

Laporan  
ANUGERAH KUALITI NAIB CANSOLOR  
**AKNC**





اَوَّلُ رِسَالَةٍ تَكُونُ لَوَيْلَى مَارَا  
UNIVERSITI  
TEKNOLOGI  
MARA

# LAPORAN

## ANUGERAH KUALITI NAIB CANSELOR (AKNC)

### 2023

#### FAKULTI PERGIGIAN

#### PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN STAF

---

**KETUA PTJ :**

AIDA NUR ASHIKIN BINTI ABD RAHMAN

**KETUA UNIT KUALITI :**

**PENYELARAS :**

ROHAIDA BINTI ABDUL HALIM

**PENULIS :**

1. MARYATI BINTI MD DASOR
2. ANNAPURNY A/P VENKITESWARAN
3. ZATILFARIHIAH BINTI RASDI
4. NOORWAHIDA BINTI SHAHARUDDIN
5. NIK MOHD MAZUAN BIN NIK MOHD ROSDY
6. MOHD AMIR MUKHSIN BIN ZURIN ADNAN
7. EDDY HASRUL BIN HASSAN

8. AFZAN ADILAH BT. AYOUB
9. BUDI ASLINIE BINTI MD SABRI
10. AIEMEEZA BINTI RAJALI
11. NIK MUKHRIZ BIN NIK MUSTAPHA
12. FARHA BINTI ARIFFIN
13. AZWIN ASSILAH BINTI KAMARUDDIN
14. MAS SURYALIS BINTI AHMAD
15. NORASHIKIN BINTI YUSOF
16. NURUL AIN BINTI RAMLAN
17. MOHD KHERMAN BIN SUPARMAN
18. MARTINA BINTI ABDUL JALIL
19. TENGKU FAZRINA TENGKU MOHD ARIFF
20. SARASWATHY DEVI A/P SINNIH
21. SITI AISYAH BINTI ROSLAN
22. NAZER BIN BERAHIM
23. FARA FARIZA BINTI ZAHAR
24. ROHAIDA BINTI ABDUL HALIM
25. AIDA NUR ASHIKIN BINTI ABD RAHMAN
26. AIDA NUR ASHIKIN BINTI ABD RAHMAN
27. ZURAINI BINTI DOLLAH
28. ROHANA BINTI AHMAD
29. NORHAYATI BINTI LIAQAT ALI KHAN
30. FARA AZWIN BINTI ADAM
31. HAZLINA BINTI ABDUL GHANI
32. AZRI ALIAH BINTI MOHD YANI
33. NAWWAL ALWANI BINTI MOHD RADZI
34. AFIQ AZIZI BIN JAWAMI
35. NURUL AIDA BINTI NGAH
36. SITI MARIAM BINTI AB GHANI

## **KRITERIA 1 : KEPIMPINAN**

### **1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Fakulti Pergigian (FPG), yang telah beroperasi selama 17 tahun sejak tahun 2006, kini telah mampu bersaing dengan institusi terkemuka lain di dalam mahupun di luar negara. Kepimpinan fakulti dengan pelbagai strategi dan usaha berterusan telah mengangkat nama fakulti ke tahap universiti ternama lain. Di barisan kepimpinan, seorang Dekan yang berpengalaman dalam pentadbiran dan akademik dibantu oleh empat orang Timbalan Dekan yang masing-masing memiliki portfolio khas, termasuk satu Timbalan Dekan Klinikal yang fokus kepada pembelajaran dan perkhidmatan klinikal di fakulti. Keseluruhan operasi didukung oleh sembilan Ketua Pusat Pengajian, penyelar sumber, koordinator kursus, serta mentor klinikal yang memantau aspek pembelajaran dan latihan klinikal pelajar.

Pusat Pergigian UiTM (PPgUiTM) dengan struktur organisasi mikronya sendiri diterajui oleh Timbalan Dekan Klinikal. Ia berfungsi utama untuk memberikan perkhidmatan latihan klinikal kepada pelajar dan, pada masa yang sama, kepada komuniti. Salah satu tugas utama PPgUiTM adalah menyediakan pesakit untuk latihan klinikal pelajar. Sehingga kini, lebih dari 76,000 pesakit dari sekitar Sungai Buloh dan kawasan berhampiran termasuk selatan Perak mendapat rawatan di sini. PPGUiTM turut mempunyai cawangan di Kampus Puncak Perdana dan pada tahun 2023 akan membuka di Kampus Puncak Alam. Disamping itu juga, ianya mempunyai 2 buah bas atau klinik bergerak untuk tujuan pembelajaran dan perkhidmatan klinikal kepada masyarakat terpinggir. Ini adalah strategi untuk menjayakan misi inklusiviti kesihatan pergigian kepada semua masyarakat.

Fakulti Pergigian berpegang teguh kepada Pelan Strategik UiTM 2025 melalui Rancangan Malaysia Ke-11 dengan hasrat untuk membawa UiTM ke arah menjadi 'Global Renowned University'. Kami juga berdedikasi kepada Matlamat Pembangunan Mampan (SDG) yang dikeluarkan oleh United Nations General Assembly (UNGA) dan diterima pakai oleh Kerajaan Malaysia. Khususnya, Inisiatif ke-4 mengenai pendidikan berkualiti tinggi menjadi dorongan utama fakulti dalam memperkuat tenaga pengajar dan kakitangan sokongan demi kecemerlangan pelajar dan fakulti secara keseluruhan. Disamping itu juga SDG 3 (Good Health & Well-being) dan *Universal Health Coverage* (UHC) juga dititikberatkan melalui aspek klinikal kami.

Dalam mengejar visi ini, mekanisme yang mampan telah diterapkan di seluruh fakulti. Pengurusan fakulti telah mengambil langkah-langkah efektif dan terancang dalam setiap inisiatif untuk membentuk Budaya Perdana UiTM. Ini termasuk pemerksaan sumber manusia melalui latihan jangka pendek dan pemantapan kemahiran.

Penambahbaikan berterusan merupakan fokus utama fakulti. Kami memperoleh maklum balas daripada pemegang taruh melalui berbagai medium, termasuk perbincangan berkala dan pandangan dari pelawat luar yang mempunyai pengalaman dalam aspek pendidikan dan operasi di fakulti ini. Beberapa mesyuarat khusus diadakan untuk memastikan setiap maklum balas diperhalusi untuk dicadangkan ke peringkat tertinggi fakulti.

Untuk terus mempertingkatkan kualiti pembelajaran dan operasi, pengukuhan budaya perdana dan profesionalisme kakitangan menjadi agenda utama di fakulti.

## 1.2 PENDEKATAN (APPROACH)

### 1.2.1 Pemimpin Berkualiti Memacu Kejayaan FPG Tahun

Sepanjang tahun 2022, Fakulti Pergigian (FPG) melonjak ke tahap kecemerlangan melalui kepemimpinan visioner yang diketuai oleh Dekan bersama-sama dengan empat Timbalan Dekan dan sembilan Ketua Pusat Pengajian. (Rujuk Rajah 1.2a)

Kekuatan dan dinamisme pengurusan kepimpinan FPG menjadi tunjang kejayaan, memobilisasi total warga staf akademik sebanyak 120 orang, staf pentadbiran berjumlah 124 orang termasuk kakitangan sokongan klinikal yang berjumlah 85 orang. Bersama-sama, mereka bekerja seiringan dalam menyempurnakan tugas-tugas kritikal FPG, khususnya dalam pengajaran, pembelajaran, dan perkhidmatan klinikal, sejajar dengan visi dan misi Universiti Teknologi MARA (UiTM).

### 1.2.2 Pembinaan Kepimpinan Berdaya Saing

FPG menerapkan konsep "Succession Planning" dalam mengasah bakat kepimpinan warganya. Dengan konsep ini, setiap warga staf, sama ada klinikal, bukan klinikal atau pentadbiran, berpeluang untuk mendalami kepimpinan dan mengambil tanggungjawab dalam berbagai peranan. Ini termasuk peluang dalam barisan kepimpinan tertinggi FPG.

Di samping itu, dalam konteks program akademik, Pengarah Program siswazah didampingi oleh Koordinator Program, memastikan aliran kerja yang sistematik dan efisien. Hasil daripada pendekatan ini, banyak warga staf telah menonjol sebagai pemimpin yang berkaliber. Banyak juga di antara mereka yang telah diamanahkan dengan jawatan strategik di persatuan-profesional pergigian Malaysia, sementara Dekan sendiri memegang peranan penting di peringkat kementerian kesihatan & pengajian tinggi.

### 1.2.3 Pelan Strategik Pembinaan Kapasiti Warga Staf

Bertindak atas visi dan misi FPG:

#### · **Visi dan misi FPG:**

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

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

FPG dengan teliti merancang pembangunan warga staf melalui pendekatan "bottom up". Ini melibatkan pemimpin dari setiap unit dan pusat pengajian yang mengidentifikasi keperluan pembangunan staf mereka selaras dengan keperluan program akademik FPG. Pada tahun 2022, sebanyak 16 warga staf akademik telah merancang untuk melanjutkan pengajian, dengan 9 daripadanya di Malaysia dan 7 di luar negara (Rujuk Rajah 1.2b). Selain itu, dua warga staf pentadbiran/klinikal telah diberikan peluang untuk latihan lanjutan di fasiliti Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM), termasuk posisi Juruteknik dan Juruteknologi Makmal Perubatan.

## **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_K01\\_KB02\\_20231\\_Rajah 1.2a - Carta Organisasi FPG 2022.pdf](#)
2. [F0037\\_K01\\_KB02\\_20232\\_Rajah 1.2b - Staf FPG Melanjutkan Pelajaran 2022.pdf](#)
3. [F0037\\_K01\\_KB02\\_20233\\_Strategik Planning Book 2023.pdf](#)
- 4.
- 5.

### **1.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)**

#### **Proses-proses Utama**

Dekan FPG, selaku tokoh penting dalam jawatankuasa eksekutif universiti, mengambil inisiatif dalam membawa visi pembangunan staf dari peringkat universiti hingga ke ruang fakulti. Dengan pendekatan yang terstruktur, isu-isu strategik dibawa, dibahas, dan ditafsir dengan lebih mendalam dalam konteks keperluan spesifik fakulti. Keputusan yang diambil bukan semata-mata atas dasar inisiatif individu tetapi melalui proses konsultasi dan kerjasama kolektif. Ini mencerminkan suatu model tadbir urus yang tidak hanya teliti tetapi juga inklusif dan berorientasi hasil.

#### **Perancangan Strategik FPG 2021-2022**

Pelan Strategik FPG 2021-2022 telah dibentuk dengan visi untuk memenuhi Misi UiTM, beriringan dengan Pelan Strategik UiTM 2025. Kerangka strategik ini telah dirancang untuk memberikan persiapan menyeluruh kepada anggota FPG dalam menghadapi setiap cabaran dan rintangan dengan penuh ketelitian dan profesionalisme.

Strategi utama dalam Pelan Pembangunan FPG 2021-2022 termasuklah (Rajah 1.3.1):

Dengan kerangka strategik ini, anggota FPG disediakan untuk menangani cabaran masa hadapan dengan ketahanan dan efisiensi. Inisiatif strategik FPG 2021-2022 mencakupi:

1. Pemilihan pemimpin fakulti yang berintegriti serta merekrut staf akademik yang berpotensi tinggi.
2. Penyediaan peluang luas kepada staf FPG untuk meningkatkan kemahiran melalui latihan di berbagai setting.
3. Penguatan kualiti akademik melalui Program Mentor-Mentee yang mempertemukan pensyarah-pensyarah berpengalaman dengan yang baru.
4. Peningkatan visibiliti FPG melalui partisipasi aktif staf di platform internasional, merangsang perkembangan peribadi mereka.
5. Penghargaan dan promosi pencapaian staf di media sosial dan dalam fakulti sebagai bentuk pengiktirafan.

