan Staf Great-Grow-Engage (GGE)**. Perancangan (*plan*) ini memberi fokus kepada tiga komponen utama, iaitu pengurusan pengetahuan dan kemahiran staf (**GREAT**), pembangunan kerjaya staf (**GROW**), serta pembangunan staf yang berimpak kepada masyarakat dan ekonomi (**ENGAGE**). Pelaksanaan pelan tindakan strategik (SAP) yang dibentuk adalah bersifat menyeluruh, melibatkan penyertaan aktif staf akademik dan pentadbiran. Keseluruhan perancangan ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kitaran kualiti Plan-Do-Check-Act (PDCA) sebagai kerangka rujukan bagi menjamin keberkesanan pelaksanaan dan pencapaian indikator prestasi yang ditetapkan.

Dalam **fasa pelaksanaan (Do)**, PA telah menganjurkan pelbagai program dan inisiatif yang menyokong tiga proses utama **GGE**. Bagi aspek **GREAT**, pendekatan dipacu melalui pengembangan perkongsian ilmu dan peningkatan kemahiran menerusi program seperti **ASiD Colloquium** dan latihan kompetensi dalaman untuk staf pentadbiran. Elemen **GROW** pula diperkukuh melalui pelaksanaan Klinik Pemurnian Geran FRGS, bengkel penulisan jurnal berindeks, serta program pembangunan kerjaya yang merangkumi kenaikan pangkat dan peluang cuti belajar. Sementara itu, teras **ENGAGE** direalisasikan melalui penglibatan staf dalam inisiatif pemindahan ilmu, kolaborasi komuniti dan industri, serta penganugerahan bagi mengiktiraf sumbangan mereka kepada masyarakat. Pelaksanaan program turut merentasi peringkat global, antaranya menerusi penganjuran *CREATIONS de UiTM: International Mega Innovation Carnival 2024*, penglibatan staf dalam program komuniti rentas negara dan pemeteraian kerjasama antarabangsa melalui MoU dan MoA.

Keberkesanan pelaksanaan dipantau secara menyeluruh melalui sistem pelaporan dalaman dan luaran. **Pemantauan (Check)** dilakukan melalui platform digital seperti Google Docs, emel rasmi dan sistem PRIME. Audit dalaman serta penilaian luaran melalui IQMS oleh InQKA memastikan tahap pematuhan yang tinggi terhadap garis panduan institusi. Laporan dan data berkaitan penyelidikan, penerbitan, latihan dan pengkomersialan dibentangkan kepada pihak pengurusan kanan untuk tindakan lanjut. Antara pencapaian utama termasuk peningkatan peratusan staf berkelayakan Ph.D, pelantikan kenaikan pangkat, peningkatan bilangan penerbitan jurnal berindeks, serta kejayaan menjana pendapatan melebihi sasaran melalui program komuniti dan inovasi.

Konsep **Kaizen**, iaitu penambahbaikan berterusan, diterapkan dalam **peningkatan kualiti dan prestasi PA**. Bagi memastikan aspek **GROW** kekal progresif, pemantauan prestasi staf dilaksanakan secara konsisten, termasuk Taklimat Akademik setiap semester dan inisiatif pembangunan staf di bawah **Global Talent Culture**.

Aspek **GREAT** dicapai melalui galakan kepada staf untuk keluar dari zon selesa dalam membina kerjaya dan ilmu. Kejayaan mereka diraikan melalui **penghargaan terbuka**, termasuk di platform rasmi PA, sebagai motivasi kepada staf lain untuk terus cemerlang.

Penekanan kepada **ENGAGE** memastikan **kemahiran staf dimanfaatkan untuk masyarakat**. Program berimpak seperti *Bengkel Penyusuan Susu Ibu Siri 1* akan diteruskan dan dipertingkatkan dengan kualiti lebih tersusun pada tahun 2025, sejajar dengan pembangunan staf yang menyumbang kepada komuniti.

Secara keseluruhan, pelaksanaan pendekatan **PDCA** dalam pengoperasian organisasi PA bukan sahaja menyokong matlamat strategik institusi, malah telah berjaya mewujudkan budaya kerja cemerlang, tadbir urus yang berkesan dan pencapaian impak yang signifikan di peringkat

nasional dan antarabangsa. Komitmen terhadap pembudayaan **GGE** menjadi pemacu kepada pencapaian misi ***Nurturing Global Talent*** dan pengiktirafan UiTM sebagai Universiti Tersohor Dunia menjelang 2025.

6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Bertunjangkan Pelan Strategik UiTM2025, pengoperasian PA bagi mencapai objektif bidang tumpuan dibentuk menggunakan **Model Inovasi Kecemerlangan Operasi Pengurusan dan Pembangunan Staf *Great-Grow-Engage* (GGE)** dengan penumpuan kepada **3 proses** utama **(1) Operasi pengurusan pengetahuan dan kemahiran staf ('GREAT')**, **(2) Operasi pemangkin pembangunan kerjaya staf ('GROW')** dan **(3) Operasi pembangunan staf berimpak kepada masyarakat dan ekonomi ('ENGAGE')** (Rajah 6.2(1a)). Perancangan inisiatif pelan tindakan strategik (SAP) menyasarkan sinergi staf akademik dan pentadbiran. Perancangan operasi SAP ini **sejajar dengan Objektif Kualiti PA** ke arah mencapai misi **GRU2025**.

