

2021-2025

Pelan **Strategik**  
**Perancangan**  
Sumber Manusia UiTM



2021-2025

Pelan **Strategik**  
**Perancangan**  
**Sumber Manusia**

Universiti Teknologi MARA

# Kandungan

Bahagian

**01**

## PENGENALAN

**1 hingga 10**

- 1.1 Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia 2021-2025
- 1.2 Falsafah, Visi Dan Misi UiTM
- 1.3 Fungsi Utama Pengurusan Sumber Manusia
- 1.4 Profil UiTM

**11 hingga 20**

**02**

## PEMBANGUNAN PELAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA

- 2.1 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) (2015-2025) PPPM(PT)
- 2.2 Pelan Strategik UiTM 2025
- 2.3 Nilai UiTM
- 2.4 Cabaran Pengurusan Sumber Manusia di UiTM

**21 hingga 35**

**03**

## PENCAPAIAN PERANCANGAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA 2016 - 2020

- 3.1 Pencapaian Keseluruhan PSSM 2016-2020 (6 Teras Strategik)
  - 3.1.1 Pencapaian keseluruhan PSSM 2016 - 2020
  - 3.1.2 Pencapaian PSSM 2016 - 2020 - Enam (6) Teras Strategik
  - 3.1.3 Pencapaian PSSM 2016-2020 - Pencapaian Mengikut 11 Intended Output
  - 3.1.4 Pencapaian PSSM 2016-2020 - Pencapaian Inisiatif/ Sasaran
- 3.2 Rumusan dan Hala Tuju

**36 hingga 55**

**04**

## TADBIR URUS PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

- 4.1 Struktur Tadbir Urus Pengurusan Sumber Manusia
- 4.2 Fungsi Jawatankuasa Utama
- 4.3 Fungsi Jawatankuasa di Peringkat Operasi

**56 hingga 90**

**05**

**PEMETAAN HALA TUJU PELAN  
STRATEGIK PERANCANGAN  
SUMBER MANUSIA**

- 5.1 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pengajian Tinggi) PPPM(PT) 2015-2025
- 5.2 Pelan Strategik UiTM 2025
- 5.3 Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam
- 5.4 Dasar Sumber Manusia UiTM
- 5.5 Matlamat Pembangunan Lestari (*Sustainable Development Goals*)
- 5.6 Kerangka Strategik Pelan Strategik Sumber Manusia
  - 5.6.1 Proses Pemetaan Hala Tuju Strategik
  - 5.6.2 Faktor Kejayaan Kritikal
  - 5.6.3 Pemetaan Teras Strategik Pelan Strategik Sumber Manusia dengan Inisiatif
  - 5.6.4 Teras Strategik Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia 2021 - 2025
- 5.7 Faktor-Faktor Dalam Pembangunan Strategi
- 5.8 Objektif PSPSM 2021-2025
- 5.9 Inisiatif dan KPI
- 5.10 Strategi Pemantauan Pencapaian PSPSM

**91 hingga 100**

**06**

**- RUMUSAN  
- TARIKH-TARIKH PENTING  
 PENYEDIAAN  
PSPSM 2021-2025  
- GLOSARI  
- RUJUKAN  
- JAWATANKUASA DAN  
PENGHARGAAN**





## PENGENALAN

### Ringkasan Eksekutif



Bahagian

1



# RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia UiTM (PSPSM) 2021-2025 ialah rujukan utama dan panduan kepada Pejabat Pendaftar, Kampus, Fakulti dan Pusat Tanggung Jawab dalam merancang strategi pengurusan dan pembangunan sumber manusia secara sistematik dan bersepadu. PSPSM adalah pemangkin kepada kesinambungan PSSM (2016-2020) dalam meningkatkan kompetensi sumber manusia Universiti untuk penyampaian perkhidmatan yang tangkas, cekap, tepat, berkualiti dan responsif.

Asas penyediaan PSPSM ini ialah Pelan Strategik UiTM 2025 dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) [PPPM(PT)] 2015-2025. Dokumen ini juga memusatkan segala komitmen dan fokus seluruh warga Pejabat Pendaftar bagi menjayakan visi dan misi UiTM untuk menjadi Universiti Terkemuka Dunia pada tahun 2025.

Untuk memastikan PSPSM ini relevan dengan situasi dan ekspektasi semasa serta cabaran dunia empat dimensi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity*), Pejabat Pendaftar telah melaksanakan analisis persekitaran iaitu PESTLE dan SWOT. Analisis persekitaran adalah suatu pendekatan yang signifikan dalam penyediaan PSPSM bagi mengenal pasti cabaran-cabaran dalam merealisasikan visi UiTM. Cabaran-cabaran utama yang dikenal pasti merangkumi aspek politik, ekonomi, sosial, teknologi, perundangan dan persekitaran.

Ekoran itu, dua (2) teras strategik PSPSM telah dikenal pasti iaitu :-

- Tadbir Urus Tangkas
- Kecemerlangan Bakat

Setiap inisiatif disokong oleh strategi dan petunjuk prestasi sebagai panduan kepada PTJ terlibat untuk membangunkan aktiviti-aktiviti yang mampu melahirkan warga universiti yang berprestasi tinggi, kompeten dan inovatif.

PSPSM ini akan dikaji semula setiap tahun bagi memastikan perancangan inisiatif kekal relevan dan ianya adalah memenuhi keperluan dan dasar semasa berkaitan pengurusan dan pembangunan sumber manusia Universiti.

## 1.0 PENGENALAN

### 1.1 Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia Tahun 2021-2025

Pejabat Pendaftar sentiasa berusaha untuk merealisasikan hala tuju strategik UiTM secara cekap, berkesan serta kos efektif dengan menyediakan sistem penyampaian perkhidmatan yang kukuh dan berorientasikan pelanggan.

Dokumen ini merupakan Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia (PSPSM) UiTM yang memperjelaskan matlamat pengurusan sumber manusia dalam konteks Pelan Strategik UiTM 2025. PSPSM ini bertujuan menggariskan hala tuju pengurusan sumber manusia dalam memacu UiTM dalam mencapai matlamat ke arah menjadi universiti terkemuka dunia pada tahun 2025 dan menyumbang dalam pembinaan bangsa dan negara.

Dokumen ini juga digarap berpandukan kepada hala tuju dan matlamat di peringkat persekutuan dan kementerian. Amanat Menteri Pendidikan Tinggi tahun 2021 pada 7 Januari 2021 yang bertemakan “Menginspirasi Minda, Mendakap Kehebatan” telah menerapkan Nilai 5S dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing, iaitu *Speed, Synergy, Solidarity, Strategic* dan *Standard* bagi memastikan fokus strategik tahun 2021 yang digariskan dapat dilaksanakan. Beliau menggariskan enam fokus strategik seperti berikut:

- i. Memperkasakan Agenda Pendigitalan Pendidikan
- ii. Memantapkan Jaringan Kolaborasi Strategik
- iii. Memperkuuh Kebolehpasaran Graduan
- iv. Memacu Kesejahteraan Komuniti
- v. Mempersada Kecemerlangan Institusi
- vi. Menyemarakkan Semangat #KPTPrihatin

Pelan Strategik UiTM 2025 telah dipetakan dengan enam fokus strategik dan penerapan Nilai 5S sebagaimana yang diutarakan dalam Amanat Menteri Pendidikan Tinggi. Pemetaan tersebut dalam Rajah 1.1 dan 1.2.



Rajah 1.1: Fokus strategik Menteri Pendidikan Tinggi tahun 2021

## PEMETAAN STRATEGIK



Rajah 1.2: Penerapan Nilai 5S

Ketua Setiausaha Negara dalam ucapan Tahun Baharu 2021 mengajak seluruh penjawat awam untuk menjadikan tahun 2021 ini sebagai Tahun Lonjakan Kecemerlangan Sektor Awam. Harapan ini adalah seiring dengan cabaran yang dinyatakan oleh YAB Perdana Menteri, pemantapan modal insan perlu diperkuuhkan bagi mendepani keperluan kompetensi masa depan, pengukuhan organisasi yang lebih fleksibel, pengurusan dan pembangunan projek yang pantas dan berimpak tinggi, serta penyampaian perkhidmatan berteraskan teknologi digital dan revolusi industri 4.0. Beliau menerapkan nilai ‘Kepercayaan Untuk Berkhidmat’ dan dipacu oleh prinsip F.A.S.T.E.R atau *flat, agile, streamlined, tech-enabled, efficient and resilient*.

Nilai dan prinsip ini turut diterapkan dalam warga UiTM dengan pengenalan nilai kebersamaan organisasi ESI dan nilai individu iDART yang mula diperkenalkan pada tahun 2020. Naib Canselor UiTM dalam Amanat Tahun 2021 pada 20 Januari 2021 telah merangkumkan Pelan Strategik UiTM 2025 yang bertemakan Menyerlahkan Potensi Membentuk Masa Hadapan kepada tiga teras strategik seperti berikut:

- i. Pendidikan Berkualiti
- ii. Kecemerlangan Global
- iii. Prestasi Berorientasikan Nilai

Justeru, dalam PSPSM ini memperincikan inisiatif-inisiatif untuk menjadi asas dan rujukan dari aspek perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian hala tuju dalam mencapai teras strategik Pelan Strategik UiTM 2025 dari sudut pengurusan sumber manusia bagi mencapai hasrat UiTM menjadi Universiti Terkemuka Dunia pada tahun 2025.

## **1.2 Falsafah, Visi dan Misi UiTM**

Universiti Teknologi MARA sentiasa berusaha ke arah memantapkan kualiti penyampaian perkhidmatan yang berkesan dan dipercayai oleh pelanggan. Pemetaan teras strategik dalam Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia tahun 2021-2025 ini dibangunkan untuk memenuhi hala tuju yang ditetapkan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) (2015-2025) PPPM (PT) dan Pelan Strategik UiTM Tahun 2025.

Pembangunan PSPSM adalah didasari kepada falsafah, misi dan visi universiti. Penyediaan PSPSM ini adalah berteraskan kepada penyediaan sumber manusia yang kompeten dan penyampaian perkhidmatan yang cekap dan berkesan serta berorientasikan pelanggan.

### **Falsafah**

Setiap individu mampu mencapai kecemerlangan melalui pemindahan ilmu serta penerapan nilai-nilai murni agar menjadi graduan profesional yang berupaya mengembangkan ilmu dan membangunkan diri, masyarakat dan negara.

### **Visi**

Menjadikan UiTM sebuah universiti terkemuka dunia dalam bidang Sains, Teknologi, Kemanusiaan dan Keusahawanan.

### **Misi**

Menjuarai pembangunan bumiputera profesional yang tangkas menerusi kurikulum terkehadapan dan penyelidikan berimpak.

## **Objektif**

1. Memperluas akses pendidikan tinggi
2. Menyediakan pendidikan bertaraf dunia
3. Menawarkan program akademik yang memenuhi keperluan pasaran, memacu pembangunan negara dan kemakmuran global
4. Menghasilkan graduan seimbang berciri keusahawanan yang kompetitif di peringkat global
5. Mempertingkatkan penghayatan nilai melalui program pengukuhan
6. Melestarikan kecemerlangan organisasi melalui tadbir urus yang efektif dan efisien
7. Menjuarai penyelidikan berimpak melalui ekosistem penyelidikan yang padu
8. Memperkasa jaringan strategik dengan alumni dan industri
9. Menyediakan ekosistem terkehadapan yang kondusif untuk kemajuan akademik
10. Mengawal selia kewangan secara efektif ke arah kelestarian organisasi

### 1.3 Fungsi Utama Pengurusan Sumber Manusia

Fungsi utama pengurusan sumber manusia di UiTM dibahagikan kepada lima bahagian seperti berikut:



Rajah 1.3: Fungsi utama pengurusan sumber manusia

Lima fungsi pengurusan sumber manusia ditempatkan di Pejabat Pendaftar dan tiga fungsi pembangunan sumber manusia ditempatkan di Institut Kepimpinan dan Pembangunan atau *Institute of Leadership and Development* (ILD), seperti berikut:

Pejabat Pendaftar	ILD
Perancangan Sumber Manusia Pengambilan dan Penempatan Staf Perkhidmatan Saraan dan Kemudahan Kemajuan Kerjaya	i. Latihan dan Pembangunan staf ii. Peningkatan Kompetensi iii. Pelan Penggantian

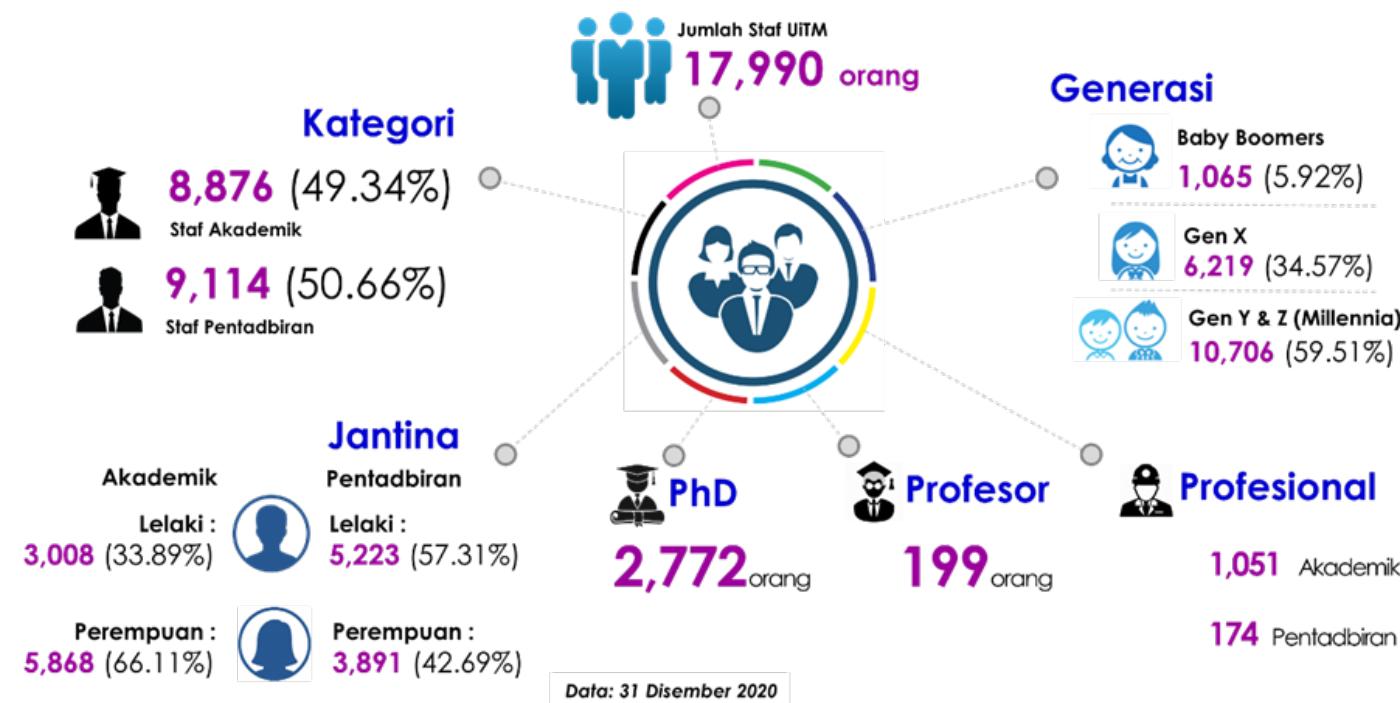
Fokus pengurusan dan pembangunan sumber manusia UiTM merangkumi lima aspek berikut:

- i. Keberkesanan pengurusan dan pembangunan sumber manusia berfokus kepada kecekapan dan keberkesanan dalam penyampaian perkhidmatan bagi mencapai matlamat universiti dan memenuhi keperluan semasa.
- ii. Transformasi penyampaian perkhidmatan dengan pemantapan tadbir urus yang tangkas dalam pengurusan sumber manusia, kecemerlangan organisasi dan perkhidmatan berkualiti secara menyeluruh.
- iii. Pengurusan bakat melibatkan proses pemilihan, pembangunan dan pengekalan sumber manusia dengan memberikan fokus kepada staf berpotensi dan berprestasi tinggi.
- iv. Jaringan pintar dengan semua jabatan di dalam dan luar UiTM dalam perkongsian pelan pengoperasian bagi menyokong aspirasi universiti.
- v. Memantapkan staf supaya menjadi pakar rujuk dalam bidang kepakaran masing-masing (*Subject Matter Expert*) supaya berupaya memberikan khidmat nasihat profesional bagi meningkatkan kecemerlangan dan kesinambungan universiti.

## 1.4 Profil Sumber Manusia UiTM

Bagi melaksanakan perancangan sumber manusia, perkara asas yang diperlukan ialah statistik sumber manusia yang tepat dan boleh dipercayai. Oleh itu, kualiti data sumber manusia dijadikan sumber analisis tren bagi membuat jangkaan keperluan masa hadapan.

Berikut adalah maklumat statistik sumber manusia sehingga 31 Disember 2020:



Rajah 1.4.1: Profil Sumber Manusia UiTM





## PEMBANGUNAN

Pelan Strategik Perancangan  
Sumber Manusia

Bahagian

2



## 2.0 PROSES PEMBANGUNAN PELAN STRATEGIK PERANCANGAN SUMBER MANUSIA

PSPSM 2025 dibangunkan berdasarkan sumber yang diadaptasi daripada sumber-sumber utama seperti PPPM(PT), Pelan Strategik UiTM 2025 serta Amanat Menteri Pengajian Tinggi, Amanat Naib Canselor UiTM, Perutusan Pendaftar, Akta 173 (Akta Universiti Teknologi MARA 1976), Akta 605 (Akta Badan-Badan Berkanun, Tatatertib dan Surcaj) 2000, dasar-dasar serta peraturan kerajaan dan UiTM yang berkuatkuasa berkaitan dengan pengurusan sumber manusia. Sejajar dengan usaha menjadikan Malaysia sebuah negara maju dan menjadikan UiTM universiti terkemuka dunia menjelang tahun 2025, BPD telah membangunkan PSPSM 2025 ini sebagai satu komitmen BPD kepada UiTM dan Negara.

PSPSM 2025 ini telah dibangunkan melalui proses yang terancang, komprehensif dan teratur dengan menggunakan *Pestle Model for Business Analysis* sebagai kaedah penceraan perancangan strategik ini. BPD juga mengenal pasti kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman setiap bahagian yang menguruskan proses kerja pengurusan sumber manusia menggunakan Analisis *SWOT*. Pemetaan proses pembangunan PSPSM dan perkaitan sumber rujukan adalah seperti Rajah 2.1.



Rajah 2.1: Pemetaan sumber rujukan utama

## 2.1 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) (2015-2025) (PPPM(PT))

PPPM (PT) menggariskan sepuluh (10) lonjakan bagi mencapai aspirasi sistem dan aspirasi pelajar yang mendorong kecemerlangan berterusan dalam sistem pendidikan tinggi. Empat lonjakan yang pertama memfokus kepada keberhasilan warga pendidikan tinggi, termasuk pelajar dalam laluan akademik dan TVET, komuniti akademik dan seluruh rakyat Malaysia yang mengikuti pembelajaran sepanjang hayat. Enam lonjakan seterusnya memberi tumpuan pada pembolehubah (*enablers*) ekosistem pendidikan tinggi, merangkumi pembiayaan, tadbir urus, inovasi, pembelajaran dalam talian, pengantarabangsaan dan penyampaian perkhidmatan.



Rajah 2.2: 10 Lonjakan PPPM(PT)

## 2.2 Pelan Strategik UiTM 2025

Pelan Strategik UiTM 2025 berteraskan kepada tiga (3) teras strategik dengan tema **Menyerlahkan Potensi Membentuk Masa Hadapan** seperti berikut:

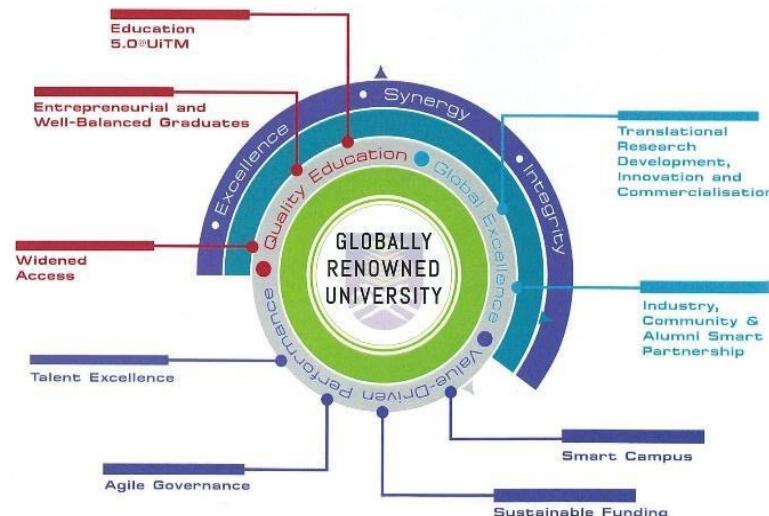
- i. Pendidikan Berkualiti
- ii. Kecemerlangan Global
- iii. Prestasi Berorientasikan Nilai



Ia mengandungi 9 tema strategik, 23 strategi utama, 144 inisiatif utama, 21 petunjuk prestasi utama dan 121 petunjuk prestasi. Pemetaan strategi boleh dilihat dalam rajah 2.3.

## UiTM2025 Strategic Plan

GLOBALLY RENOWNED UNIVERSITY



Rajah 2.3: Pelan Strategik UiTM 2025



Rajah 2.4: Pelan Perbatuan Tahun 2025

\* Sumber: Bahagian Transformasi Universiti

## 2.3 Nilai UiTM

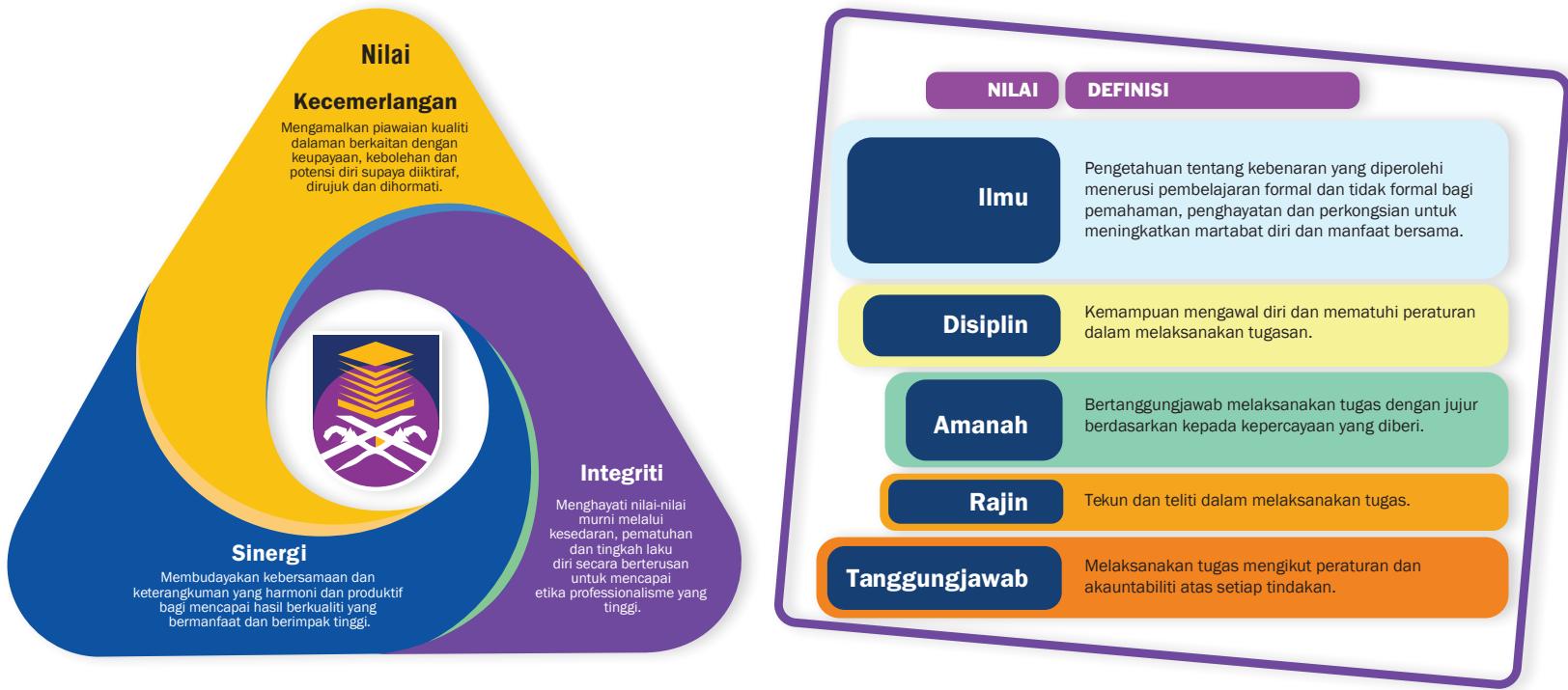
Pelan strategik ini diperkuuhkan dengan nilai kolektif bersama UiTM, bagi organisasi dan individu iaitu:

### ESI

- E** - ***Excellence (Kecemerlangan)***: Mengamalkan piawai kualiti dalaman berkaitan dengan keupayaan, kebolehan dan potensi diri supaya diiktiraf, dirujuk dan dihormati.
- S** - ***Sinergi***: Membudayakan kebersamaan dan keterangkuman yang harmoni dan produktif bagi mencapai hasil berkualiti yang bermanfaat dan berimpak tinggi.
- I** - ***Integriti***: Menghayati nilai-nilai murni melalui kesedaran, pematuhan dan tingkah laku diri secara berterusan untuk mencapai etika profesionalisme yang tinggi.

### iDART

- |                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Ilmu</b>          | : Pengetahuan tentang kebenaran yang diperolehi menerusi pembelajaran formal dan tidak formal bagi pemahaman, penghayatan dan perkongsian untuk meningkatkan martabat diri dan manfaat bersama |
| <b>Disiplin</b>      | : Kemampuan mengawal diri dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas  |
| <b>Amanah</b>        | : Bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan jujur berdasarkan kepada kepercayaan yang diberi  |
| <b>Rajin</b>         | : Tekun dan teliti dalam melaksanakan tugas  |
| <b>Tanggungjawab</b> | : Melaksanakan tugas mengikut peraturan dan akauntabiliti atas setiap tindakan   |



Rajah 2.5: Nilai Kolektif UiTM

\*Sumber: Bahagian Transformasi Universiti

## 2.4 Cabaran Pengurusan Sumber Manusia di UiTM

Komposisi dan kepelbagaiannya menjadi cabaran utama dalam pengurusan sumber manusia di UiTM. Ianya menjadi lebih kompleks dengan jumlah warga UiTM yang besar, yang melibatkan pelajar seramai 153,861 orang dan 19,136 waran perjawatan (sehingga 31 Disember 2020) dengan 116 skim perkhidmatan dan 253 gred jawatan yang melibatkan 35 kampus cawangan seluruh negara. Komposisi warga UiTM yang besar ini menuntut pengurusan sumber manusia yang cekap, efisien dan pantas.