#### **Penyebaran Kejayaan Kepimpinan FPG**

Kepimpinan di FPG berkomitmen untuk mendorong keunggulan di setiap peringkat. Dari projek penelitian mahasiswa yang di bawah bimbingan staf akademik, hingga pencapaian individu di peringkat nasional atau antarabangsa, setiap kejayaan dianggap penting. Dalam era digital ini, media penyampaian memainkan peranan penting dalam membangun reputasi. Oleh itu, kepimpinan FPG memandang penting keterlibatan staf dalam media massa, sebagai pakar atau perunding. Ini tidak hanya meningkatkan keterlihatan Fakulti Pergigian dan UiTM tetapi juga mengutuhkannya komitmen mereka terhadap kecermerlangan dalam bidang kepakaran dan seumpamanya. Setiap kejayaan dan pencapaian disebarluaskan melalui e-mel dan platform media sosial rasmi fakulti, memastikan komuniti UiTM dan awam cakna terhadap perkembangan pencapaian dan inovasi di FPG.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_K01\\_KB03\\_20231\\_AKNC Kriteria 1 - Perluasan - Rajah 1.3.1.pdf](#)

2. [F0037\\_K01\\_KB03\\_20232\\_Jadual 1.3a dan 1.3b.pdf](#)
3. [F0037\\_K01\\_KB03\\_20233\\_Jadual 1.3c - Pencapaian dan Kejayaan Staf FPG 2021.pdf](#)
4. [F0037\\_K01\\_KB03\\_20234\\_Jadual 1.3c - Pencapaian dan Kejayaan Staf FPG 2022\\_1.pdf](#)
5. [F0037\\_K01\\_KB03\\_20235\\_Jadual 1.3c - Pencapaian dan Kejayaan Staf FPG 2022\\_2.pdf](#)



## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **1.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

#### **1.4.1.a Inisiatif Mentor-Mentee bagi Pensyarah**

Inisiatif Mentor-Mentee telah diterapkan di kalangan pensyarah sebagai langkah memperkasakan aspek keberhasilan di fakulti. Inisiatif ini menggabungkan pensyarah-pensyarah baru atau yang lebih muda (mentee) dengan pensyarah berpengalaman (mentor). Melalui kerjasama ini, aspek-aspek berikut ditekankan (Rajah 1.4.1a):

- i. Penyelidikan - pengembangan grant dan penerbitan
- ii. Pemerksaan Ilmu - fokus kepada bidang hakiki
- iii. Keterlibatan dalam tugas-tugas pentadbiran, penyelidikan, dan sebagainya.
- iv. Pengajaran - pertukaran dan perkongsian pengalaman pendidikan serta pedagogi.

#### **1.4.1.b Pemerhatian oleh Unit Kualiti**

Unit Kualiti fakulti melaksanakan pemantauan secara rutin dan mengikut keperluan, sejajar dengan status swaakreditasi yang dianugerahkan kepada UiTM. Beberapa aspek yang diperhatikan oleh Unit Kualiti Fakulti meliputi (Rajah 1.4.1b):

- i. Operasi Akademik - dokumen yang berkaitan dengan kurikulum serta kepatuhan terhadapnya.
- ii. Inisiatif Penyelidikan.

#### **1.4.1.c Pemerhatian Keberhasilan Pensyarah**

PRO-PENS dijalankan untuk memastikan integriti dan kualiti pengajaran pensyarah diutamakan. Fakulti juga mengadaptasi beberapa mekanisme yang lazim di institusi lain, termasuk penganjuran mesyuarat-mesyuarat seperti:

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

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_K01\\_KB04\\_KC01\\_20231\\_Rajah 1.4.1a.pdf](#)
2. [F0037\\_K01\\_KB04\\_KC01\\_20232\\_Rajah 1.4.1b.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

## 1.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Tahun 2022 menandakan suatu era transisi di mana warga staf FPG telah kembali menumpukan diri bekerja di pejabat berbanding bekerja dari rumah. Kepimpinan FPG dengan tegas memberi perhatian terhadap potensi risiko berkaitan dengan kehadiran penuh pelajar dan warga staf ke kampus. Mereka bekerja sama dengan Jawatankuasa Pengurusan Risiko yang telah wujud sejak 2017. Tugas utama jawatankuasa ini termasuklah:

- Koordinasi maklumat yang diperolehi dari ahli, pemilik risiko, serta penyediaan daftar risiko FPG untuk rujukan dan kawalan;
- Pemantauan status risiko dan pelaksanaan tindakan kawalan;
- Mengemukakan daftar risiko berimpak tinggi kepada Unit Pengurusan Risiko untuk dibahas di peringkat Pasukan Penilai Risiko Strategik;
- Menghasilkan dan memantau pelan tindakan pencegahan dan pengurangan risiko;
- Mencadangkan kepada pihak pentadbiran FPG mengenai aktiviti-aktiviti pembudayaan pengurusan risiko.

Jawatankuasa Pekerjaan Keselamatan dan Kesihatan (SOSCHo) yang diketuai oleh Pakar surgikal maxillofasial bersama keahlian empat (4) warga staf akademik dan tujuh (7) warga staf pentadbiran serta staf sokongan klinikal melapor langsung kepada Dekan (Rajah 1.4.2a). Komunikasi berterusan dijalin dengan ahli Pengurusan Dalam FPG melalui aplikasi "Telegram" dan "Whatsapp", selain daripada mesyuarat Pengurusan Dalam FPG yang diadakan secara rutin. Bagi pengurusan risiko, pengoperasian perkhidmatan klinikal dikawal ketat oleh pengurusan klinikal FPG di bawah bimbingan Timbalan Dekan Klinikal.

Di samping itu, FPG mengendalikan aktiviti-aktiviti dengan penuh semangat seperti Bengkel Latihan Audit Dalam ISO 9001:2015 dengan tujuan membina warga staf yang berkemampuan dalam Audit Dalam FPG. Melalui aktiviti audit berterusan, FPG dapat mengenalpasti risiko-risiko yang berkaitan dengan pentadbiran, akademik, dan perkhidmatan klinikal (Jadual 1.4.2a).

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_K01\\_KB04\\_KC02\\_20231\\_Rajah 1.4.2a Carta Organisasi SOSHCo FPG.pdf](#)
2. [F0037\\_K01\\_KB04\\_KC02\\_20232\\_Jadual 1.4.2a Senarai Risiko dan pelan tindakan FPG.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

### 1.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Pada tahun 2021-2022, situasi pasca pandemik COVID-19 meninggalkan saki baki tempasnya dan terus memberi dugaan, namun FPG menunjukkan ketabahan dan daya tahan yang luar biasa. Dengan keberadaan pelan perancangan strategik FPG, ia menjadi tonggak kekuatan bagi pemimpin-pemimpin FPG dalam menavigasi cabaran masa kini. Kekuatan kepimpinan jelas kelihatan ketika mereka memodifikasi pelan strategik untuk selari dengan keperluan semasa.

Pengurusan Eksekutif Fakulti Pergigian memainkan peranan penting dalam melaksanakan inisiatif yang dirancang pada peringkat strategik UiTM. Mereka juga bertanggungjawab memberikan maklum balas mengenai pelaksanaannya kepada komite terkait. Sebagai langkah tindak lanjut, Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE) Fakulti Pergigian telah diwujudkan, dengan Dekan sebagai pengerusi. Berdasarkan mandat yang diberikan kepada Dekan, mesyuarat-mesyuarat strategik dan komite-komite penting telah diwujudkan untuk menjamin kelancaran operasi dan tadbir urus fakulti (Rajah 1.4.3a). Sebagai langkah mempertingkatkan tadbir urus, jawatankuasa kecil telah diwujudkan di bawah naungan pengurusan tertinggi FPG.

Ini bertujuan untuk mendefinisikan tanggungjawab dan mempartisi tugas, memastikan pengurusan dilaksanakan dengan lebih teliti dan efisien (Rajah 1.4.3b).

Bahagian Hal Ehwal Akademik, Fakulti Pergigian menjadi nadi pengurusan akademik UiTM pada peringkat fakulti, mengambil inisiatif dalam pelaksanaan dasar dan polisi, serta memastikan kelancaran proses pembangunan dan operasi akademik. Tugas-tugas dalam Jawatankuasa Bahagian Hal Ehwal Akademik telah disusun dan dialokasikan kepada beberapa jawatankuasa kecil. Ini dilakukan dengan tujuan mendistribusikan tanggungjawab dan memaksimumkan keefisienan dalam tadbir urus (Rajah 1.4.3c).

Ketua-ketua FPG selalu berwaspada terhadap sebarang isu dan sentiasa siap dengan rencana untuk menangani dan mencegah masalah dengan efektif dan cekap. Pemantauan prestasi kepimpinan adalah penting kerana ia menjadi cerminan kepada seluruh warga fakulti. Maklumat hasil pemantauan dan diskusi KPI disebarikan secara luas melalui sesi taklimat Dekan, pertemuan maya dan fizikal serta platform elektronik lain. Sebagai contoh, aplikasi Telegram digunakan sebagai saluran informasi terkini dan instruksi untuk seluruh staf FPG, memastikan pengiriman maklumat yang cepat dan mudah dimengerti.

Objektif-objektif dari pelan strategik FPG telah dilaksanakan dengan cemerlang, membuktikan keefektifan komunikasi dan strategi pemulihan dari kepemimpinan fakulti. Setiap objektif dianalisis dengan teliti, diolah secara sistematis, dengan latihan yang intensif dan inisiatif yang diberikan untuk mengembangkan potensi staf FPG.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_K01\\_KB04\\_KC03\\_20231\\_AKNC Kriteria 1 - Penambahbaikan - Rajah 1.4.3a.pdf](#)
2. [F0037\\_K01\\_KB04\\_KC03\\_20232\\_AKNC Kriteria 1 - Penambahbaikan - Rajah 1.4.3b.pdf](#)
3. [F0037\\_K01\\_KB04\\_KC03\\_20233\\_AKNC Kriteria 1 - Penambahbaikan - Rajah 1.4.3c.pdf](#)

## 1.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Dalam mengejar kecemerlangan, fakulti telah melaksanakan serangkaian inisiatif strategik yang disusun dengan teliti mengikut acuan keunikan kami. Fokus utama diletakkan pada penglibatan aktif pensyarah di dalam badan-badan profesional serta pemantapan profesionalisme dalam kalangan tenaga akademik.