Operasi 1: Operasi pengurusan pengetahuan dan kemahiran staf ('GREAT')

- a. Usaha mengenalpasti dan mencambahkan perkongsian ilmu dan kemahiran di kalangan pensyarah PA melalui **penganjuran program wacana akademik** seperti ASiD Colloquium. (Rajah 6.2(2a)).
- b. Galakan pembelajaran sepanjang hayat dan peluang peningkatan kemahiran di kalangan staf pentadbiran dioptimumkan dengan penganjuran **latihan kompetensi dalaman**. (Rajah 6.2(2b)).

Operasi 2: Operasi pemangkin pembangunan kerjaya staf ('GROW')

- a. **Proses pengendalian permohonan geran** dengan objektif memaksimumkan permohonan geran FRGS peringkat PA (Rajah 6.2(3a)).
- b. **Penganjuran Klinik Pemurnian Geran FRGS 2024 PA** bagi melonjakkan bilangan staf menjadi PI geran kebangsaan, industri dan antarabangsa. (Rajah 6.2(3b)). (semak bukti- Bukti 6.2(3c) -Bengkel FRGS)
- c. **Bengkel penulisan jurnal berindeks** untuk membantu 100% staf akademik berjaya menerbitkan sekurang-kurangnya satu artikel setahun sebagai 'corresponding author' (Rajah 6.2(3c)).
- d. **Tatacara proses kenaikan pangkat staf dan peluang cuti belajar** adalah mengikut prosedur yang ditetapkan oleh UiTM. Penganjuran bengkel sesi perkongsian memberi peluang kepada staf untuk berinteraksi dan bermotivasi untuk menelusuri proses permohonan kenaikan pangkat (Rajah 6.2 (3d)).

Operasi 3: Operasi pembangunan staf yang memberi impak kepada masyarakat dan ekonomi ('ENGAGE')

- a. Pembudayaan slogan **Nurturing Global Talents @ Asasi oleh pengurusan PA dan hebahan PI yang bersifat jaringan komuniti dan industri** memotivasikan kolaborasi staf akademik dengan masyarakat dalam dan luar negara dalam inisiatif Knowledge Transfer Programme (Rajah 6.2(4a)).
- b. **Ekosistem inovasi PA diperluaskan** melalui penganjuran **pertandingan inovasi** yang melibatkan penyertaan komuniti setempat seterusnya merencanakan penglibatan staff sebagai juri dan penasihat projek inovasi (Rajah 6.2(4b)).
- c. **Publisiti dan pengiktirafan kepada staff** yang terlibat aktif dalam inisiatif perkongsian kepakaran kepada komuniti/industri melalui penganugerahan di AAU dan publisiti oleh Unit Korporat (Rajah 6.2(4c)).

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_O01_OB02_20251_Bukti 6.2 \(1a\).pdf](#)
2. [F0041_O01_OB02_20252_Bukti 6.2 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_O01_OB02_20253_Bukti 6.2 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_O01_OB02_20254_Bukti 6.2 \(4\).pdf](#)
- 5.

6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

PA menggunakan pendekatan Model Plan, Do, Check, Action (PDCA) bagi menilai keberkesanan proses operasi utama yang menyokong pelaksanaan pelan tindakan dan pencapaian hasil dalam bidang tumpuan (Rajah 6.3(1a)) bagi mencapai **Great-Grow-Engage** (GGE). Oleh itu, perluasan operasi bidang tumpuan dilaksanakan melalui tiga kaedah utama (Rajah 6.3(1b)).

Perluasan Peringkat PA:

- a. Taklimat dari Pengurusan Kanan dan emel rasmi digunakan sebagai **platform komunikasi hebahan** maklumat, rakaman dan slaid mengenai aktiviti perluasan tiga proses utama operasi bidang tumpuan (Rajah 6.3(2a)).
- b. Laman sesawang utama PA dan juga **One Stop Centre PA** yang menjadi platform rasmi berperanan sebagai hab informasi yang menyokong penglibatan dan pertumbuhan staf dalam pelaksanaan GGE (Rajah 6.3(2b)).
- c. Hebahan melalui platform mesra peranti mudah alih, *Whatsapp* bagi memudahkan penyebaran informasi bagi memastikan tiada kecaciran penyampaian maklumat kepada staf (Rajah 6.3(2c)).

Perluasan Peringkat UiTM dan Kebangsaan:

- a. Kebolehcapaian maklumat melalui laman sesawang eLatihan UiTM yang diakses oleh para staf PA sebagai platform untuk mengikuti latihan-latihan berkaitan, bagi memastikan mereka dilengkapi dengan pengetahuan dan kemahiran yang selari dengan matlamat **GGE** bagi menyokong kemenjadian para staf (**GREAT**) (Rajah 6.3(3a)).
- b. Perkongsian kepakaran dari staf akademik dan staf sokongan PA ke industri yang memangkin pertumbuhan staf (**GROW**) dalam membantu, membangun dan memperkasakan masyarakat (**ENGAGE**) (Rajah 6.3(3b)).
- c. Kemunculan staf di media cetak sebagai penulis artikel dan media elektronik tempatan (RTM) di rancangan Selamat Pagi Malaysia (SPM) sebagai panel penceramah (Rajah 6.3(3c)) dan aktiviti kolaboratif ini mampu mengukuhkan visibiliti PA dalam kalangan komuniti secara keseluruhannya.