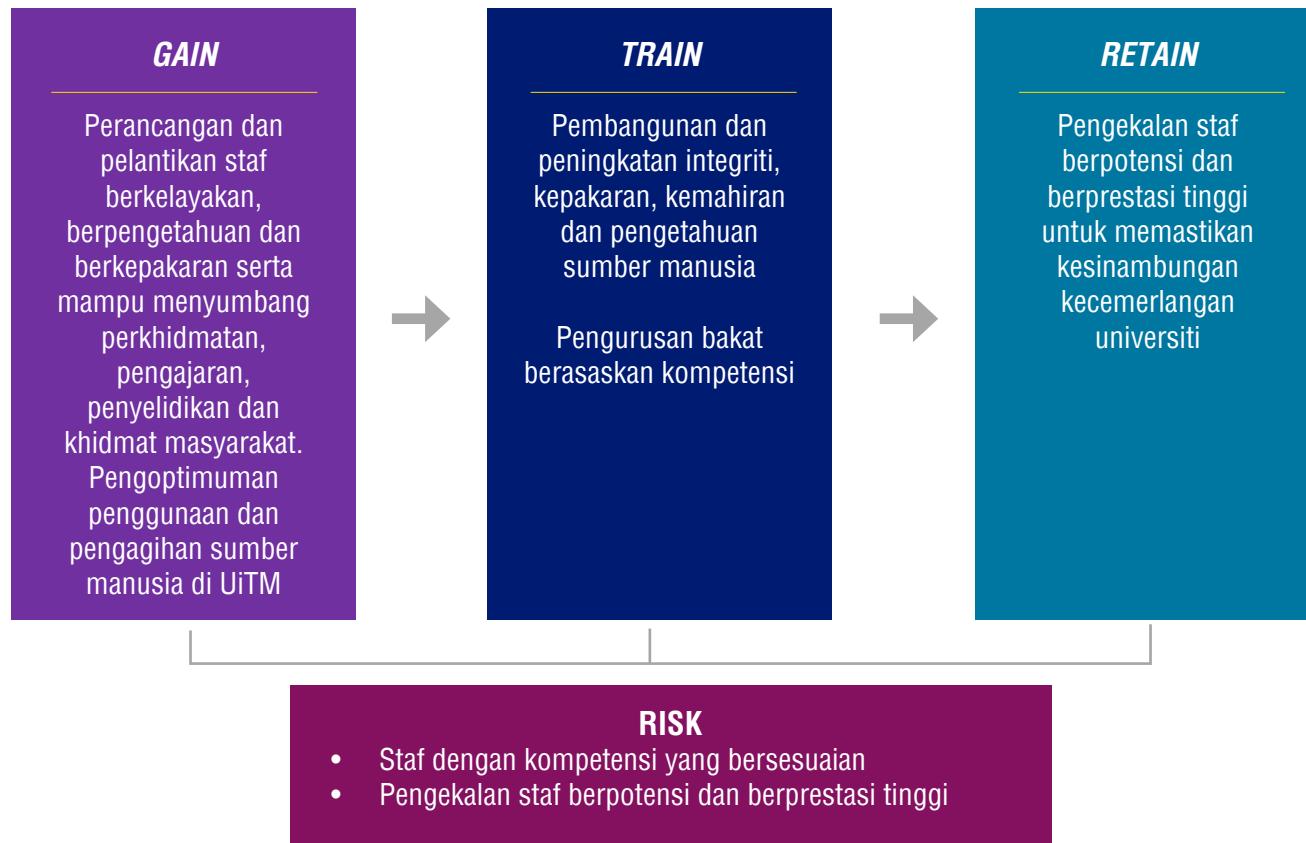
Pengurusan sumber manusia perlu dinamik dan terkehadapan selari dengan perkembangan dan keperluan serta cabaran semasa. Cabaran dalaman dan luaran yang dikenalpasti untuk memastikan pengaruh kepada proses pengurusan sumber manusia diminimakan. Diantara cabaran dalam pengurusan sumber manusia di UiTM adalah seperti berikut:

1. Perubahan dasar dan polisi berkaitan pengurusan sumber manusia
2. Tuntutan pemantapan kompetensi sumber manusia dan penutupan jurang
3. Waran perjawatan dan emolumen sumber manusia yang terhad
4. Perkembangan UiTM ke arah 200,000 pelajar menjelang tahun 2025
5. Penajaran agihan sumber manusia dalam sembilan buah kampus PFI yang tidak cukup peruntukan sumber manusia
6. Mobiliti sumber manusia antara kampus di seluruh negara
7. Persaingan sengit dalam pasaran bakat untuk mendapatkan calon yang mahir/ berpotensi dan cabaran untuk mengekalkan bakat yang berprestasi tinggi

Cabaran luaran termasuk perubahan dasar kerajaan, perubahan demografi seperti pendidikan, perubahan ekonomi dan teknologi.

Pelbagai usaha dan inisiatif ialah dijalankan oleh Pejabat Pendaftar untuk mengatasi cabaran-cabaran tersebut. Sebahagian proses pengurusan dan pembangunan sumber manusia telah diturun kuasa kepada kampus cawangan, fakulti dan bahagian-bahagian di UiTM bagi mempercepatkan proses sumber manusia dengan pelaksanaan autonomi.

Cabaran pengurusan dan pembangunan sumber manusia diringkaskan dalam tiga komponen utama pengurusan sumber manusia, *Gain*, *Train* dan *Retain*. Risiko utama kepada pengurusan sumber manusia seperti berikut:



Rajah 2.6: Cabaran Pengurusan Sumber Manusia di UiTM

\*Sumber: PPSM 2016-2020

Pengurusan risiko sumber manusia juga adalah dipantau dalam menghadapi cabaran pengurusan sumber manusia. Daftar risiko dan penilaian risiko serta keberkesanannya kawalan risiko disemak dua kali setahun bagi memastikan tahap risiko dapat dikurangkan dan inisiatif kawalan risiko dapat dipertingkatkan. Daftar Risiko Pejabat Pendaftar yang merangkumi risiko sumber manusia sebagaimana di Lampiran 3.

Jadual 2.1: Ringkasan Kategori Risiko BPD

Isu	Kategori	Risiko
Dalaman	Infrastruktur	Kerosakan harta hak milik pelanggan
	Teknologi	Sistem tidak dapat diakses
	Sistem Kerja/ Operasi	Ketirisan maklumat dan data sumber manusia
	Kecekapan	Penyampaian perkhidmatan tidak selaras dengan prosedur yang berkuatkuasa
	Persekutuan Kerja	Staf terdedah kepada risiko kemalangan di tempat kerja
		Kesihatan mental dan fizikal terjejas
Luaran	Politik	Perancangan sumber manusia tidak selari dengan keperluan universiti
	Ekonomi	Bayaran emolumen kepada staf terjejas dan berlaku peningkatan kos sumber manusia menggunakan peruntukan dalaman (hasil) UiTM.
	Sosial	Peningkatan <i>attrition rate</i> di kalangan generasi muda
	Teknologi	Penggodaman sistem maklumat sumber manusia UiTM
	Persekutuan	Berlakunya bencana alam seperti banjir, tanah runtuh, kebakaran dan sebagainya.
		Penularan wabak penyakit berjangkit



Rajah 2.6: Taburan Kampus UiTM di Seluruh Negara

Taburan kampus UiTM mengikut kampus adalah sebagaimana dalam Rajah 2.6. Jarak kampus di antara satu sama lain serta bidang fokus setiap kampus adalah berbeza. Setiap kampus mempunyai set perjawatan berdasarkan norma perjawatan UiTM untuk memastikan keperluan pengajaran dan pembelajaran, pengurusan hal ehwal pelajar, penyelidikan, jaringan industri dan kemasyarakatan serta aktiviti lain berjalan dengan baik. Isu dan cabaran pengurusan sumber manusia di UiTM meliputi peruntukan jawatan tambahan baharu untuk pengoperasian kampus *private funding institution* (PFI) dankekangan pendapatan dalam untuk menampung keperluan perjawatan kontrak.

Jadual 2.2: Jumlah pelajar dan staf mengikut kampus (Data sehingga 31 Disember 2020)

NEGERI	KAMPUS	BILANGAN PELAJAR	AKADEMIK PENSYARAH	PENTADBIRAN		JUMLAH STAF
				P&P	PELAKSANA	
SELANGOR	SHAH ALAM	30,659	2038	444	2,256	4,738
	PUNCAK ALAM	18,236	824	117	547	1,488
	PUNCAK PERDANA	4,260	135	11	90	236
	DENGKIL	4,468	190	14	83	287
	SUNGAI BULOH	1,689	456	148	939	1,543
	<b>JUMLAH</b>	<b>59,312</b>	<b>3,643</b>	<b>734</b>	<b>3915</b>	<b>8,292</b>
PERAK	SRI ISKANDAR	8,334	451	27	289	767
	TAPAH	3,955	225	15	114	354
	<b>JUMLAH</b>	<b>12,289</b>	<b>676</b>	<b>42</b>	<b>403</b>	<b>1,121</b>
MELAKA	ALOR GAJAH	6,086	333	24	228	585
	BANDARAYA MELAKA	2,302	101	10	87	198
	JASIN	3,826	197	16	107	320
	<b>JUMLAH</b>	<b>12,214</b>	<b>631</b>	<b>50</b>	<b>422</b>	<b>1,103</b>
P.PINANG	PERMATANG PAUH	5,344	499	24	301	824
	BERTAM	970	51	4	65	120
	<b>JUMLAH</b>	<b>6,314</b>	<b>550</b>	<b>28</b>	<b>366</b>	<b>944</b>
TERENGGANU	DUNGUN	4,399	262	23	267	552
	K. TERENGGANU	1,079	58	6	73	137
	BUKIT BESI	789	51	5	76	132
	<b>JUMLAH</b>	<b>6,267</b>	<b>371</b>	<b>34</b>	<b>416</b>	<b>821</b>
JOHOR	SEGAMAT	5,880	250	26	216	492
	PASIR GUDANG	2,614	227	12	106	345
	<b>JUMLAH</b>	<b>8,494</b>	<b>477</b>	<b>38</b>	<b>322</b>	<b>837</b>

NEGERI	KAMPUS	BILANGAN PELAJAR	AKADEMIK PENSYARAH	PENTADBIRAN		JUMLAH STAF
				P&P	PELAKSANA	
PERLIS	<b>ARAU</b>	<b>6,492</b>	<b>348</b>	<b>25</b>	<b>311</b>	<b>684</b>
SARAWAK	SAMARAHAN	3,513	226	25	244	495
	SAMARAHAN 2	3,506	144	8	60	212
	MUKAH	882	53	5	52	110
	<b>JUMLAH</b>	<b>7,901</b>	<b>423</b>	<b>38</b>	<b>356</b>	<b>817</b>
PAHANG	JENGKA	4,708	274	25	277	576
	RAUB	2,654	97	11	76	184
	<b>JUMLAH</b>	<b>7,362</b>	<b>371</b>	<b>36</b>	<b>353</b>	<b>760</b>
KELANTAN	MACHANG	4,817	312	23	224	559
	KOTA BHARU	1,460	41	5	71	117
	<b>JUMLAH</b>	<b>6,277</b>	<b>353</b>	<b>28</b>	<b>295</b>	<b>676</b>
KEDAH	<b>SUNGAI PETANI</b>	<b>6,960</b>	<b>299</b>	<b>21</b>	<b>223</b>	<b>543</b>
N.SEMBILAN	KUALA PILAH	2,017	141	13	128	282
	SEREMBAN 3	5,381	240	16	80	336
	REMBAU	2,533	99	6	52	157
	<b>JUMLAH</b>	<b>9,931</b>	<b>480</b>	<b>35</b>	<b>260</b>	<b>775</b>
SABAH	KOTA KINABALU	4,025	184	20	207	411
	TAWAU	23	4		21	25
	<b>JUMLAH</b>	<b>4,048</b>	<b>188</b>	<b>20</b>	<b>228</b>	<b>436</b>
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>		<b>153,861</b>	<b>8,810</b>	<b>1,129</b>	<b>7,870</b>	<b>17,809</b>



3

Bahagian

## PENCAPAIAN

Perancangan Strategik Sumber Manusia  
2016-2020



## 3.0 PENCAPAIAN KESELURUHAN PSSM 2016-2020 (6 TERAS STRATEGIK)

### 3.1 Status Pelaksanaan PSSM 2016 - 2020

Secara keseluruhannya, pencapaian inisiatif PSSM 2016 – 2020 adalah 80.18% dimana 19 petunjuk prestasi digugurkan dengan 11 intended output dikekalkan. 56 daripada 75 PI berjaya dilaksanakan. Terdapat 22 inisiatif baharu ditambah sepanjang tempoh 2016 hingga 2020.

#### 3.1.1 Pencapaian keseluruhan PSSM 2016 - 2020



Rajah 3.1: Pencapaian keseluruhan PSSM 2016 - 2020

Rajah 3.1 menunjukkan pencapaian keseluruhan PSSM 2016 – 2020. Tren pencapaian menunjukkan kenaikan dari tahun 2017 hingga tahun 2020. Peningkatan secara konsisten ini menunjukkan bahawa perancangan yang didokumenkan difahami dan boleh diukur dengan baik.

### **3.1.2 Pencapaian PSSM 2016-2020 - Enam (6) Teras Strategik**

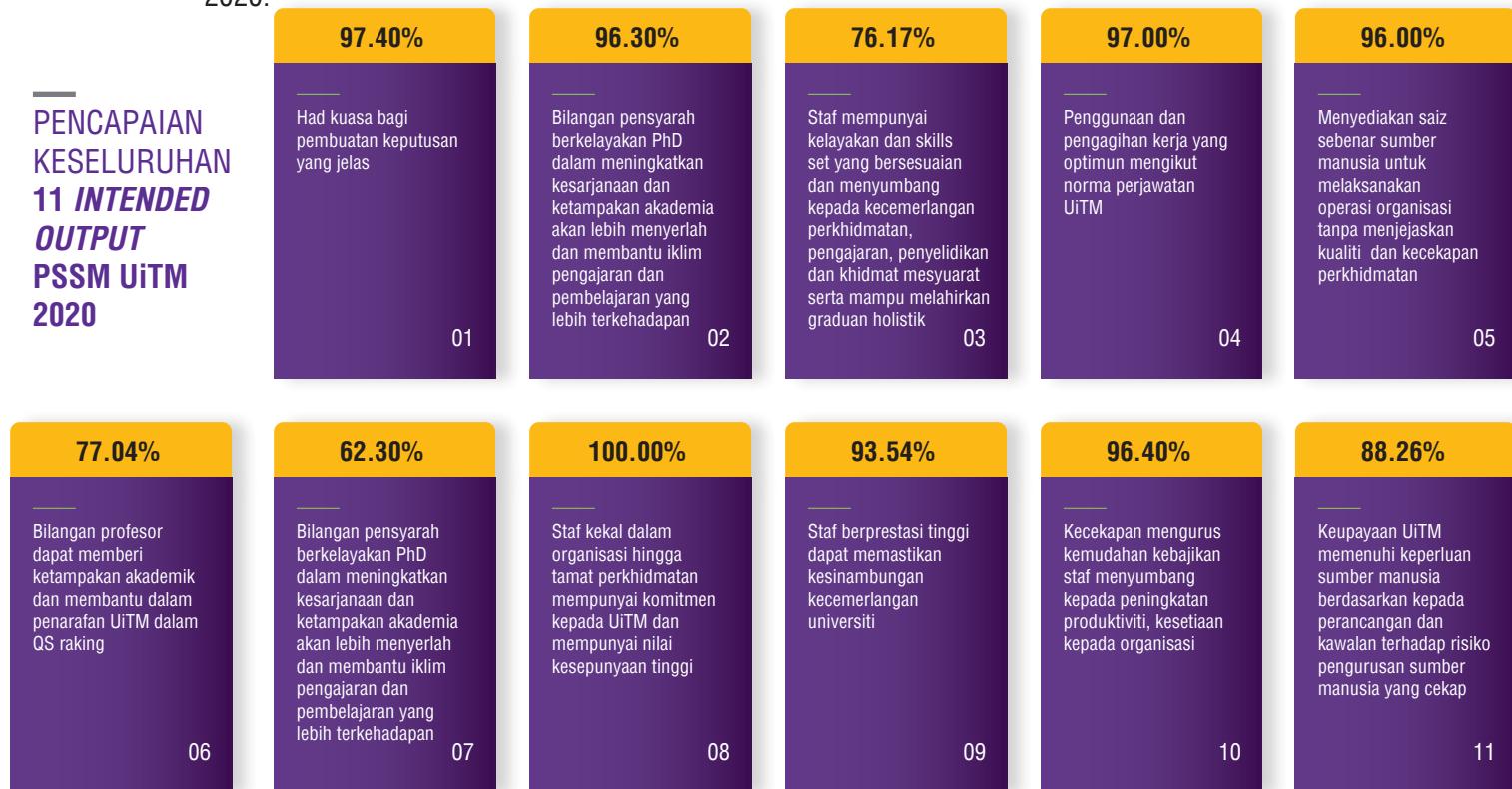
Berikut merupakan laporan pencapaian PSSM 2016-2020 mengikut enam teras strategik seperti berikut:

1. Pemantapan Tadbir Urus Sumber Manusia UiTM
2. Perancangan dan pelantikan staf berkelayakan, berpengetahuan, berkepakaran dan berpengalaman serta mampu menyumbang dalam perkhidmatan, pengajaran, penyelidikan dan khidmat masyarakat
3. Pengoptimuman penggunaan dan pengagihan tenaga kerja di UiTM
4. Pembangunan dan peningkatan bakat yang berkepakaran, berkemahiran dan berpengetahuan sumber manusia UiTM
5. Pengekalan staf yang berpotensi dan berprestasi tinggi untuk memastikan kesinambungan kecemerlangan universiti
6. Pengurusan dan pengendalian risiko sumber manusia

### 3.1.3 Pencapaian PSSM 2016-2020 - Pencapaian Mengikut 11 Intended Output

Berikut merupakan pencapaian PSSM 2016 – 2020 mengikut 11 *intended output*. Secara keseluruhannya, pencapaian pada tahun 2020 adalah 79.04 peratus. Tren setiap tahun adalah mencapai kenaikan dari tahun 2016 hingga tahun 2020.

#### PENCAPAIAN KESELURUHAN 11 INTENDED OUTPUT PSSM UiTM 2020



Rajah 3.2: Pencapaian PSSM 2016 - 2020 mengikut 11 *intended output*

### 3.1.4 Pencapaian PSSM 2016-2020 - Pencapaian Inisiatif/ Sasaran

Berikut merupakan jadual terperinci pencapaian petunjuk prestasi mengikut teras strategik bagi tahun 2016 hingga 2020. Sebanyak 19 petunjuk prestasi digugurkan dari semasa ke semasa dalam pembentangan pencapaian prestasi PSSM setiap tahun bagi memastikan inisiatif tersebut yang terkini dan boleh diukur. Terdapat 22 inisiatif baharu ditambah sepanjang tempoh 2016 hingga 2020.

Jadual 3.1: Pencapaian PSSM 2016-2020 mengikut Inisiatif/ Sasaran

#### Pencapaian Teras 1 : PEMANTAPAN TADBIR URUS SUMBER MANUSIA UIKM

Petunjuk Prestasi	PYB	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Tadbir Urus Sumber Manusia</b>						
• 85% staf UiTM memahami pelaksanaan TU	BGSU	82.4%	86%	TM	TM	TM
• 85% Pentadbir BPD/PTJ & Ketua PTJ berpuas hati	BGSU	82.4%	83.5%	TM	TM	TM
• Tahap pelaksanaan tadbir urus Universiti (Indeks Tadbir Urus)	BGSU	BL	BL	0.60	0.65	0.83 (83%)
• 6 dasar/peraturan SM disemak dan ditambah baik	BGSU	2 dasar/peraturan	1 Manual, 6 garis panduan	6 garis panduan	6 garis panduan	6 manual (100%)
<b>Tadbir Urus 1UiTM:Multisistem</b>						
• Struktur Tadbir Urus 1UiTM:Multisistem diterima pakai dan dilaksanakan ke seluruh sistem UiTM	BGSU	60%	100% - Pekeliling Naib Canselor	100%	100%	100%
• Manual Tadbir Urus 1UiTM:Multisistem (edisi 2) diterbitkan	BGSU	BL- Manual TU v2 edisi 1	BL- Manual TU v2 edisi 1	Manual TU v2 60%	Manual TU v2 100% siap	100%
• Garis Panduan Pelaksanaan Tadbir Urus 1UiTM:Multisistem diterbitkan pada Disember 2017	BGSU	BL	DG	DG	DG	DG
• Tahap kepuasan staf terhadap pelaksanaan Tadbir Urus Universiti mencapai skor 5 dari skala 6 pada 2020	BGSU	82.4%	DG	DG	DG	DG
<b>Pencapaian TS 1</b>		<b>77.2%</b>	<b>100%</b>	<b>86.4%</b>	<b>95.3%</b>	<b>95.75%</b>

**Pencapaian Teras 2 : PERANCANGAN DAN PELANTIKAN STAF BERKELAYAKAN, BERPENGETAHUAN, BERKEPAKARAN DAN BERPENGALAMAN SERTA MAMPU MENYUMBANG DALAM PERKHIDMATAN, PENGAJARAN, PENYELIDIKAN DAN KHIDMAT MASYARAKAT**

Petunjuk Prestasi	PYB	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Staf Akademik</b>						
• 85% pensyarah gred 53 ke atas menepati komposisi	BPO	67.5%	92.82%	DG	DG	DG
• 85% pelunjuran menepati nisbah pelajar: pensyarah	BPO	82%	100%	DG	DG	DG
<b>Staf Pentadbiran</b>						
• 95% pengisian P&P menepati komposisi	BPO	76.6%	100%	DG	DG	DG
• 100% pelunjuran menepati nisbah pensyarah:pentadbiran	BPO	97.1%	97.1%	98%	98%	96.7%
<b>Proses Pengambilan Staf</b>						
• 85% pengisian jawatan menepati keperluan	BPPS	60%	88.55%	87.5%	100%	100%
• 85% kekosongan jawatan diisi dalam tempoh 3 bulan	BPPS	41.3%	74.2%	46.1%	73.9%	70.5% (82.94%)
Garis Panduan Pengambilan Staf ditambahbaik	BPPS	15%	40%	80%	90%	95%
<b>Program Pencarian Bakat</b>						
• 10% staf berkelayakan PhD dilantik melalui pencarian bakat	BPPS	5.8%	2.6%	0%	2%	3.5% (35%)
• 13.8% pensyarah terdiri BBBW	BPPS	5.7%	5.4%	5.1%	5%	4.9% (35.5%)
• Garis Panduan Pencarian Bakat diterbitkan	BPPS	Belum dilaksanakan	5%	10%	15%	DG
<b>Profesor Magnets/Pensyarah Tersohor &amp; Akademia</b>						
• 10% Profesor Magnets/Pensyarah Tersohor & Akademia	BPPS	2.7%	DG	DG	DG	DG
• 50% dana lantikan dari Dana Kecemerlangan Universiti	BPPS	8%	DG	DG	DG	DG
<b>Pencapaian TS 2</b>		<b>58.9%</b>	<b>73.5%</b>	<b>64%</b>	<b>63.7%</b>	<b>74.2%</b>

### Pencapaian Teras 3 : PENGOPTIMUMAN PENGGUNAAN DAN PENGAGIHAN TENAGA KERJA DI UiTM

Petunjuk Prestasi	PYB	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Pembangunan Organisasi</b>						
• Panduan Pembangunan Organisasi diterbitkan	BPO	Belum dilaksanakan	10%	70%	80%	100%
• Bilangan PTJ disejajarkan dengan Norma Perjawatan	BPO	26 fakulti (37%)	35 kampus (50%)	Semua PTJ (100%)	Semua PTJ (100%)	94.01%
• 121 Penghuraian Tugas (JD) didokumenkan	BPO	121 JD (100%)	240 JD	357 JD	357 JD	353 (100%)
<b>Pengoptimuman Pensyarah</b>						
• 85% pensyarah diagihkan memenuhi keperluan bidang	BPO	77%	100%	100%	100%	100%
• 40% agihan dan keperluan tambahan pensyarah dilaksanakan	BPO	Tiada waran tambahan diluluskan		DG	DG	DG
<b>Penjimatan Kos Sumber Manusia</b>						
• 10% Kos Operasi sumber manusia dapat dikurangkan (2020)	JPSM/BSK	10.7% (PI-2%)	4.93% (PI-4%)	0.94% (PI-6%)	2.4% (PI-8%)	3.23% (PI-10%) (32.3%)
<b>Pencapaian TS 3</b>		<b>81.9%</b>	<b>61.2%</b>	<b>75.9%</b>	<b>80.8%</b>	<b>85.26%</b>

**Pencapaian Teras 4 : PEMBANGUNAN DAN PENINGKATAN BAKAT YANG BERKEPAKARAN, BERKEMAHIRAN DAN BERPENGETAHUAN SUMBER MANUSIA UiTM**

Petunjuk Prestasi	PYB	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Pensyarah Berkelayakan PhD</b>						
• 5% pensyarah menyambung pengajian di peringkat PhD	BKK	3.88%	1.08%	1.62%	2.56%	2.16% (43.2%)
• Jumlah kursus penyelidikan pengajian dilaksanakan	BKK	5 kursus/408 orang	9 kursus	8 kursus	8 kursus	7 kursus (100%)
<b>Staf Dalam Pengajian</b>						
• 60% pensyarah yang diluluskan cuti belajar tamat pengajian	BKK	21.59%	24.64%	25.9%	20.7%	26.32% (43.9%)
<b>Program Pembangunan Profesional &amp; Kompetensi</b>						
• 100% pensyarah mengikuti program pembangunan profesional (20% setahun)	BKK	15.3%	17.6%	20.6%	22.7%	24.67% (100%)
<b>Tenaga Pengajar dari Industri</b>						
• 30% pensyarah terdiri dari pengamal industri (ditetapkan sasaran kepada 5%)	BKK	4.3%	5.8%	3.8%	3.4%	3.3% (66%)
<b>Program Kecemerlangan Universiti (Latihan Staf)</b>						
• 85% staf UiTM hadir latihan 42 jam setahun	ILD	72.84%	73.5%	79.5%	81.4%	80.33% (100%)
• 70% program latihan memenuhi keperluan kompetensi	ILD	BL	85.5%	73%	54.6%	52.1% (74.42%)
• Jumlah staf akademik menghadiri latihan dalam ePembelajaran	ILD	674 orang (7.6%)	244 orang (2.8%)	562 orang (6.5%)	409 orang (4.7%)	522 (5.8%) (100%)
• Jumlah staf akademik disangkutkan di industri tempatan	ILD	DG	DG	DG	DG	DG
• Staf UiTM yang menghadiri latihan di ILD 20 jam setahun	ILD	BL	9.5%	11.3%	11.8%	10.42%
• <i>Outcome</i> atau Impak daripada Program Pembangunan Kompetensi yang dilaksanakan mengikut Skim Perkhidmatan	ILD	DG	DG	DG	DG	DG
• Staf UiTM menghadiri latihan di ILD sebanyak 20 jam setahun dengan peningkatan 10% setiap tahun	ILD	DG	DG	DG	DG	DG
<b>Program Kecemerlangan Bakat Institusi (Pelan Penggantian)</b>						
• Jumlah calon bakat yang bersedia memegang tanggungjawab jawatan utama universiti	ILD	BL	161 calon bakat	316 calon bakat	437 calon bakat	283 calon bakat
• Bilangan jawatan-jawatan strategik yang telah mempunyai barisan pelapis yang berkualifer pada bilangan yang munasabah	ILD	8 jawatan strategik	8 jawatan strategik	50 jawatan strategik	65 jawatan strategik	65 jawatan strategik (100%)
<b>Pencapaian TS 4</b>		<b>72.5 %</b>	<b>65.4 %</b>	<b>75.4 %</b>	<b>73.9 %</b>	<b>76.17 %</b>