### 1.5.1 Memperteguh Kecemerlangan Akademik

Fakulti Pergigian mendorong pensyarah untuk melibatkan diri dalam aktiviti akademik di luar lingkungan universiti. Inisiatif ini memupuk budaya 'pendekatan pelbagai arah' di kalangan pensyarah, memperluaskan cakrawala pengetahuan dan kemahiran mereka jauh melebihi bidang teras mereka. Melalui inisiatif ini, banyak pensyarah telah berkesempatan memegang pelbagai jawatan strategik baik dalam lingkungan universiti mahupun di badan profesional dan unit-unit universiti. (Rujuk Jadual 1.5.1a)

### 1.5.2 Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pengajar

Program bimbingan Mentor-Mentee antara pensyarah senior dan junior telah menunjukkan hasil positif dalam membentuk tenaga pengajar yang berintegriti dan berkompentensi. Melalui program ini, pensyarah-pensyarah baru diberi pendedahan menyeluruh mengenai aspek penyelidikan dan pengajaran, dengan penekanan pada kepentingan perkongsian ilmu dan pengalaman. Beberapa elemen kritikal yang menjadi fokus termasuklah:

- i. Keahlian klinikal di dalam bidang khusus
- ii. Kajian akademik
- iii. Publikasi

(Sebagai ilustrasi, sila lihat Rajah 1.5.1a)

### 1.5.3 Pemeraksanaan Teknologi *Internet of Things* (IoT)

Inisiatif IoT dalam Fakulti Pergigian telah diperkasa pada tahun 2021 dengan pengenalan beberapa sistem inovatif yang berkait dengan pelbagai alatan termasuk telefon pintar, memudahkan interaksi kakitangan dan pensyarah dengan pelajar serta pesakit. Salah satunya adalah Sistem Kehadiran Pelajar melalui sistem iDeRMS. (Rujuk Rajah 1.5.1b dan 1.5.1c). Beberapa penambahbaikan dan inovasi yang diperkenalkan meliputi:

- i. QR Code untuk pengesahan aktiviti pelajar melalui telefon pintar
- ii. Sistem kehadiran pelajar melalui laman sesawang
- iii. Laporan *real-time* mengenai kemajuan klinikal pelajar melalui peranti mudah alih dan elektronik lain
- iv. Pengenalan beberapa sistem satelit untuk meningkatkan integrasi antara pelajar dan pesakit.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_K01\\_KB05\\_20231\\_Jadual 1.5.1a.pdf](#)
2. [F0037\\_K01\\_KB05\\_20232\\_Rajah 1.5.1a.pdf](#)
3. [F0037\\_K01\\_KB05\\_20233\\_Rajah 1.5.1b.pdf](#)
4. [F0037\\_K01\\_KB05\\_20234\\_Rajah 1.5.1c.pdf](#)



## **KRITERIA 2 : PERANCANGAN STRATEGIK**

### **2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2 PENDEKATAN (APPROACH)

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

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

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

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

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

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

Ketika setiap inisiatif/SAP berfokus pada pencapaian KPI yang telah ditetapkan, organisasi dapat memastikan ketekunan dan ketepatan dalam pelaksanaan. Pemilihan inisiatif/SAP yang sesuai dan relevan juga penting untuk menghindari pemborosan sumber daya dan memaksimumkan hasil yang diinginkan. Dengan demikian, keberhasilan strategik organisasi ditentukan oleh kesanggupan untuk terus berpegang pada matlamat dan memastikan bahawa setiap tindakan yang diambil mendukung pencapaian matlamat tersebut. Contoh-contoh inisiatif/SAP yang telah dirancang dan sentiasa dipantau adalah seperti di **Rajah 2.2**.

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

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_P01\\_PB02\\_20231\\_Rajah 2.2.pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

## 2.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

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

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

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

- **Roadtour BTU ke FPG.**

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

- **E-mel rasmi.**

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

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

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

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_P01\\_PB03\\_20231\\_Amanat dekan 2023.pdf](#)
2. [F0037\\_P01\\_PB03\\_20232\\_Roadtour BTU.pdf](#)
3. [F0037\\_P01\\_PB03\\_20233\\_Email Rasmi Korporat Fakulti Pergigian.pdf](#)
- 4.
- 5.



## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **2.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

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

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

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

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

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

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

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

Antara inisiatif yang dijalankan mengenalpasti bakal denominator serta mengambil berat kekuatan mereka agar boleh diguna pakai untuk meningkatkan KPI fakulti dan universiti. Setiap KPI yang diperturunkan oleh fakulti mempunyai sekurang-kurang seorang yang bertanggungjawab. Setiap bula laporan dijana, mereka bertanggungjawab melaporkan kepada PSTU dan PIC PI tersebut jika ada kekurangan. Hingga kini, sekurang-kurang 39% PI fakulti telah tercapai.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20231\\_Jawatankuasa Pemantauan FPG 2023.pdf](#)
2. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20232\\_Whatsapp BTU Dental.pdf](#)
3. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC01\\_20233\\_Email Peringatan.pdf](#)
- 4.
- 5.

## 2.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

Penghasilan staf akademik, staf pengurusan, dan staf sokongan FPG yang berdaya saing dan dinamik mempunyai pelbagai cabaran dan risiko. Pengurusan risiko yang efisien dititikberatkan kerana ia melibatkan kos dan manfaat (*cost and benefit*) dalam jangka masa pendek dan panjang. Dengan tertubuhnya Jawatankuasa Pengurusan Risiko (JKPR) untuk mengawal dan memantau pelbagai risiko yang muncul sewaktu pelaksanaan inisiatif dalam perancangan strategik, FPG dapat meminimalkan impak risiko yang dihadapi. Tahap risiko serta impak kepada: (1) strategi, (2) reputasi, (3) kewangan, (4) operasi, dan (5) reputasi dikenalpasti dan langkah awal diambil bagi memastikan tiada kegagalan dalam mencapai KPI yang ditetapkan untuk FPG.

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

Perbincangan secara menyeluruh dilakukan ketika bengkel postmortem SAP tahun 2022. Setiap unit mempersembahkan apakah plan mitigasi yang diperlukan untuk perancangan tahun 2023.

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC02\\_20231\\_Printscreen slide bengkel postmortem SAP 2022.pdf](#)
2. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC02\\_20232\\_Mastercopy SAP 2023.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

### 2.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Analisa SWOT telah digunapakai bagi meneruskan usaha penambahbaikan pengelolaan FPG secara menyeluruh dan sepadu.

PSTU memiliki akses ke sistem UePMO (SAP Online Monitoring System) untuk verifikasi digital bagi memastikan hasil dan integrasi data melalui:

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

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

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

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC03\\_20231\\_Bukti1.pdf](#)
2. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC03\\_20232\\_Bukti2.pdf](#)
3. [F0037\\_P01\\_PB04\\_PC03\\_20233\\_Bukti3.pdf](#)
- 4.
- 5.

## 2.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

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

Kepimpinan Kanan Fakulti Pergigian telah menggerakkan usaha dalam melancarkan pengurusan fakulti dengan mengadakan Mesyuarat Pengurusan Eksekutif (MPE). Mesyuarat ini telah diadakan sebanyak 18 kali pada tahun 2022. Beberapa agenda yang sering kali dibincangkan adalah seperti berikut:

- Akademik dan antarabangsa
- Hal ehwal pelajar
- Klinikal
- Penyelidikan dan jaringan industri/ICAN dan IT
- Pentadbiran
- Perancangan strategik

Pada tahun 2022, Fakulti Pergigian telah tidak menggunakan kemasukan pesakit mengikut Garis Panduan Saring Covid-19 seperti **Rajah 2.5.a**. Semua telah kembali seperti sebelum Covid-19. Ini menunjukkan Fakulti Pergigian sentiasa peka akan staf dan pesakit mengikut garis panduan yang dikeluarkan oleh pihak kementerian kesihatan dan telah memastikan mengendalikan perkara ini dengan sistematik.

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

- Hal Akademik/Perkembangan Akademik
- Pengambilan Pelajar
- Lantikan Akademia
- Hal Ehwal Kurikulum
- Hal ehwal peperiksaan
- Rayuan, Cuti Belajar, Tarik Diri, Penangguhan (TG), dll
- Pengurniaan Akademik
- Jawatankuasa Kecil Akademik Pascasiswazah Fakulti (FPGAC-JKAPS)
- Pengurusan Kualiti
- Hal Ehwal Pelajar

- Hal Klinikal
- Penyelidikan, Perindustrian, Penyelidikan dan Jaringan Industri (ICAN)

**SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_P01\\_PB05\\_20231\\_F0037\\_P01\\_PB05\\_20221\\_Figure 2.5.a.pdf](#)
2. [F0037\\_P01\\_PB05\\_20232\\_SOP klinikal Pesakit Luar Post Covid.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

## **KRITERIA 3 : TUMPUAN KEPADA PELANGGAN**

### **3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Fakulti pergigian (FPG) Universiti Teknologi MARA (UiTM) memastikan kecemerlangan pengurusan dan pembangunan staf dengan menitik beratkan aspek tumpuan kepada pelanggan. Pelanggan ditakrifkan sebagai individu atau kumpulan-kumpulan tertentu yang memainkan peranan dan mempunyai keterlibatan baik secara langsung mahupun tidak langsung didalam pengurusan dan pembangunan staf FPG. Secara umum, pelanggan FPG boleh dibahagikan kepada dua kumpulan utama, iaitu pelanggan dalaman dan luaran. Pelanggan dalaman terdiri daripada staf-staf akademik, klinikal dan pentadbiran, manakala pelanggan luaran pula terdiri daripada pelajar, pesakit, komuniti umum dan professional, alumni serta pihak berkepentingan seperti Kementerian Kesihatan Malaysia dan institusi pengajian tinggi dibawah Kementerian Pelajaran Malaysia. Asimilasi antara tumpuan kepada pelanggan dan pengurusan yang mampan diterjemahkan menerusi pelbagai kejayaan yang dikecapi oleh FPG di peringkat tempatan dan global. Setiap tindakan yang diambil di FPG sentiasa mengambil kira kepentingan pelanggan secara keseluruhan dan memberi peluang penglibatan mereka demi memastikan proses pengurusan dan pembangunan dapat dilaksanakan secara inklusif dan telus. Inisiatif berterusan diambil bagi memastikan perhatian diberikan kepada pelanggan termasuklah dalam keadaan sukar seperti di waktu pandemik Covid-19 melanda negara. Adaptasi yang dilakukan di FPG membolehkan pengurusan dan pembangunan staf diteruskan, sekaligus memberikan impak yang positif kepada pelanggan. Perkara ini menjadi teras kepada agenda-agenda dan projek-projek yang dilaksanakan di FPG. Fokus yang diberikan termasuklah pemantapan kaedah penyampaian pengajaran dan pembelajaran, kecemerlangan perkhidmatan klinikal, penyelidikan, jaringan dan komuniti. Untuk memastikan keberhasilan setiap aktiviti atau keputusan yang dibuat, pemantauan berterusan dan menyeluruh menjadi keutamaan di FPG. Hasil kepuasan hati pelanggan dalaman dan luaran sentiasa diambil kira dan menjadi asas kearah perubahan yang membina dan kondusif. Maklumbalas daripada pelanggan diketengahkan dan dianalisa bagi meningkatkan lagi mutu perkhidmatan. Penambahbaikan dilaksanakan bagi memastikan perubahan yang positif serta boleh diterima oleh semua pelanggan. Ia menjurus kepada inovasi terhadap proses pengurusan dan pembangunan staf, hasil kesinambungan daripada maklumbalas yang dibuat secara terbuka dan berterusan.

Staf-staf akademik, klinikal dan pentadbiran merupakan pelanggan dalaman di FPG. Sehingga tahun 2022, terdapat 123 staf akademik dan klinikal, dan 111 staf pentadbiran. Pendekatan kepada pelanggan dalaman staf boleh dilihat dari usaha FPG untuk memperkasakan penyelidikan dengan memberikan insentif penyelidikan kepada staf akademik dalam bentuk geran penyelidikan/ Pada tahun 2022 FPG telah mengaungerahkan geran dalaman fakulti berjumlah RM33 ribu dan RM 27 kepada semua pensyarah yang menjadi penyelia utama kepada pelajar program kedoktoran klinikal dan kesihatan awam . Tempoh geran adalah 3 tahun. Sumber geran dalaman ini dijana dari tabung Amanah benchfees fakulti.

FPG juga telah menjalankan usaha untuk memantapkan kualiti permohonan geran FRGS dikalangan pensyarah fakulti dengan menjalankan inisiatif pemurnian kertas proposal dengan membuat 'handholding' melalui "one-on-one" pemurnian proposal. Fakulti Juga memantau progres staf yang disenarai sebagai denominator berpotensi . Unit Penyelidikan fakulti juga menjalankan bengkel penulisan bagi memantapkan lagi penerbitan fakulti.

### 3.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Fakulti Pergigian di komited untuk memastikan pengurusan yang berkesan dan pembangunan staf yang komprehensif dalam pelbagai bidang. Fokus kami merangkumi tiga kategori utama staf: staf akademik, staf sokongan klinikal, dan staf pentadbiran.