Perluasan Peringkat Global:

- a. Penghebahan maklumat melalui laman sesawang PA dan akaun media sosial PA (*Facebook, Instagram*) yang memfokuskan penganjuran dan pelaksanaan aktiviti pembangunan staf serta pencapaian dan kejayaan staf PA (Rajah 6.3(4a)).
- b. Tersenarai sebagai **Top UiTM Q1 and Q2 Authors (Sole Author & Corresponding Author)**, staf akademik PA adalah antara merupakan penyumbang terbesar dalam penerbitan artikel jurnal kuartil 1 dan 2 (Q1 & Q2) sebagai penulis tunggal dan utama bagi tahun 2024 (Rajah 6.3(4b)).
- c. Pengurniaan Pingat Jasa Kebaktian bersempena sambutan Hari Jadi Yang di-Pertua Negeri Melaka kepada staf pentadbiran (Rajah 6.3(4c)).
- d. Penganjuran **program inovasi antarabangsa** pada tahun 2024 menjadi Rajah kemampuan staf PA sekali lagi dalam mengemudi acara. *CREATIONS de UiTM: International Mega Innovation Carnival 2024* (CDU 2024) telah berjaya menjana pendapatan sebanyak RM31,076.65 dengan 55 artikel penerbitan e-Prosiding (Rajah 6.3(4d)).
- e. Perluasan kepakaran staf akademik melalui **Knowledge Transfer Program (KTP)** bersama komuniti tempatan dan antarabangsa dalam menggapai **Nurturing Global Talent**.

Antara program yang dijalankan melibatkan komuniti Syria di Malaysia dan juga sebagai pensyarah jemputan di *Nanyang Vocational College of Agriculture* di China (Rajah 6.3(4e)).

f. Jalinan **kerjasama antarabangsa MoA dan MoU** yang terhasil bersama universiti dan industri antarabangsa menjadi pemangkin kepada pencapaian matlamat institusi secara menyeluruh. Kerjasama rentas ini membuktikan kemampuan PA dalam peningkatan visibiliti dan reputasi antarabangsa (Rajah 6.3(4f)).

PA melaksanakan peluasan operasi menyeluruh, inovatif dan cekap, memperkukuh tadbir urus serta kelestarian pencapaian berimpak tinggi antarabangsa. Berlandaskan tema **Great-Grow-Engage**, PA komited merealisasikan **Nurturing Global Talent 2024** ke arah pengiktirafan Universiti Tersohor Dunia menjelang 2025.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_O01_OB03_20251_Bukti 6.3 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_O01_OB03_20252_Bukti 6.3 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_O01_OB03_20253_Bukti 6.3 \(3\).pdf](#)
4. [F0041_O01_OB03_20254_Bukti 6.3 \(4\).pdf](#)
- 5.

PEMBELAJARAN (LEARNING)*

6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)

PA telah melaksanakan semakan dan pemantauan strategik terhadap pelaksanaan operasi sebagaimana ditunjukkan dalam Rajah 6.4.1(1a). **Pengemaskinian data aktiviti penyelidikan, penerbitan dan pengkomersialan** dilaksanakan secara digital melalui aplikasi dalam talian seperti *Google Docs* dan *Google Sheet* yang dihebahkan melalui aplikasi perpesanan, *WhatsApp* selain penggunaan sistem rasmi UiTM, iaitu PRIME (Rajah 6.4.1(1b)). Pemantauan diperkukuh melalui **pelaksanaan Audit Luar IQMS** oleh InQKA dan BPPA (Rajah 6.4.1(1c)). Hasil daripada inisiatif ini, PA berjaya mencapai tahap keberkesanan operasi yang berimpak tinggi dan dilaksanakan secara tersusun dalam bidang tumpuan.

Keberkesanan operasi pengurusan pengetahuan dan kemahiran staf (GROW)

- a. Peratusan memberangsangkan telah direkodkan bagi staf PA yang berjaya memenuhi keperluan minimum 42 jam latihan sepanjang tahun 2023 (Rajah 6.4.1(2a))
- b. Penganjuran **kursus-kursus kompetensi** dalaman (bersemuka dan secara atas talian) oleh PA yang telah dimanfaatkan oleh staf akademik dan staf pentadbiran PA yang juga melibatkan peserta luar (Rajah 6.4.1(2b)).

Keberkesanan operasi pemangkin pembangunan kerjaya staf (GREAT)

- a. Pencapaian peningkatan peratusan pensyarah berkelayakan Ph.D pada tahun 2024 (Rajah 6.4.1(3a))
- b. Pelantikan kenaikan pangkat staf akademik sepanjang tahun 2023 (Rajah 6.4.1(3b)).
- c. Pemegang jawatan oleh staf akademik di Pusat Tanggungjawab (PTJ) luar (Rajah 6.4.1(3c)).
- d. Peratusan penerbitan PA merekodkan peningkatan jumlah penerbitan. Enam PI telah melepasi sasaran yang telah ditetapkan iaitu PI051, PI052, PI053, PI055, PI056 dan PI057. Manakala PI054 telah mencapai 68%, dan PI139 mencapai sebanyak 43% dari sasaran (Rajah 6.4.1(3d)).