**Pencapaian Teras 5 : PENGEKALAN STAF YANG BERPOTENSI DAN BERPRESTASI TINGGI UNTUK MEMASTIKAN KESINAMBUNGAN KECEMERLANGAN UNIVERSITI**

Petunjuk Prestasi	PYB	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Mengekalkan staf UiTM berprestasi tinggi</b>						
• 95% staf UiTM kekal dalam perkhidmatan	BPP	96.23%	97.92%	98%	97%	97.1% (100%)
• 85% tahap kegembiraan bekerja staf UiTM (UiTM Happiness Index)	BPP/ BGSU	BL	70%	71%	Tiada Penilaian	73% (85.88%)
<b>Kemudahan dan Kebajikan Staf</b>						
• 95% staf menyertai skim khairat kematian (SKK)	BSK	86.3%	90.53%	91%	91.2%	87.39% (92%)
• Keahlian Tabung Kebajikan Staf meningkat 5% setiap tahun	BSK	BL	DG	DG	DG	DG
<b>Kemajuan Kerjaya dan Kenaikan Pangkat</b>						
• 90% staf akademik yang layak dan memenuhi syarat dinaikkan pangkat dalam tempoh 6 bulan	BKK	99.65%	68.17%	57.3%	74.5%	80.14% (89%)
• 95% kekosongan jawatan kenaikan pangkat staf pentadbiran diisi 3 bulan dari tarikh kekosongan	BKK	75.95%	73.58%	78.2%	73.4%	70.49% (74.2%)
• Garis panduan laluan kerjaya dan kenaikan pangkat staf diterbitkan	BKK	BL - Pekeliling dikeluarkan	70% siap	100%	100%	100%
<b>Penilaian Prestasi Staf</b>						
• 95% staf mempunyai LNPT 80% dan ke atas	BPP	94.83%	96.5%	98%	96.3%	92.61% (97.5%)
• 100% staf UiTM mempunyai markah LNPT pada 2020	BPP	97.36%	99.83%	98.9%	99.9%	97.01%
<b>Pemantapan Budaya PERDANA UiTM</b>						
• Audit Nilai Budaya Kerja Perdana dilaksanakan	JPSM	BL	BL	0.89%	0.87%	TM
• Peningkatan % staf menjadikan budaya kerja PERDANA	JPSM	BL	BL	DG	DG	DG
<b>Tindakan Terhadap Staf Berprestasi Rendah</b>						
• Staf UiTM mendapat LNPT 59% ke bawah tidak lebih 0.10%	BPP	0.14% - 25 orang	0.13% - 39 orang	0.06%	0.22%	0.24% (0%)
• Staf yang dikenakan <i>exit policy</i> tidak melebihi 1%	BPP	0.14%	0.37%	0.27%	0.40%	0.24% (100%)
<b>Pencapaian TS 5</b>		<b>92.8%</b>	<b>87.8%</b>	<b>92.5%</b>	<b>95.1%</b>	<b>92.84%</b>

### Pencapaian Teras 6 : PENGURUSAN DAN PENGENDALIAN RISIKO SUMBER MANUSIA

Petunjuk Prestasi	PYB	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Tadbir Urus Sumber Manusia</b>						
• PTJ diaudit berkaitan pelaksanaan Tadbir Urus SM	BPO	BL	BL	25.5%	97.8%	100%
• Indeks Tadbir Urus SM berada di skala 5 dan 6	BGSU	BL	BL	86.7%	81.3%	83.6%
<b>Dasar dan Peraturan Sumber Manusia</b>						
• Dasar & peraturan SM didaftarkan dalam Repositori UiTM	BPO	BL	BL	DG	DG	DG
• Indeks kepuasan/kepercayaan/kepatuhan meningkat	JPSM	DG	DG	DG	DG	DG
• Sesi bertemu pelanggan 2 kali setahun	JPSM	HRWT - 2 kali	HRWT - 7 kali	13 kali	27 kali	5 kali (100%)
<b>Sistem ePengambilan sedia ada</b>						
• Menggunakan sistem HR2U sepenuhnya pada 2018	BPPS	BL	6.6%	30%	38%	40%
<b>Data Sumber Manusia</b>						
• Sistem Pengurusan Sumber Manusia bersepadan dibangunkan sebelum RMKe-11 tamat	JPSM	BL	20%	40%	70%	78%
<b>Ketidakupayaan memenuhi unjuran perjawatan</b>						
• Dokumen PSSM UiTM 2016-2020 disediakan pada 2016	JPSM	BL	BL	0.89%	0.87%	TM
• 85% perancangan unjuran staf dilaksanakan	BPO	85%	85%	100%	100%	100%
<b>Proses pelantikan perjawatan yang rumit</b>						
• Mesyuarat kelulusan dilaksanakan 12 kali setahun (MSM)	BPPS	10 kali	10 kali	11 kali	9 kali	12 kali (100%)
• Surat tawaran dikeluarkan dalam 1 bulan dari tarikh temuduga	BPPS	92.43%	58.82%	44%	50%	54%
• 90% calon yang ditawarkan jawatan menerima tawaran dan melapor diri	BPPS	78.4%	77.7%	35.8%	90.4%	91.5% (100%)
<b>Kesukaran mendapatkan calon sesuai bagi memenuhi keperluan</b>						
• 100% kriteria pemilihan dipatuhi	BPPS	BL	100%	100%	100%	100%
<b>Taburan kampus seluruh negara menyukarkan proses pengisian dan penempatan calon-calon tempatan</b>						
• 85% pengisian jawatan oleh calon tempatan	BPPS	BL	BL	70%	72%	75% (88.23%)
• Peratus ketakakuran penyampaian perkhidmatan menurun	BPPS	BL	BL	DG	DG	DG

### Pencapaian Teras 6 : PENGURUSAN DAN PENGENDALIAN RISIKO SUMBER MANUSIA

Petunjuk Prestasi	PYB	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Skim perkhidmatan dan skala gaji kurang menarik terutama untuk bidang kritikal dan pakar luar negara</b>						
• 13.7% komposisi pensyarah UiTM terdiri daripada BBBW	BPPS	5.7%	5.4%	5.1%	5%	4.9% (35.76%)
• 5% pengisian jawatan kritikal	BPPS	BL	BL	DG	DG	DG
• % BBBW dan jawatan kritikal setiap tahun meningkat	BPPS	BL	BBBW (0.3%)	DG	DG	DG
<b>Staf yang tidak kompeten dan kurang kepelbagaiannya</b>						
• Pengurusan dan program pembangunan bakat dilaksanakan pada semua warga UiTM	ILD	BL	BL	DG	DG	DG
• 95% staf UiTM memperolehi markah LNPT 80% dan ke atas	BPP	94.83%	96.19%	98%	97%	97.01% (100%)
<b>Staf berprestasi rendah</b>						
• 85% staf menghadiri latihan 42 jam setahun (diselaraskan kepada 80% pencapaian mengikut sasaran universiti)	ILD	72.84%	73.5%	79.6%	81.4%	80.33% (94.50%)
<b>Peruntukan kewangan yang terhad untuk pengambilan staf</b>						
• 50% peruntukan dari dana kecemerlangan	JPSM	BL	Ditangguhkan	DG	DG	DG
<b>Kekurangan calon mengisi jawatan strategik</b>						
• Sekurang-kurangnya 3 calon bagi setiap jawatan strategik dikenalpasti	ILD	130 pemimpin pelapis dilatih	101 pemimpin pelapis dilatih	167 pemimpin pelapis dilatih	132 pemimpin pelapis dilatih	218 pemimpin pelapis dilatih (100%)
<b>Pencapaian TS 6</b>		<b>88.5%</b>	<b>75.9%</b>	<b>73.5%</b>	<b>82.6%</b>	<b>85.88%</b>

Petunjuk:

- |      |                                      |
|------|--------------------------------------|
| TM   | : Tamat                              |
| BL   | : Belum Dilaksanakan                 |
| DG   | : Digugurkan                         |
| HRWT | : Human Resource Walk Through        |
| TU   | : Tadbir Urus                        |
| BBBW | : Bukan Bumiputera Bukan Warganegara |

### 3.2 Rumusan dan Hala Tuju

Secara keseluruhan, terdapat sembilan (9) petunjuk prestasi yang diteruskan dalam PSPSM 2025 bagi memastikan PI UiTM tercapai. Jadual di bawah menunjukkan pemetaan Teras Strategik PPSM 2020 dan PSPSM 2025 yang akan diteruskan.

Jadual 3.2: Inisiatif-inisiatif PPSM 2020 yang dibawa dan diteruskan dalam PSPSM 2025

Teras Strategik PPSM 2020	Teras Strategik PSPSM 2025	Petunjuk Prestasi	PI UiTM 2025
<b>Teras 2</b>  Perancangan dan pelantikan staf berkelayakan, berpengetahuan, berkepakaran dan berpengalaman serta mampu menyumbang dalam perkhidmatan, pengajaran, penyelidikan dan khidmat masyarakat.		85% pengisian jawatan menepati keperluan  85% kekosongan jawatan diisi dalam tempoh 3 bulan	PI 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99
		10% calon bakat akademik berkelayakan Ph.D dilantik menerusi program pencarian bakat/ <i>headhunting</i>	PI 95
<b>Teras 6</b>  Pengurusan dan pengendalian risiko sumber manusia	<b>Teras 2</b> Pengurusan Bakat	Mesyuarat kelulusan pelantikan melalui Majlis Sumber Manusia dilaksanakan 12 kali setahun  Surat tawaran pelantikan staf dikeluarkan dalam tempoh 1 bulan dari tarikh temu duga  90% calon yang ditawarkan jawatan menerima tawaran dan melapor diri  100% kriteria pemilihan jawatan dipatuhi  85% pengisian jawatan oleh calon tempatan	PI 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99
		13.7% komposisi pensyarah UiTM terdiri daripada staf Bukan Warganegara	PI 100 PI 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99



## TADBIR URUS

### Pengurusan Sumber Manusia

Bahagian

# 4

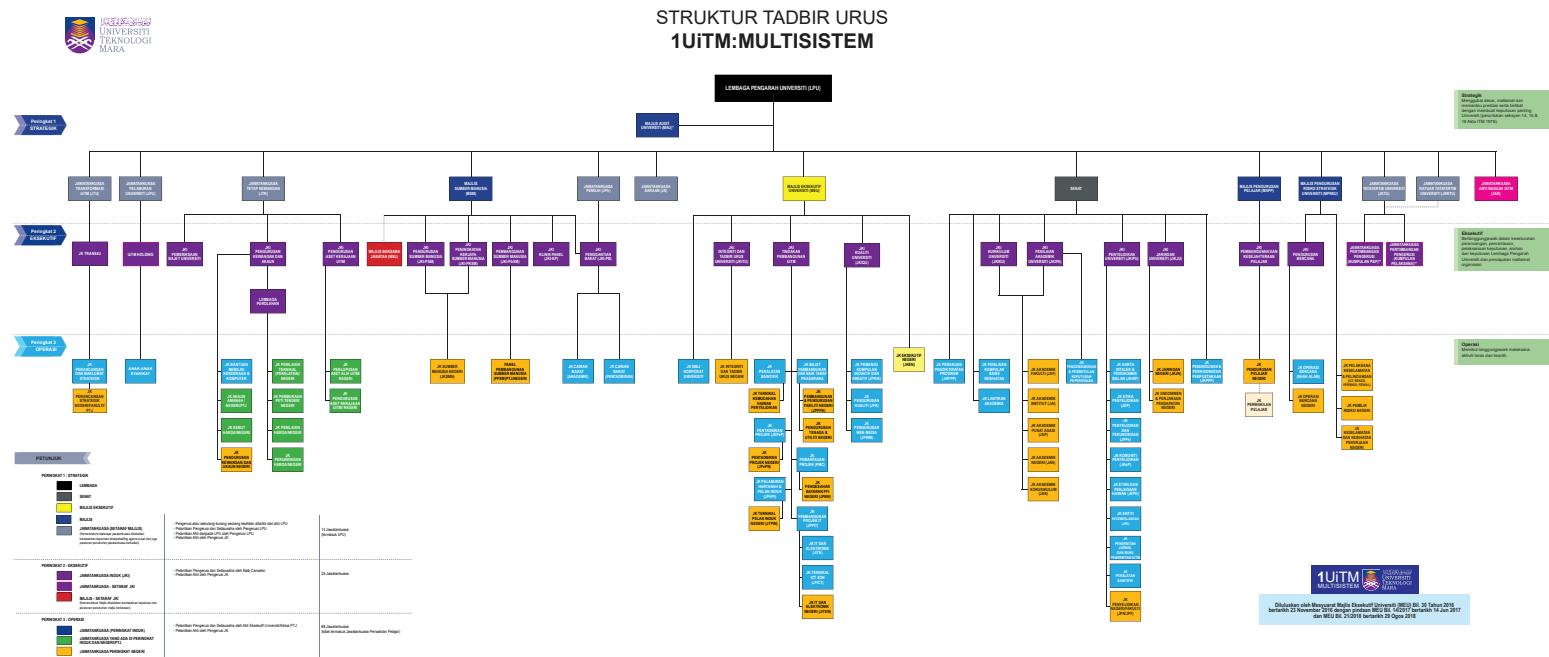


## 4.0 TADBIR URUS PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

### 4.1 Struktur Tadbir Urus Pengurusan Sumber Manusia

Struktur tadbir urus sumber manusia merangkumi peringkat strategik, eksekutif dan operasi yang melibatkan tiga jawatankuasa di peringkat strategik, lima jawatankuasa di peringkat eksekutif dan empat jawatankuasa di peringkat operasi.

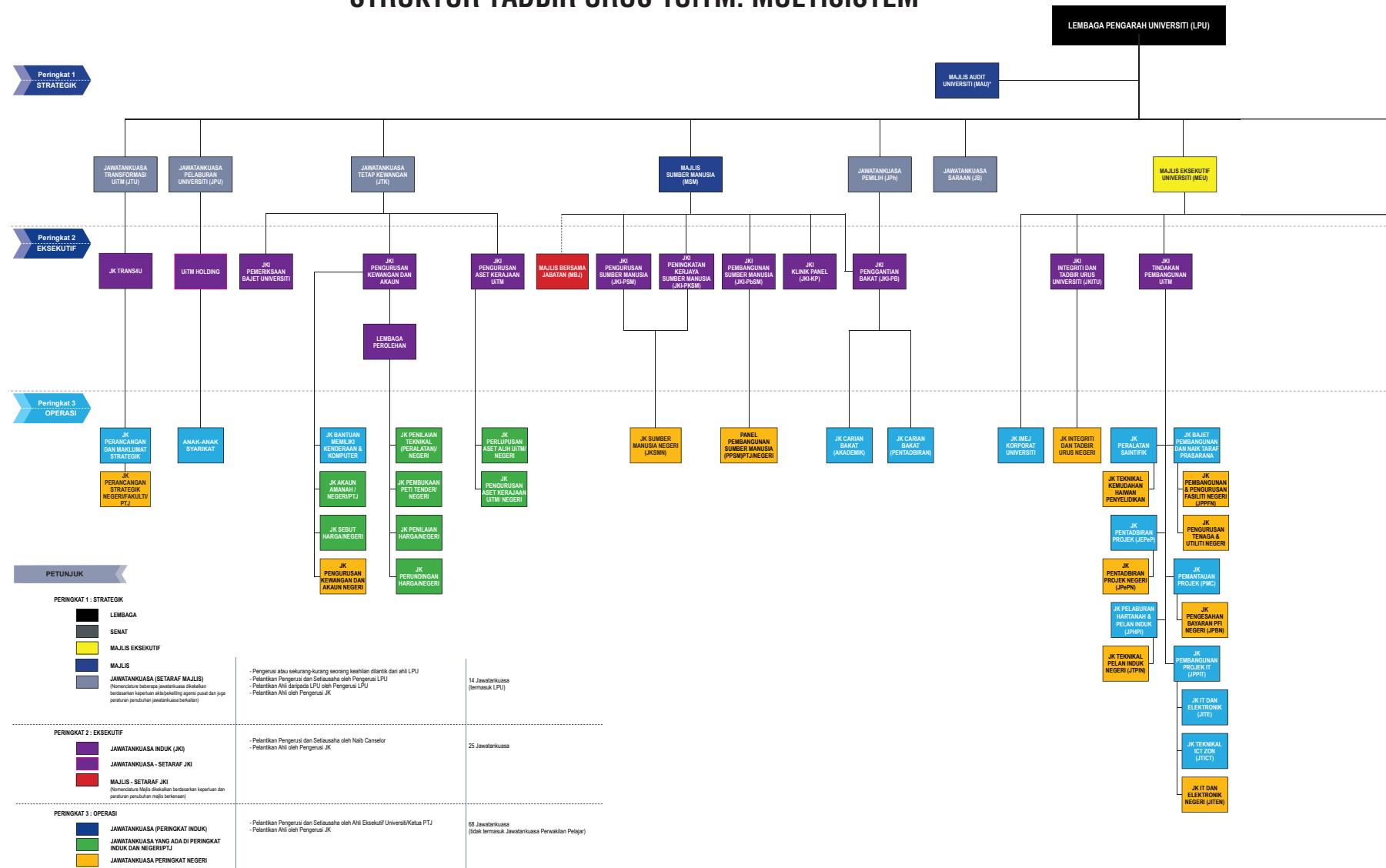
Berikut adalah struktur tadbir urus sumber manusia UiTM:



**PETUNJUK :**

- 3 Peringkat pembuatan keputusan iaitu strategik, eksekutif dan operasi
- Menggunakan 1 Akta (Akta 173), 1 Falsafah, 1 Misi dan Visi Lembaga Pengarah Universiti dan 1 Senat
- .....
- JK Strategik : 14 jawatankuasa (13%)
- JK Eksekutif : 25 jawatankuasa (21%)
- JK Operasi : 68 jawatankuasa (66%)
- **Jumlah : 107 jawatankuasa**
- .....
- 2015 : Diluluskan oleh LPU Khas pada 1 September 2015 dan dilancarkan oleh YB Menteri Pendidikan Tinggi pada 22 Oktober 2015
- 2016 : LPU ke - 155 pada 1.12.2016 meluluskan pindaan struktur tadbir urus dan diturun kuasa kepada MEU untuk meluluskan pindaan.
- 2017 : MEU Bil. 13/2017 pada 31.05.2017 meluluskan pindaan struktur tadbir urus UiTM dan struktur UiTM Cawangan Selangor

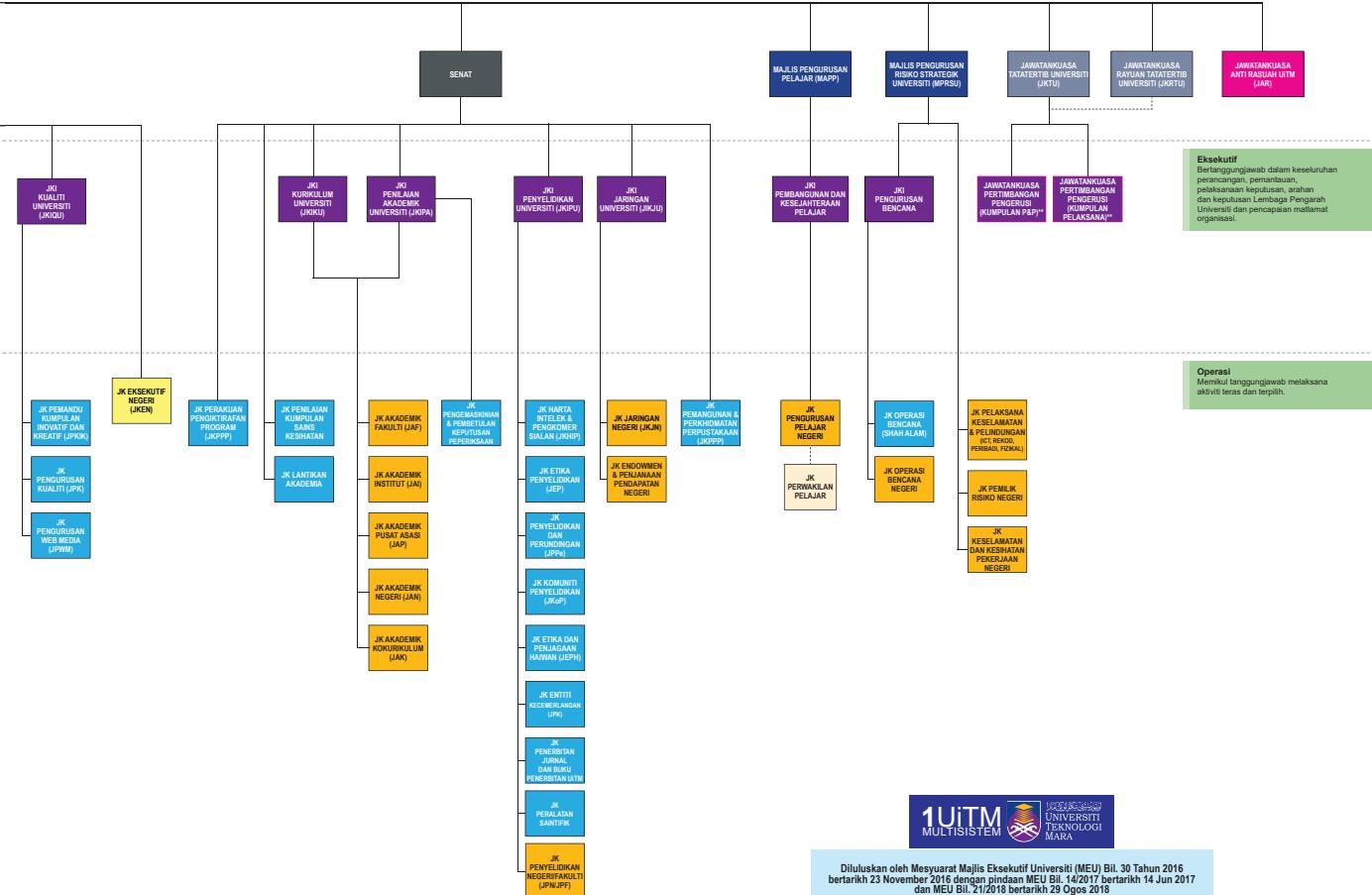
## STRUKTUR TADBIR URUS 1UiTM: MULTISISTEM



**Strategik**  
Mengupas dasar, matlamat dan  
memantau prestasi serta terlibat  
dengan membuat keputusan penting  
Universiti (peruntukan sekitar 14, 15 &  
16 Akta ITM 1976)

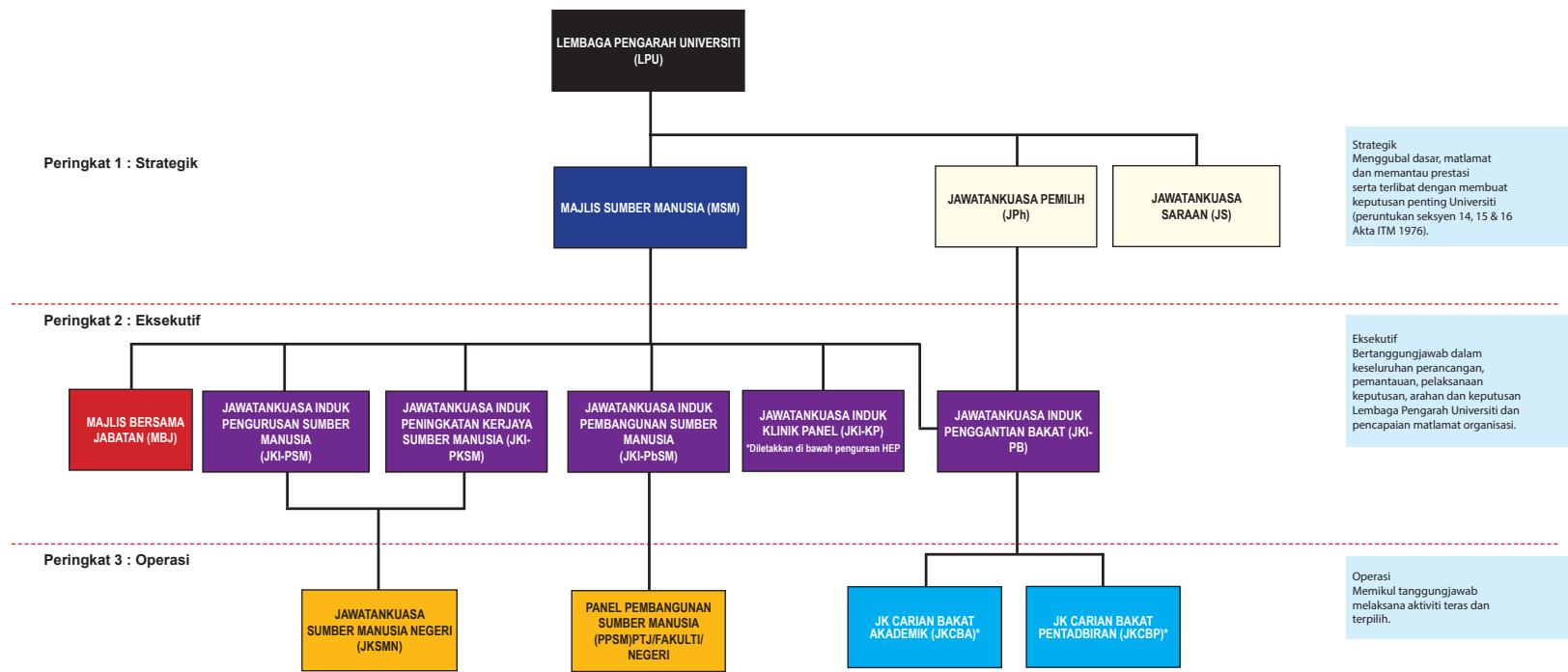
**Esekutif**  
Beranggaranjawab dalam keseluruhan  
perancangan, pemantauan,  
pelaksanaan keputusan, arahan  
dan pengawasan Lembaga Pengarah  
Universiti dan pencapaian matlamat  
organisasi.