Bagi staf akademik kami, kami menyediakan persekitaran yang memupuk pertumbuhan profesional berterusan. Melalui pelbagai inisiatif, staf akademik diberi pendorong untuk cemerlang dalam kaedah pengajaran, usaha penyelidikan, dan sumbangan akademik. Fakulti menyokong penyertaan mereka dalam geran penyelidikan dan memberi insentif untuk menggalakkan inovasi dan aktiviti ilmiah. Contohnya FPG jmenangkan program inovasi pergigian yang pertama di Malaysia; program ini yang dikenali sebagai “**International Innovation in Dentistry Exhibition (IIDentEx)**” merupakan program inovasi berpenghusus kepada kesihatan pergigian yang pertama di Malaysia dan Asia (**Bukti 1**). Program ini telah dijalankan buat kali ke 4 pada tahun 2022. Fakulti juga menggalakkan mobiliti pensyarah ke luar negara untuk menjadi professor pelawat/ visiting scholar bagi menaikkan kesarjanaan pensyarah melalui pelbagai MoU dan Moa fakulti dgn Universiti luar (**Bukti 2**).

Staf sokongan klinikal memainkan peranan penting dalam memberikan penjagaan pesakit yang cemerlang dan latihan klinikal. Kami menekankan peningkatan kemahiran mereka secara berterusan dan menggalakkan penyertaan dalam program latihan khusus seperti (**Bukti 3**) untuk kekal terkini dengan perkembangan terbaru dalam amalan pergigian. Dengan mengekalkan atmosfer pembelajaran dinamik, kami memastikan staf sokongan klinikal kami memberikan penjagaan terbaik kepada pesakit kami sambil juga memberi sumbangan kepada pendidikan pelajar kami.

Staf pentadbiran, tulang belakang operasi kami, juga menjadi keutamaan kami. Kami mengiktiraf peranan mereka dalam menjalankan fungsi harian yang cekap, dan oleh itu, kami menawarkan peluang untuk pembangunan kemahiran dan kemajuan kerjaya. Kami memastikan mereka dilengkapi dengan alat yang diperlukan untuk menguruskan aspek pentadbiran dengan lancar, menyokong matlamat keseluruhan Fakulti Pergigian. Program program seperti Program Mauizah (**Bukti 4**) dijalankan setiap bulan untuk pembangunan staf.

Pada intinya, komitmen Fakulti Pergigian kami terhadap pembangunan staf adalah holistik, merangkumi personaliti akademik, klinikal, dan pentadbiran. Dengan memupuk pertumbuhan setiap kategori staf, kami memastikan pasukan yang berputar dan berkualiti tinggi yang komited untuk menyediakan pendidikan cemerlang, penjagaan pesakit, dan kecekapan operasi.

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_T01\\_TB02\\_20231\\_IIIDentEx 2022 Flyer.pdf](#)
2. [F0037\\_T01\\_TB02\\_20232\\_IIIDentEx 2022 Flyer.pdf](#)
3. [F0037\\_T01\\_TB02\\_20233\\_MOU ACTIVITY REPORT MAHIDOL 2022 - PROFESOR MADYA DR NIK ZARINA NIK MAHMOOD \(2\).pdf](#)
4. [F0037\\_T01\\_TB02\\_20234\\_Gmail - PROGRAM MAUIZAH SIRI 5\\_2023\\_HAKIKAT\\_BAHAGIA.PDF](#)
- 5.

### **3.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)**

Aspek perluasan menjadi agenda penting di FPG bagi memastikan pengurusan dan pembangunan staf sentiasa berkembang secara positif. Bagi memastikan pencapaian staf dikenalpasti, seorang pegawai telah ditugaskan untuk mengawasi penunjuk prestasi staf-staf akademik di fakulti ini bagi menepati keperluan Bahagian Transformasi Universiti (BTU) seperti Rajah 1. Peringatan akan diberikan melalui emel kepada semua staf akademik untuk mengisi pautan atas talian (Googlelink) bagi pencapaian-pencapaian berikut:

1. Sebarang penerbitan; samada penyelidikan mahupun bukan penyelidikan
2. Geran Penyelidikan
3. Kelayakan professional
4. Kerja-kerja khidmat Masyarakat
5. Keahlian Badan Profesional peringkat kebangsaan
6. Anugerah yang dimenangi seperti anugerah kecemerlangan, anugerah inovasi dan sebagainya
7. Penglibatan sebagai penganjur program pembelajaran berterusan (Continuous Professional Development)
8. Hak harta intelek

Selain itu, setiap ketua pusat pengajian dikehendaki untuk mempersembahkan hasil pencapaian setiap ahli pusat pengajian di dalam mesyuarat Jawatankuasa Akademik Fakulti (JAF) setiap bulan seperti Rajah 2. Dengan ini, setiap staf akademik fakulti dapat memberi semangat berdaya saing di antara satu sama lain untuk lebih maju ke depan.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_T01\\_TB03\\_20231\\_Rajah\\_1\\_Emel\\_Peringatan\\_untuk\\_Penunjuk\\_Prestasi\\_Staf\\_Akademik.pdf](#)
2. [F0037\\_T01\\_TB03\\_20232\\_Pelaporan\\_pencapaian\\_CoS\\_Periodontologi\\_for\\_JAF\\_JUNE\\_2023\\_.pdf](#)
3. [F0037\\_T01\\_TB03\\_20233\\_garis\\_panduan\\_DDFPG.docx.pdf](#)



## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **3.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

Setiap projek yang dilaksanakan untuk pelanggan FPG dipantau secara berterusan untuk memastikan keberkesanannya. Hasil dari pengumpulan data bulanan pencapaian staf, fakulti menganjurkan beberapa langkah bagi membantu staf-staf yang tidak mempamerkan pencapaian memberangsangkan.

Antara aktiviti yang dirancang adalah menganjurkan bengkel penulisan bagi staf-staf akademik yang dikenalpasti sebagai Denominator Berpotensi (DP) bagi tahun 2022. Bengkel tersebut akan diadakan pada 12 September 2022 di mana setiap DP akan dibantu oleh beberapa mentor untuk menyemak penulisan manuskrip mereka dan membantu penambahbaikan manuskrip tersebut (**Bukti 1**).

Selain itu, kebaikan yang diterima bagi staf yang berjaya menepati penunjuk prestasi tertentu seperti menghasilkan penerbitan terutamanya yang berindeks tinggi, pihak fakulti menunjukkan penghargaan dengan cara mengumumkan kejayaan ke seluruh warga fakulti seperti **Bukti 2**.

Warga fakulti yang menunjukkan semangat kerja berpasukan yang tinggi juga dihargai melalui pemberian Anugerah Pasukan Terbaik Bulanan. Bagi Tahun 2022, pasukan-pasukan berikut seperti **Bukti 3** telah diberikan penghargaan anugerah tersebut.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20231\\_Bengkel Penulisan 2022.pdf](#)
2. [F0037\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20232\\_Ucapan Tahiah Penerbitan Indeks Tinggi.pdf](#)
3. [F0037\\_T01\\_TB04\\_TC01\\_20233\\_TEAM OF THE MONTH 2022.pdf](#)

### **3.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)**

Dalam usaha mencorak kegemilangan pengurusan dan pembangunan staf di FPG, tumpuan kepada pelanggan yang terdiri daripada staf akademik dan bukan akademik diberikan penekanan khusus menerusi pengenalpastian risiko. Sebagai contoh, dalam urusan kenaikan pangkat, sistem "mentor-mentee" diwujudkan bagi membolehkan staf yang lebih berpengalaman membimbing staf baru. Ini dapat memberi gambaran yang jelas dan mengelakkan kekeliruan yang mungkin timbul semasa urusan permohonan kenaikan pangkat. Selain itu, kerjasama yang mampan antara staf akademik dan bukan akademik yang dibentuk antara lain menerusi pelbagai aktiviti sosial anjuran kelab kebajikan FPG dapat mengelakkan sebarang kesukaran atau masalah birokrasi yang mungkin timbul dalam urusan kenaikan pangkat.

Isu maklumat tercicir atau terlupa semasa mengisi Laporan Nilai Prestasi Tahunan (LNPT) di hujung tahun pula dapat dielakkan dengan kaedah pengemaskinian pencapaian staf di peringkat jabatan dan fakulti semasa mesyuarat bulanan JAF. Notis peringatan untuk mengisi target dan pencapaian LNPT, baik untuk staf akademik mahupun bukan akademik diberikan secara berkala menerusi hantaran email.

Di samping itu, staf yang sibuk dengan pelbagai tugas harian diberikan motivasi tambahan untuk memberikan perkhidmatan yang lebih cemerlang menerusi pemberian anugerah. Contohnya anugerah perkhidmatan cemerlang yang diberikan setiap tahun dan anugerah pasukan terbaik yang diberikan setiap bulan. Penghargaan ini dapat memacu mutu perkhidmatan yang jauh lebih baik.

Bagi menangani cabaran globalisasi dan perubahan mendadak penguasaan ilmu, pelbagai bentuk latihan diberikan dan dianjurkan oleh pihak FPG sendiri kepada staf akademik dan bukan akademik. Ini termasuklah program seperti bengkel menulis, IT dan permohonan geran di peringkat fakulti.

### **SENARAI BUKTI :**

### **3.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)**

Pengurusan yang prihatin sentiasa mendengar dan memberi ruang kepada pelanggan untuk memberi pandangan secara berhikmah bagi tujuan penambahbaikan. Selari dengan konsep ini, FPG membuka ruang kepada pelanggan yang terdiri daripada staf akademik dan bukan akademik untuk menyuarakan pendapat mereka atau bertanya soalan menerusi aktiviti seperti amanat dekan atau program townhall bersama pemimpin tertinggi fakulti. Selain itu, sikap mesra pelanggan yang diamalkan oleh pemimpin tertinggi FPG memudahkan urusan pelanggan. Ini terbukti melalui skor "happiness index" yang memberangsangkan.

Selain itu, FPG juga membudayakan amalan menghantar laporan lengkap selepas sesuatu aktiviti dianjurkan di FPG. Ini membolehkan proses penambahbaikan dilaksanakan, seterusnya memberikan hasil yang lebih baik. Sebarang salah faham atau ketidakpuasan yang mungkin wujud antara staf semasa melaksanakan sesuatu aktiviti dapat dileraikan dan dielakkan di masa hadapan.

#### **SENARAI BUKTI :**

### **3.5 INTEGRASI (INTEGRATION)**

Pendekatan integrasi FPG UiTM meliputi pengurusan prestasi, di mana pembangunan staf menjadi asas penilaian prestasi. Dengan mewujudkan hubungan yang jelas antara pencapaian pembangunan dan kemajuan kerjaya, Pihak Pengurusan FPG UiTM telah menambak baik dengan memberi beberapa insentif kepada para pensyarah dan kakitangan bagi menambah kepuasan dan memberi semangat kepada semua kakitangan. Antara insentif yang telah dilaksanakan adalah:

1. Anugerah APC berdasarkan kriteria ditetapkan berdasarkan keperluan fakulti
2. Pemberian Anugerah Team of the Month.
3. Insentif pemberian bagi penyampaian secara oral atau poster bagi konferens berindeks di dalam dan luar negara.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_T01\\_TB05\\_20232\\_team of the month nomination.pdf](#)
2. [F0037\\_T01\\_TB05\\_20232\\_pembiayaan hadiri program atau seminar.pdf](#)
3. [F0037\\_T01\\_TB05\\_20233\\_APC2022FPG.pdf](#)

## **KRITERIA 4 : PENGUKURAN, ANALISIS DAN PENGURUSAN PENGETAHUAN**

### **4.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Walaupun dilanda wabak Covid-19 FPG terus bangkit untuk mengekalkan prestasi dan juga terus melakarkan kejayaan. Zahirnya FPG berada dalam Gugusan Sains dan Teknologi UiTM, di kampus Sungai Buloh. FPG UiTM mempunyai bilangan tenaga pensyarah yang terbesar jika dibandingkan dengan 12 lagi institusi pendidikan yang melahirkan tenaga profesional pergigian di Malaysia. Kelebihan ini adalah antara kunci kejayaan FPG dalam kecemerlangan dan kelestarian yang berterusan. Pengurusan kanan FPG telah menggunakan instrumen pengukuran yang jitu dan adil bagi merancang dan melaksanakan pengurusan staf FPG yang berdaya saing, dinamik, sistematik, holistik dan berstruktur bagi menjayakan visi, misi dan strategi FPG dan UiTM.