Keberkesanan operasi pembangunan staf berimpak kepada masyarakat (ENGAGE)

- a. PA telah melaksanakan **program berimpak tinggi** yang berjaya membantu staf akademik PA dalam perolehan geran (Rajah 6.4.1(4a)) dan **penganjuran program komuniti** yang mencapai pengiktirafan **3 star** membuktikan komitmen Pusat Asasi dalam menyantuni masyarakat setempat melalui inisiatif yang berimpak dan berteraskan ilmu (Rajah 6.4.1 (4b)).
- b. PA telah merekodkan sejumlah 63 projek MyRA berfokuskan konsultasi dan kepakaran (Rajah 6.4.1(4c)).
- c. PA telah mencatat jumlah perolehan geran sebanyak RM714,456.00 yang merangkumi geran daripada peringkat nasional, industri dan antarabangsa (Rajah 6.4.1 (4d)).

Secara keseluruhannya, PA melaksanakan pemantauan strategik, pengemaskinian digital, serta audit berstruktur. Latihan staf, peningkatan Ph.D, penerbitan, dan pelantikan menunjukkan impak GROW dan GREAT. Program komuniti, geran dan konsultasi pula mencerminkan keberkesanan ENGAGE.

SENARAI BUKTI:

1. [F0041_O01_OB04_OC01_20251_Bukti 6.4.1\(1\).pdf](#)
2. [F0041_O01_OB04_OC01_20252_Bukti 6.4.1\(2\).pdf](#)

3. [F0041_O01_OB04_OC01_20253_Bukti 6.4.1\(3\).pdf](#)
4. [F0041_O01_OB04_OC01_20254_Bukti 6.4.1\(4\).pdf](#)
- 5.

6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Pengurusan risiko operasi merupakan pendekatan strategik yang dilaksanakan bagi memastikan kelestarian sistem penyampaian dan pengurusan di PA. Amalan pengurusan risiko ini adalah selaras dengan piawaian Sistem Pengurusan Kualiti (QMS) ISO 9001:2015. PA memastikan pelaksanaan bidang tumpuan dilaksanakan secara sistematik melalui lima mekanisme utama.

Pengurusan kanan PA telah memperkasakan **Unit Pengurusan Risiko** dengan melantik Penyelaras Risiko (PR) dan menubuhkan Jawatankuasa Pemilik Risiko (JPR). Penyelaras Risiko bertanggungjawab menyelaras mesyuarat dan bengkel berkaitan, manakala JPR berperanan mengenal pasti maklumat berkaitan risiko, membuat semakan semula serta mencadangkan strategi, dasar dan tahap toleransi risiko berdasarkan carta alir operasi pengurusan risiko. Aktiviti pentaksiran dan kawalan risiko kemudiannya dibentangkan dalam Mesyuarat Pengurusan Risiko (MPR) yang diadakan tiga kali setahun serta Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP) yang berlangsung dua kali setahun. Akhir sekali, pelan intervensi dimuat naik ke dalam sistem pelaporan daftar risiko iaitu **e-RMS (Risk Management System)**. (Rajah 6.4.2(1a)).

PA mengklasifikasikan pengurusan risiko operasi kepada tiga proses utama:

- i. Operasi pengurusan pengetahuan dan kemahiran staf,
- ii. Operasi pembangunan kerjaya staf, dan
- iii. Operasi pembangunan staf yang memberi impak kepada masyarakat dan ekonomi.

Langkah pencegahan risiko operasi dirancang secara strategik bagi memastikan kejayaan dalam bidang tumpuan. Menjadi amalan kepada pengurusan kanan PA serta pemilik-pemilik risiko untuk melaksanakan analisis **SWOT (Strength-Weakness-Opportunity-Threat)** yang turut membincangkan risiko-risiko yang wujud dalam perjalanan kampus. Analisis ini lazimnya dilakukan seawal Bengkel Perancangan Strategik PA bagi memastikan kesemua risiko dapat dikenalpasti sebelum perancangan program dilakukan bagi memenuhi PI (Performance Indicator) yang telah diperturunkan kepada PA. (Rajah 6.4.2(1b)).

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_O01_OB04_OC02_20251_Bukti 6.4.2 \(1a\).pdf](#)
2. [F0041_O01_OB04_OC02_20252_Bukti 6.4.2 \(1b\).pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

6.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Konsep '**Kaizen**' yang bermaksud penambahbaikan secara berterusan di dalam bahasa Jepun diterapkan dalam meningkatkan kualiti dan prestasi PA. Bagi memastikan aspek '**GROW**' kekal maju dan progresif, Pemantauan prestasi semasa adalah amat ditekankan bagi memastikan kemajuan pengetahuan dan kemahiran staf sentiasa berada di tahap optimum. Taklimat Akademik dilaksanakan sebelum bermula di setiap semester (Rajah 6.4.3a) di mana pembangunan staf ditekankan dan diberi keutamaan '**Global Talent Culture**' (Rajah 6.4.3b).