**Operasi**  
Memku langsungjawab melaksana  
aktiviti terus dan terpilih.



Rajah 4.1: Struktur Tadbir Urus 1 UiTM: Multisistem

## STRUKTUR TADBIR URUS PENGURUSAN SUMBER MANUSIA



Rajah 4.2: Struktur Tadbir Urus Pengurusan Sumber Manusia

Tadbir Urus Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia adalah meliputi 12 jawatankuasa utama mengikut peringkat seperti berikut:

### **Peringkat Strategik**

- i. Lembaga Pengarah Universiti (LPU)
- ii. Majlis Sumber Manusia (MSM)
- iii. Jawatankuasa Saraan (JKS)
- iv. Jawatankuasa Pemilih (JKPh)

### **Peringkat Eksekutif**

- i. Jawatankuasa Induk Pengurusan Sumber Manusia (JKI PSM)
- ii. Jawatankuasa Induk Peningkatan Kerjaya Sumber Manusia (JKI PKSM)
- iii. Jawatankuasa Induk Pembangunan Sumber Manusia (JKI PBSM)
- iv. Jawatankuasa Induk Pelan Penggantian (JKI PP)

### **Peringkat Operasi**

- i. Jawatankuasa Sumber Manusia Negeri (JKSMN)
- ii. Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM), PTJ/ Cawangan
- iii. Jawatankuasa Carian Bakat (Akademik)
- iv. Jawatankuasa Carian Bakat (Pentadbiran)

## 4.2 Fungsi Jawatankuasa Utama

### 4.2.1 Majlis Sumber Manusia (MSM) - Peringkat Strategik

Membuat syor kepada Lembaga Pengarah Universiti tentang segala perkara yang berhubungan dengan:

- i. Dasar/ Penggubalan Dasar/ Perubahan Dasar/ pindaan dasar/ penambahbaikan dasar/ garis panduan berkaitan hal ehwal Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia

Membuat keputusan berkaitan pengurusan sumber manusia seperti berikut :

- i. Memperakukan penggubalan dasar dan penerimaan pekeliling/surat pekeliling dan peraturan berkaitan sumber manusia.
- ii. Mengambil maklum peruntukan perjawatan yang telah diperakukan oleh agensi pusat.
- iii. Meluluskan pelantikan pensyarah dan staf pentadbiran (kumpulan pengurusan dan profesional) gred 41 dan ke atas.
- iv. Meluluskan pelantikan staf pentadbiran gred 11 hingga 40.
- v. Meluluskan kenaikan pangkat staf UiTM gred 14 hingga 54.
- vi. Memperakukan cadangan penamatan staf tetap untuk dibentangkan ke LPU (bukan tindakan tatatertib).
- vii. Meluluskan cadangan penamatan staf kontrak.
- viii. Membuat keputusan peminjaman staf UiTM ke agensi luar.
- ix. Mengambil maklum kelulusan pelantikan akademia yang telah diluluskan oleh Senat.
- x. Meluluskan permohonan persaraan pilihan staf akademik di bawah umur 50 tahun.
- xi. Mengesahkan markah LNPT bagi tujuan pergerakan gaji tahunan.
- xii. Meluluskan penubuhan Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) PTJ baharu dan meluluskan keanggotaan PPSM PTJ.
- xiii. Meluluskan calon Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC) peringkat UiTM.
- xiv. Memperakukan calon Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC) peringkat UiTM.

xv. Mengesahkan pencalonan penerima Anugerah Pingat Kebesaran Peringkat Persekutuan/Negeri.

#### **4.2.2 Jawatankuasa Saraan (JKS) - Peringkat Strategik**

- i. Meneliti dan memperakukan permohonan berkaitan ketetapan pemberian elaun/ insentif kepada Pro Canselor, Lembaga Pengarah Universiti, Staf UiTM dan anak syarikat UiTM selain daripada ketetapan yang diberikan oleh agensi pusat.
- ii. Memperakukan pemberian emolumen, elaun dan insentif tambahan daripada peruntukan sedia ada untuk dibentangkan kepada Lembaga Pengarah Universiti.
- iii. Meneliti dan memperakukan pelantikan secara kontrak calon yang melebihi umur maksimum:
  - a. 58 tahun bagi bukan pesara (warganegara dan bukan warganegara).
  - b. 60 tahun bagi pesara.
  - c. 65 tahun bagi pensyarah UiTM, Pensyarah Pergigian, Pensyarah Perubatan, Pensyarah Farmasi, Pegawai Perubatan, Pegawai Pergigian dan Penolong Pegawai Perubatan (warganegara dan bukan warganegara).

#### **4.2.3 Jawatankuasa Pemilih (JKPh) - Peringkat Strategik**

Jawatankuasa Pemilih Timbalan Naib Canselor

- i. Menilai prestasi Timbalan Naib Canselor sedia ada sepanjang tempoh perkhidmatan dan Petunjuk Prestasi Utama berdasarkan portfolio masing-masing yang ditetapkan oleh Universiti.
- ii. Mengadakan temu duga ke atas calon-calon Timbalan Naib Canselor baru yang telah dikenal pasti. Penelitian dan penilaian terhadap calon yang berpotensi hendaklah berdasarkan kriteria umum dan khusus untuk Timbalan Naib Canselor seperti yang ditetapkan; (Jawatankuasa boleh mendapatkan pandangan pihak-pihak lain terhadap calon secara adil dan saksama).
- iii. Mengesyorkan calon-calon yang sesuai untuk dikemukakan kepada LPU sebelum pertimbangan YB Menteri Pengajian Tinggi.
- iv. Memelihara kerahsiaan, proses serta keputusan Jawatankuasa.

#### **4.2.4 Jawatankuasa Pemilih Rektor - Peringkat Strategik**

- i. Mengadakan temu duga ke atas calon-calon Rektor baharu yang telah dikenal pasti dan dibuat secara jemputan kepada calon-calon.
- ii. Membuat penelitian dan penilaian terhadap calon-calon yang berpotensi berdasarkan kepada lapan (8) asas kriteria pemilihan yang ditetapkan oleh Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti ke-125 bertarikh 17 Mei 2012.
- iii. Mengesyorkan calon-calon yang sesuai untuk dikemukakan kepada LPU sebelum pertimbangan YB Menteri Pengajian Tinggi.
- iv. Memelihara kerahsiaan, proses serta keputusan Jawatankuasa.

#### **4.2.5 Jawatankuasa Induk Pengurusan Sumber Manusia (JKIPSM) - Peringkat Eksekutif**

- i. Meluluskan pengesahan ke dalam perkhidmatan staf di UiTM Shah Alam.
- ii. Meluluskan permohonan cuti staf yang memerlukan kelulusan kuasa tertentu.
- iii. Meluluskan cadangan penubuhan Lembaga Perubatan dan mengesahkan laporan Lembaga Perubatan.
- iv. Meluluskan permohonan persaraan pilihan staf akademik (berumur 50 tahun dan ke atas) dan pengurusan persaraan pilihan staf pentadbiran.

#### **4.2.6 Jawatankuasa Induk Peningkatan Kerjaya Sumber Manusia (JKI-PKSM) - Peringkat Eksekutif**

JKI-PKSM bertanggungjawab dalam urusan peningkatan kerjaya sumber manusia seperti berikut:

- i. Meluluskan permohonan, pelanjutan, rayuan dan lain-lain hal ehwal berkaitan latihan profesional, latihan industri, pasca kedoktoran, sub-kepakaran, cuti sabatikal, pos basik, kursus kekompetenan dan program kompetensi.
- ii. Meluluskan keputusan peperiksaan dalam perkhidmatan, keputusan rayuan atau semakan semula keputusan peperiksaan, mengesahkan keputusan Panel Peperiksaan Perkhidmatan dan lain-lain hal ehwal berkaitan peperiksaan dalam perkhidmatan.

- iii. Meluluskan permohonan, pelanjutan, rayuan dan lain-lain hal ehwal berkaitan pengurusan cuti belajar dan biasiswa.
- iv. Meluluskan program kemajuan kerjaya staf pentadbiran ke luar negara.
- v. Membuat keputusan berkaitan lain-lain urusan berkaitan peningkatan kerjaya sumber manusia

#### **4.2.7 Jawatankuasa Induk Pembangunan Sumber Manusia (JKI PBSM) - Peringkat Eksekutif**

- i. Merangka dan mengesyorkan dasar pembangunan sumber manusia kepada Majlis Hal Ehwal Sumber Manusia
- ii. Meluluskan perancangan latihan tahunan UiTM untuk staf akademik dan pentadbiran
- iii. Meluluskan permohonan staf UiTM bagi mengikuti program pembangunan staf dalam dan luar negara serta penganjuran latihan mengikut had yang ditetapkan dalam dasar pengurusan latihan dan pembangunan staf UiTM
- iv. Meluluskan penganjuran program-program penjanaan pendapatan mengikut dasar dan had yang telah ditetapkan

#### **4.2.8 Jawatankuasa Induk Pelan Penggantian (JKI PB) - Peringkat Eksekutif**

- i. Mengadakan temu bual ke atas calon-calon bakat yang telah dikenal pasti berdasarkan tahap kebersediaan calon. Penelitian dan penilaian terhadap calon yang berpotensi hendaklah berdasarkan kriteria umum dan khusus untuk semua jawatan seperti yang ditetapkan.
- ii. Mengesyorkan dan memperakukan penilaian terhadap calon yang berjaya untuk dibawa ke Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti berdasarkan peringkat jawatan seperti jawatan Naib Canselor, Timbalan Naib Canselor dan Rektor

### 4.3 Fungsi Jawatankuasa di Peringkat Operasi

#### i. Jawatankuasa Sumber Manusia Negeri (JKSMN)

JKSMN bertanggungjawab kepada Majlis Sumber Manusia/Jawatankuasa Induk yang berkaitan mengikut fungsi. JKSMN membuat syor dan keputusan bagi perkara-perkara yang diturunkan had kuasa seperti:

- a. Mengesyorkan pengambilan dan penempatan sumber manusia - gred 53 dan ke bawah (skim perkhidmatan pensyarah) serta staf pentadbiran
- b. Mengesyorkan penyambungan kontrak staf akademik dan pentadbiran
- c. Meluluskan pengesahan ke dalam perkhidmatan staf
- d. Mengesyorkan calon kenaikan pangkat staf pentadbiran kumpulan pelaksana gred 14-28
- e. Meluluskan pelantikan, penamatan dan pelantikan semula Klinik Panel UiTM

#### ii. Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM), PTJ/ Negeri

Had kuasa PPSM PTJ adalah seperti berikut :

- a. Meluluskan markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT)
- b. Mengesyorkan calon Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC)/ Pingat Perkhidmatan Cemerlang (PPC)
- c. Mengesyorkan bimbingan dan kaunseling dengan tujuan memperbaiki dan mempertingkatkan prestasi dan motivasi staf.
- d. Mengesyorkan dan meluluskan latihan serta pembangunan sumber manusia mengikut had kuasa yang ditetapkan dalam garis panduan pengurusan latihan dan pembangunan staf UiTM
- e. Mengesyorkan bidang pengajian /biasiswa pensyarah
- f. Mengesyorkan calon biasiswa/cuti belajar/TPM

- g. Mengesyorkan kelayakan atau kesesuaian untuk pencalonan anugerah pingat/ bintang kebesaran dan surat penghargaan.
- iii. Jawatankuasa Carian Bakat (Akademik)
- a. Menyemak jurang kompetensi calon bakat dan kesesuaian latihan/ program pembangunan yang dicadangkan oleh Urusetia ILD
  - b. Mengesyorkan senarai calon-calon bakat kepada Jawatankuasa Penggantian
  - c. Bakat berdasarkan kriteria pemilihan yang telah ditetapkan oleh universiti
- iv. Jawatankuasa Carian Bakat (Pentadbiran)
- a. Menyemak jurang kompetensi calon bakat dan kesesuaian latihan/ program pembangunan yang dicadangkan oleh Urusetia ILD
  - b. Mengesyorkan senarai calon-calon bakat kepada Jawatankuasa Penggantian Bakat berdasarkan kriteria pemilihan yang telah ditetapkan oleh universiti.

Selain daripada senarai tersebut, berikut adalah jawatankuasa-jawatankuasa lain yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia yang diuruskan oleh Pejabat Pendaftaran :

- a. Jawatankuasa Penyelarasian Pakaian Seragam
- b. Jawatankuasa Ex Gratia Bencana Kerja
- c. Jawatankuasa Pemantauan Tadika dan Taman Asuhan Kanak-kanak UiTM
- d. Jawatankuasa Saringan Permohonan Jawatan Akademik
- e. Jawatankuasa Saringan Permohonan Jawatan Pentadbiran

- f. Panel Temu Duga Jawatan Kumpulan Pengurusan dan Profesional (Akademik)
- g. Panel Temu Duga Jawatan Kumpulan Pengurusan dan Profesional (UiTM Shah Alam)
- h. Panel Temu Duga Jawatan Kumpulan Pelaksana (UiTM Shah Alam)
- i. Jawatankuasa Pertukaran Staf Pentadbiran Mesyuarat Penyelarasan Pertukaran Staf Akademik



## PEMETAAN HALA TUJU

### Pengurusan Sumber Manusia

Bahagian

5

## 5.0 PEMETAAN HALA TUJU PELAN STRATEGIK PERANCANGAN SUMBER MANUSIA UiTM

---

Penetapan asas hala tuju strategik sumber manusia UiTM adalah berdasarkan kepada hala tuju kerajaan yang kemudian dilatakan kepada Pelan Strategik UiTM 2025 dan Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia Tahun 2021 - 2025. Asas tersebut adalah seperti berikut:

- i. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pengajian Tinggi) (PPPMPT)  
- Lonjakan 2: Kecemerlangan Bakat
- ii. Pelan Strategik UiTM 2025  
- Teras Strategik 3: Prestasi Berdasarkan Nilai
- iii. Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam
- iv. Dasar Sumber Manusia UiTM
- v. Matlamat Pembangunan Lestari (*Sustainable Development Goals [SDG]*)

PELAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN MALAYSIA 2015-2025  
(PENDIDIKAN TINGGI)

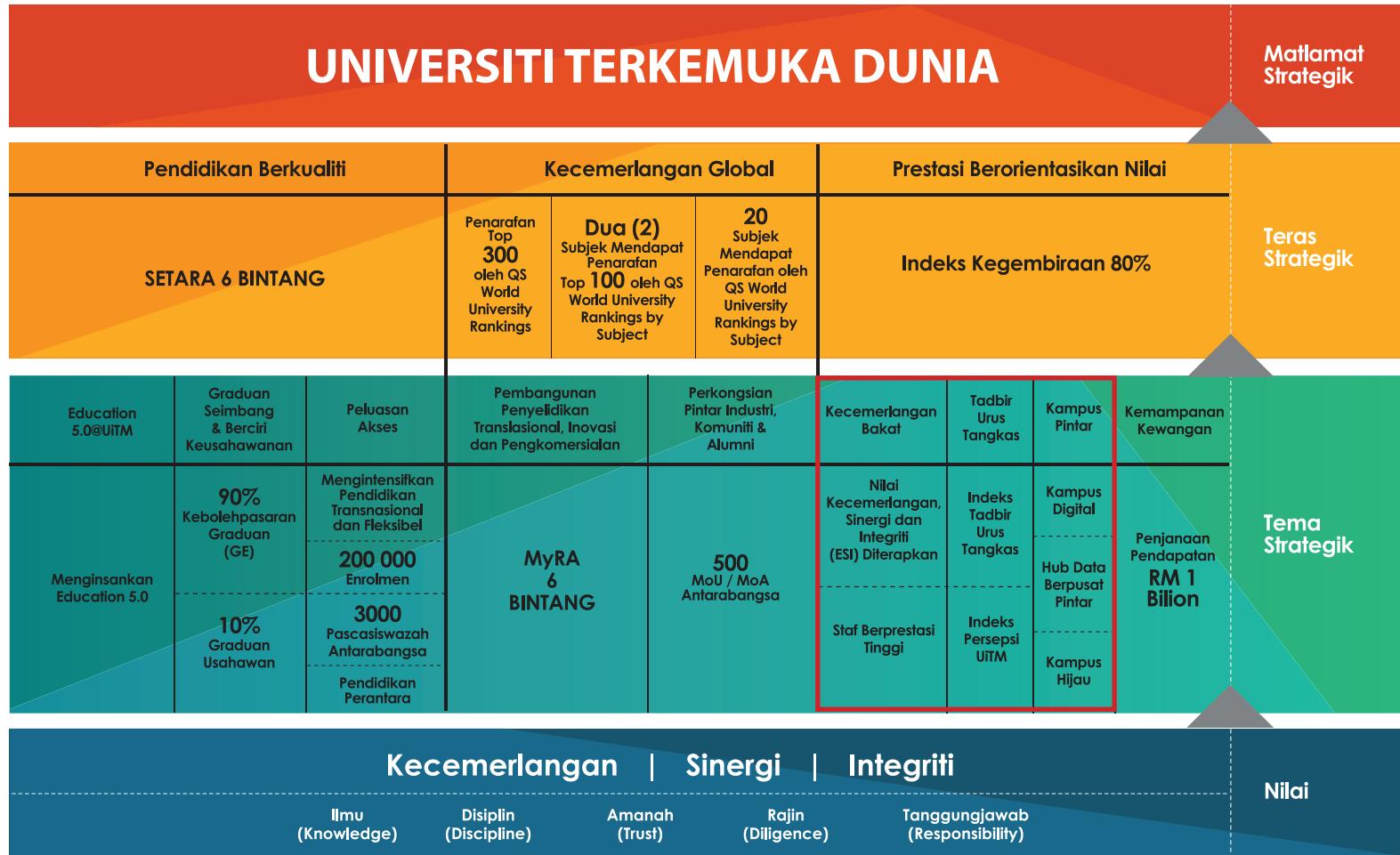


10 LONJAKAN PPPM (PT)



PELAN STRATEGIK UiTM 2025





<b>Teras Strategik</b>	<b>Prestasi Berorientasikan Nilai</b>		
	<b>Sasaran - Indeks Kegembiraan 80%</b>		
<b>Tema Strategik</b>			
<b>Kecemerlangan Bakat</b>	<b>Tadbir Urus</b>	<b>Kampus Pintar</b>	<b>Kemampunan Kewangan</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Nilai Kecemerlangan, Sinergi dan Integriti (ESI) diterapkan.</li><li>Staf berprestasi tinggi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tadbir Urus Tangkas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kampus Digital</li><li>Hub Data Berpusat Pintar</li><li>Kampus Hijau</li></ul>	Penjanaan pendapatan RM1 Bilion

Rajah 5.1: Pemetaan Hala Tuju Strategik Sumber Manusia

## 5.1 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pengajian Tinggi) (PPPMPT) 2015-2025

### Lonjakan 2: Kecemerlangan Bakat

Kualiti IPT dan sistem pendidikan tinggi Malaysia akan cemerlang seandainya komuniti akademiknya juga cemerlang. Komuniti akademik terdiri daripada pendidik, penyelidik, pemimpin institusi, pengamal profesional hinggalah kakitangan sokongan. Pada masa ini, laluan kerjaya yang rigid menyukarkan IPT untuk menarik, mengambil dan mengekalkan bakat yang terbaik. Selain itu, bidang pengkhususan berdasarkan keupayaan dan fokus juga terhad bagi sesebuah IPT. Justeru, sistem pendidikan tinggi perlu beralih daripada pendekatan *standard* membolehkan IPT menyediakan pelbagai laluan kerjaya dan mempunyai model kecemerlangan institusi berbeza.

Matlamat - IPT akan berupaya untuk menarik, mengambil, membangun dan mengekalkan bakat cemerlang menerusi laluan kerjaya khusus bagi pendidik, penyelidik, pemimpin dan pengamal profesional. Komuniti akademik juga akan mendapat manfaat dari persekitaran yang kondusif, menyokong dan berciri meritokratik menerusi program pembangunan profesional berterusan (CPD) yang lebih baik bagi memenuhi tanggungjawab dan ekspektasi yang semakin mencabar. Justeru, membolehkan ahli akademik Malaysia menjadi relevan, dirujuk dan dihormati, pada peringkat tempatan maupun antarabangsa.

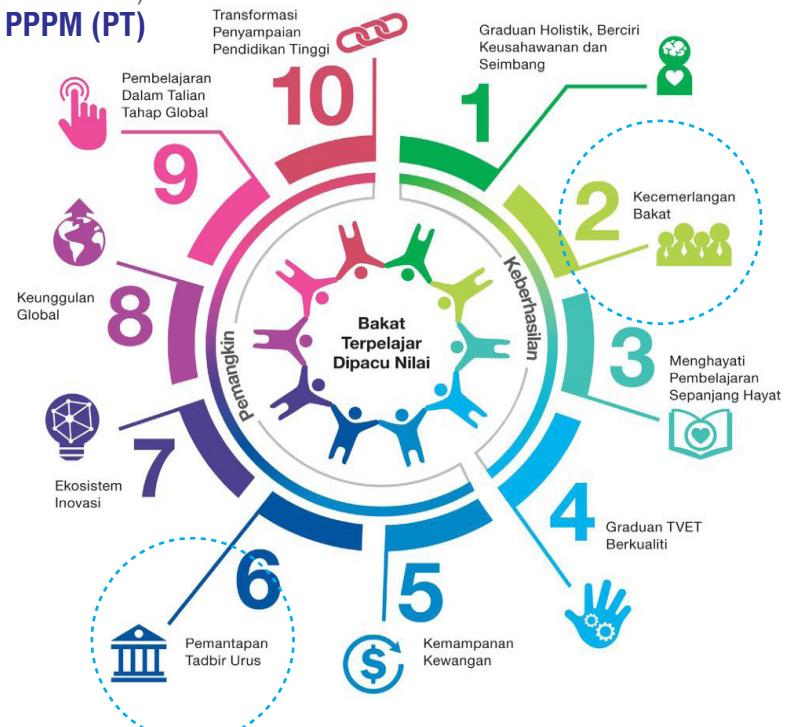
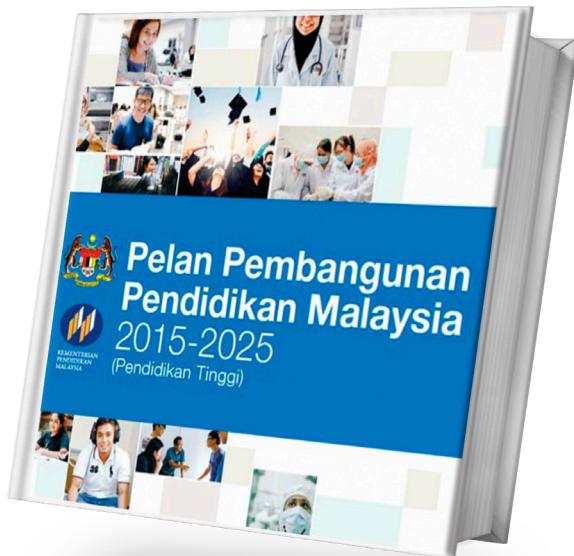
Kaedah - Bagi merealisasikan hasrat tersebut, Kementerian akan menggalakkan IPT untuk mencapai pelbagai bentuk kecemerlangan institusi, mempelbagaikan laluan kerjaya dan memperkenalkan mekanisme sistematik bagi melatih dan membangunkan bakat akademik. Inisiatif utama termasuklah:

- i. Meletakkan IPT berdasarkan bidang kecemerlangan institusi, iaitu kecemerlangan dalam penyelidikan secara menyeluruh, kecemerlangan dalam sesuatu bidang tujuan penyelidikan, dan kecemerlangan dalam pengajaran. Semua universiti awam dan swasta akan digalakkan malah diberi insentif untuk mencapai kecemerlangan yang berbeza, dan menambah baik secara berterusan prestasi dalam bidang pengkhususan dan tujuan masing-masing;
- ii. Membolehkan IPT membangunkan empat laluan kerjaya (multi-track) untuk pendidik, penyelidik, pengamal profesional dan pemimpin institusi yang mampu menjayakan transformasi; dan

- iii. Menyediakan garis panduan amalan terbaik untuk membantu IPT awam dan swasta untuk merangka strategi pembangunan bakat tempatan dan antarabangsa yang lebih mantap menggunakan rangka kerja Akademia Baharu yang merangkumi penyediaan sumber, pengambilan, pemberian ganjaran dan pengekalan bakat.

(Sumber: PPPMPT 2015 - 2025)

**PELAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN MALAYSIA 2015-2025**  
**(PENDIDIKAN TINGGI)**  
**10 LONJAKAN PPPM (PT)**



Rajah 5.2: Lonjakan 2: Kecemerlangan Bakat PPPMPT 2015 - 2025

## 5.2 Pelan Strategik UiTM 2025

### Teras Strategik 3: Prestasi Berasaskan Nilai

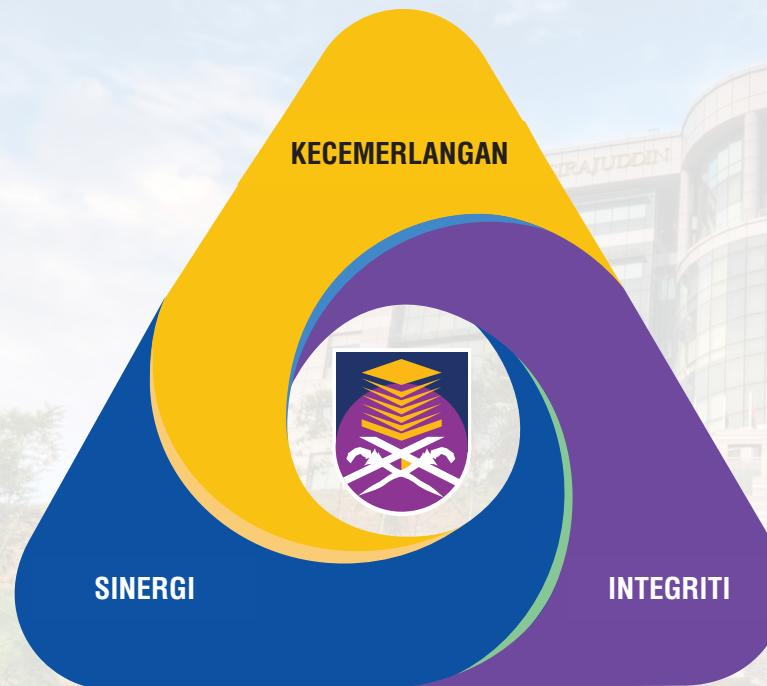
Pelan Strategik UiTM 2025 yang telah dilancarkan pada 6 Februari 2020 dengan matlamatnya untuk menjadikan UiTM sebagai sebuah Universiti Terkemuka Dunia pada tahun 2025 telah diselaraskan dengan dasar dan perancangan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) (PPPMPT) 2015 – 2025.