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

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

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

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

## 4.2 PENDEKATAN (APPROACH)

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

MyATP adalah satu konsep platform yang diperkenalkan oleh UiTM untuk kenal pasti, merekod dan mengiktiraf tugas dan tanggungjawab seseorang pensyarah, yang merangkumi aktiviti pengajaran, penyeliaan, penyelidikan, perkhidmatan, dan sumbangan. Menarik bagi ahli akademik FPG, satu cabang lain yang diukur adalah aktiviti pengamalan dan konsultasi kepakaran perigian spesifik. Sistem ini diguna pakai bagi merancang beban kerja dan masa mengikut semester dan seterusnya menyasarkan tujuan pencapaian tahunan, nilai prestasi dan kenaikan pangkat. Empat trek utama yang boleh dipilih adalah; i) Pengajaran & pembelajaran, ii) Penyelidikan, iii) Pengamal industri dan iv) Kepimpinan Institusi. (Rujuk rajah 4.2(6) dan 4.2(7)).

Beberapa aplikasi lain juga turut digunakan bagi mengukur keberkesanan pengajaran dan pembelajaran dua hala antara ahli akademik dan pelajar-pelajar seperti; SUFO, i-Learn. (Rajah 4.2(8)). Aplikasi i-staff portal pula digunakan bagi memantau perkembangan semua staf dari segi sejarah latihan, prestasi tahunan dan perkhidmatan.

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

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_A01\\_AB02\\_20231\\_Rajah 4.1.pdf](#)
2. [F0037\\_A01\\_AB02\\_20232\\_BUKTI-BUKTI 4.2 PENDEKATAN.pdf](#)

#### **4.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)**

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

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

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

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

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_A01\\_AB03\\_20231\\_BUKTI-BUKTI 4.3 PERLUASAN.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **4.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

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

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

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

Jelasnya, keberkesanan pemantauan FPG pada tahun 2020/2021 adalah atas kerjasama dan sinergi dari Pengurusan Kanan FPG, ahli akademik dan staf pendabir. Pemantauan prestasi berterusan untuk membantu pekerja khususnya dalam melakukan penambahbaikan dalam organisasi dan meningkatkan produktiviti pekerja (Jadual 4.4.1(2)). Selain itu, kepentingan pengurusan prestasi adalah untuk membangunkan kapasiti yang baik untuk melaksanakan matlamat organisasi(Rajah 4.4.1(2) dan Rajah 4.4.1(3)). Jadual 4.4.1 (2) menunjukkan instrumen, tumpuan, kekerapan pemantauan dan kaedah penambahbaikan yang dijalankan di peringkat Fakulti Pergigian.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_A01\\_AB04\\_AC01\\_20231\\_BUKTI-BUKTI 4.4.1.pdf](#)



#### **4.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)**

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

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

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

Walau bagaimanapun, melalui pautan seperti instrumen SARINGC19, pautan WhatsApps, Telegram dan e-mail digunakan bagi mengenalpasti kerencatan pada setiap sistem yang melibatkan pengurusan pengetahuan staf FPG. SARINGC19, masih diwajibkan pada setiap staf FPG, bagi memastikan staf FPG yang dijangkiti COVID-19 dapat dikenalpasti, dipantau dan dibantu. Manakala, pautan WhatsApps dan Telegram digunakan secara aktif, bagi mengenalpasti kerencatan staf-staf yang terkesan dengan COVID-19.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_A01\\_AB04\\_AC02\\_20231\\_BUKTI 4.4.2 KENAL PASTI RISIKO.pdf](#)

#### **4.4.3 MENGENAL SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)**

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

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

Melalui mesyuarat-mesyuarat berkala ini, pengurusan Kanan FPG bersinergi dengan setiap ketua dan ahli jawatankuasa yang dilantik bagi setiap jawatankuasa, berbincang, mengkaji hasil tindakan perancangan dan seterusnya menganalisa setiap isu bagi penambahbaik pengurusan staf FPG pada tahun 2020/2021 khususnya.

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

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

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

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

#### **SENARAI BUKTI :**

#### **4.5 INTEGRASI (INTEGRATION)**

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

Pandemik COVID-19, telah memberi kesan yang ketara dalam pelaksanaan PdP dan penyelidikan staf FPG. Ironinya, disebalik musibah COVID-19, pelbagai inovasi PdP khususnya, telah terbina bagi melestarikan kelangsungan ilmu para pelajar FSG. Bagi mengatasi masalah ini, Bahagian Hal Ehwal Akademik (BHEA) telah menyenaraikan kaedah penyelesaian risiko/inovasi yang telah digunapakai untuk mengatasi risiko tersebut dan seperti di dalam Jadual 4.5(1).

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

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

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_A01\\_AB05\\_20231\\_BUKTI 4.5 INTEGRASI.pdf](#)

## **KRITERIA 5: TUMPUAN KEPADA SUMBER MANUSIA**

### **5.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

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

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

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

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

Dari segi **penambahbaikan**, Fakulti sentiasa proaktif terhadap keperluan dan maklum balas sumber manusia. Penambahbaikan yang dijalankan termasuklah dari segi infrastruktur (contohnya pembinaan bilik pensyarah, surau dan gymnasium), infostruktur (contohnya penambahbaikan wifi dan sistem ICT) serta kebajikan warga fakulti (contohnya melaksanakan keperluan prosedur operasi standard semasa pandemik COVID-19 dan mewujudkan ‘Careline’ 24 jam). Bagi memantapkan lagi pengurusan dan pembangunan sumber manusia, Fakulti telah membangunkan rubriks khas yang digunakan untuk penilaian prestasi dan pemberian anugerah perkhidmatan cemerlang bagi staf akademik.



## 5.2 PENDEKATAN (APPROACH)

Pada tahun 2022, staf fakulti (Akademik & Pentadbiran) menunjukkan penurunan (1) orang dari tahun 2021 iaitu 234 orang daripada 235 orang. **Rajah 5.2(1a)** menunjukkan pecahan bilangan staf akademik dan pentadbiran dengan pemegang jawatan Profesor, Profesor Madya dan juga *Professional Technologist* (Ts), manakala **Rajah 5.2(1b)** pula menunjukkan perancangan Pengurusan Sumber Manusia yang merupakan antara asset terpenting di FPG. Fakulti menggunakan tiga pendekatan yang terdiri daripada “**ATTRACT**”, “**TRAIN**” dan “**RETAIN**” dalam memastikan kepakaran dan tenaga kerja mahir dioptimumkan sepenuhnya. Model Pengurusan Sumber Manusia ini bermatlamat dalam meningkatkan kecemerlangan dan bakat staf selaras dengan ESI dan i-DART universiti yang memfokuskan kepada kecemerlangan, sinergi dan juga integriti warga UiTM.

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

### **Kaedah Perancangan dan pelantikan staf (*Attract*)**

- a) Perancangan pelantikan staf akademik adalah berdasarkan kepada pelunjuran fakulti, semakan keperluan perjawatan dan waran perjawatan daripada Bahagian Pembangunan Organisasi (BPO) Pejabat Pendaftar universiti.
- b) Keperluan perjawatan adalah berdasarkan kepada perluasan dan pertambahan kursus yang ditawarkan kepada bakal pelajar dan perjawatan yang diluluskan oleh Pejabat Pendaftar.
- c) Fakulti berperanan mengenalpasti calon yang sesuai untuk dilantik sebagai pensyarah berdasarkan kepada kriteria-kriteria yang ditetapkan;
- d) Proses *headhunting* melalui promosi dan iklan pengambilan staf akademik disebar luas melalui media sosial dan emel dalaman fakulti;
- e) Proses temuduga akan dilaksanakan oleh fakulti bagi memilih calon berjaya dan seterusnya Surat Tawaran Jawatan akan disediakan oleh fakulti berdasarkan senarai calon yang diluluskan untuk dilantik serta hendaklah ditandatangani oleh Pendaftar.

### **Kaedah Pelan Pembangunan Staf Akademik (*Train*)**

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

Pensyarah muda klinikal yang telah menamatkan pengajian sama ada di peringkat Sarjana, Kedoktoran mahupun pasca kedoktoran boleh memohon untuk menjalani Pra-pewartaan bagi melayakan mereka untuk diiktiraf sebagai pakar pergigian.

Laporan yang disediakan oleh pensyarah setelah selesai tempoh pra pewartaan akan dinilai oleh pakar bidang dan penilai pentadbiran yang dilantik dari kalangan staf pakar fakulti melalui Mesyuarat Jawatankuasa Kepakaran Fakulti dan setelah Jawatankuasa berpuashati dengan maklum balas penilai, maka pensyarah tersebut akan diwartakan sebagai pakar pergigian oleh Fakulti.

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_S01\\_SB02\\_20231\\_Rajah 5.2.pdf](#)
2. [F0037\\_S01\\_SB02\\_20232\\_Penubuhan Panel Lembaga Temuduga.pdf](#)
3. [F0037\\_S01\\_SB02\\_20233\\_Iklan Jawatan Kosong Pensyarah Paeds\\_Ortho FPG - 30 Jun 2022 \(1\).pdf](#)
4. [F0037\\_S01\\_SB02\\_20234\\_Minit Temu Duga Pensyarah - DUG51 - Dis2022 contoh.pdf](#)
5. [F0037\\_S01\\_SB02\\_20235\\_Garis Panduan Pengiktirafan Pakar Pergigian UiTM - 2019.pdf](#)

### 5.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

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

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

#### 5.3.1 DATA KEPAKARAN STAF AKADEMIK

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

#### 5.3.2 PELUANG KENAIKAN PANGKAT DAN PEWARTAAN SEBAGAI PAKAR

Fakulti membantu staf dalam pembangunan kerjaya melalui kenaikan pangkat dengan mengadakan mesyuarat berkala untuk membincang dan memberi peluang untuk staf mendapat kenaikan pangkat dan pewartaan sebagai pakar.

##### 5.3.2.1 PEWARTAAN SEBAGAI PAKAR

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

Pengiktirafan serta pengwartaan pensyarah dalam bidang kepakaran adalah penting untuk meningkatkan martabat serta dapat menjadi pakar rujuk dan dilantik sebagai konsultan dalam pelbagai bidang kepakaran pergigian. (Rajah 5.3.2.1)

##### 5.3.2.2 KENAIKAN PANGKAT

a) Mesyuarat Kesepakatan – kenaikan pangkat ke gred yang lebih tinggi. Semua pensyarah mempunyai peluang yang samarata untuk dipertimbangkan kenaikan pangkat. b) Staf pentadbiran – staf pentadbiran juga diberi peluang untuk meningkatkan kerjaya mereka melalui peluang untuk sambung belajar dan / atau mengikuti kursus kursus jangka pendek bagi meningkatkan kemahiran mereka dalam bidang mereka masing masing. (Rajah 5.3.2.2)

#### 5.3.3 KEAHLIAN DALAM BADAN BADAN PROFESIONAL

Fakulti amat bertuah kerana melalui kepakaran yang diperolehi oleh staf akademik, beberapa staf akademik telah mendapat pengiktirafan melalui lantikan ke Ahli Jawatankuasa serta Ahli Majlis dalam Badan Badan Profesional seperti yang tertera dalam **Rajah 5.3.3 (I – III)**.

Lantikan seperti ini menunjukkan bahawa pensyarah fakulti diberi pengiktirafan dan berkebolehan untuk menerajui badan badan professional.

Pensyarah fakulti juga terlibat sebagai penceramah dalam beberapa konferensi serta webinar yang diadakan oleh badan badan profesional (contoh: Rajah 5.3.3(IV)).