Kekentalan dan keberanian staf untuk keluar dari zon selesa dari aspek kemajuan kerjaya dan ilmu sentiasa dipertingkatkan dari masa ke semasa bagi memastikan aspek '**GREAT**' tercapai. Setiap kejayaan dan usaha staf dalam kemajuan akademik serta kerjaya diberi **penghargaan** dengan pengumuman di **laman sosial rasmi PA** (Rajah 6.4.3c). Dengan adanya penghargaan dan galakan, ini serba sedikit menjadi pemangkin kepada staf lain untuk memberikan terbaik dalam meningkatkan kemahiran dan pengetahuan.

Dengan kekuatan dan kemahiran staf yang tinggi, adalah amat penting untuk ilmu dan pengetahuan tersebut dikongsi agar dapat memberi **impak yang signifikan kepada masyarakat**. Dengan penekanan kepada '**ENGAGE**', pembangunan staf yang dapat memberikan impak kepada masyarakat ditambahbaik dari masa ke semasa dan program bersiri yang ditambahbaik akan dilaksanakan di tahun akan datang (Rajah 6.4.3d). Sebagai contoh, program 'Bengkel Penyusunan Susu Ibu Siri 1' yang dilaksanakan pada 2024 (Rajah 6.4.3e) akan diteruskan dengan Siri 2 pada tahun 2025 dengan peningkatan kualiti yang lebih baik dan tersusun.

Kesimpulannya, penerapan konsep Kaizen dalam pengurusan PA telah berjaya memperkukuh aspek 'GROW', 'GREAT' dan 'ENGAGE' secara holistik. Pendekatan penambahbaikan berterusan melalui pemantauan prestasi, pembangunan budaya bakat global, penghargaan kejayaan staf, serta pelaksanaan program berimpak tinggi membuktikan komitmen berterusan PA dalam melahirkan staf yang berkualiti tinggi dan berdaya saing serta mampu memberi sumbangan signifikan kepada masyarakat.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_O01_OB04_OC03_20251_Bukti 6.4.3a.pdf](#)
2. [F0041_O01_OB04_OC03_20252_Bukti 6.4.3b.pdf](#)
3. [F0041_O01_OB04_OC03_20253_Bukti 6.4.3c.pdf](#)
4. [F0041_O01_OB04_OC03_20254_Bukti 6.4.3d.pdf](#)
5. [F0041_O01_OB04_OC03_20255_Bukti 6.4.3e.pdf](#)

6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Keberhasilan pembudayaan serta penambahbaikan Model Inovasi Kecemerlangan Operasi Pengurusan dan Pembangunan Staf Great-Grow-Engage (GGE) telah memberikan impak yang signifikan kepada keseluruhan operasi pembangunan staf akademik dan pentadbiran.

Keseimbangan dari segi meningkatkan pengetahuan dan **kemahiran staf akademik dan staf pentadbiran** adalah dengan meningkatkan penganjuran dan penglibatan staf di dalam program anjuran dalaman seperti 'Hati Bidadari', 'Webinar Budaya Ilmu', 'Mau'izah', 'Community Talk: Learn from The Pro', dan lain-lain (Rajah 6.5 (1)). Program-program ini dapat meningkatkan pengetahuan dan kemahiran staf pentadbiran dan akademik di samping memberi peluang kepada staf yang berpengetahuan berkongsi pengalaman dan pengetahuan dalam bidang kepakaran masing-masing. Integrasi pengetahuan di kalangan staf telah meningkatkan kemampuan staf dari aspek 'GREAT'.

Dalam menggalakkan kemajuan kerjaya staf, pendekatan 'GROW' dilaksanakan dan di integrasikan di kalangan staf dengan menggalakkan **pembangunan kerjaya staf** dengan program seperti 'Taklimat Permohonan Geran Penyelidikan Dalaman UCS 2024'. Dengan adanya program seperti ini, staf diberi pendedahan berkenaan potensi dan peluang dalam perkembangan kerjaya serta kemahiran (Rajah 6.5 (2)).

Seterusnya di samping kemajuan pengetahuan dan kemahiran staf, **kemajuan staf dari perspektif komuniti dan masyarakat** juga ditekankan dengan penganjuran pelbagai program khidmat komuniti di kalangan warga PA. Program ini dapat memperkasakan komuniti setempat dengan perkongsian kepakaran oleh staf-staf PA. Antara program yang mendapat kerjasama yang tinggi di kalangan komuniti setempat adalah program 'Health Awareness School Outreach Programme' (Rajah 6.5 (3a)), 'Bengkel Penyusunan Ibu Siri 1 2024' (Rajah 6.5 (3b)) dan 'Program Pembersihan Pantai Morib Sempena Hari Bumi 2024'. (Rajah 6.5 (3c)). Program-program ini memberi impak kepada keilmuan masyarakat setempat di samping meningkatkan interaksi staf PA dan juga penduduk setempat.

Secara keseluruhannya dapat disimpulkan bahawa struktur kepemimpinan PA yang mantap, warga PA yang berilmu, keberkesanan budaya kerja yang cemerlang serta penambahbaikan operasi yang berterusan menjadi kunci kepada kejayaan yang dikecapi oleh PA sehingga kini.

SENARAI BUKTI :

1. [F0041_O01_OB05_20251_Bukti 6.5 \(1\).pdf](#)
2. [F0041_O01_OB05_20252_Bukti 6.5 \(2\).pdf](#)
3. [F0041_O01_OB05_20253_Bukti 6.5 \(3\).pdf](#)
- 4.
- 5.