Nilai UiTM Kecemerlangan (Efficient), Sinergi dan Integriti (ESI) menjadi teras utama dalam memastikan dasar pencapaian prestasi organisasi. Bagi mencapai matlamat strategik UiTM untuk menjadi Universiti Terkemuka Dunia pada tahun 2025, UiTM telah membuat pemetaan tiga teras strategik, iaitu:

- i. Pendidikan Berkualiti
- ii. Kecemerlangan Global
- iii. Prestasi Berorientasikan Nilai

Bagi tujuan pemetaan Pelan Strategik Pengurusan Sumber Manusia ini, teras strategik ketiga, iaitu Prestasi Berorientasikan Nilai dilatakan bagi membangunkan inisiatif-inisiatif strategik bagi mencapai teras strategik seperti Rajah 5.4, iaitu:

- i. Tadbir Urus Tangkas
- ii. Kecemerlangan Bakat



### KECEMERLANGAN

Mengamalkan kualiti piawai dalaman yang *standard* bagi memenuhi dan jangkaan pemegang taruh

### INTEGRITI

Bekerjasama rapat untuk memaksimumkan produktiviti yang memberi manfaat kepada industri dan masyarakat

### SINERGI

Memupuk nilai kejujuran, hormat dan ketelusan untuk mencapai *standard* profesionalisme yang tinggi

Rajah 5.3: Nilai ESI UiTM

(Sumber: Bahagian Transformasi Universiti)

### 5.3 Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam

Menyedari pentingnya usaha-usaha pembangunan sumber manusia dalam sektor awam, Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam telah ditetapkan iaitu setiap anggota perkhidmatan awam perlu melengkapkan diri / dilengkapkan dengan sikap (attitude), kemahiran (skills) dan pengetahuan (knowledge) yang bersesuaian, melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang yang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan.

Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam digubal untuk mencapai objektif-objektif berikut:

- i. Menyediakan anggota yang berkelayakan, berkebolehan dan berkompetensi;
- ii. Mencapai hasil kerja yang berkualiti / bermutu tinggi;
- iii. Meningkatkan kompetensi dan produktiviti;
- iv. Membentuk nilai-nilai murni dan sikap-sikap positif;
- v. Mewujudkan nilai cipta (*value-creation*) dan nilai tambah (*value-added*) di dalam sektor awam; dan
- vi. Menyediakan hala tuju kemajuan kerjaya

(Sumber: Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005)

### 5.4 Dasar Sumber Manusia UiTM

Dasar Sumber Manusia UiTM bertunjang kepada prinsip-prinsip berikut:

- i. Pemantapan suasana kerja yang kondusif untuk tujuan pengajaran, pembelajaran, penyelidikan dan khidmat masyarakat.
- ii. Pembudayaan sistem penyampaian universiti yang berkualiti dan cemerlang.
- iii. Pengukuhan budaya kerja berprestasi tinggi dan berorientasikan pelanggan.

- iv. Penambahbaikan proses pemantauan perkhidmatan, kepakaran serta perkongsian maklumat dan ilmu pengetahuan.
- v. Penerapan nilai-nilai keagamaan, keserakanan dan kekeluargaan dalam kalangan tenaga kerja universiti

Berdasarkan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam dan prinsip-prinsip Dasar Sumber Manusia UiTM, matlamat strategik pengurusan sumber manusia adalah seperti berikut:

- i. UiTM beriltizam melantik staf yang berkelayakan, berpengetahuan dan berkepakaran serta berpengalaman dalam pengajaran, penyelidikan, pentadbiran dan khidmat masyarakat.
- ii. Staf perlu dilengkapskan dengan sikap, kemahiran dan ilmu pengetahuan yang bersesuaian berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan.

(Sumber: Perancangan Strategik Sumber Manusia UiTM, 2016 - 2020)

## 5.5 Matlamat Pembangunan Lestari (*Sustainable Development Goals*)

Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia (PSPSM) 2021-2025 menyokong Matlamat Pembangunan Lestari. Pembangunan Lestari tidak hanya menumpukan aspek alam sekitar, malah turut mengambil kira faktor-faktor sosial dan pertumbuhan ekonomi bagi memastikan agenda pembangunan yang menyeluruh.

Pengetahuan dan kompetensi berkaitan pembangunan lestari diberi penekanan, di mana Universiti selaku peneraju ilmu wajar menjadi pendorong kepada pembangunan penyelidikan, penerbitan, inovasi dan kepakaran. Justeru, Pejabat Pendaftar sebagai nadi pengurusan sumber manusia Universiti perlu memastikan pengambilan dan pembangunan bakat yang mantap serta kompeten dalam melahirkan bakat yang berprestasi tinggi yang mampu menghasilkan teknologi-teknologi baharu, kajian-kajian penemuan transdisiplinari, teori-teori saintifik, inovasi atau produk baharu menerusi penyelidikan berimpak tinggi demi memastikan Matlamat Pembangunan Lestari dapat dicapai.

Pemetaan Matlamat Pembangunan Lestari dalam pengurusan sumber manusia di Pejabat Pendaftar UiTM adalah sebagaimana di lampiran.

## 5.6 Kerangka Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia

Rajah 5.4 merupakan Kerangka Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia (PSPSM) 2021-2025 yang telah dihasilkan melalui bengkel perancangan strategik bersama ketua-ketua bahagian Pejabat Pendaftar dan sesi libatsama dengan Ketua Skim Perkhidmatan dan Ketua Pentadbiran Pusat Tanggung Jawab yang bermula pada tahun 2020.

### **Objektif Sumber Manusia:**

Berdasarkan kepada sasaran UiTM untuk menjadi sebuah universiti terkemuka dunia menjelang tahun 2025, Objektif PSPSM 2021 -2025 adalah seperti berikut:

1. Memastikan 50% atau 8,000 pensyarah UiTM adalah berkelayakan Ph.D.
2. Memastikan sejumlah 1,500 staf UiTM mempunyai pengalaman industri.
3. Memastikan sejumlah 2,000 staf UiTM berdaftar dengan badan sukarelawan menjelang tahun 2025.
4. Memastikan sejumlah 2,000 staf UiTM mempunyai kelayakan profesional dengan badan profesional yang diiktiraf.
5. Mensasarkan 300 staf dipinjamkan atau mempunyai pengalaman bertugas di 2,000 syarikat terkemuka antarabangsa atau 300 universiti terkemuka dunia.
6. Mensasarkan sejumlah 2,500 staf sebagai ahli badan professional di peringkat antarabangsa dan kebangsaan.
7. Mensasarkan sejumlah 300 staf akademik bukan warganegara dilantik sebagai pensyarah UiTM mengikut keperluan bidang pengajaran.
8. Memastikan sejumlah 180 staf UiTM menerima pengiktirafan di peringkat antarabangsa dan sejumlah 500 staf menerima pengiktirafan dalam negara.
9. Mencapai skala 0.90 dalam penilaian '*Self-Governing Assessment*'.
10. Mencapai skala 0.90 dalam penilaian '*Ethic Compliance Audit*'.

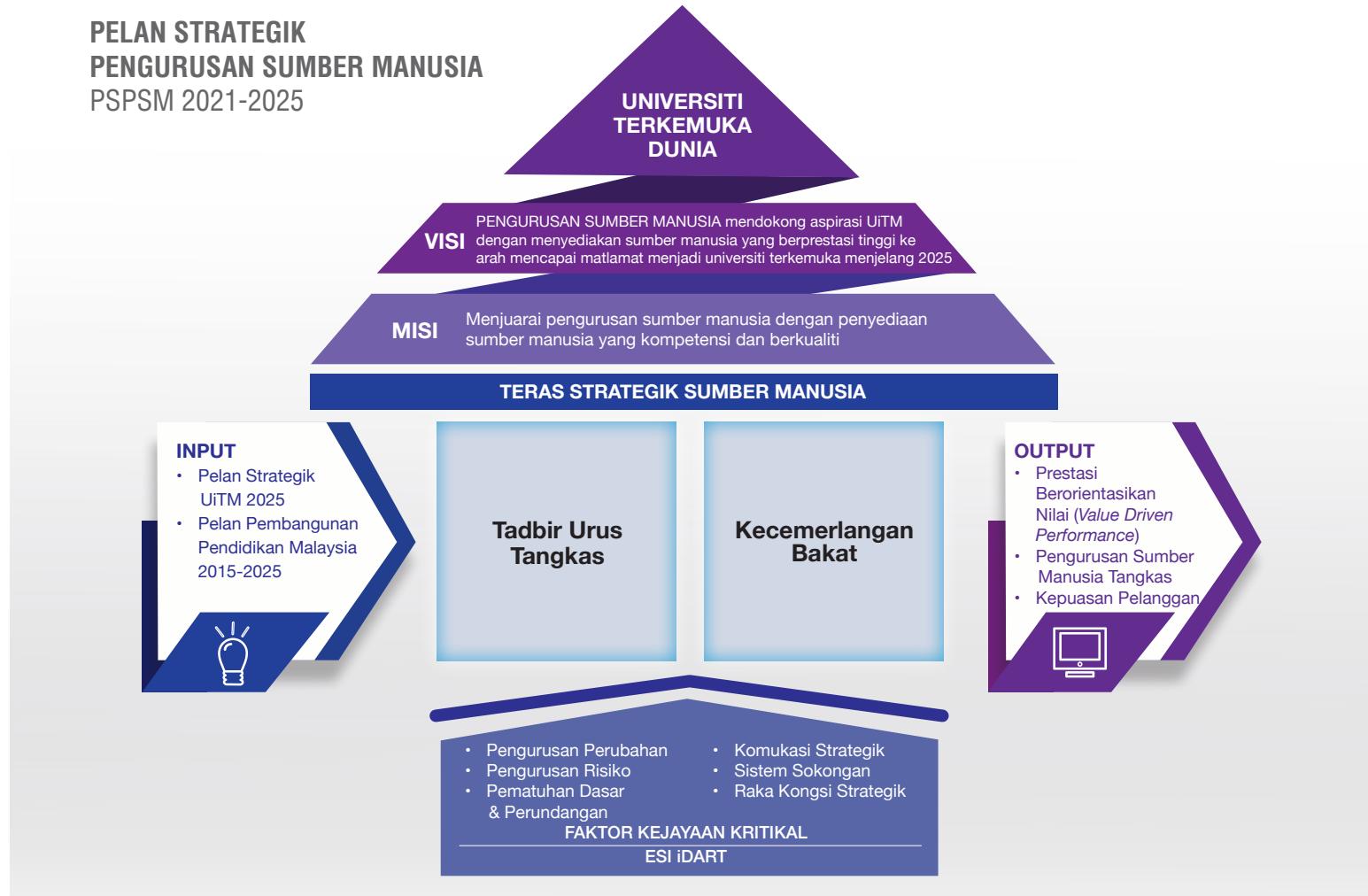
Teras strategik sumber manusia dibahagikan kepada dua (2) iaitu:

1. Tadbir Urus Tangkas
2. Kecemerlangan Bakat

Dua (2) teras strategik ini didasari oleh faktor kejayaan kritikal dan Nilai UiTM - ESI dan iDART. Elemen ini amat penting bagi mengukuhkan PSPSM 2021-2025 dan memastikan hala tujuanya dicapai mengikut tempoh sasaran yang telah ditetapkan. Faktor kejayaan kritikal adalah seperti berikut:

1. Pengurusan Perubahan
2. Komunikasi Strategik
3. Pengurusan Risiko
4. Sistem Sokongan
5. Pematuhan Dasar dan Perundangan
6. Rakan Kongsi Strategik

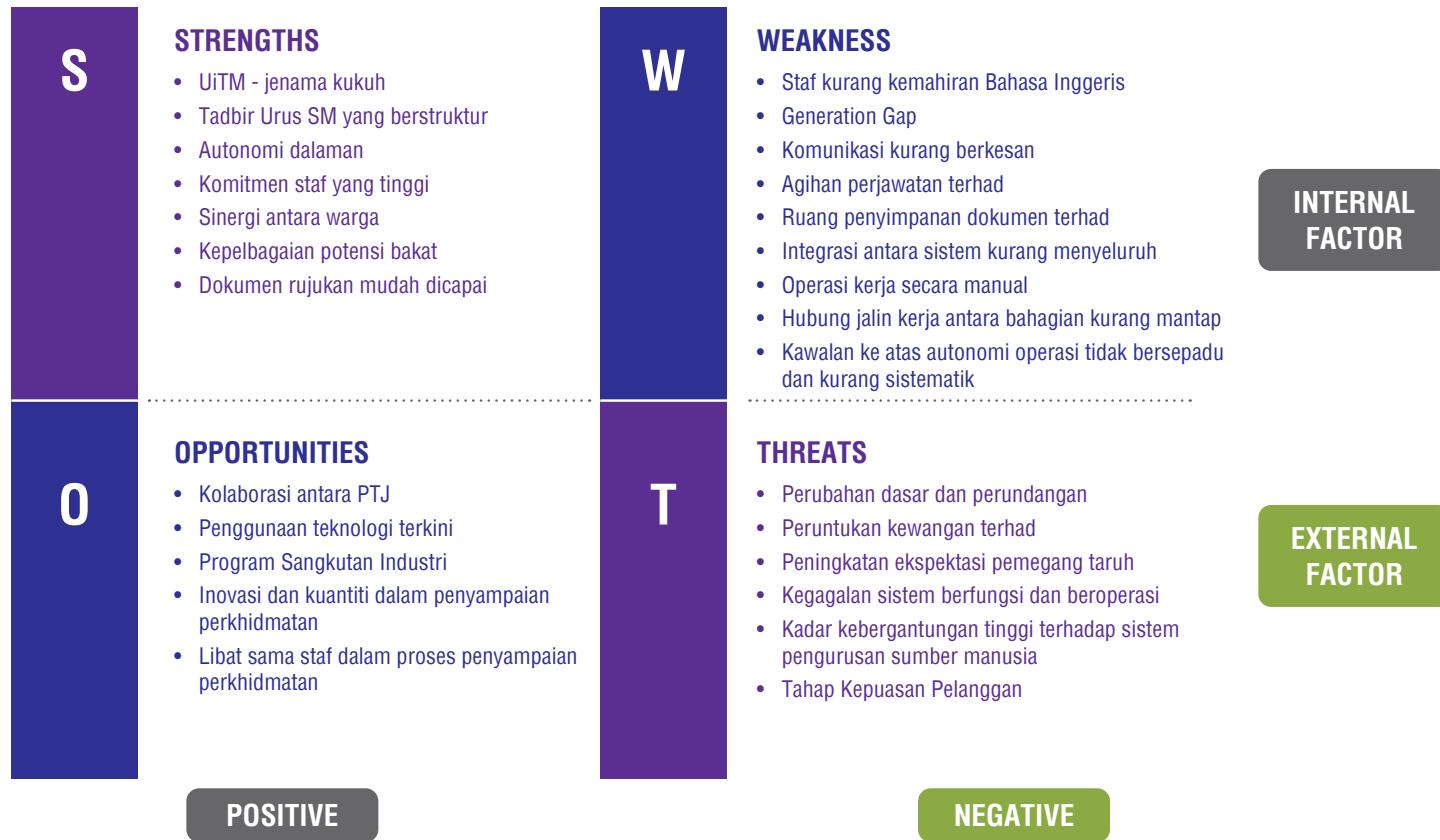
PSPSM 2021 - 2025 digarap berdasarkan dua input utama iaitu Pelan Strategik UiTM 2025 dan Pelan Pembangunan Pendidikan Pengajian Tinggi Malaysia 2015 - 2025. Manakala, tiga *output* yang disasarkan adalah prestasi berorientasikan nilai (*Value Driven Performance*), pengurusan sumber manusia tangkas dan kepuasan pelanggan. Rajah 5.4 menunjukkan model strategik PSPSM 2021-2025.



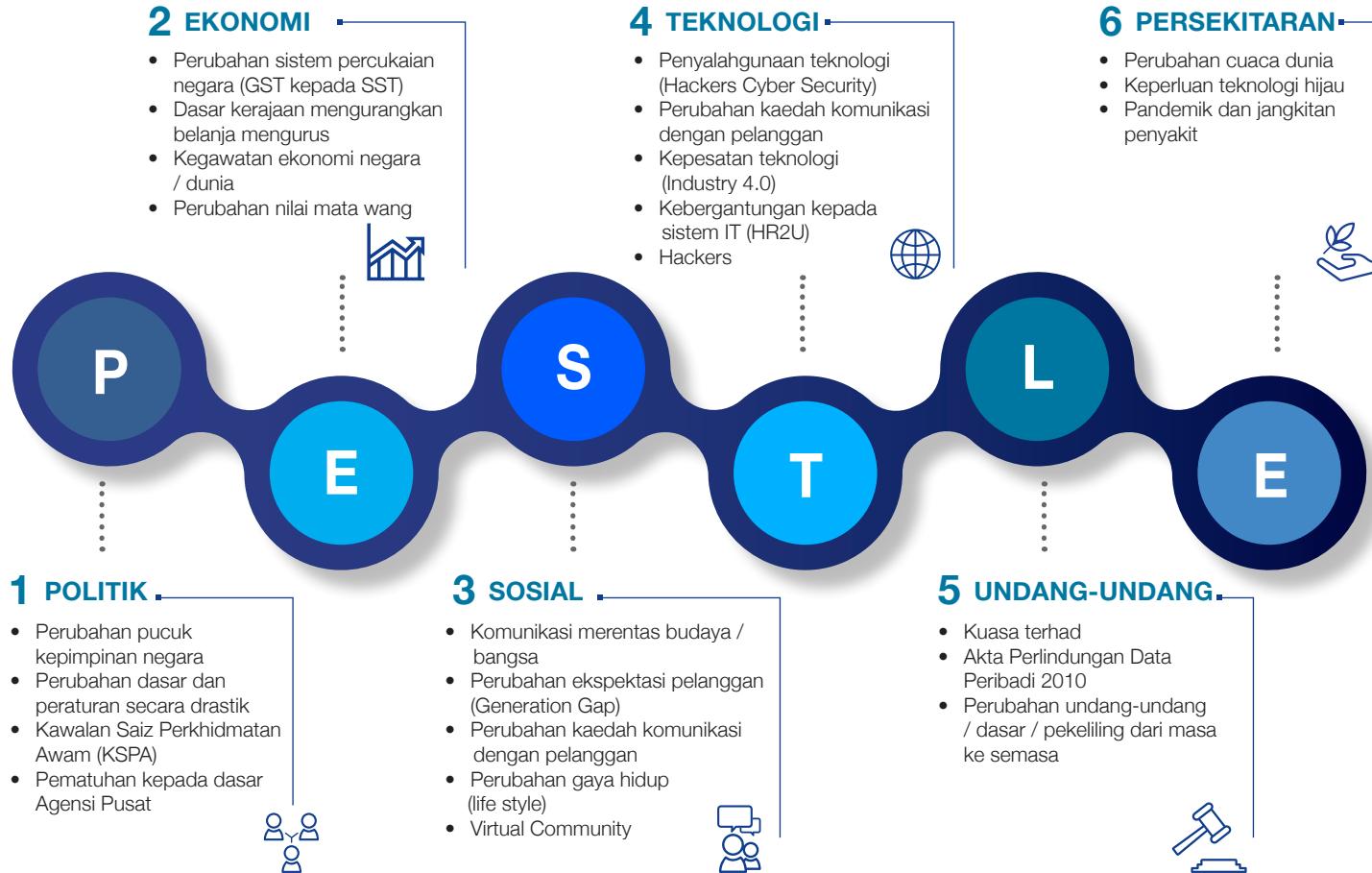
Rajah 5.4: Kerangka PSPSM 2021-2025

### 5.6.1 Proses pemetaan hala tuju strategik

Proses pemetaan hala tuju strategik bermula daripada analisis SWOT dan PESTLE seperti berikut:



Rajah 5.5: Analisis SWOT



Rajah 5.6: Analisis PESTLE

Selaras dengan kerangka Strategik PSPSM 2021-2025 sebagaimana di Rajah 5.4 dan berdasarkan analisis SWOT dan PESTLE sebagaimana di Rajah 5.5 dan 5.6, hala tuju Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia dibentuk bagi kecemerlangan sumber manusia, pengurusan bakat dan libatsama staf supaya sentiasa relevan dalam pengurusan sumber manusia universiti.

### 5.6.2 Faktor Kejayaan Kritikal



Faktor kejayaan kritikal adalah berlandaskan enam (6) landasan utama, iaitu pengurusan perubahan, komunikasi strategik, pengurusan risiko, sistem sokongan, pematuhan dasar dan perundangan, dan rakan kongsi strategik.

Kesemua faktor kejayaan kritikal ini membantu PSPSM dicapai mengikut tempoh yang ditetapkan.

### i. Pengurusan Perubahan

Pengurus Sumber Manusia adalah agen perubahan yang perlu membuat kajian dasar dan kajian pasaran serta berpandangan keterhadapan bagi memastikan pengurusan sumber manusia di UiTM menepati keperluan masa hadapan dan tersusun.

Tren dan cabaran serta perubahan menyebabkan UiTM melakukan transformasi struktur dan memperkuatkan tadbir urus universiti melalui pendekatan 1UiTM:Multisistem. Pendekatan ini menuntut pengurusan perubahan yang menyeluruh dari aspek tadbir urus, penyampaian perkhidmatan, pengurusan bakat dan kecemerlangan sumber manusia.

Warga kerja UiTM terus berdepan cabaran-cabaran yang kritikal dan mencabar untuk menjamin penyampaian perkhidmatan berkualiti dengan ekspektasi kepuasan pelanggan yang semakin meningkat. Jentera sumber manusia UiTM perlu terdiri daripada kelompok akademik dan pentadbir yang kompeten, bermotivasi tinggi dan berprestasi tinggi agar UiTM terus berdaya saing dan mampu mencapai aspirasi Universiti Terkemuka Dunia.

Pengurusan yang tegar, berpusat dan birokratik tidak lagi sesuai dengan tuntutan pengurusan moden era globalisasi yang mementingkan persaingan. Perubahan perlu disempurnakan dalam keadaan serba kekurangan, warga kerja UiTM hendaklah menggunakan teknologi dalam seni pengurusan yang mampu mencabar serta mengubah cara bekerja dan cara berfikir. Pendekatan yang terkini dan berasaskan teknologi akan membentuk warga kerja berpengetahuan tinggi dan bakal memimpin universiti di masa hadapan.

Pengurusan Perubahan adalah amat penting bagi memastikan warga kerja UiTM menyokong Pelan Strategik UiTM 2025. PSPSM UiTM 2021-2025 menetapkan keperluan mengukuhkan pentadbir universiti melalui Pelan Pembudayaan dan Profesionalisme Pentadbir Universiti bagi menambahbaik peranan pentadbir sebagai pemudahcara agen pembangunan budaya intelektual dan kesarjanaan (agen perubahan) di UiTM melalui pendekatan berikut:

- a. Peranan Pentadbir Universiti dalam memperkasakan Pentadbir Universiti yang mempunyai *standard* dan kualiti yang tinggi
- b. Pengukuhan Wibawa, Integriti dan Profesionalisme Pentadbir Universiti bagi mempertingkatkan kredibiliti Pentadbir Universiti
- c. Pembentukan kumpulan pentadbir yang dihormati (*respected*), dirujuk (*referred*) dan kekal relevan (*relevant*) (3R) melalui budaya kerja secara berkumpulan merentasi skim perkhidmatan (keserakahan) yang mampu menguruskan bakat yang ada dan bersedia dalam soal peralihan kuasa kepimpinan UiTM

PSPSM UiTM 2021-2025 akan terus memperkuuhkan warga akademik UiTM selaras dengan Pelan Strategik UiTM 2025 melalui inisiatif yang dilaksanakan. Kesediaan warga akademik UiTM untuk berubah dan menyokong inisiatif-inisiatif kecemerlangan sumber manusia amat kritikal bagi menjayakan PSPSM UiTM 2025.

ii. Komunikasi Strategik

Komunikasi strategik merupakan komunikasi terancang dan digunakan untuk mencapai matlamat organisasi. Komunikasi strategik perlu berlandaskan perancangan yang teliti, pelaksanaan yang berhati-hati serta penilaian yang berterusan. Peranan komunikasi strategik dalam organisasi ialah untuk mencari jalan penyelesaian dalam isu komunikasi dalam organisasi, meningkatkan moral pekerja dan mengurangkan konflik emosi, menguruskan reputasi organisasi dengan berkesan dan mendorong kepada proses perubahan organisasi.

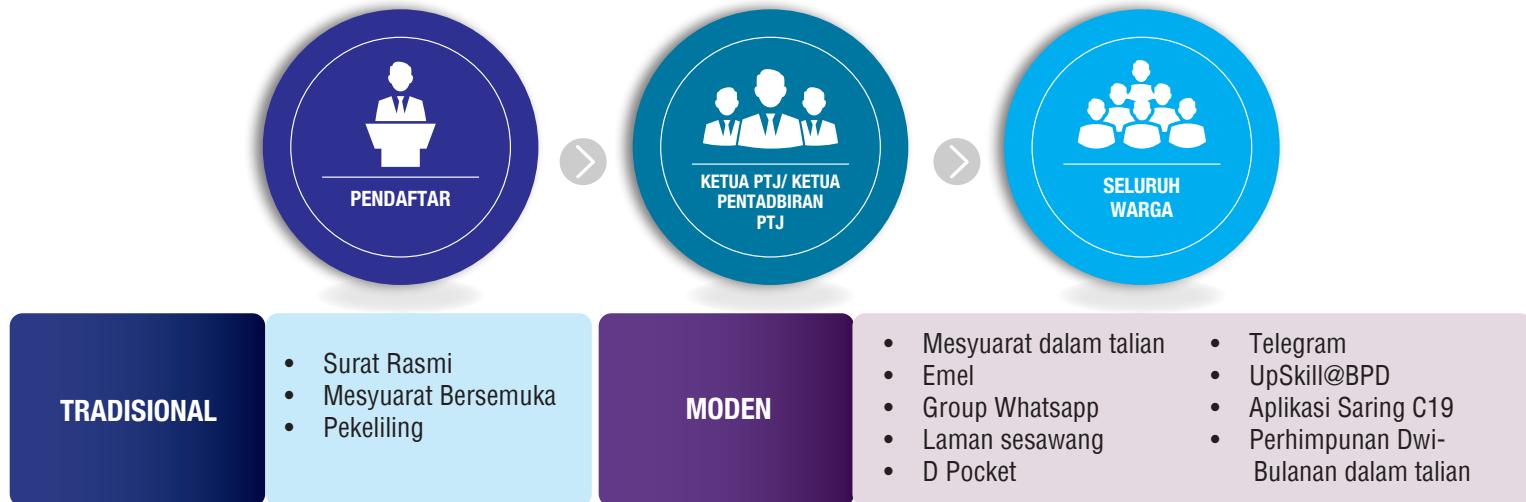
Komunikasi strategik mengintegrasikan pelbagai disiplin komunikasi termasuk teknologi media dan komunikasi supaya komunikasi dapat dilakukan dengan menggunakan kaedah dan cara yang sesuai dalam konteks semasa. Pendekatan ini menekankan strategi untuk berkomunikasi bagi mengelakkan sebarang kepincangan yang boleh mengakibatkan mesej yang ingin disampaikan tidak dapat diurus dengan baik.