#### **SENARAI BUKTI :**



1. [F0037\\_S01\\_SB03\\_20231\\_Rajah 5.3.2.1 .pdf](#)
2. [F0037\\_S01\\_SB03\\_20232\\_Rajah 5.3.2.2.pdf](#)
3. [F0037\\_S01\\_SB03\\_20233\\_Rajah 5.3.3 docx.pdf](#)
4. [F0037\\_S01\\_SB03\\_20234\\_Rajah 5.3.3.\(IV\).pdf](#)
5. [F0037\\_S01\\_SB03\\_20235\\_Surat Gelaran Pakar Pergigian - Sample.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **5.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

#### **Tahap kepuasan hati staf terhadap persekitaran dan sistem kerja**

Kepuasan hati staf terhadap persekitaran kerja adalah elemen penting yang akan memberi impak kepada prestasi dan produktiviti staf. Antara perkara yang mempengaruhi tahap kepuasan pekerja adalah kuang kerja yang **kondusif**, penggunaan peralatan yang bersesuaian, dan penggunaan teknologi dalam proses kerja. Oleh itu, FPG mengambil berat dan amat prihatin dalam memastikan tahap kepuasan hati terhadap persekitaran dan sistem kerja adalah pada tahap yang memuaskan. Antara kaedah penilaian **menyeluruh** yang digunakan untuk mengukur kepuasan hati staf termasuklah melalui pelaporan manual atau dalam talian, audit sendiri, mesyuarat MPE dan Penilaian Kualiti Prestasi pengurusan kanan fakulti.

#### **Proses aduan maklumbalas pelanggan**

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

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

#### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20231\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20221\\_Rajah 5.4.1\(1a\).pdf](#)
2. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20232\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20222\\_Rajah 5.4.1\(1b\).pdf](#)
3. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20233\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC01\\_20223\\_Rajah 5.4.1 \(1c\).pdf](#)
- 4.
- 5.

## 5.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

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

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

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

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

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

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC02\\_20231\\_KENALPASTI RISIKO HR .pdf](#)
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

### 5.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

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

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

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

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

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20231\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20221\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20221\\_Rajah5.4.3\(a\)](#).
2. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20232\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20222\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20221\\_Rajah5.4.3\(b\)](#).
3. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20233\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20223\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20221\\_Rajah5.4.3\(c\)](#).
4. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20234\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20224\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20221\\_Rajah5.4.3\(d\)](#).
5. [F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20235\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20225\\_F0037\\_S01\\_SB04\\_SC03\\_20221\\_Jadual5.4.3\(a\)](#).

## 5.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

Pihak Pengurusan FPG UiTM telah membangunkan beberapa sistem dalam memantapkan pengurusan dan pembangunan sumber manusia.

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

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

- mempunyai jumlah dan hasil penerbitan yang baik;
- mempunyai jumlah dan hasil dari geran penerbitan yang baik;
- memberikan sumbangan luar tugas hakiki yang banyak kepada aktiviti peringkat fakulti, universiti, komuniti dan lain-lain (CSR/ program khidmat masyarakat/ lain-lain);
- melibatkan diri dalam program/ seminar/ konferensi/ lain-lain;
- memenangi anugerah inovasi (antarabangsa/ luar universiti/ kebangsaan/universiti);
- memenangi anugerah inovasi (khas);
- memenangi anugerah lain/ pertandingan;
- melaksanakan tugas pentadbir (tanpa elaun).

### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_S01\\_SB05\\_20231\\_Rajah 5.5.1.pdf](#)
2. [F0037\\_S01\\_SB05\\_20232\\_Rajah 5.5.2.pdf](#)
3. [F0037\\_S01\\_SB05\\_20233\\_Rajah 5.5.3.pdf](#)
- 4.
- 5.

## **KRITERIA 6 : TUMPUAN KEPADA OPERASI**

### **6.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

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

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

Oleh itu, untuk **pelaksanaan** operasi penganjuran latihan dalaman, barisan pengurusan diamanahkan untuk membentuk jawatankuasa program. Pasukan pengurusan klinikal bertanggungjawab untuk program CDE-clinical dimana kompetensi warga staf untuk sesuatu prosedur dikenalpasti dan dipenuhi melalui perlaksanaan latihan. Kemahiran pementoran serta komunikasi warga staf dimantapkan menerusi penyampaian ilmu kepada komuniti melalui sesi webinar. Secara tidak langsung, warga staf FPG juga terlibat mengendalikan isu teknikal dan komunikasi media melalui penganjuran pelbagai program seperti...

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

Prosedur operasi standard bagi setiap program Mobile Dental Clinic (MDC) adalah digunakan untuk memastikan pengurusan operasi adalah optimum untuk memenuhi capaian ke serata pelusuk negara Malaysia. Bagi memastikan kecemerlangan proses operasi, **pemantauan** serta pengurusan risiko adalah komponen penting yang sangat dititikberatkan oleh FPG. Bagi program MDC input dari program terdahulu disemak dan digunakan untuk menambahbaik program akan datang terutamanya dari segi pengurusan staf serta operasi. Selain itu, maklumbalas juga diwarwarkan kepada warga FPG digunakan untuk pengurusan operasi seperti pengagihan barang pakai buang, bilangan pesakit yang hadir serta keperluan penganjur yang berbeza mengikut lokasi projek. Hasil (Outcome) dan output projek sentiasa dipantau dan dianalisa oleh pengurus MDC untuk input **penambahbaikan**.

## 6.2 PENDEKATAN (APPROACH)

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

### 1. Operasi Pemerkasaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Pendekatan FPG adalah melalui pengurusan pengetahuan yang melibatkan proses penentuan, penyusunan, dan pengekalan maklumat serta perkongsian pengetahuan dan pengalaman di kalangan warga FPG. Inisiatif latihan telah dibangunkan untuk memastikan kesinambungan produktiviti, kemahiran dan kualiti kerja staf FPG. Pada 2022, program-program yang telah berjaya dijalankan seperti Matakaji, CDE- clinical ,CDE-Lab2U, Webinar series- How to publish (Rajah 6.2.1). Program CDE- clinical berinspirasi pemerkasaan (empowerment) organisasi dimana setiap staf terlatih tidak mengira gred amanahkan untuk menjadi pakar rujuk . Menerusi program ini juga, kemahiran komunikasi serta engagement rakan sekerja telah memantapkan skil warga FPG.

### 2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Di antara projek yang dilaksanakan sepanjang tahun 2022 ialah Program Pementoran Staf Akademik dan Program Perancangan Strategik Staf Akademik .Program Pementoran Staf Akademik adalah untuk meningkatkan pencapaian warga staf FPG dari pelbagai aspek seperti pengajaran dan pembelajaran, klinikal, penyelidikan, penerbitan, inovasi, perundingan, kepimpinan dan penglibatan dalam jaringan industri dan masyarakat (Rajah 6.2.2a). Ketrampilan para mentor dan mentee dikenalpasti supaya kualiti mentee dapat diserlahkan. Para mentor diberi tempoh lantikan selama 2 tahun untuk membangunkan potensi mentee. Seterusnya, para mentee bertanggungjawab menyerlahkan keupayaan masing-masing. Seramai 124 mentee, telah dikenalpasti dan diagihkan pada tahun 2022. Ciri-ciri program ini telah ditunjukkan dalam Rajah 6.2.2a.

Untuk Program Perancangan Strategik Warga Staf Akademik, Ketua Pusat Pengajian (KPP) akan merancang dengan teliti, giliran melanjutkan pengajian dan keberadaan staf secara bergilir (Rajah 6.2.2b). Objektif utama ialah untuk membolehkan warga staf akademik meningkatkan kepakaran. Justeru, setiap mereka mencari peluang melanjutkan pengajian Sarjana, PhD dan Sub-kepakaran di universiti-universiti terunggul di dunia.

Berbanding tahun 2021 di mana seramai 9 orang staf akademik telah berpeluang melanjutkan pengajian, pada tahun 2022, seramai 15 orang staf mendapat peluang melanjutkan pengajian dalam bidang PhD, Sub-kepakaran dan Sarjana Kepakaran (Rajah 6.2.2b). Seramai 11 orang ke PhD, 2 orang ke Sub-kepakaran dan 2 ke sarjana kepakaran. Peluang ini amat penting dalam merealisasikan visi UiTM ke arah mencapai Globally Renowned University menjelang tahun 2025.

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

Projek "**University Social Responsibility/ Community Social Responsibility**" (USR/CSR) adalah program berterusan yang dipacu oleh FPG bagi memastikan memastikan perkhidmatan kesihatan pergigian kepada pesakit adalah berterusan serta latihan klinikal pelajar berkesinambungan dengan aktiviti mendekai komuniti. Dalam masa yang sama, pembudayaan kesukarelawanan diterapkan apabila penggiliran tugas warga staf dirancang untuk menyokong aspirasi universiti , kesihatan untuk semua. Untuk itu, setiap bulan perancangan "**Mobile Dental Clinic**" (MDC) telah menetapkan aktiviti USR/CSR sekurang-sekali sebulan. Untuk itu, sebanyak 12 aktiviti USR/CSR telah berjaya dilaksanakan keatas 920 pesakit di Negeri Selangor, Pahang dan Johor. Ini melibatkan kerjasama tenaga 103 warga staf meliputi pensyarah, pegawai pergigian, jururawat pergigian, juruteknologi dan pemandu dan 140 pelajar (Rajah 6.2.3).

**GENERAL NOTE:**

1. [F0037\\_O01\\_OB02\\_20231\\_Rajah 6.2.2a Program Pementoran Staf Akademik.pdf](#)
2. [F0037\\_O01\\_OB02\\_20232\\_Rajah 6.2.2b Program Perancangan Strategik Warga Staf Akademik.pdf](#)
3. [F0037\\_O01\\_OB02\\_20233\\_Rajah 6.2.3 Log MDC Programme 2022.pdf](#)
- 4.
- 5.



### 6.3 PERLUASAN (DEPLOYMENT)

Menggunakan **model PDCA**, FPG merangka setiap projek dalam pengurusan dan pembangunan staf bagi melahirkan warga staf yang cemerlang. Proses-proses utama yang dirancang untuk setiap operasi disusunatur bagi memastikan gerak kerja adalah mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

#### 1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Rajah PDCA 1 dan Rajah 6.3.1.

#### 2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

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

Sebanyak 1 projek telah merangkul geran FRGS dan 11 projek mendapat geran DUCS. dengan adanya geran sedemikian, projek yang kukuh dapat dijalankan dengan lancar.

Walaupun menempuhi tempoh wabak Covid-19, namun, seramai 2 orang staf telah menghabiskan PhD dan kembali mengajar di FPG. Bilangan staf berkecemerlangan PhD dapat meningkatkan kekuatan barisan akademik FPG.

Sebanyak 2 penerbitan berjaya diterbitkan dalam jurnal Q1 dan Q2. Semua ciri ciri ini membantu dalam mencapai skor MyRA UiTM (Rajah 6.3.2)

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

Untuk merealisasikan matlamat penyampaian perkhidmatan ke arah pembudayaan kesukarelawanan, FPG berkolaborasi dengan penganjur acara memantapkan lagi operasi pengurusan penyampaian perkhidmatan. Pengoperasian perkhidmatan pergigian bergerak "**Mobile Dental Clinic (MDC)**" FPG telah mula beroperasi dengan rancak selepas pandemik. Sepanjang tahun 2022, FPG telah menerima jemputan untuk bekerjasama dalam pelbagai program dengan agensi dan kolaborasi rakan industri dan MOU/MOA (Rajah 6.3.3). Menerusi program ini, FPG kembali memantapkan capaian komuniti ke serata Malaysia (Rajah 6.3.4).

