

Laporan
ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR
AKNC





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا
UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

LAPORAN

ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

2021

UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA (PAHANG) PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

KETUA PTJ :

MOHD ILHAM BIN ADENAN

KETUA UNIT KUALITI :

MOHD IKHSAN BIN MD RAUS

PENYELARAS :

MOHD IKHSAN BIN MD RAUS

PENULIS :

1. MOHD IKHSAN BIN MD RAUS
2. NIK MUHAMMAD FARHAN HAKIM BIN NIK BADRUL ALAM
3. SITI AISHAH BINTI MOHAMAD
4. AHMAD FARIS BIN SEMAN @ KAMARULZAMAN
5. SITI AISHAH BINTI ABD RAHMAN
6. NOOR JUNAINI ARWIN BINTI YAACOB
7. ROSMAWATI BINTI MD SAAD

8. AINAMARDIA BINTI NAZARUDIN
9. ROZELEENDA BINTI ABDUL RAHMAN
10. ROSNITA BINTI JA'AFAR
11. JUNAIZA BINTI AHMAD ZAKI
12. SUHANOM BINTI MOHD ZAKI
13. WAN MOHD NORSYAM BIN WAN NORMAN
14. KAMISAH BINTI ARIFFIN
15. NORFITRIAH BINTI MAT SEMAN
16. ZULHAFIZAL BIN OTHMAN
17. ENGKU AZLIN RAHAYU BINTI ENGKU ARIFF
18. NUR HAFIZ BIN HUSSIN
19. HASNIMULYATI BINTI LAODING
20. NUR ASMALIZA BINTI MOHD NOOR
21. MOHAMAD AZAM AKMAL BIN ABU BAKAR
22. FATIN AQILAH BINTI ABDUL RAZAK
23. NOOR AZLIZA BINTI AZIZ
24. SITI ZALEHA BINTI HAMID
25. RAFIZAH BINTI MOHD NOOR
26. NUR HANNANI BINTI ABDUL LATIF
27. NURUL ATHIRAH BINTI MAT HOD
28. NURUL AFZAN BINTI NAJID
29. MAISARAH BINTI ISHAK
30. ZULKIFLI BIN AB. GHANI HILMI

KRITERIA 1 : KEPIMPINAN

1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF

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

- i) memantapkan gerakan kualiti dan perancangan strategik, Gerakan kualiti bagi tempoh 12 tahun (2008-2020) melalui pengaplikasian konsep SMARTER
- ii) menyuburkan nilai Jasmani, Emosi, Rohani dan Intelek (JERI), menerusi 3 dasar utama:
 - i. *persekitaran* untuk mengimbangi pembangunan staf melalui pembangunan LESTARI,
 - ii. *hospitaliti* dengan menjunjung nilai kemanusiaan global dan global melalui perkhidmatan terbaik dan layanan mesra, dan
 - iii. *apresiasi*
- iii) melestari pengurusan strategi, pendekatan pengurusan menggunakan Model MOSKA2, dan melalui penubuhan Jawatankuasa JKKPK, EKSA dan JOB N
- iv) menjamin kesejahteraan staf, penyediaan ruang kerja yang kondusif, kemudahan peralatan, kemudahan kesihatan dan riadah serta kelestarian persekitaran.
- v) meningkatkan kemahiran dan keprofesionalan staf, melalui pemantapan proses P&P, memastikan tenaga pengajar berkualiti serta prasarana pembelajaran adalah mencukupi dan kondusif
- vi) penghargaan boleh meningkatkan motivasi insan dimana setiap kejayaan warga UiTMCPH perlu diiktiraf dan disanjung
- vii) meningkatkan imej keuniversitan melalui pelbagai aktiviti seperti pertandingan inovasi, mobiliti pelajar dan staf, dan webinar-webinar akademik program kemanusiaan dan budaya.

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

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

Kunci kepada kejayaan sesuatu inisiatif yang dirancang untuk pembangunan staf di UiTMCPH adalah proses pemantauan yang berterusan dan objektif. Proses ini dilakukan melalui penggunaan aplikasi e-aduan, maklumbalas pelanggan dan staf, dan Facebook Rasmi UiTM Cawangan Pahang. Maklumat yang diperolehi daripada pemantauan ini membolehkan pihak pengurusan UiTMCPH mengukur akan keberkesanan sesuatu inisiatif itu. Maklumat yang diperolehi ini dianalisa dan dinilai di mana kejayaan sesuatu inisiatif itu dikenalpasti melalui

keperluan di media sosial, sumber, cara pengiraan dan perancangan, pemantauan projek dan kajian keberkesanan. Maklumat ini telah dijadikan sebagai sumber bagi penandaarasan dan penambahbaikan untuk inisiatif seumpamanya atau baharu yang bakal dilaksanakan.

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