Menurut Barret (2006), komunikasi yang baik bergantung kepada strategi tetapi apabila warga dan medium menjadi pelbagai dan lebih besar lingkungannya, maka strategi komunikasi menjadi lebih rumit. Barrett menggariskan lima komponen utama yang menyumbang kepada kejayaan komunikasi strategik iaitu:-

- a. Pengurusan mesti menyokong perubahan dan mesti mempamerkan perilaku komunikasi yang diharapkan oleh kakitangan;
- b. Kakitangan yang berkomunikasi melalui perubahan perlu berada di dalam kedudukan yang baik, sebaiknya di peringkat pengurusan kanan;
- c. Mesej dan saluran yang digunakan mesti disesuaikan dengan kepelbagaian warga dan medium komunikasi;
- d. Keperluan penilaian berterusan bagi menilai keberkesanan strategi komunikasi yang digunakan bagi membolehkan tindakan pembetulan dilaksanakan jika sesuatu mesej tidak disampaikan dengan baik; dan
- e. Organisasi perlu memastikan terdapat alat komunikasi yang digunakan dalam usaha untuk berkomunikasi.

Sehingga kini penggunaan surat rasmi, emel rasmi UiTM, whatsapp business, Sistem HR2U, e-card, Sistem Myportfolio dan eGL, Saring C19 adalah antara kaedah perluasan komunikasi yang dilaksanakan bagi memastikan inisiatif-inisiatif berkenaan disebarluas kepada seluruh warga UiTM. Bagi memastikan warga memahami penambahbaikan yang dilakukan kepada proses kerja, BPD telah menyediakan manual secara dalam talian melalui *DPocket* yang boleh dicapai di laman sesawang BPD untuk rujukan dan panduan warga UiTM melalui kaedah sebar luas dan kaedah integrasi.

## KAEDAH INTEGRASI PEJABAT PENDAFTAR



## KAEDAH SEBAR LUAS PEJABAT PENDAFTAR



### iii. Pengurusan Risiko

Mengikut Kamus Dewan (edisi ketiga, mukasurat 1143), risiko didefinisikan sebagai kemungkinan atau bahaya kerugian, kemungkinan mendapat bahaya atau kerugian. Risiko didefinisikan sebagai kemungkinan kerugian, kemalangan, kelemahan dan keruntuhan dan pengurusan risiko pula didefinisikan sebagai pengurusan menyeluruh yang proaktif dalam aktiviti bagi sesuatu program dan kemungkinan menerima kegagalan dalam program berkenaan (Simmons, 1998). Dengan itu pengurusan risiko adalah melibatkan analisis, mengenalpasti dan penilaian projek atau program dan pembangunan strategi untuk melihat keberkesanan kos serta pelan tindakan bagi menghindarkan dan kesediaaan menerima risiko.

Sebelum sesuatu projek atau aktiviti dilancarkan, perancangan polisi dan strategi perlu mengenal pasti terlebih dahulu kemampuan dan tahap-tahap kesanggupan dan kadar untuk menerima risiko seperti mengurangkan kebarangkalian, mengurangkan kepentingan, memindah risiko, mengelak risiko dan penerimaan risiko.

BPD mengenalpasti dan menyenaraikan 12 risiko diperingkat strategik untuk dinilai, disediakan mekanisme kawalan dan pengendalian dalam jangka panjang yang boleh menjelaskan pelaksanaan atau kejayaan pencapaian objektif dan inisiatif strategik tadbir urus sumber manusia. BPD menyediakan daftar risiko, tahap risiko dan pelan tindakan kawalan risiko mengikut Prosedur Kawalan Risiko dan Peluang dalam Prosedur Kualiti Pengurusan (PQ.P-06). Pengurusan risiko BPD dirancang bagi menghadapi cabaran dalaman dan luaran dari pelbagai aspek.

BPD melaksanakan enam prinsip dalam pengendalian strategi risiko iaitu mengurang, menyingkir, mencegah, memindah, kongsi dan menerima risiko. Risiko Sumber Manusia diuruskan dengan berkesan dengan memberi pertimbangan kepada tiga aspek penting, iaitu kesan risiko, kos pengendalian risiko, serta kebolehan untuk menangani risiko. Strategi yang digunakan adalah pemantauan berterusan, ketelusan, pendekatan bersepadu dan metodologi yang sesuai. Polisi dan strategi disesuaikan dengan persekitaran, kemampuan dan perundungan dengan cabaran dan polisi-polisi baru perlu digubal/ dikemaskini berdasarkan hasil analisa risiko. Pengurusan risiko dalam BPD dipantau dan disemak setiap enam (6) bulan bagi memastikan impak dan tahap risiko dikurangkan oleh Jawatankuasa Risiko BPD untuk pembentangan dalam Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan (MKSP). Semakan turut melibatkan pegawai Gred N41 ke atas. BPD juga telah melantik wakil Pengurus Risiko bagi setiap bahagian dalam BPD bermula pada September 2019.

Dalam mesyuarat-mesyuarat tersebut, penilaian risiko dibuat bagi memastikan keberkesanan risiko BPD, semakan risiko dibuat bagi menilai perancangan strategik dan tidak terjejas dalam proses kerja BPD dalam mesyuarat Ketua Bahagian BPD. Auditan juga dibuat ke atas keberkesanan risiko perancangan strategik BPD.

## PELAN PERANCANG STRATEGIK SUMBER MANUSIA 2021 - 2025

1

RISIKO POLITIK



2

RISIKO EKONOMI



3

RISIKO SOSIAL



4

RISIKO TEKNOLOGI



RISIKO PERSEKITARAN

5



RISIKO INFRASTUKTUR

6



RISIKO SISTEM KERJA/  
OPERASI

7



RISIKO KECEKAPAN

8

#### iv. Sistem Sokongan

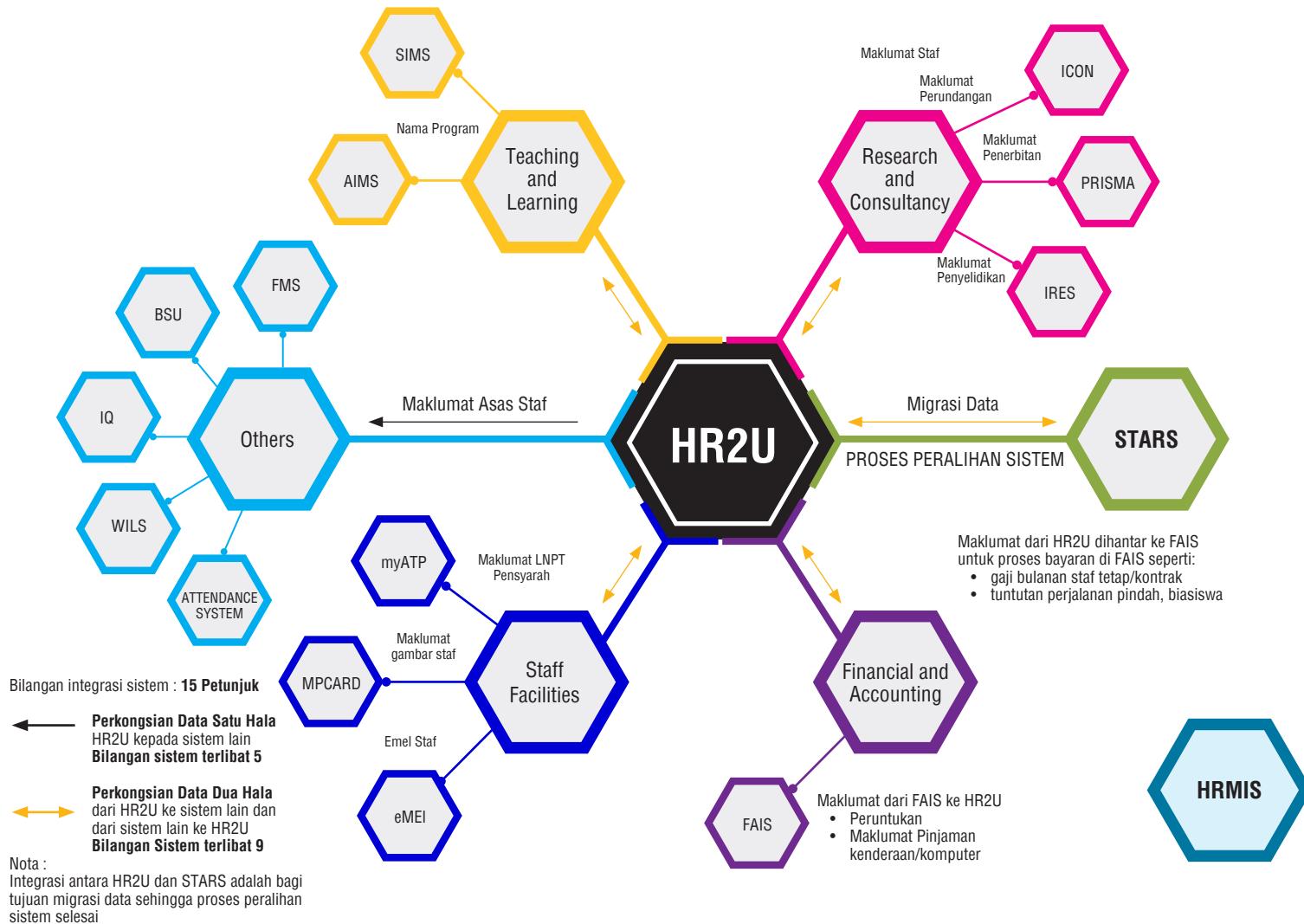
Sistem sokongan dalam sesebuah organisasi meliputi sumber maklumat primer dan sekunder yang boleh digunakan untuk membuat keputusan. Selain itu, sokongan pihak pengurusan adalah amat penting bagi memastikan sesuatu pelan perancangan strategik diterima oleh keseluruhan warga bagi mendapatkan sokongan yang menyeluruh dalam perlaksanaan inisiatif dan petunjuk prestasi yang telah disasarkan mengikut tempoh. Sistem sokongan yang padu membolehkan perancangan dan keputusan yang baik dihasilkan.

Bagi memastikan bidang tumpuan BPD, iaitu ‘peningkatan penyampaian perkhidmatan’ menghasilkan impak yang maksimum kepada semua pihak di UiTM, sistem dan teknologi terkini digunakan untuk memastikan proses kerja di setiap bahagian di BPD dilaksanakan pada tahap terbaik dan terkini.

Sistem sumber manusia sedia ada (STARS) dan sistem baharu sumber manusia (HR2U) digunakan dalam pelaksanaan pengurusan sumber manusia di BPD dan ia berupaya memberikan kaedah penganalisaan data dengan menghasilkan output yang tepat melalui input yang direkodkan secara digital oleh staf yang berprestasi dan berkemahiran tinggi.

Pengenalan kepada sistem baharu sumber manusia dikenali sebagai Sistem Pengurusan Sumber Manusia (HR2U) yang digunakan secara berperingkat mulai 2018 banyak membantu BPD untuk menyampaikan perkhidmatan yang terbaik.

## INTEGRASI SISTEM HR2U



Pelaksanaan secara berperingkat sistem HR2U dilaksanakan bagi memastikan BPD dapat memberikan perkhidmatan terbaik kepada staf (pelanggan dalaman dan luaran BPD) dan juga pemegang taruh yang lain. 15 Modul Utama yang merangkumi proses kerja di BPD bermula dari perancangan sumber manusia, pelantikan dan pengambilan staf, pertukaran staf, perkhidmatan staf, pembangunan sumber manusia, peningkatan kerjaya, pelan penggantian, meninggalkan perkhidmatan dan keberadaan staf, jelas menggambarkan usaha yang dilaksanakan oleh BPD untuk memastikan perkhidmatan yang disampaikan adalah yang terbaik dan bersesuaian dengan teknologi dan keperluan masa kini.

Lain-lain sistem sokongan yang membantu urusan penyampaian perkhidmatan di BPD adalah seperti berikut:

- a. Sistem HRMIS (*Human Resources Management Information System*)
- b. Sistem e-Mesyuarat
- c. Sistem Peperiksaan Memasuki Perkhidmatan UiTM
- d. Sistem Outfit Perjawatan (MyOP)
- e. Sistem MyPortfolio@UiTM

### **Impak Penyampaian Perkhidmatan**

Kepentingan penggunaan sistem dinilai berdasarkan kepada pencapaian di peringkat strategik dan operasi. Manakala pencapaian di peringkat operasi dinilai berdasarkan hasil operasi, hasil tumpuan pelanggan, hasil tumpuan SM dan hasil prestasi kewangan. Pencapaian BPD dinilai daripada aspek perbandingan mengikut tahun, perbandingan terhadap sasaran yang ditetapkan dan perbandingan di antara pesaing (jika berkaitan).

### **Kecekapan Operasi**

Tadbir urus yang cekap ke arah penyampaian perkhidmatan menerusi penggunaan sistem amat membantu BPD melaksanakan operasi yang berkesan. Penggunaan sistem seperti sistem eMesyuarat dapat meningkatkan kecekapan tadbir urus yang berkesan dalam pengurusan mesyuarat utama di peringkat universiti.

### Penjimatan Kos dan Sumber

Pelaksanaan proses penyampaian perkhidmatan telah dapat menjimatkan kos pengoperasian kerana proses kerja dilaksanakan secara dalam talian. Mesyuarat, permohonan-permohonan, temuduga, seminar, sesi perkongsian dan lain-lain dapat dilaksanakan dengan penggunaan kos dan sumber yang minima.

### Inovasi Teknologi Dalam Penyampaian Perkhidmatan

BPD sentiasa memikirkan dan berusaha untuk memberikan perkhidmatan terbaik kepada warga, pemegang taruh dan juga pihak yang berkepentingan. Untuk itu, inovasi menerusi pembangunan sistem dan teknologi dapat membantu mempercepatkan proses kerja di BPD.

#### EKONOMI



Penjimatan kos pengurusan/persediaan mesyuarat :

- Sumber Manusia
- Kerja lebih masa
- Tenaga elektrik
- Kos penghantaran dokumen

#### SOSIAL MASYARAKAT



- Kemahiran penggunaan teknologi
- Meningkatkan kompetensi staf
- Staf lebih *multitasking*

#### ALAM SEKITAR



- Paperless and greenation
- Menyokong UiTM Digital Campus
- Selari dengan UiTM 2025
- Pelan Strategik (*Strategik Task 8 Smart Campus*)

## v. Pematuhan Dasar dan Perundangan

Pematuhan dasar dan perundangan adalah proses yang berterusan bagi memastikan penetapan perundangan dan impak kepada organisasi. Perubahan polisi dan pemantauan perlu dikomunikasikan kepada semua staf dan pemegang taruh bagi disesuaikan dengan tenaga kerja dalam mengubah amalan dalam aliran kerja sehari-hari mereka. Adalah penting untuk penglibatan Pengurus Sumber Manusia dalam proses ini.

Dasar dan perundangan ini perlu didokumentasikan dengan baik secara digital dan fizikal. Pengurusan UiTM dan pengurusan sumber manusia perlu memastikan staf memahami tujuan polisi dan prosedur diwujudkan dan memerlukan perubahan. Dasar dan perundangan juga perlu dikomunikasikan dengan jelas. Staf perlu diberi latihan bagi kefahaman dan cara menyesuaikan prosedur dengan betul.

Pelaksanaan tadbir urus terbaik di peringkat BPD serta didokong proses tadbir urus yang sistematik dapat memastikan BPD berada di landasan yang betul dalam meningkatkan mutu penyampaian perkhidmatan. Perancangan pelaksanaan operasi BPD dipandu oleh Sistem Pengurusan Kualiti dapat memastikan BPD konsisten melaksanakan penambahbaikan terhadap proses kerja demi memenuhi kepuasan pelanggan (pemegang taruh) dan mematuhi keperluan perundangan.

Dengan Tadbir Urus 1UiTM: Multisistem BPD dapat memantapkan pelaksanaan tadbir urus UiTM supaya proses membuat keputusan di peringkat universiti menjadi lebih cekap, berkesan dan telus. Penguatkuasaan had kuasa bagi pembuatan keputusan yang jelas, tadbir urus yang baik dapat memastikan staf lebih berintegriti dan mematuhi peraturan yang digunakan di UiTM.

Selain Pelaksanaan Tadbir urus terbaik keperluan perundangan dinyatakan dengan jelas secara bertulis dan direkodkan sebagai maklumat berdokumen di BPD seperti Akta 173: Akta UiTM 1976, Akta 605: Badan Berkanun (Tatatertib & Surcaj) 2000, Akta 239: Pencen Pihak-Pihak Berkuasa Berkanun Tempatan Akta 227: Akta Pencen 198, Akta Rahsia Rasmi 1972 (Akta 88). Peraturan dan pekeliling berkaitan seperti Pekeliling dan Surat Pekeliling Perkhidmatan dari JPA, Pekeliling Perbendaharaan dari Kementerian Kewangan, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam dan Perintah-Perintah Am dan Arahan Pentadbiran mendapat kelulusan atau pengesahan mengenai penggunaan pakai daripada Lembaga Penagrah Universiti (LPU), Majlis Sumber Manusia (MSM), Jawatankuasa Induk Pengurusan Sumber Manusia (JKI-PSM), Jawatankuasa Induk Peningkatan Kerjaya Sumber Manusia

(JKI-PKSM), Jawatankuasa Induk Pembangunan Sumber Manusia (JKI- PbSM), Jawatankuasa Kewangan dan Pembangunan (JKP), Jawatankuasa Pengurusan Hospital (JPh), Majlis Audit Universiti (MAU), Majlis Eksekutif Universiti (MEU) dan Senat. Oleh yang demikian, punca kuasa yang teratur dapat menjadikan Undang-undang dan peraturan Agensi Pusat dan kerajaan negeri tersebut sebagai dasar dan peraturan yang diwujudkan dan berkuatkuasa di UiTM.

vi. Rakan Kongsi Strategik

Pengurusan sumber manusia yang dinamik memerlukan kerjasama dan penglibatan pelbagai pihak di agensi pusat, pemegang taruh, ketua-ketua jabatan, warga UiTM dan pelajar untuk menyokong penyampaian perkhidmatan yang tangkas dan efisien. Menerusi sesi libatsama dan komunikasi pelbagai hala dengan rakan kongsi strategik (melalui sesi mesyuarat, hubungan e-mel, panggilan telefon dan lain-lain) sangat penting bagi pemantauan projek-projek dan menyelesaikan masalah secara bersama. Rakan kongsi strategik akan dapat membantu mempercepatkan dan menambahbaik proses dengan perkongsian amalan terbaik.

### **5.6.3 Pemetaan Teras Strategik dengan Inisiatif**

Jadual 5.1 menunjukkan pemetaan teras PSPSM 2021-2025 dengan inisiatif pelan sumber manusia. Pemetaan ini menggariskan perancangan yang lebih objektif dan strategik untuk menterjemahkan langkah-langkah yang diambil bagi memastikan matlamat UiTM tercapai dalam memastikan penyampaian perkhidmatan sumber manusia cemerlang.

Perancangan dan pengurusan sumber manusia dalam PSPSM 2021-2025 adalah berdasarkan input dan output seperti berikut:

**Input:**

- a. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pengajian Tinggi)(PPPMPT) 2015-2025
- b. Pelan Strategik UiTM 2025
- c. *Sustainable Development Goals (SDG)*

**Output:**

- a. Prestasi Berorientasikan Nilai (*Value Driven*)
- b. Sumber Manusia Tangkas (*Agile HR*)
- c. Kepuasan Pelanggan

#### **5.6.4 Teras Strategik**

##### **TERAS 1: KECEMERLANGAN BAKAT**

- a. Gain - Optimum
- b. Train - Pembangunan Bakat
- c. Retain - Penglibatan Staf dan *Well-being*

##### **TERAS 2: TADBIR URUS TANGKAS**

- a. Sistem Sokongan
- b. Proses kerja
- c. Risiko



TERAS 1

## KECEMERLANGAN BAKAT

Memiliki sumber manusia yang berilmu, mempunyai kemahiran yang bersesuaian dan berfikiran strategik supaya kekal relevan dengan peredaran masa dan perubahan persekitaran yang melangkaui ekspektasi pelanggan dan pemegang taruh

(Ismail Adam, 2006)



TERAS 2

## TADBIR URUS TANGKAS

Tadbir Urus Tangkas adalah pendekatan terkini yang berupaya menjadi penyelesaian transformasi ke arah budaya kerja tangkas dan pembuatan keputusan yang cepat dan berkualiti.

Ianya mendorong ke aras perubahan minda tangkas yang memastikan penambahbaikan berterusan.

(Panduan Pelaksanaan Tadbir Urus Tangkas 2020 - 2025)

Bagi merealisasikan strategi yang telah ditetapkan, sebanyak dua (2) teras strategik PSPSM telah disenaraikan dengan 26 inisiatif strategik yang akan dijalankan sepanjang tempoh 2021 hingga 2025. Secara ringkasnya, teras strategik yang telah dipetakan dengan inisiatif-inisiatif adalah seperti Jadual 5.1.

Jadual 5.1: Pemetaan Teras Strategik PSPSM 2021-2025

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
KECEMERLANGAN BAKAT	1. Pengoptimuman sumber manusia UiTM dan penjimatan	Jumlah peruntukan emolumen staf tetap dan kontrak UiTM dan Hospital UiTM mencukupi dan diagihkan secara optimum	103 - <i>Self-Governing Index</i>
	2. Menyediakan bakat yang relevan, kompeten dan berdaya saing untuk keperluan universiti	Peningkatan bilangan staf akademik, termasuk staf kontrak (dalam negara dan antarabangsa) yang memiliki kelayakan Ph.D	PI95 - Jumlah staf akademik berkelayakan Ph.D

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
G4: <i>Quality Education</i>  G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>	<p>PQO. 01: 90% kelulusan pengisian staf dikeluarkan dalam tempoh dua (2) bulan selepas mendapat kelulusan agensi pusat.</p> <p>PQO . 2a: 85% pengisian jawatan akademik dan pentadbiran berjaya ditawar dalam tempoh tiga (3) bulan daripada kelulusan pengisian diterima.</p> <p>PQO. 06a: Pengurusan Kenaikan Pangkat staf akademik - 80% permohonan kenaikan pangkat staf akademik berkeputusan dalam tempoh 5 bulan daripada permohonan lengkap diterima.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat analisa keperluan pensyarah mengikut bidang pengajaran dan analisa keperluan staf pentadbiran mengikut norma perjawatan</li> <li>2. Menamatkan jawatan kontrak dengan kelulusan pengisian jawatan tetap kepada PTJ</li> <li>3. Membuat audit perjawatan kepada PTJ tertentu samada secara rasmi atau menggunakan data dan dokumen semakan perjawatan</li> </ol>	BPO BPPS BKK BSK JBU
G4: <i>Quality Education</i>	PQO. 2a: 85% jawatan (Pentadbiran dan Akademik) berjaya ditawar dalam tempoh 3 bulan dari tarikh kelulusan pengisian diterima.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Pembangunan UiTM pengukuran calon dalam kemahiran, integriti, personaliti, kebolehan, kesihatan mental dan kesihatan fizikal.</li> <li>5. Kelayakan akademik Ph.D ditetapkan sebagai salah satu kriteria utama dalam proses pengambilan pensyarah</li> <li>6. Melaksana pencarian calon bakat melalui Program Pencarian Bakat (headhunting)</li> </ol>	BPPS BKK Fakulti Kampus

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
		Bilangan staf akademik antarabangsa yang dilantik secara kontrak mengikut tahun semasa mencukupi	PI100 - Jumlah staf akademik antarabangsa
		Peningkatan bilangan staf yang mempunyai pengalaman industri sekurang-kurangnya 1 tahun yang berkaitan dengan jawatan/ bidang yang dipohon	KPI15 - Peratus staf berprestasi tinggi
	3. Memfokuskan kepada program pembangunan kerjaya berimpak tinggi seperti PhD., latihan industri, pasca doktoral, latihan profesional, sub kepakaran	Jumlah staf (Akademik dan Pentadbiran) yang bersangkutan dengan industri termasuk badan berkanun/ agensi, syarikat, GLC, sekurang-kurangnya 3 bulan (berterusan/ putus-putus) sangkutan industri pada tahun semasa (tarikh bermula).	93 - Jumlah staf akademik dengan pengalaman induststri

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
G4: Quality Education	PQO. 2a: 85% jawatan (Pentadbiran dan Akademik) berjaya ditawar dalam tempoh 3 bulan dari tarikh kelulusan pengisian diterima.	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. International Academia Staff @ UiTM</li> <li>8. Kelayakan akademik Ph.D ditetapkan sebagai salah satu kriteria utama dalam proses saringan calon-calon staf akademik baharu, sama ada lantikan tetap atau kontrak.</li> <li>9. Melaksana pencarian calon bakat melalui Program Pencarian Bakat (<i>headhunting</i>).</li> </ul>	BPPS Fakulti Kampus
G8: Decent Work and Economic Growth	PQO. 2a: 85% jawatan (Pentadbiran dan Akademik) berjaya ditawar dalam tempoh 3 bulan dari tarikh kelulusan pengisian diterima.	<ul style="list-style-type: none"> <li>10. Industry Expert @ UiTM</li> <li>11. Pengalaman industri ditetapkan sebagai salah satu kriteria utama dalam proses saringan calon-calon staf akademik baharu, sama ada lantikan tetap atau kontrak.</li> <li>12. Melaksana pencarian calon bakat melalui Program Pencarian Bakat (<i>headhunting</i>), keutamaan kepada calon yang mempunyai pengalaman industri sekurang-kurangnya 1 tahun yang berkaitan dengan jawatan/ bidang yang dipohon.</li> </ul>	BPPS BKK Fakulti Kampus
G4: Quality Education	PQO.07(2): 90% pemegang biasiswa menghantar laporan kemajuan berkala (PR) dan laporan prestasi (PA) dalam tempoh cuti belajar yang ditetapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>13. Melaksanakan peringatan melalui emel secara manual dan berjadual melalui sistem STARS.</li> <li>14. Urusan libat sama dengan pihak Ketua Pentadbiran/ moderator bagi pemantauan PR/PA.</li> </ul>	BKK Fakulti Kampus

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
	sub kepakaran, sarjana mobiliti, pelajar haluan keluar (outbound) dan program profesional (MAICSA, CIMA, MIA, MIM) untuk staf.	Cuti Sabatikal di industri; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangkutan Industri/ Latihan Industri</li> <li>• Latihan Profesional</li> <li>• Haluan Keluar (<i>Outbound Scholar</i>)</li> </ul>	93 - Jumlah staf akademik dengan pengalaman industri.
	4. Meningkatkan program pembangunan kerjaya berimpak tinggi	Penglibatan strategik PTJ bagi menghantar staf mengikuti program pembangunan kerjaya yang memberi tambah nilai, membangunkan inovasi dan pengkomersilan menerusi kolaborasi dan kerjasama strategik antara UiTM dan industri	97: Jumlah staf bersangkutan dengan 2000 syarikat terkemuka dunia atau 300 universiti yang terkemuka. ( <i>Number of staff attached with top global 2000 companies or top 300 universities.</i> )
	5. Membentuk ekosistem yang kondusif untuk staf akademik bagi melanjutkan pengajian ke peringkat PhD.	Jumlah staf akademik termasuk staf lantikan kontrak (Dalam dan Luar Negara) dengan kelayakan PhD.	95 - Jumlah staf akademik berkelayakan Ph.D
	6. Kewujudan persekitaran yang menyokong pembangunan kecemerlangan bakat yang berkemahiran dan berpengetahuan tinggi		95 - Menyemai bakat untuk Anugerah Akademik Kebangsaan, Anugerah Pentadbir Kebangsaan atau anugerah berprestij yang lain

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
G4: Quality Education	PQO.07(2): 90% pemegang biasiswa menghantar laporan kemajuan berkala (PR) dan laporan prestasi (PA) dalam tempoh cuti belajar yang ditetapkan.		
G4: Quality Education G17: Partnership for the Goals	Meningkatkan penyertaan staf UiTM dalam program pembangunan kerjaya yang berimpak tinggi bagi menambahbaik kemahiran, pengetahuan, profesionalisme dan kualiti pengajaran.	13. EYC (Enhancing Your Career) - Libat sama bersama PTJ bagi menghantar staf mengikuti program pembangunan kerjaya yang memberi nilai tambah, membangunkan inovasi dan pengkomersialan menerusi kolaborasi kerjasama strategik antara UiTM dan industri.	ILD ICAN Fakulti Kampus Jabatan/Bahagian
G4: Quality Education			BKK Fakulti Kampus
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengekalan Staf - Mengekalkan staf UiTM berprestasi tinggi melalui pengiktirafan anugerah berdasarkan pencapaian dan kriteria yang ditetapkan.</li> <li>• Pengiktirafan - Pengiktirafan yang diberikan dapat melonjakkan daya kreativiti</li> </ul>	14. Penganjuran Anugerah Pentadbir Universiti Teknologi MARA (UiTM)	BPD BHEA Canseleri BSK

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
		Memfokuskan kepada program pembangunan kerjaya berimpak tinggi seperti PhD., latihan industri, pasca doktoral, latihan profesional, sub kepakaran, sarjana mobiliti, pelajar haluan keluar (outbound) dan program profesional ( MAICSA, CIMA, MIA, MIM) untuk staf.	<p>PI94 - Jumlah staf yang berdaftar dengan organisasi sukarelawan</p> <p>Jumlah staf yang berdaftar dan terlibat dengan pertubuhan sukarelawan di peringkat kebangsaan dan antarabangsa seperti SALAM, MAKNA, Mercy Malaysia, ICRC, IRM, PUSPANITA dan NGO.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertubuhan yang berdaftar di bawah Akta Pendaftaran Pertubuhan 1966 (ROS) atau Pendaftaran Syarikat (ROC)</li> </ul>
	7.Pembangunan kecemerlangan bakat berkemahiran tinggi,	Bilangan staf (Akademik dan Bukan Akademik) dengan Kelayakan Profesional yang dianugerahkan oleh tempatan atau badan profesional antarabangsa, mengikut Akta/Lembaga, Majlis, Persatuan bagi tahun semasa.	PI96 - Jumlah staf yang mempunyai kelayakan profesional.