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_O01\\_OB03\\_20231\\_Rajah PDCA 1, 2 dan 3.pdf](#)
2. [F0037\\_O01\\_OB03\\_20232\\_Rajah 6.3.2 Pencapaian staf akademik, PhD completion, geran DUCS dan FRGS. penerbitan Q1 Q2 Fakulti Pergigian 2022.pdf](#)
- 3.
4. [F0037\\_O01\\_OB03\\_20234\\_Rajah 6.3.3 Rakan Collaborasi.pdf](#)
5. [F0037\\_O01\\_OB03\\_20235\\_Rajah 6.3.4 Laporan MDC Pulau Carey Selangor.pdf](#)

## **PEMBELAJARAN (LEARNING)\***

### **6.4.1 PEMANTAUAN (CHECK)**

**Pemantauan** berkala bagi setiap operasi yang dipacu oleh FPG dalam pengurusan dan pembangunan staf adalah penting untuk memastikan kelestarian matlamat.

#### **1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf**

Operasi telah menunjukkan hasil pembudayaan nilai dan penerapan sahsiah yang tinggi dalam pekerjaan dikalangan warga FPG. Ini buktikan apabila Encik Omar Adnan, pembantu operasi FPG telah dianugerahkan dengan Anugerah Pentadbir Harapan Kategori Kumpulan Pelaksana II di peringkat UiTM. (Rajah 6.4.1a). Produktiviti penerbitan staf akademik FPG dimana dapat dilihat pada laporan Julai 2022, telah berlaku peningkatan bilangan penulis corresponding author sebanyak 32% daripada hasil penerbitan warga staf akademik FPG. Dijangkakan bilangan akan bertambah menjelang suku akhir 2022 di mana warga staf akademik FPG amat bermotivasi menyiapkan hasil penulisan masing-masing susulan hasil tujuhan program webinar series -How to publish.

#### **2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf**

Setiap warga FPG dipupuk untuk sentiasa menyerlahkan kepakaran di arena kebangsaan dan antarabangsa. Lebih ramai warga staf akademik yang berusaha memohon kenaikan pangkat termasuk staf akademik bukan klinikal. (Rajah 6.4.1). Seramai 2 staf telah mendapat gelaran Professor Madya dan ini amat dialu-alukan kerana staf telah bertungkus lumus merangkul gelaran tersebut di samping menjalankan tanggungjawab pengajaran dan pembelajaran. Di samping itu, seramai 2 orang staf akademik berjaya menamatkan pengajian di peringkat PhD pada tahun 2022.

Kepakaran staf FPG dalam bidang akademik terserlah apabila pensyarah menjadi pakar rujukan universiti-universiti luar.

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

Semangat kesukarelawan menyampaikan perkhidmatan telah membuktikan komitmen padu staf FPG apabila seorang pembantu pembedahan pergigian, Puan Suzana Ahmad telah dinobatkan dengan Anugerah Pentadbir (Khidmat komuniti) Kategori Kumpulan Pelaksana II di Anugerah Pentadbir UiTM pada tahun 2021 (Rajah 6.4.1a). Kolaborasi penganjuran USR/CSR juga telah mendapat pengiktirafan dari pihak penganjur. (Rajah 6.4.1d). Berikutan satu MOU telah dicapai dengan Yayasan Noah dimana FPG telah menerima sebuah bas MDC yang baharu pada tahun 2022. (Rajah 6.4.1e dan Rajah 6.4.1f)

### **SENARAI BUKTI:**

1. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20231\\_Rajah 6.4.1a.pdf](#)
2. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20232\\_Rajah 6.4.1 Kenaikan pangkat dan pelantikan baru staf Fakulti Pergigian.pdf](#)
3. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20233\\_Rajah 6.4.1f.pdf](#)
4. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20234\\_Rajah 6.4.1d Penghargaan .pdf](#)
5. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC01\\_20235\\_Rajah 6.4.1e Bas Noah.pdf](#)

## 6.4.2 KENAL PASTI RISIKO (ACT)

**Pengurusan risiko** merupakan komponen penting kecemerlangan operasi yang perlu dititikberatkan untuk penyelesaian masalah. Bagi setiap operasi, pengurusan risiko dijalankan untuk mengenalpasti masalah, sumber, langkah penyelesaian serta pencegahan. Proses pengurusan risiko adalah secara berterusan untuk kesinambungan operasi yang mantap.

### 1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Situasi pandemik COVID-19 telah mengubah paradigma di mana kemahiran teknologi maklumat dan pemilikan gajet adalah satu keperluan. Staf berisiko untuk tidak berupaya memenuhi jam latihan serta operasi latihan secara konvensional tidak lagi dapat diteruskan. Justeru itu, FPG telah mengambil langkah proaktif dalam pengurusan risiko tersebut dan adaptasi telah berjaya dilakukan dengan pelaksanaan operasi pemerksaan pengetahuan, kemahiran dan kompetensi staf FPG pada tahun ini (Rajah Risiko 1).

### 2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Program Perancangan Strategik memberi banyak peluang bagi staf Akademik untuk meningkatkan ketrampilan dan keterlihatan masing-masing (Rajah 6.4.2).

Dekan telah dilantik Adjunct Associate Professor University of Puthisastra. Lantikan sedemikian menguatkan lagi sasaran UiTM kearah Globally Competent and Globally Marketable.

Ulung kali, staf UiTM mendapat anugerah JK Williams Medal bagi peperiksaan MOrth RCS England.

Dua orang staf berjaya mendapat SAGE Scientific Prize 2022 Journal of Orthodontics, di Bristish Orhtodontic Society Conference.

Seramai 3 orang telah mendapat Fellowship Ad Eundem RCS England dan pengiktirafan European Prosthodontic Association. Anugerah sedemikian harus dibanggakan kerana dari badan professional antarabangsa.

Di peringkat kebangsaan, 3 staf telah mewakili dalam jawatankuasa persatuan professor, kepakaran periodontologi dan public health.

Risiko kecil terpaksa ditempuhi demi menyokong ketiadaan rakan setugas yang melanjutkan kepakaran bagi kebaikan FPG.

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

FPG komited meneruskan operasi rawatan pergigian untuk kes kecemasan pergigian. Walaupun negara telah keluar daripada pandemik, pengurusan risiko jangkitan COVID-19 dalam penyampaian perkhidmatan adalah penting untuk dikenalpasti. Bagi pengurusan risiko, pengoperasian perkhidmatan klinikal semasa dipantau rapi oleh pengurusan klinikal FPG yang diketuai oleh Timbalan Dekan Klinikal. Operasi pengurusan kontak rapat di kalangan staf juga dititikberatkan melalui kerjasama dengan pasukan Sub occupational safety & health committee (SOSCHO) FPG dalam mengendalikan pengurusan kes-kes positif warga FPG bagi memastikan kesinambungan operasi perkhidmatan dapat dijalankan dengan selamat untuk semua pihak (Rajah Risiko 3).

## **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_001\\_OB04\\_OC02\\_20231\\_Rajah 6.4.2 Pengiktirafan antarabangsa dan kebangsaan staf Fakulti Pergigian.pdf](#)

2. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC02\\_20232\\_RAJAH RISIKO 1. 2 DAN 3.pdf](#)

3.

4.

5.

### 6.4.3 MENGAJAI SEMULA & TINDAKAN PENAMBAHBAIKAN (ACT)

Bagi setiap operasi, maklumbalas program diambil daripada semua pihak dan dianalisa untuk tindakan penambahbaikan.

#### 1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

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

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

#### 2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Kesemua program telah dikaji semula dan ditambahbaiki berlandaskan hasil laporan pemantauan. Disertakan hasil kajian semula dan penambahbaikan yang telah dipraktikkan:

Memperkuhkan proses pelaksanaan Program Pementoran Staf Akademik dengan melibatkan staf yang bertauliah dan berpengalaman dalam pencapaian untuk terus terlibat dalam pembangunan diri sendiri supaya dapat terus menerajui para mentee. Juga memperbanyakkan aktiviti webinar berkenaan aktiviti yang harus diteladani oleh mentee, seperti Tips untuk penerbitan dalam jurnal Q1/Q2. Webinar ini diterajui oleh staf FPG yang berperanan sebagai mentor dan dirancang untuk secara tahunan dimana penambahbaikan dari segi kandungan dan penyampaian akan dilakukan berdasarkan hasil maklumbalas yang telah diperolehi dari peserta webinar (Rajah 6.4.3). Seramai 2 orang staf akademik telah berjaya menerbit dalam jurnal Q1 dan Q2, menunjukkan kualiti hasil penerbitan staf FPG.

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

Penyampaian perkhidmatan pergigian tidak seharusnya dihentikan walaupun berdepan dengan risiko jangkitan COVID-19. Walaubagaimanapun, penambahbaikan berterusan adalah penting untuk kesinambungan operasi ini. Antara kajian semula dan penambahbaikan bagi operasi ini adalah seperti berikut:

- a. Memantapkan fasiliti klinikal seiring objektif meneruskan penyampaian perkhidmatan pergigian kepada pesakit disamping menjaga keselamatan semua pihak.
- b. Memperkuhkan prosedur operasi serta pengurusan program Mobile Dental Clinic dengan mengambilkira penambahbaikan capaian perkhidmatan (Rajah 6.4.3b).
- c. Meluaskan capaian penyampaian ilmu secara sukarela oleh tenaga pakar FPG. Ini akan meningkatkan visibility FPG seiring dengan matlamat memenuhi GRU 2025.

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC03\\_20231\\_Rajah 6.4.3 Penerbitan di jurnal Q1 dan Q2.pdf](#)
2. [F0037\\_O01\\_OB04\\_OC03\\_20232\\_Rajah 6.4.3b.pdf](#)
- 3.
- 4.
- 5.

## 6.5 INTEGRASI (INTEGRATION)

### 1. Operasi Pemerksaan Pengetahuan, Kemahiran dan Kompetensi warga staf

Program CDE-clinical telah ditambahbaik melalui inisiatif inovasi pengoperasian telah dihasilkan untuk memenuhi keperluan tugas bekerja dari rumah yang sukar dicapai untuk kategori staf klinikal. Menerusi perancangan bersama pihak pengurusan I, staf telah dibahagikan kepada kumpulan kecil mengikut kategori dan diberi tajuk bersesuaian dengan bidang tugas. Setelah membuat pembacaan semasa bekerja dari rumah (BDR), mereka perlu menyediakan bahan tugas. Ini adalah hasil BDR staf klinikal dan ia direkodkan dalam log BDR dengan dipantau oleh penyelia unit. Penyelia akan menyemak hasil kerja agar mencapai kualiti yang ditetapkan (Rajah 6.5.1). Apabila aktiviti bersemuka dibenarkan, staf akan diberi giliran untuk menyampaikan bahan tugas mereka dalam sesi CDE-clinical. Dengan ini, kemahiran penyampalan awam serta komunikasi staf dapat ditambahbaik. Staf juga menjadi lebih bertanggungjawab dan penyampaian adalah lebih berkesan dengan cara perkongsian pengetahuan dengan rakan sekerja untuk meningkatkan produktiviti.

### 2. Operasi Pembangunan kerjaya dan Kecemerlangan Kepakaran warga staf

Menjadi Pakar Rujuk dan Pemeriksa Antarabangsa di Royal College of Surgeons England dan Royal College of Physicians and Surgeons Glasgow meningkatkan keternampakan staf akademik di kalangan pakar rujuk yang lain. Seramai 3 orang staf adalah Pakar Rujuk Antarabangsa untuk peperiksaan MOrth. Seorang staf telah dijemput memberi ceramah di Sri Lanka Dental Association (Rajah 6.5.2a).

Seorang staf telah menjadi Pakar Rujuk Kebangsaan dalam Malaysian Qualification Agency dan Professional Qualifying Examinations (PQE). Beberapa bengkel telah diadakan pada tahun 2022 untuk melatih peserta dari agensi lain dan dikelolakan oleh staf FPG (Rajah 6.5.2b).