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.1 HASIL UTAMA 1

SINERGI PELANGGAN CEMERLANG MENJANA DAYA SAING GLOBAL PUSAT ASASI

7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Tahun 2024 menyaksikan **Pusat Asasi mencipta pencapaian luar biasa dalam pelbagai dimensi strategik**, membuktikan bahawa walaupun berskala kecil, ia berperanan besar sebagai pemacu kecemerlangan akademik dan penyelidikan UiTM, malah melangkaui beberapa fakulti pengajian utama. Dipacu kepimpinan berwawasan serta budaya kerja berteraskan nilai **ESI (Excellence, Synergy, Integrity)** dan **i-DART** (Ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin, Tanggungjawab), Pusat Asasi terus memperkukuh peranannya dalam pembangunan bakat akademik, jaringan kolaborasi dan impak penyelidikan. Pelanggan dalaman seperti staf akademik dan pentadbiran menjadi tonggak utama, manakala pelanggan luaran termasuk pelajar, rakan industri, IPT dalam dan luar negara, agensi kerajaan serta komuniti bertindak sebagai pemangkin jaringan dan ekosistem pemindahan pengetahuan.

Hasil utama tumpuan kepada pelanggan telah diterjemahkan melalui dua tema utama iaitu:

- 1) Sinergi Intelektual Pemacu Kecemerlangan Pembangunan Staf Melalui Kolaborasi Strategik Nasional, Antarabangsa, Industri dan Komuniti**
- 2) Pemeraksanaan Insaniah Holistik Pemacu Keberkesanan Jaringan antara Pelanggan**

Pusat Asasi memperkukuh jaringan strategik berteraskan nilai insaniah dan tanggungjawab sosial, dengan **peningkatan 200%** pencapaian berbanding sasaran. Antara inisiatif utama ialah pemeteraian **dua MoU** dan **satu MoA** dengan Cinta Syria Malaysia dan Green Leaf Consultancy, serta **empat kolaborasi antarabangsa** seperti Program Code Internet S.A.F.E dan CSR CelcomDigi. Keberkesanan ini turut dibuktikan dengan **peningkatan 133%** aktiviti bersama pelanggan luar dan **lonjakan 450%** pelaksanaan **Knowledge Transfer Programme (KTP)** dan **University Social Responsibility (USR)** melalui **sembilan program utama**, mengukuhkan reputasi di peringkat nasional dan global. Selain itu, prestasi penerbitan tahun 2024 menunjukkan **tren peningkatan positif** dengan **76 penerbitan terindeks bersama kolaborator nasional** dan **32 penerbitan bersama kolaborator antarabangsa** berjaya dihasilkan. Pencapaian ini telah melepasi sasaran serta menempatkan Pusat Asasi antara penyumbang tertinggi di UiTM. **Penglibatan 77 orang staf** dalam badan akademik dan profesional di peringkat nasional dan antarabangsa turut mencerminkan komitmen berterusan terhadap pembangunan kepakaran dan keterlibatan dalam wacana keilmuan global.

Penglibatan aktif staf dalam program khidmat masyarakat menerusi **University Social Responsibility (USR)** dan **Knowledge Transfer Programme (KTP)** mencerminkan komitmen terhadap pemeraksanaan komuniti dan pembangunan lestari. Inisiatif ini memperkasa pelajar dengan pengalaman pembelajaran berimpak tinggi di luar bilik kuliah serta mengukuhkan **hubungan strategik** universiti bersama masyarakat setempat. Kejayaan ini turut diiktiraf melalui **penarafan bintang (3 dan 4 Star Rating)** hasil pendekatan **kolaboratif dan berimpak tinggi** oleh semua staf. Sinergi antara pelanggan Pusat Asasi iaitu pelajar, staf akademik dan staf sokongan terus memperkukuh kecemerlangan institusi melalui pencapaian berprestij, termasuk kemenangan **Johan Taylor's Debate Open 2024 (High School Category)**, serta kejayaan membanggakan dalam Festival Pantun Antara Asasi (FANTASI) 2024 iaitu **Juara Keseluruhan, Pemantun Terbaik Akhir, Pembukaan Terbaik dan Busana Terbaik**. Kejayaan ini selari dengan aspirasi UiTM menjadi "Globally Renowned University" menjelang 2025, menyokong prinsip Malaysia MADANI dan menyumbang kepada **Matlamat Pembangunan Mampan (SDG)**, **SDG 4 (Pendidikan Berkualiti)**, **SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi)** dan **SDG 17 (Perkongsian Strategik)**.

Secara keseluruhan, pencapaian ini membuktikan Pusat Asasi bukan sekadar pelaksana **program prasiswa**, tetapi entiti berdaya saing, progresif dan signifikan dalam mencorak kecemerlangan UiTM di peringkat nasional dan antarabangsa, selaras dengan tema **#NurturingGlobalTalent@ASiD**. Sinergi pelanggan dalaman dan luaran kekal menjadi pemacu utama reputasi dan keupayaan Pusat Asasi mendepani cabaran pendidikan tinggi dengan berani, strategik dan berwawasan.