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
	<p>dan inovasi dalam kalangan pentadbir</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengekalan Staf Yang Berpotensi dan Berprestasi Tinggi Untuk Memastikan Kesinambungan Kecemerlangan Universiti</li> </ul>		
		<p>15. Menyediakan infografik / panduan kepada PTJ berkenaan pengemaskinian badan sukarelawan</p> <p>16. PTJ mengemaskini maklumat staf yang berdaftar dengan badan/ organisasi sukarela</p> <p>17. Meneruskan kolaborasi dengan rakan strategik di UiTM</p>	BPP ICAN Fakulti Kampus Jabatan/Bahagian
		<p>18. Mewujudkan Medan Kelayakan Profesional di dalam sistem HR2U dan boleh dikemaskini oleh staf serta diperakukan oleh Ketua Jabatan</p>	BPP Fakulti Kampus

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
	berkelayakan dan profesional yang mempunyai personaliti dinamik dan berdaya saing berdasarkan nilai ESI dan I-DART	Jumlah staf sebagai ahli dalam persatuan akademik/profesional antarabangsa (yang ditadbir oleh akta/ditadbir oleh Lembaga, Majlis, Persatuan untuk tahun semasa)	PI98 - Jumlah staf sebagai ahli dalam persatuan akademik/profesional antarabangsa
		Jumlah staf sebagai ahli dalam akademik/profesional negara/persatuan/kementerian/NGO (yang ditadbir oleh akta/Lembaga, Majlis, Persatuan bagi tahun semasa)	PI99 - Jumlah staf sebagai ahli dalam akademik/profesional negara/persatuan/kementerian
	8. Penubuhan Pasukan Ziarah Kasih bertujuan menziarahi staf yang sedang cuti barah atau mengalami sakit kronik untuk menzhirkan keprihatinan UiTM	Pembentukan Pasukan Ziarah Kasih UiTM terdiri daripada staf dengan kepakaran daripada Pusat Kesihatan, Pusat Kaunseling, Bahagian Zakat, Sedekah dan Wakaf dan wakil staf di PTJ. Selain daripada menziarahi staf yang cuti barah, pasukan ini memberikan bantuan khidmat nasihat atau bantuan berkaitan kepada staf seperti panduan pengurusan diri semasa sakit, khidmat kaunseling dan sebagainya.	
	9. Pemerkasaan Skim Khairat Kematian staf sebagai satu usaha membantu waris staf yang meninggal dalam perkhidmatan	Sasaran kepada peningkatan peratus staf dan pesara menyertai Skim Khairat Kematian agar saluran bantuan kewangan kepada waris staf dapat diberikan dalam jumlah yang besar untuk membantu meringankan beban waris setelah kematian staf	

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>		19. Penambahbaikan medan kelayakan profesional dalam sistem STARS 20. Menyediakan medan keahlian di dalam sistem HR2U dan mempunyai medan peringkat (nasional / antarabangsa) 21. PTJ menggalakkan staf mendaftar di dalam keahlian yang percuma (tanpa kenaan bayaran)	
G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>	90% surat kelulusan kemudahan perbelanjaan perubatan dikeluarkan dalam tempoh 14 hari bekerja dari tarikh dokumen lengkap	22. Penubuhan pasukan Ziarah Kasih	BSK Pusat Kesihatan Pusat Kaunseling dan Kerjaya Bahagian Hal Ehwal Islam Fakulti Kampus Jabatan/Bahagian
G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>	80% kepuasan hati pelanggan (KHP) berada pada tahap cemerlang	23. Promosi Skim Khairat Kematian di Setiap PTJ 24. Memastikan staf baru melapor diri mengisi borang Skim Khairat Kematian	BSK Fakulti Kampus Jabatan/Bahagian

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
	10. Pemerkasaan Program Kesejahteraan Staf (Infrastruktur, kajian kesimbangan staf, saluran bantuan, bantuan kaunseling, Pemeriksaan Kesihatan untuk 40 tahun di Hospital UiTM)	Penyediaan program kesejahteraan staf bagi bertujuan mempromosikan keseimbangan / kesejahteraan staf di tempat kerja dan Program yang menyumbang kepada peningkatan indeks kebahagian staf	
TADBIR URUS TANGKAS	11. Membangunkan sistem eMyPortfolio dan menguatkuasakan penggunaan sistem kepada warga UiTM	PKPA Bil. 4 Tahun 2018 myPortfolio : Panduan Kerja Sektor Awam sebagai pendekatan baharu dalam pelaksanaan bidang tugas dan tanggung jawab secara yang lebih komprehensif dan teratur. myPortfolio ini menggabungkan fail meja dan JD dalam satu dokumen rujukan rasmi.	103 - <i>Self-Governing Index</i>

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
G8: Decent Work and Economic Growth	80% kepuasan hati pelanggan (KHP) berada pada tahap cemerlang	25. Total Wellness Program  26. Kerjasama dengan Hospital UiTM untuk program kesihatan dan pemeriksaan kesihatan	BSK Pusat Kesihatan Hospital UiTM (HASA) Bahagian Hal Ehwal Islam
G4: Quality Education G8: Decent Work and Economic Growth	PQO. 01: 90% kelulusan pengisian staf dikeluarkan dalam tempoh dua (2) bulan selepas mendapat kelulusan agensi pusat.  PQO . 2a: 85% pengisian jawatan akademik dan pentadbiran berjaya ditawar dalam tempoh tiga (3) bulan daripada kelulusan pengisian diterima.  PQO.06a: Pengurusan Kenaikan Pangkat staf akademik - 80% permohonan kenaikan pangkat staf akademik berkeputusan dalam tempoh 5 bulan daripada permohonan lengkap diterima.  PQO.06b: Pengurusan Kenaikan Pangkat staf pentadbiran - 70% kekosongan jawatan kenaikan pangkat staf pentadbiran diisi selewat-lewatnya 3 bulan daripada tarikh kekosongan.	27. Pembangunan MyPortfolio Staf Pejabat Pendaftar dalam talian	BPO ILD BPPS BKK Fakulti Kampus Jabatan/Bahagian

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
	12. Membangunkan rujukan penggunaan perkataan atau terma dalam proses/ aktiviti pengurusan sumber manusia supaya selaras dan dapat difahami oleh staf yang menjalankan proses berkenaan	Glosari adalah senarai istilah yang dimuatkan di akhir makalah akademik, tesis, buku atau artikel. Tafsiran bagi istilah tersebut mestilah diperolehi daripada sumber rujukan yang sahiih.	103 - <i>Self-Governing Index</i>
	13. Memantapkan kompetensi staf mengikut keperluan UiTM supaya staf memenuhi kriteria 3R (relevant, referred, respect)	Pengurusan sumber manusia menyeluruh dengan menyelaraskan aktiviti pengurusan sumber manusia yang memberikan impak dan penempatan bakat mengikut kompetensi yang sesuai dengan PTJ.	103 - <i>Self-Governing Index</i>
	14. Membangunkan MOOCs (proses kerja BPD atas talian).	Membangunkan panduan proses kerja pengurusan sumber manusia secara interaktif sebagai rujukan Ketua Pentadbiran dan staf yang mengendalikan proses di kampus	103 - <i>Self-Governing Index</i>

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
G4: <i>Quality Education</i>	Membangunkan rujukan istilah pengurusan sumber manusia sebagai panduan kepada pengurus Sumber Manusia di UiTM	28. Menerbitkan Glosari Pengurusan Sumber Manusia JPSM	BPO
G4: <i>Quality Education</i> G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>	PQO. 01: 90% kelulusan pengisian staf dikeluarkan dalam tempoh dua (2) bulan selepas mendapat kelulusan agensi pusat.  PQO . 2a: 85% pengisian jawatan akademik dan pentadbiran berjaya ditawar dalam tempoh tiga (3) bulan daripada kelulusan pengisian diterima.  PQO.06: Pengurusan kenaikan pangkat staf UiTM.	29. Membangunkan sistem MyPortfolio yang lengkap  30. Melaksanakan proses pengambilan dan pembangunan bakat berdasarkan CBTM	BPO BPPS BKK ILD
G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>	Membangunkan panduan untuk rujukan Pengurusan Sumber Manusia di UiTM	31. Menerbitkan MOOCs untuk pembelajaran warga UiTM	JPSM PTAR

TERAS	STRATEGI	KETERANGAN / OPERATION DEFINITION (OD)	PI
	15. Pembangunan Sistem Perdana	Membangunkan sistem perdana yang mengintegrasikan maklumat sumber manusia, pencapaian, kewangan, penyelidikan, pembangunan kerjaya dan tata tertib staf dan boleh diakses oleh PTJ	103 - <i>Self-Governing Index</i>
	16. Memantapkan pelaksanaan tadbir urus sumber manusia seluruh sistem UiTM	Pemantauan Pematuhan Tadbir Urus Sumber Manusia ke atas Kampus Cawangan dan Fakulti Berautonomi dilaksanakan melalui Audit Autonomi  Penyediaan Daftar Rujukan dan Maklumat Profil Calon Staf UiTM berhubung penetapan pengambilan calon-calon staf UiTM agar mengikut skim perkhidmatan supaya menepati syarat lantikan dan memenuhi keperluan PTJ	103 - <i>Self-Governing Index</i> 17 - <i>Agile Governance Index</i>  16 - Staf Berprestasi Tinggi
	17. Penerbitan Buku Panduan Staf untuk staf baharu yang melapor diri untuk memberikan penerangan asas berkenaan perkhidmatan sebagai staf UiTM	Memberi maklumat perkhidmatan yang terkini dan mutakhir dalam menyediakan kemudahan dan perkhidmatan kepada semua staf UiTM	<i>Strategic Theme 7: Agile Governance Providing online comprehensive standard operating procedure for faculties/ campuses/ departments</i> KPI 16 - Percentage of high performance staff KPI 17 - Agile Governance Index
	18. Menyediakan maklumat kemudahan staf yang ditawarkan oleh UiTM di dalam laman web Pejabat Pendaftar sebagai panduan dan makluman kepada staf	Satu saluran maklumat panduan dan program yang berkaitan dengan kemudahan staf, program kesihatan, program kerohanian dan faisiliti kemudahan yang disediakan di UiTM	

SDG	OBJEKTIF KUALITI/ OBJEKTIF	INISIATIF	PELAKSANA
G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>	Pengoptimuman Sumber Manusia melalui Sistem	32. Pembangunan Sistem HR2U	JPSM BGSU Canseleri PPII ILD Unit Integriti BHEA
G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>		33. Audit@MSM - Audit pematuhan dan pemantauan ke atas Kampus Cawangan dan Fakulti Berautonomi	BPPS
G4 - <i>Quality Education</i>		34. <i>Staff Profiling</i> - Daftar Rujukan dan Maklumat Profil Calon Staf UiTM agar mengikut skim perkhidmatan supaya menepati syarat lantikan dan memenuhi keperluan PTj	BPPS
		35. Penerbitan e-Handbook yang dimuatnaik dalam Laman Web Pejabat Pendaftar (Menu D'Pocket) dan mewujudkan link melalui QR Code	BPP
G8: <i>Decent Work and Economic Growth</i>	80% kepuasan hati pelanggan (KHP) berada pada tahap cemerlang	36. Pembangunan E-Info Kemudahan	BSK BPO Pusat Kesihatan Fakulti Sains Kesihatan Pusat Sukan

## 5.7 Faktor-Faktor Dalam Pembangunan Strategi

Pembangunan Sistem Pengurusan Kualiti (SPK) yang mantap membolehkan BPD mengumpul dan menganalisis data dan maklumat yang relevan bagi menyokong perancangan strategik pengurusan sumber manusia. Elemen-elemen penambahbaikan berterusan serta teguran-teguran audit dalam dan luar serta SIRIM QAS International dalam sistem pengurusan kualiti BPD turut dijadikan faktor analisis *SWOT* BPD. Analisis luaran dan dalaman BPD menggunakan *McKinsey 7S Model* disokong dengan faktor kekuatan serta peluang yang wujud daripada kelemahan yang ada serta petanda awal risiko yang dikesan menjadi asas dalam pembangunan perancangan strategik pengurusan sumber manusia UiTM.

Pembangunan teknologi dan sistem dalam talian yang baharu menjadi faktor pemungkin keberkesanan penyampaian perkhidmatan pengurusan sumber manusia. Perubahan tumpuan pelanggan serta perubahan pada peraturan dan dasar kerajaan atau universiti turut menjadikan pengurusan sumber manusia menjadi dinamik dan berdaya saing.

## 5.8 Objektif PSPSM 2021-2025

1. Pengurusan Sumber Manusia mendokong aspirasi UiTM dengan menyediakan Sumber Manusia yang berprestasi tinggi ke arah mencapai matlamat menjadi universiti terkemuka menjelang tahun 2025
2. Menjuarai Pengurusan Sumber Manusia dengan penyediaan sumber manusia berkesan kepada ‘stake holder’ menerusi
  - i. Pemantapan Tadbir Urus Sumber Manusia berorientasikan pelanggan
  - ii. Menarik, memilih dan melantik bakat yang kompeten dan berprestasi tinggi
  - iii. Pengekalan bakat melalui penawaran pakej kerjaya, kemudahan dan kebajikan
  - iv. Pelaksanaan budaya kerja tangkas dalam penyampaian perkhidmatan yang memberi nilai tambah kepada pelanggan
  - v. Menjadi penyelesaian masalah
  - vi. Berkolaborasi dengan jabatan dalaman dan luaran
  - vii. Budaya berasaskan nilai yang memfokus kepada kepelbagai, keterangkuman, kesejahteraan dan libatsama staf yang positif

## 5.9 Inisiatif dan KPI

Pelan Strategik jangka pendek dan jangka panjang dibangunkan bagi menjayakan inisiatif dan KPI. Tempoh perancangan jangka pendek ditetapkan adalah selama setahun atau tempoh inisiatif dilaksanakan. Manakala tempoh jangka panjang adalah setahun hingga lima (5) tahun. Pemetaan strategi dengan inisiatif jangka pendek dan jangka panjang adalah seperti di Lampiran 1. PSPSM 2021-2025 juga membuat pemetaan inisiatif dengan Matlamat Pembangunan Lestari (*Sustainable Development Goals*) sebagaimana dalam Lampiran 2.

- i. Rumusan pemetaan teras strategik, inisiatif dan KPI adalah seperti berikut:

Teras Strategik 1	Teras Strategik 2	Jumlah
Kecemerlangan Bakat	Tadbir Urus Tangkas	
10 Strategi	8 Strategi	18
27 Inisiatif	11 Inisiatif	38

## 5.10 Strategi Pemantauan Pencapaian PSPSM 2021 - 2025

Bagi memastikan sasaran inisiatif bagi pencapaian PSPSM ini tercapai mengikut tempoh yang ditetapkan, enam (6) strategi telah dirancang untuk memantau pencapaian PSPSM secara bulanan dan tahunan, seperti berikut:

### 5.10.1 Membentuk dan Mengatur-Agihkan Pelan Tindakan

Pencapaian Pelan Tindakan akan dipantau dan dilaporkan secara berkala dan dijadikan asas untuk menentu dan mengatur agih pengubahsuaian Pelan Tindakan. Jika keadaan memerlukan pelan dianjak atau ditambah baik, maka pelan baru dilaksanakan dengan segera atau pelan ditambah baik bagi tujuan adaptasi kepada keadaan semasa.

Pembentukan dan Pengagihan Pelan Tindakan adalah berdasarkan teras strategik PSPSM yang dibangunkan dan juga bagi memenuhi kehendak pemegang taruh. Penetapan fasa-fasa dalam pembangunan pelan tindakan menepati perancangan yang dijadualkan dalam pelaksanaan PSPSM.

Pelan Tindakan ini berfokus kepada pembangunan sistem-sistem dan proses-proses kerja yang berkualiti. Ini kerana hanya sistem dan proses yang berkualiti sahaja dapat menjamin penghasilan output yang berkualiti dengan penekankan proses penambahbaikan berterusan (*continuous improvement*). Proses ini mengandungi tindakan-tindakan strategik yang dirancang dengan teliti dan berorientasikan matlamat jangka panjang. Proses ini melibatkan keseluruhan UiTM (total involvement) di mana segala sumber dan kekuatan yang ada dalam organisasi berkenaan akan digembung sepenuhnya dalam usaha memastikan pencapaian objektif PSPSM UiTM 2021-2025.

### **5.10.2 Pengagihan Sumber**

Ketua Jabatan/ Bahagian bertanggungjawab untuk memberikan kefahaman kepada semua staf tentang pelan tindakan yang dibentuk. Proses pengurusan sumber manusia dan strategi yang dijalankan perlu ke arah matlamat yang sama. Pengagihan sumber yang betul akan membantu staf menyokong misi dan visi UiTM dalam pencapaian PI dan KPI yang ditetapkan.

Skop pengagihan sumber adalah seperti berikut:

Sumber	Huraian
Agihan Sumber Manusia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Membuat pemilihan calon yang menepati kelayakan dan kompetensi yang diperlukan oleh PTJ.</li><li>• Menyediakan Diskripsi Tugas dengan jelas supaya staf memahami bidang tugas dan dapat menjalankan tugas dengan baik.</li></ul>
Membangunkan pasukan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mewujudkan semangat berpasukan.</li><li>• Setiap pekerja berusaha mencapai KPI pasukan sebagai petunjuk prestasi pencapaian kerja.</li></ul>
Pemantapan kompetensi staf	Program latihan dan pembangunan diberi secara berterusan
Persekutaran kerja yang positif dan harmoni	<ul style="list-style-type: none"><li>• Persekutaran kerja yang selesa dapat meningkatkan produktiviti, motivasi dan kepuasan bekerja.</li><li>• Persekutaran kerja yang harmoni dapat memberi ruang menjana idea yang baharu</li><li>• Sentiasa adakan perbincangan secara berterusan bagi menggalakkan komunikasi</li></ul>
Fasiliti dan peralatan pejabat	Menggunakan kemudahan yang sesuai bagi meningkatkan kecekapan bekerja.

### 5.10.3 Perancangan Sumber Manusia

Staf perlu ditempatkan mengikut kompetensi yang sesuai dalam melaksanakan inisiatif yang telah dirangka. Pelan latihan juga perlu dirancang bagi memastikan staf berkemampuan memastikan pencapaian PSPSM 2021-2025.

Norma Perjawatan dan Formula Keperluan Pensyarah (FKP) disemak dan disusun semula mengikut keperluan semasa. Audit kendiri adalah salah satu mekanisme penyusunan semula perjawatan (*deployment*) bagi memastikan beban kerja staf adalah optimum dan sesuai berdasarkan skim perkhidmatan dan gred jawatan.

#### **5.10.4 Pengukuran Pencapaian**

Pengukuran pencapaian atau indikator-indikator utama untuk memantau pencapaian dan keberkesanan pelan tindakan atau inisiatif dilaksanakan menerusi:

- i. Pencapaian objektif-objektif kualiti yang telah dibentuk menerusi Mesyuarat Kaji Semula Pengurusan yang diadakan secara berkala sekali setahun;
- ii. Petunjuk prestasi (KPI) BPD dan petunjuk prestasi bahagian/ unit/ jabatan; dan
- iii. Analisa pencapaian yang disediakan dalam Laporan Perancangan Strategik (Semakan Semula) yang disediakan setiap tahun.

BPD melaksanakan pengukuran, penganalisaan dan pengurusan pengetahuan secara sistematik dan holistik dengan memberi tumpuan kepada pencapaian prestasi dan tadbir urus terbaik menerusi penyampaian perkhidmatan berkesan.

BPD menggunakan data dan maklumat dari pelbagai sumber untuk mengukur prestasi dan pencapaiannya seperti:

- i. Pangkalan Data Sistem STARS & HR2U
- ii. Laporan Pelaksanaan RMKe-11 UiTM 2016-2020
- iii. PSSM UiTM 2016-2020
- iv. Program Transformasi UiTM (Trans4U)
- v. SKT Bahagian
- vi. Objektif Kualiti

Pengukuran yang dilaksanakan meliputi pencapaian keseluruhan BPD dari hasil pelaksanaan RMKe-11 UiTM dan PSSM UiTM yang menyumbang kepada pencapaian PPPM(PT) dan RMKe-11 Negara. Pencapaian SKT bahagian dan Objektif Kualiti/ISO 9001:2015 menjadi ukuran untuk memenuhi keperluan pelanggan dan perundangan. Pelaksanaan operasi dan pengurusan kewangan BPD mempunyai KPI tersendiri sepertimana yang ditetapkan oleh universiti serta diukur dan dianalisa setiap tahun.

BPD menggunakan kaedah komprehensif dalam menentukan petunjuk prestasi bagi setiap bahagian. Setiap KPI ditetapkan mengambilira hala tuju dan matlamat strategik universiti. Ketua-ketua Bahagian bertanggungjawab terhadap pencapaian prestasi bahagian masing-masing. Laporan pencapaian dikumpul secara sistematis dan dibentangkan dalam mesyuarat yang berkaitan bagi menilai tahap prestasi BPD dan menambahbaik proses sedia ada bagi memastikan BPD mencapai matlamat strategik yang dikenalpasti.

Proses yang sistematis dan holistik membantu BPD untuk memilih, mengumpul, menyelaras dan mengintegrasikan data dan maklumat bagi memudahkan proses penyampaian perkhidmatan dan meningkatkan prestasi BPD secara keseluruhan termasuk pencapaian objektif strategik, matlamat dan pelan tindakan. Penilaian semula pencapaian, penambahbaikan dan penghasilan inovasi meningkatkan lagi kecekapan Tadbir Urus (TU) dan keberkesanan penyampaian perkhidmatan BPD.

#### **5.10.5 *Work in Progress (WIP)***

WIP adalah mesyuarat pemantauan projek kerja mengikut bahagian yang diadakan setiap bulan. Sistem ini merupakan *dashboard* untuk memaparkan status pencapaian sebenar. Pemantauan ini menggunakan Sistem Aplikasi *Wekan*, dimana Ketua Bahagian Pembangunan Organisasi perlu melaporkan status kerja, projek dan aktiviti semasa bahagian masing-masing. Apabila terdapat kelewatan daripada tarikh jangkaan sebenar siap, pelan mitigasi perlu dirancang, disediakan dan dilaksanakan.

Pemantauan proses kerja setiap bahagian akan dilaporkan melalui mesyuarat yang diadakan sekurang-kurangnya sebulan sekali bagi memastikan penyampaian perkhidmatan sumber manusia berada di tahap yang baik.

The screenshot shows a web interface for managing projects. At the top, there is a header bar with a back arrow, forward arrow, refresh button, a search bar containing 'wip.uitm.edu.my', and a user profile icon. Below the header is a toolbar with various icons: Apps, UiTM - Calendar, Astro, Combine PDF, PDF to Word, Meet, and a message from 'Ainul Fadzi'. The main area is titled 'My Boards' and displays a grid of project boards:

Add Board	BPO 2020	BKK 2020	HR2U 2020	BPP 2020
BSK 2020	BPPS 2020	BPP 2021 LAPORAN WIP BPP 2021	BKK 2021 LOG WIP BKK 2021	BPO 2021 LOG WIP BPO 2021
HR2U 2021 LOG WIP HR2U 2021	BPPS 2021 LOG WIP BPPS 2021	BSK 2021 LOG WIP BSK 2021	KPI PI UİTM 2025 Pemantauan KPI PI di bawah JPSM	

Sistem WIP JPSM

### 5.10.6 Mesyuarat Ketua Bahagian

Mesyuarat Ketua Bahagian Pejabat Pendaftar merupakan platform Ketua-Ketua bahagian untuk membincangkan hal ehwal berkaitan tadbir urus dan sumber manusia serta hal ehwal berkaitan konvokesyen yang merupakan fungsi teras Pejabat Pendaftar. Mesyuarat berkala yang dipengerusikan oleh Pendaftar dan keahliannya adalah terdiri daripada Ketua-ketua Bahagian, Timbalan Pendaftar dan Ketua Unit Kualiti. Keurusetiaan mesyuarat ini diurus setiakan oleh Bahagian Governan dan Sekretariat Universiti (BGSU).