Tambahannya, 4 orang staf akademik FPG telah berkongsi kepakaran di platform antarabangsa dengan memberi webinar dalam program ICD talk (Rajah 6.5.2c). Platform sebegini boleh meningkatkan keberadaan antarabangsa dan meningkatkan keyakinan staf. Integrasi staf akademik dalam platform antarabangsa telah meningkatkan ketampakan FPG dan universiti.

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

FPG sentiasa komited berinovasi dalam penyampaian perkhidmatan berteraskan pemantapan kecemerlangan. Proses penambahbaikan sentiasa dilakukan seiring dengan keperluan semasa. Sistem rekod pesakit FPG, Integrated Dental Record Management System (iDeRMS) adalah hasil produk inovasi FPG yang tangkas dan komprehensif. Justeru itu, sistem telah ditambahbaik dari masa ke semasa. Pada tahun 2022, perubahan caj rawatan bagi pengecualian 'Fee Waiver' dimana perubahan kepada peratusan pengecualian perkhidmatan 'service' atau bahan pergigian 'materials'. Perubahan ini perlu bagi pembelian bahan pergigian yang terkini dan disamping menitikberatkan "social responsibility" kepada warga staf UITM sendiri, para pelajar UITM dan masyarakat seperti OKU dan warga tua (Rajah 6.5.3).

#### **SENARAI BUKTI :**

1. [F0037\\_001\\_OB05\\_20231\\_Rajah 6.5.2a Pakar rujuk antarabangsa.pdf](#)
2. [F0037\\_001\\_OB05\\_20232\\_Rajah 6.5.2b Pakar rujuk Kebangsaan.pdf](#)
3. [F0037\\_001\\_OB05\\_20233\\_Rajah 6.5.2c Penceramah Antarabangsa International College of Dentists Section XV.pdf](#)
- 4.
- 5.

## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.1 HASIL UTAMA 1**

Hasil Tumpuan Kepada Pelanggan: Sinergi Pelanggan Berkualiti Memacu Kecemerlangan Fakulti merupakan hasil ke-2 Fakulti Pergigian yang menjadi teras kepada kontribusi FPG kepada UiTM.

Ketampakan fakulti di persada negara dan antarabangsa adalah teguh dengan sinergi kepuasan pelanggan yang baik berdasarkan pencapaian target fakulti yang kian meningkat.

#### **7.1.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

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

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

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

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

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

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

Kejayaan FPG sepanjang 2020 - 2022 menunjukkan peningkatan. Ini termasuk dengan hasil kolaborasi bersama rakan antarabangsa dari segi penyelidikan dan perkhidmatan klinikal. FPG telah berjaya memperolehi sejumlah 8 MOU dan MOA. Ramai dikalangan pelanggan dalaman; staf akademik FPG menerajui persatuan kepakaran di Malaysia; Prostodontik, Pergigian Kanak-kanak, Endodontik, Pergigian Kesihatan Awam, dan Persatuan Pergigian Malaysia. FPG juga telah berjaya mengembangkan pengantarabangsaan dengan berkolaborasi dengan universiti-universiti luar negara seperti Universiti Xian. Penglibatan staf akademik dalam menyumbangkan kepakaran pengajaran dan pembelajaran. Staf akademik (Prof Madya Dr Aida Nur Ashikin Abd Rahman - Anugerah Ahli Akademik Harapan ) dan staf pentadbiran FPG (Puan Suzana Mohamad dan Encik Omar Adnan - Anugerah Pentadbir (Khidmat Komuniti) dan Encik telah menerima beberapa anugerah di peringkat UiTM sebagai tanda pengiktirafan UiTM terhadap kejayaan dan usaha tulus ikhlas demi kecermerlangan UiTM secara keseluruhannya. Ini bertepatan dengan hasrat UiTM bagi mencapai **Globally Marketable University**

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

FPG sentiasa berasaskan visi dan misi UiTM bagi memantapkan FPG secara khususnya dan UiTM secara amnya.

#### **7.1.2 TAHAP(Level)**

BUKTI : [H1\\_F0037\\_HB02\\_20231\\_HASIL 1 TAHAP.pdf](#)

#### **7.1.3 TREN (Trend)**

BUKTI : [H1\\_F0037\\_HB03\\_20232\\_HASIL 1 TREN.pdf](#)

#### **7.1.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)**

BUKTI : [H1\\_F0037\\_HB04\\_20233\\_HASIL 1 PERBANDINGAN.pdf](#)

#### **7.1.5 KEPENTINGAN (Importance)**

BUKTI : [H1\\_F0037\\_HB05\\_20234\\_HASIL 1 KEPENTINGAN.pdf](#)



## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.2 HASIL UTAMA 2**

Perancangan Strategik Mampuan Memacu Ketampakan dan Kecemerlangan Staf Yang Holistik, Dinamik dan Berdaya Saing Tinggi

#### **7.2.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

Tema yang diutarakan bagi pelan strategik tahun 2022 adalah seperti breakout:

##### **1. Ketampakan staf akademik dan staf bukan akademik fakulti**

Fakulti Pergigian UiTM memberikan keutamaan kepada kecemerlangan akademik dan pembangunan profil staf fakulti pergigian. Program "Professional Mentorship" yang telah dijalankan sejak tahun 2020 sehingga kini telah mendorong dan membimbing staf untuk terus mara dalam kerjaya. Ia merupakan satu sistem yang teratur, lengkap dengan garis panduan 'mentorship', perjumpaan berkala dan laporan kemajuan dilaksanakan untuk mencapai objektif program ini. Perjumpaan berkala diadakan sama ada secara perbadi atau kumpulan untuk memantapkan pemantauan program ini.

##### **2. Hasil kolaborasi bersama rakan antarabangsa**

Pada masa yang sama, jaringan kerjasama dengan rakan-rakan antarabangsa mampu memperkukuhkan kedudukan FPG UiTM di arena antarabangsa. FPG juga menjalinkan kerjasama dengan industri pergigian demi meningkatkan ketampakan staf akademik.

##### **3. Pemantapan penyampaian perkhidmatan klinikal**

Pengendalian pesakit dan rawatan klinikal merupakan fokus yang amat besar untuk FPG dan ianya juga merupakan sebahagian besar dari kursus bidang pergigian. Sistem maklumat pesakit digital di pasaran adalah amat diperlukan tetapi melibatkan kos yang sangat tinggi dan tidak mengandungi maklumat pencapaian pelajar. Sistem yang dibangunkan oleh FPG dengan bantuan bahagian IT UiTM, iDERMS telah ditambahbaik dan mampu mengintegrasikan maklumat pesakit, sistem pembayaran serta pencapaian pelajar.

Hasil daripada tema ini telah membuktikan bahawa FPG komited dalam mendukung agenda UiTM 2025 dengan melonjakkan pencapaian skor MYRA.

#### **7.2.2 TAHAP(Level)**

BUKTI : [H2\\_F0037\\_HB02\\_20231\\_hasil 2 - Hasil Tumpuan Kepada Pelanggan \(Tahap\).pdf](#)

#### **7.2.3 TREN (Trend)**

BUKTI : [H2\\_F0037\\_HB03\\_20232\\_7\\_2\\_3 TREN\\_v2.pdf](#)

#### **7.2.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)**

BUKTI : [H2\\_F0037\\_HB04\\_20233\\_7\\_2\\_4 TANDA ARAS\\_v2.pdf](#)

#### **7.2.5 KEPENTINGAN (Importance)**

BUKTI : [H2\\_F0037\\_HB05\\_20234\\_hasil 2 - Hasil Tumpuan Kepada Pelanggan \(Kepentingan\).pdf](#)



## **KRITERIA 7 : HASIL UTAMA**

### **7.3 HASIL UTAMA 3**

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

#### **7.3.1 RINGKASAN EKSEKUTIF**

**Pengurusan Kanan FPG** memastikan usaha memperkasakan bakat staf sentiasa dititikberatkan terutamanya dalam peningkatan kerjaya, pencapaian kecemerlangan dan sahsiah modal insan melalui peningkatan kerjaya, pencapaian kecemerlangan dan sahsiah modal insan melalui pendekatan **Model Pembangunan Sumber Manusia** berkonsepkan **Gain, Train, Retain and Risk**. Model ini telah dirangka secara sistematik mengikut keperluan staf untuk memastikan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman diperoleh sekaligus meningkatkan prestasi serta menyerlahkan potensi setiap individu. Model ini bersifat komprehensif dan holistik dimana Pembudayaan nilai ESI dan i-DART sebagai asas dalam tunjang kepada pelaksanaan dan kejayaan perancangan fakulti. Keperluan semua peringkat staf baik akademik mahupun pentadbiran diperkemas agar mendukung pencapaian **Perancangan Strategi UiTM2025** di bawah Tema Strategik 6: Kecemerlangan Bakat.

Penerapan nilai-nilai murni dikalangan staf FPG melalui **ESI** (Excellence, Synergy and Integrity) dan **i-DART** (ilmu, Disiplin, Amanah, Rajin, Tanggungjawab) sentiasa diberi perhatian khusus dari pihak pengurusan kanan FPG. Pucuk pimpinan dan staf pengurusan bidang mempunyai kerangka etika yang teguh dan saling bekerja sama menjadi teras pegangan untuk menjamin FPG sebuah organisasi yang berdaya saing dan sentiasa terbuka untuk menerima sebarang kritik dan saranan. Kecekapan pihak pengurusan, staf akademik dan staf pentadbiran yang bergerak secara berpasukan dan berusaha sedaya upaya sehingga merealisasikan target fakulti.

Hasil pencapaian sumber manusia ini menonjolkan kejayaan staf FPG dengan tiga tema utama iaitu:

#### **1. Staf Akademik Berkelayakan Kepakaran, Sub-Kepakaran Dan PhD**

Di samping menjalankan tugas hakiki dalam bidang pengajaran dan pembelajaran, staf fakulti disarankan untuk mem[perkukuhkan kedudukan dalam kepakaran masing-masing. Pada tahun 2022, seorang staf telah berjaya memeperolehi biasiswa SLAB/SLAI ke University Otago untuk *Post-Doc* dalam bidang Prostodontik. Seramai 3 orang staf akademik berjaya menamatkan pengajian di peringkat PhD (Universiti Teknologi MARA, University of Otago & University of Sheffield) dan seorang staf akademik berjaya menamatkan program sub-kepakaran Unverisity of Michigan.

#### **2. Kecemerlangan Bakat Staf**

FPG menerajui perkhidmatan yang terkini dan mantap. Staf menceburi bidang kepakaran dengan lebih mendalam dan berupaya menawarkan pelbagai perkhidmatan yang bermanfaat. Beberapa orang staf telah menerima lantikan sebagai pakar rujukan dari sektor awam dan swasta. Ramai di antara staf akademik yang memainkan peranan yang penting dalam agensi seperti MQA, Malaysian Dental Council, persatuan kepakaran di Malaysia dan Key Opinion Leader (KOL).

#### **3. Staf akademik berprestasi tinggi sebagai penyelidik utama**

Kelestarian penyelidikan berimpak dikembangkan dengan peranan staf akademik sebagai penyelidik utama (PI). Pencapaian FPG melangkaui sasaran dan membawa kepada perolehan geran keseluruhan sebanyak RM674,630.00 (2022).

### **7.3.2 TAHAP(Level)**

BUKTI : [H3\\_F0037\\_HB02\\_20231\\_Hasil Utama 3 Tahap.pdf](#)

### **7.3.3 TREN (Trend)**

BUKTI : [H3\\_F0037\\_HB03\\_20232\\_Hasil Utama 3 Tren.pdf](#)

### **7.3.4 PERBANDINGAN/TANDA ARAS (Comparison/Benchmark)**

BUKTI : [H3\\_F0037\\_HB04\\_20233\\_Hasil Utama 3 Perbandingan.pdf](#)

### **7.3.5 KEPENTINGAN (Importance)**

BUKTI : [H3\\_F0037\\_HB05\\_20234\\_Hasil Utama 3 Kepentingan.pdf](#)