7.1.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H1_F0041_HB02_20251_7.1.2 Tahap.pdf](#)

7.1.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H1_F0041_HB03_20252_7.1.3 Tren.pdf](#)

7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H1_F0041_HB04_20253_7.1.4 Perbandingan.pdf](#)

7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H1_F0041_HB05_20254_7.1.5 Kepentingan.pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.2 HASIL UTAMA 2

HASIL PELAKSANAAN STRATEGI

Perancangan Strategik yang Jitu Memperkukuh Tahap Profesionalisme dan Pencapaian Staf Pusat Asasi

7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Model #ASiDPerform yang disusun berasaskan **Pelan Strategik UiTM 2025** dan selari dengan agenda dalam **Rancangan Malaysia Ke-12** dengan bangganya membawa *tagline* **"Nurturing Global Talent @ ASiD"**. Inisiatif berimpak tinggi yang dirangka telah memastikan KPI dan PI yang ditetapkan berjaya dicapai oleh Pusat Asasi. Pemetaan **inisiatif strategik (IS)** adalah berdasarkan **Model Kecemerlangan 2i**: Intelek (IS1) dan Insaniah (IS2).

Di bawah IS1, hasil pelaksanaan strategi Pusat Asasi akan dibincangkan melalui:

Tema 1: Perancangan strategik progresif peneraju kecemerlangan intelektual staf Pusat Asasi

Manakala di bawah IS2, hasil pelaksanaan strategik akan dibincangkan melalui:

Tema 2: Pemantapan kemahiran insaniah staf Pusat Asasi berteraskan perancangan strategik mampan

Melalui perancangan strategik yang progresif, pencapaian staf Pusat Asasi menyaksikan enam **Petunjuk Prestasi (PI) berkaitan penerbitan ilmiah** telah melepasi sasaran sehingga **melebihi 335%**. Tiga PI berkaitan **perolehan geran** turut melepasi sasaran sehingga tahap **300% melepasi sasaran**. Pusat Asasi cemerlang di bidang inovasi di mana penglibatan staf dalam penyertaan projek inovasi pelajar **melebihi sasaran sehingga 840%**. Melalui perancangan strategik mampan, kesemua empat PI berkaitan komuniti telah melepasi sasaran dengan peratus tertinggi **600%** bagi **projek komuniti berimpak tinggi**. Pusat Asasi juga cemerlang dengan PI **penjana pendapatan melepasi 304% sasaran**. Tiga lagi PI berkaitan aktiviti insaniah turut mencapai dan melepasi sasaran.

Kecemerlangan intelektual staf Pusat Asasi menunjukkan **tren peningkatan** yang luar biasa dengan kebanyakan **pencapaian penerbitan melonjak sehingga 400%** peningkatan. Kesimpulannya, sasaran-sasaran PI penerbitan menunjukkan tren pencapaian positif yang sangat membanggakan. Sasaran PI **perolehan geran** juga berhasil ditingkatkan tahun demi tahun dengan **tren peningkatan dua ke tiga kali ganda**. PI **kepakaran keusahawanan** serta aktiviti berkaitan **MoU/MoA** juga meningkat secara konsisten dengan **lonjakan yang signifikan dan agresif**. Tren bilangan pelajar yang mendaftar meningkat dari 3777 orang pelajar pada Sesi I 2021/2022 sehingga melonjak ke 4766 orang pelajar pada Sesi I 2024/2025 membuktikan usaha Pusat Asasi untuk **beroperasi pada tahap optimum** dengan kapasiti pelajar yang ideal.

Kejayaan staf Pusat Asasi membawa 15 produk inovasi daripada keseluruhan 222 **penyertaan (tertinggi dari 32 institusi Pra-Ijazah)** di PIITRAM 2024 mengangkat kecemerlangan intelektual staf ke peringkat kebangsaan. Bilangan staf Pusat Asasi yang berperanan sebagai **Principal Investigator geran antarabangsa** pada tahun 2024 adalah **tertinggi** berbanding **semua fakulti** di UiTM. Pusat Asasi turut unggul melaksanakan **aktiviti komuniti berimpak tinggi** apabila **mendahului pusat-pusat asasi lain** di Malaysia.

Keberhasilan luar biasa **perancangan strategik** Pusat Asasi bukan sahaja **mencorakkan lanskap kecemerlangan intelektual** dalam UiTM, malah turut memperkukuh **ketampakan**

melalui media persada global. Pengiktirafan staf Pusat Asasi dalam **TOP 5000 UTM & UTM Authors 2024** serta lantikan-lantikan sebagai **ahli panel editorial** pelbagai persidangan berprestij dan *Honorary Lecturer* adalah ke tahap **antarabangsa**. Undangan staf Pusat Asasi di **siaran media utama negara** juga telah **mengangkat imej Pusat Asasi dan UiTM di mata dunia**. Ini ditambah dengan penarafan bintang setinggi **4 STAR** bagi **projek komuniti berimpak tinggi**. Pencapaian Pusat Asasi pada tahun 2024 menjadi lebih istimewa dengan **Anugerah Khas Penganjur Kempen Derma Darah peringkat** kebangsaan, iaitu satu penghargaan dari **Kementerian Kesihatan Malaysia** kepada Pusat Asasi **selaku rakan strategik yang komited**.

7.2.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H2_F0041_HB02_20251_Hasil Tumpuan Pelanggan 7.2.2 \(Tahap\).pdf](#)

7.2.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H2_F0041_HB03_20252_Hasil Tumpuan Pelanggan 7.2.3 \(Tren\).pdf](#)

7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H2_F0041_HB04_20253_Hasil Tumpuan Pelanggan 7.2.4 \(Perbandingan\).pdf](#)

7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H2_F0041_HB05_20254_Hasil Tumpuan Pelanggan 7.2.5 \(Kepentingan\).pdf](#)

KRITERIA 7 : HASIL UTAMA

7.3 HASIL UTAMA 3

Pendekatan strategik berteraskan intelek dan insaniah memperkukuh kualiti staf, meningkatkan reputasi institusi, dan memastikan kelestarian transformasi organisasi ke arah kecemerlangan menyeluruh.

7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

Melalui Pelan Pembangunan Sumber Manusia, Pusat Asasi telah memperkenalkan inisiatif “**Nurturing Global Talent @ASiD**” yang berasaskan kecemerlangan dua teras utama iaitu **intelek dan insaniah**. Pendekatan strategik ini menumpukan kepada dua bidang utama: **Pemeriksaan Keintelektualan melalui Lonjakan Kualiti Staf** serta **Pengukuhan Nilai Insaniah menerusi Pengiktirafan Bakat Staf**. Kedua-dua elemen ini menjadi asas penting dalam melahirkan modal insan berkualiti dan memacu transformasi organisasi secara lestari dan mampan.

Pusat Asasi (PA) telah menunjukkan kemajuan yang memberangsangkan dalam memperkasa keintelektualan warga akademiknya. Setakat ini, 71 daripada 218 staf akademik telah berjaya memperoleh kelayakan PhD. Selain itu, sebanyak **RM714,456.00 geran penyelidikan** telah berjaya diperoleh oleh 14 pensyarah sebagai penyelidik utama sepanjang tahun 2024. Ini membuktikan keupayaan staf dalam menghasilkan penyelidikan berimpak tinggi dan berdaya saing.

Kehebatan intelektual staf turut terserlah menerusi pelantikan sebagai **penceramah jemputan, fasilitator dan penasihat profesional**, termasuk di peringkat antarabangsa. **Tren peningkatan** ini turut diperkukuh melalui galakan terhadap pengajian pascasiswazah, pemantauan kemajuan staf, serta penekanan kepada penerbitan berimpak tinggi. Pembudayaan nilai teras ESI dan pelaksanaan kerangka i-DART telah menyumbang kepada amalan kerja cemerlang dalam kalangan staf akademik.

Jumlah staf yang dilantik sebagai penilai jurnal dan persidangan antarabangsa juga meningkat, daripada **34 orang (2022) kepada 42 orang (2023)**, dan **45 orang pada tahun 2024**. Aspek insaniah pula disokong melalui pelantikan staf sebagai jurulatih sukan kebangsaan, yang konsisten berlaku setiap tahun sejak 2022. Ini mencerminkan **keseimbangan antara pencapaian akademik** dan keterlibatan dalam pembangunan sahsiah.

Dari segi perbandingan, pencapaian ini menjadikan PA setanding malah dalam beberapa aspek melebihi institusi seumpamanya di peringkat kebangsaan. Keterlibatan aktif staf dalam persidangan antarabangsa serta kejayaan memperoleh geran penyelidikan menunjukkan kemampuan Pusat Asasi dalam mencipta piawai tersendiri dalam pendidikan tinggi prauniversiti. Tambahan pula, **9 staf PA** berjaya memperoleh status **Teknologis Profesional**, pencapaian tertinggi dalam kalangan Pusat Asasi IPTA setara.

Strategi ini amat signifikan dalam memperkukuh institusi dari dalam. Modal insan yang cemerlang bukan sahaja mempunyai kompetensi intelektual, tetapi juga nilai kepimpinan, etika dan integriti. Keseluruhan usaha ini turut menyumbang kepada peningkatan visibiliti universiti, selaras dengan aspirasi UiTM sebagai **Globally Renowned University 2025**.

Slogan **#ASiDPerform** bukan sekadar laungan semangat, tetapi simbol penyatuan warga kerja dalam menjayakan visi institusi secara kolektif. Kejayaan PA dalam memperkasa keintelektualan dan mengangkat nilai insaniah membuktikan keberkesanan pelan strategik yang dirangka, serta komitmen berterusan dalam membina kecemerlangan berasaskan nilai, kualiti dan inovasi.

Kesimpulannya, kejayaan yang dicapai menerusi **pemeriksaan keintelektualan dan pengukuhan nilai insaniah** ini bukan sahaja membuktikan keberkesanan pelan strategik yang

dirangka, tetapi juga menzahirkan kesungguhan Pusat Asasi dalam memperkukuh peranannya sebagai pusat kecemerlangan pendidikan tinggi berasaskan nilai, kualiti dan inovasi.

7.3.2 TAHAP(Level)

BUKTI : [H3_F0041_HB02_20251_Hasil Sumber Manusia 7.3.2. \(Tahap\).pdf](#)

7.3.3 TREN (Trend)

BUKTI : [H3_F0041_HB03_20252_Hasil Sumber Manusia 7.3.3. \(Tren\).pdf](#)

7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)

BUKTI : [H3_F0041_HB04_20253_Hasil Sumber Manusia 7.3.4. \(Perbandingan\).pdf](#)

7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)

BUKTI : [H3_F0041_HB05_20254_Hasil Sumber Manusia 7.3.5. \(Kepentingan\).pdf](#)