Berdasarkan takwim yang dibuat pada awal tahun, ia membantu dalam memastikan pelaksanaan dan pemantauan dapat dilaksanakan mengikut takwim yang dirancang. Pemantauan ini penting kerana Pejabat Pendaftar merupakan nadi pentadbiran, tadbir urus dan pengurusan sumber manusia universiti. Mesyuarat Ketua Bahagian juga merupakan medan yang membantu pencerahan dalam sesuatu perkara berkaitan tadbir urus dan sumber manusia seperti berikut:

- a. Mendapat pelbagai pandangan dalam menambahbaik penyampaian perkhidmatan Pejabat Pendaftar
- b. Berkongsi pendapat dalam sesuatu perkara bagi mendapatkan keputusan secara kolektif dan wajar
- c. Perkongsian pintar
- d. Menilai sokongan dalam perkara yang rumit, kompleks dan sukar
- e. Membentuk komunikasi yang sihat dan hubungan kerjasama serta semangat kerja berpasukan.

Mesyuarat membincangkan agenda berikut:

- a. Hal Ehwal Pentadbiran
- b. Hal Ehwal Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
- c. Pengurusan Hal Ehwal Kualiti
- d. Perancangan Strategik Pejabat Pendaftar
- e. Pengurusan Maklumat Sistem Sumber Manusia
- f. Hal Ehwal Kewangan

Bersetujuan dengan norma baharu dan ke arah kampus digital, mesyuarat ini menggunakan kaedah elektronik yang mana, dokumen mesyuarat dimuatnaik ke dalam sistem eMesyuarat. Capaian kertas kerja dan minit mesyuarat adalah di dalam sistem ini yang dijamin keselamatannya mengikut dasar keselamatan ICT UiTM.

#### **5.10.7 Semakan Pencapaian Setengah Tahun**

Semakan Pencapaian dibuat separuh tahun (pada Julai atau tempoh selepas bulan tersebut setiap tahun) bagi memastikan proses utama, petunjuk prestasi (PI) di bawah Pejabat Pendaftar diukur dan dipantau pencapaiannya.

Semakan ini juga meliputi inisiatif yang dilaksanakan di dalam *Strategic Action Plan* (SAP) terutamanya yang berkaitan PI di dalam Pelan Strategik UiTM 2025. Prestasi pencapaian separuh tahun dibentangkan oleh Ketua Jabatan Pengurusan Sumber Manusia/ Ketua-ketua Bahagian Pejabat Pendaftar kepada Pendaftar sebelum dikongsi bersama-sama dengan seluruh warga Pejabat Pendaftar.

Kepentingan berkongsi pencapaian dengan warga Pejabat Pendaftar adalah memastikan setiap warganya mengetahui pencapaian semasa, memikirkan tindakan selanjutnya bagi PI yang belum mencapai sasaran, memahami peranan sebagai staf di Pejabat Pendaftar dan kebersamaan pengurusan Pejabat Pendaftar dan staf dalam memastikan usaha ke arah kecemerlangan dilaksana dan difahami sebaik-baiknya.

Sesi ini dilaksanakan secara fizikal atau dalam talian mengikut kesesuaian masa, keadaan terutamanya semasa pandemik dan persekitaran kerja dalam keadaan norma baharu.

# 6

Bahagian

## RUMUSAN



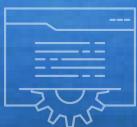
## 6.0 RUMUSAN

Sumber manusia merupakan aset utama sesebuah organisasi. Perubahan *landskap* pendidikan tinggi negara telah memacu universiti dalam merangka Pelan Strategik UiTM 2025. Warga UiTM perlu bersedia dari segi minda, ilmu, pengalaman dan nilai kebersamaan UiTM untuk memberikan komitmen dalam memastikan pencapaian aspirasi untuk menjadi sebuah universiti terkemuka menjelang tahun 2025.

Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia 2021 - 2025 dirangka dengan mengambil kira elemen penting dalam pengurusan dan pembangunan sumber manusia serta aspek yang diberi penekanan dalam perancangan diperingkat nasional, iaitu PPPM (PT) dan hala tuju universiti yang digariskan dalam Pelan Strategik UiTM 2025.

Objektif strategik sumber manusia UiTM adalah untuk menyediakan staf yang kompeten, berilmu pengetahuan, bertanggung jawab, efisien dan berdaya saing serta mampu menyesuaikan diri dalam perubahan drastik cabaran dunia empat (4) dimensi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity*).

Seterusnya, dokumen ini menggariskan strategi yang perlu dilaksanakan serta pelan tindakan dan *output* yang terhasil untuk mencapai objektif strategik yang telah ditetapkan. Semua objektif inisiatif, strategi pelaksanaan dan pelan tindakan mengikut tempoh yang ditetapkan mesti dimulakan dengan perancangan yang rapi dengan semakan pengukuran dan pencapaian. Tujuan utama dokumen ini adalah untuk dijadikan rujukan dan panduan secara bersepadu seluruh sistem UiTM agar keperluan sumber manusia dapat dirangka secara terancang selaras dengan hala tuju Pelan Strategik UiTM 2025.



## LAMPIRAN 1



## LAMPIRAN 1

### 6.1 Pemetaan strategi dengan inisiatif jangka pendek dan jangka panjang

TERAS	1	TADBIR URUS TANGKAS
INISIATIF	1	<p>Manual Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia Edisi Kedua 2021</p> <p>Objektif: Sumber rujukan komprehensif dan pantas berkaitan pengurusan dan pembangunan sumber manusia UiTM untuk makluman dan rujukan warga.</p> <p>Enam (6) Manual Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia disediakan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembangunan Organisasi</li> <li>• Pengambilan dan Penempatan Staf</li> <li>• Pengurusan Perkhidmatan</li> <li>• Saraan dan Kemudahan</li> <li>• Peningkatan Kerjaya dan Biasiswa</li> <li>• Latihan dan pembangunan staf</li> </ul> <p><b>Tema Strategik 7: Tadbir Urus Tangkas (Providing online comprehensive standard operating procedure for faculties/ campuses/ departments)</b></p> <p><b>KPI 15 - Peratus staf berprestasi tinggi</b></p> <p><b>KPI 17 - Agile Governance Index (AGI)</b></p>

PETUNJUK PRESTASI							
	STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
i	Draf enam (6) manual MPSM disediakan  Semakan oleh Ketua-ketua Bahagian  Pembentangan kepada Mesyuarat Ketua Bahagian  Pembentangan di dalam Work In Progress (WIP) bagi inisiatif utama Pejabat Pendaftar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengemukakan kepada MSM untuk kelulusan</li> <li>• Memuatnaik dokumen di DPocket</li> <li>• Pemakluman kepada PTJ (capaian dan rujukan pantas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengemarkinan berdasarkan keperluan semasa (arahan daripada Agensi Pusat - JPA/KPT/MOF), dan keperluan semasa Universiti yang berkaitan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semakan perlaksanaan dan pematuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Audit Tadbir Urus</li> </ul>		BGSU JPSM

TERAS	1	TADBIR URUS TANGKAS						
INISIATIF	2	Dokumen Pelaksanaan Pengoperasian Kolej Pengajian  Objektif: Sumber rujukan utama bagi pelaksanaan pengoperasian kolej pengajian di UiTM	Tema Strategik 7: Tadbir Urus Tangkas (Providing online comprehensive standard operating procedure for faculties/ campuses/ departments)  KPI 16 - Agile Governance Index  PI 103 - Self-Governing Assesment					
		PETUNJUK PRESTASI						
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Penyediaan tadbir urus oleh kumpulan penyedia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyelaraskan dokumen akhir</li> <li>Mengemukakan ke MEU</li> <li>Memuat naik ke dalam DPocket</li> <li>Mewar-war kepada Kolej Pengajian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semakan pelaksanaan dan pematuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Audit Tadbir Urus</li> </ul>			BGSU BHEA
	ii	Semakan oleh penyalaras Dokumen Pelaksanaan Pengoperasian Kolej Pengajian		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengemaskinian dokumen berdasarkan kepada maklumbalas pengoptimuman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengemukakan ke MEU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Audit Tadbir Urus</li> </ul>		

TERAS	1	KECEMERLANGAN BAKAT						
INISIATIF	3	UiTM's Recruitment Assessment Tool (URAT)	Assessment tools that can help UiTM to measure candidates' skill, integrity, personality, ability, mental health and physical fitness					
		PETUNJUK PRESTASI						
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Pembangunan UiTM's <i>Recruitment Assessment Tool</i> (URAT) bagi mendapatkan calon yang sesuai untuk jawatan yang tepat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sesi-sesi perbincangan dengan ahli jawatankuasa yang dilantik (akademik dan pentadbiran)</li> <li>Pembangunan awal Instrumen</li> <li>Sesi -sesi Pembentangan awal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumen dibangunkan</li> <li>Mengemaskini instrumen Kelulusan</li> <li>MEU/MSM Ujilari (Pilot test) dilaksanakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan URAT</li> <li>Mengemaskini URAT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengemaskinian dan penambahbaikan URAT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kajian keberkesanan URAT</li> </ul>	BPPS HEA Fakulti Kampus

TERAS	1	TADBIR URUS TANGKAS
INISIATIF	4	<p>e-Handbook (Buku Panduan Staf untuk staf baharu lapor diri)</p> <p>Objektif: Memberi maklumat perkhidmatan yang terkini dan mutakhir dalam menyediakan kemudahan dan perkhidmatan kepada semua staf UiTM</p> <p><b>Strategic Theme 7: Agile Governance</b></p> <p><b>Providing online comprehensive standard operating procedure for faculties/ campuses/ departments</b></p> <p><b>KPI 16 - Percentage of high performance staff</b></p> <p><b>KPI 17 - Agile Governance Index</b></p>

PETUNJUK PRESTASI							
	STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
i	Penerbitan e-Handbook iaitu Buku Panduan untuk staf baharu yang melapor diri berkenaan perkhidmatan sebagai staf UiTM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan dan semakan edisi terdahulu (bercetak) iaitu penerbitan tahun 2006</li> <li>• Sesi libat sama dengan PTJ</li> <li>• Semakan edisi terdahulu (bercetak) pada tahun 2006</li> <li>• Penambahbaikan berdasarkan Pekeliling, Arahan, Prosedur &amp; Ketetapan semasa</li> <li>• Penulisan dan deraf e-Handbook</li> <li>• Mengemukakan ke MEU untuk kelulusan.</li> <li>• Memuat naik ke dalam medan D'Pocket di Laman Web Pejabat Pendaftar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengemaskinian berdasarkan keperluan semasa Universiti</li> <li>• Penulisan dan deraf e-Handbook</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengemukakan ke MEU untuk kelulusan.</li> <li>• Memuat naik ke dalam D'Pocket</li> </ul>			BPP

TERAS	1	KECEMERLANGAN BAKAT					
INISIATIF	5	<p>Enhance Your Career (EYC)</p> <p>Objektif :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Memperkasa kompetensi staf dengan menyediakan pembangunan program profesional yang berimpak tinggi.</li> <li>Meningkatkan penulisan dan penerbitan staf</li> </ol> <p><b>Strategic Theme 6 – Talent Excellent</b></p> <p><b>KPI16 - Percentage of high performance staff</b></p> <p><b>PI93 - No. of staff with industry experience</b></p> <p><b>PI95 - No. of academic staff with PhD qualifications</b></p> <p><b>PI96 - No. of staff with professional qualifications</b></p> <p><b>PI97 - No. of staff attached with top global 2000 companies or top 300 universities</b></p>					
PETUNJUK PRESTASI							
	STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
i	<p>Memberi tumpuan kepada program pembangunan kerjaya berimpak tinggi seperti PhD, Latihan Industri, Latihan Profesional, Pasca-Kedoktoran, Sub-Kepakaran, 'Outbound Scholars' dan Program Profesional untuk staf pentadbiran (MAICSA, CIMA, MIA, MIM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mewujudkan program Pengurusan Bakat Berasaskan Kompetensi - Competency Based Talent Management (CBTM) untuk semua kumpulan Staf Pentadbiran; atau/dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menambahbaik program pembangunan kerjaya untuk semua kumpulan Staf Akademik untuk cuti sabatical dalam Dasar Pengkomersilan UiTM yang membolehkan staf menjalankan pengkomersilan selain penyelidikan dan penulisan; atau/ dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mewujudkan program Pensijilan Pengurusan Sumber Manusia - Certified Human Resource Management (CHRM) untuk semua kumpulan Staf Pentadbiran; atau/dan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menambahbaik program pembangunan kerjaya untuk semua kumpulan staf Akademik &amp; Pentadbiran untuk Latihan Penyelidikan dalam dasar latihan profesional/ industri bagi menghasilkan penerbitan berimpak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menambahbaik program pembangunan kerjaya untuk semua staf akademik bagi Dasar Outbound Scholars</li> </ul>	<p>BKK UiTM Global ICAN Pejabat TNC P&amp;I</p>

<b>PETUNJUK PRESTASI</b>								
		<b>STRATEGI</b>	<b>FASA 1 (2021)</b>	<b>FASA 2 (2022)</b>	<b>FASA 3 (2023)</b>	<b>FASA 4 (2024)</b>	<b>FASA 5 (2025)</b>	<b>PELAKSANA</b>
i			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menambahbaik borang perjanjian ikatan kontrak bagi staf yang diluluskan program pembangunan kerjaya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan Program Peralihan - Bridging Program bagi Skim Pembantu Makmal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menambahbaik program pembangunan kerjaya bagi Dasar Latihan Pasca Kedoktoran (<i>Post-Doc</i>) bagi staf Akademik UiTM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membangunkan garis panduan program pembangunan kerjaya secara separuh masa atau tidak melebihi tempoh tiga (3) bulan seperti Latihan Industri/ Latihan Profesional dan lain-lain yang diluluskan di peringkat PTJ (Fakulti/ Kampus/ Bahagian).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menambahbaik kemudahan cuti belajar di peringkat PhD bagi staf akademik &amp; pentadbiran.</li> </ul>	BKK UiTM Global ICAN Pejabat TNC P&I

TERAS	1	TADBIR URUS TANGKAS																								
INISIATIF	6	HR Glossary	Strategic Theme 7: Agile Governance																							
<b>Providing online comprehensive standard operating procedure for faculties/ campuses/ departments KPI 17 - Agile Governance Index</b>																										
<b>PETUNJUK PRESTASI</b>																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>STRATEGI</th> <th>FASA 1 (2021)</th> <th>FASA 2 (2022)</th> <th>FASA 3 (2023)</th> <th>FASA 4 (2024)</th> <th>FASA 5 (2025)</th> <th>PELAKSANA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>i</td> <td>Pengumpulan glosari berkenaan sumber manusia</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat bengkel semakan Glosari berkaitan pengurusan sumber manusia</li> <li>• Menyediakan glosari</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengemukakan ke MSM untuk kelulusan</li> <li>• Memuatnaik dokumen ke dalam D Pocket</li> </ul> </td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>BPO JPSM</td> </tr> </tbody> </table>											STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA		i	Pengumpulan glosari berkenaan sumber manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat bengkel semakan Glosari berkaitan pengurusan sumber manusia</li> <li>• Menyediakan glosari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengemukakan ke MSM untuk kelulusan</li> <li>• Memuatnaik dokumen ke dalam D Pocket</li> </ul>				BPO JPSM
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA																		
	i	Pengumpulan glosari berkenaan sumber manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat bengkel semakan Glosari berkaitan pengurusan sumber manusia</li> <li>• Menyediakan glosari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengemukakan ke MSM untuk kelulusan</li> <li>• Memuatnaik dokumen ke dalam D Pocket</li> </ul>				BPO JPSM																		

<b>TERAS</b>	<b>1</b>	<b>TADBIR URUS TANGKAS</b>											
<b>INISIATIF</b>	<b>7</b>	Focus@MSM	<b>Strategic Theme 7: Agile Governance</b>										
<b>KPI 17 - Agile Governance Index</b>													
<b>PETUNJUK PRESTASI</b>													
		<b>STRATEGI</b>	<b>FASA 1 (2021)</b>	<b>FASA 2 (2022)</b>	<b>FASA 3 (2023)</b>	<b>FASA 4 (2024)</b>	<b>FASA 5 (2025)</b>	<b>PELAKSANA</b>					
i		Pemantauan Autonomi kepada Kampus Cawangan / Fakulti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan Pra MSM bagi kampus Cawangan dan Fakulti:</li> <li>Kampus/ Fakulti perlu membentangkan kertas kerja sebelum Mesyuarat MSM dalam Pra MSM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Audit pemantauan di peringkat kampus Cawangan dan Fakulti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Audit pematuhan di peringkat kampus Cawangan dan Fakulti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semakan index pematuhan autonomi di peringkat kampus Cawangan dan Fakulti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemantapan index pematuhan autonomi di peringkat kampus Cawangan dan Fakulti</li> </ul>	BPPS Kampus Fakulti					

TERAS	1	TADBIR URUS TANGKAS						
INISIATIF	8	MOOCs@BPD					Strategic Themes 7: Tadbir Urus KPI 16: Tadbir Urus Tangkas	
PETUNJUK PRESTASI								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Pembangunan Modul Kompetensi BPD – MOOCs (proses kerja BPD dalam talian)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyediakan perancangan pembangunan modul MOOCs</li> <li>Menyediakan bahan untuk video</li> <li>Membangunkan Modul 1 - Permohonan Jawatan dalam Anggaran Belanja Mengurus (ABM)</li> <li>Membangunkan Modul 2 - Proses Opsyen Tukar Lantik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membangunkan Modul 3 - Pembangunan Penghuraian Tugas (JD)</li> <li>Membangunkan Modul 4 - Kemudahan Perubatan bagi staf / pesara UiTM</li> <li>Membangunkan Modul 5 - Skim Ex Gratia Bencana Kerja</li> <li>Membangunkan Modul 6 Pengurusan Kenaikan Pangkat Staf Akademik dan Pentadbiran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membangunkan Modul 7 - Pengurusan Biasiswa Staf</li> <li>Membangunkan Modul 8 - Prosedur Pengiraan Gaji Permulaan dan Semakan Semula Tarawan Gaji Permulaan</li> <li>Membangunkan Modul 9 - Jenis-Jenis Pelantikan Staf UiTM</li> <li>Membangunkan Modul 10 - Permohonan Pengesahan Ke Dalam Perkhidmatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membangunkan Modul 11 - Permohonan Persaraan Pilihan</li> <li>Membangunkan Modul 12 - Pengurusan Latihan UiTM</li> <li>Membangunkan Modul 13 - Pengurusan Pelan Penggantian UiTM</li> </ul>		BPO BKK BPP BSK BPPS BKK

TERAS	1	TADBIR URUS TANGKAS						
INISIATIF	9	UpSkill@BPD					KPI 16 - Percentage of high performance staff	
PETUNJUK PRESTASI								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Menjalankan sesi perkongsian dengan warga berkenaan proses kerja utama BPD dan sesi libatsama	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 Siri UpSkill@ BPD secara bulanan</li> </ul>					JPSM BGSU

TERAS	1	TADBIR URUS TANGKAS						
INISIATIF	10	E-Kiosk Kemudahan Staf						
PETUNJUK PRESTASI								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Menyediakan maklumat mengenai kemudahan staf yang ditawarkan oleh UiTM di dalam laman web Pejabat Pendaftar sebagai panduan dan makluman kepada staf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembinaan 'lay out' kemudahan staf dalam website Pejabat Pendaftar.</li> <li>Mengadakan sesi latihan kepada staf yang mengendalikan laman web.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengemaskinian maklumat dalam laman web E-Kiosk Kemudahan staf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyaluran maklumat terkini dalam laman web E-Kiosk Kemudahan staf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyaluran maklumat terkini dalam laman web E-Kiosk Kemudahan staf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyaluran maklumat terkini dalam laman web E-Kiosk Kemudahan staf</li> </ul>	BSK BPO

TERAS	2	KECEMERLANGAN BAKAT						
INISIATIF	1	SME	<b>Strategic Theme 6 : Talent Excellence</b> <b>Strategic Theme 7 : Agile Governance</b> <b>Facilitating fast track career path for academic and non-academic staff</b> <b>Developing and implementing career roadmap for academic and non-academic staff</b> <b>Practicing Excellent talent Mangement</b>					
<b>PETUNJUK PRESTASI</b>								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i		<ul style="list-style-type: none"> <li>Membangunkan kertas kerja dan memperolehi kelulusan pelaksanaan dasar SME serta penerimaan Pekeliling Perkhidmatan Bil.07 Tahun 2016 iaitu Kemajuan Kerjaya Laluan Pakar Bidang Khusus (Subject Matter Expert-SME) bagi Pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan daripada Majlis Sumber Manusia (MSM), Universiti Teknologi MARA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan dan pertemuan secara berkala dengan pihak JPA bagi pelaksanaan penubuhan Jawatankuasa Induk (JKI) dan Jawatankuasa Kerja (JKK) &amp; mengenalpasti bidang-bidang ICT-SME di UiTM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan laluan kerjaya secara SME bagi Skim ICT mulai Tahap 1, 2 &amp; 3 tidak termasuk Tahap 4.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemantauan, pematuhan dan penilaian pelaksanaan laluan kerjaya secara SME ke atas skim ICT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan dan mengenalpasti bidang-bidang laluan kerjaya secara SME bagi skim perkhidmatan lain yang berkaitan seperti Skim J dan Skim C.</li> </ul>	BKK

TERAS	2	KECEMERLANGAN BAKAT						
INISIATIF	2	CBTM-HR				Strategic Themes 6: Kecemerlangan Bakat		
		Objektif: 1. Pengurusan sumber manusia menyeluruh 2. Menyelaraskan aktiviti pengurusan sumber manusia yang memberikan impak kepada matlamat UiTM 3. Penempatan bakat adalah mengikut kompetensi yang sesuai dengan PTJ				<b>KPI 15: Peratus staf berprestasi tinggi</b>		
<b>PETUNJUK PRESTASI</b>								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Memantapkan kompetensi staf mengikut keperluan UiTM supaya staf memenuhi kriteria 3R ( <i>relevant, referred, respect</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemetaan fungsi utama sumber manusia dengan CBTM</li> <li>Membangunkan MyPortfolio yang lengkap (petunjuk prestasi)</li> <li>Memantapkan kompetensi KPTJ dalam penyediaan MyPortfolio yang betul dan lengkap (JD)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan proses pengambilan dan pelantikan staf berdasarkan CBTM serta kenaikan pangkat</li> <li>Melaksanakan proses kenaikan pangkat dan peningkatan kesarjanaan berdasarkan CBTM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyusunan semula staf berdasarkan kepada kelayakan dan kemahiran (penstrukturkan fakulti)</li> </ul>			BPO BPP BPPS BKK ILD

PETUNJUK PRESTASI								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan proses pembangunan bakat berdasarkan CBTM</li> <li>• Menambahkan elemen penilaian dalam borong (online) Laporan Nilaian Prestasi Tahunan (LNPT) -Tab “Pengetahuan &amp; Kemahiran” dan “Kualiti Peribadi” ditukar kepada “Kompetensi dan Pelan Pembangunan Individu”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Output “Kompetensi” dan “Pelan Pembangunan Individu” digunakan oleh ILD bagi penyediaan set kompetensi yang sesuai mengikut skim dan gred jawatan</li> </ul>				

TERAS	2	KECEMERLANGAN BAKAT						
INISIATIF	3	<i>International Academic Staff @ UiTM</i> Objektif: <ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan bilangan staf akademik antarabangsa yang dilantik secara kontrak mengikut tahun semasa</li> </ul>			<b>Strategic Themes 6: Kecemerlangan Bakat</b> <b>KPI 15: Peratus staf berprestasi tinggi</b>			
<b>PETUNJUK PRESTASI</b>								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Meningkatkan bilangan staf akademik bukan warganegara	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kajian dan semakan dengan beberapa Universiti Awam Malaysia bagi pengwujudan skim dalaman UiTM untuk tujuan pelantikan kontrak staf akademik bukan warganegara di UiTM</li> <li>Penyediaan cadangan Skim Dalaman UiTM komprehensif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semakan dan pemurnian cadangan Skim Dalaman UiTM bagi tujuan pelantikan kontrak staf akademik bukan warganegara di UiTM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kolaborasi bersama-sama pihak Imigresen</li> </ul>			BPPS

TERAS	2	KECEMERLANGAN BAKAT									
INISIATIF	4	Industry Expert @ UiTM			Strategic Themes 6: Kecemerlangan Bakat						
<b>Objektif:</b>								<b>KPI 15: Peratus staf berprestasi tinggi</b>			
<b>PETUNJUK PRESTASI</b>											
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA			
i		Pencarian calon bakat secara ' <i>headhunting</i> ' / keutamaan kepada calon yang mempunyai pengalaman industri sekurang-kurangnya 1 tahun yang berkaitan dengan jawatan/ bidang yang dipohon	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tambahan medan “pengalaman industri” di dalam Sistem Pengambilan Staf bagi tujuan Iklan Bil. 1/2020 dan 2021 bagi tujuan input data daripada calon</li> <li>Mengemaskini Sistem HR2U untuk modul pengambilan – medan untuk pengalaman industri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tambahan syarat “keperluan pengalaman industri” di dalam iklan pengambilan staf mengikut bidang jawatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mewujudkan pangkalan data staf yang mempunyai pengalaman industri mengikut bidang jawatan.</li> </ul>			BPPS			

TERAS	2	KECEMERLANGAN BAKAT						
INISIATIF	5	UiTM Prihatin						
PETUNJUK PRESTASI								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Penubuhan Pasukan Ziarah Kasih bertujuan menziarahi staf yang sedang cuti barah atau mengalami sakit kronik untuk menzahirkan keprihatinan UiTM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembentukan Pasukan Ziarah Kasih UiTM terdiri daripada staf Pusat Kesihatan, Pusat Kaunseling, Bahagian Zakat, Sedekah dan Wakaf dan wakil staf di PTJ.</li> <li>Mendapat kelulusan sumbangan peruntukan dalam Jawatankuasa Agihan Sedekah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengadakan lawatan kepada staf yang sedang cuti barah sekurang-kurangnya 6 kali setahun.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengadakan lawatan kepada staf yang sedang cuti barah sekurang-kurangnya 6 kali setahun.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengadakan lawatan kepada staf yang sedang cuti barah sekurang-kurangnya 6 kali setahun.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengadakan lawatan kepada staf yang sedang cuti barah sekurang-kurangnya 6 kali setahun.</li> </ul>	BSK Fakulti Kampus Jabatan/ Bahagian

PETUNJUK PRESTASI								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2021)	FASA 3 (2021)	FASA 4 (2021)	FASA 5 (2021)	PELAKSANA
ii		Pemerkasaan Skim Khairat Kematian staf sebagai satu usaha membantu waris staf yang meninggal dalam perkhidmatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hebahan maklumat berkaitan objektif Skim Khairat Kematian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sasaran kepada peningkatan peratus staf menyertai skim khairat kematian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sasaran kepada peningkatan peratus staf menyertai skim khairat kematian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sasaran kepada peningkatan peratus staf menyertai skim khairat kematian.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sasaran kepada peningkatan peratus staf menyertai skim khairat kematian.</li> </ul>	BSK
iii		Pemerkasaan Program Kesejahteraan Staf (Infrastruktur, kajian kesimbangan staf, saluran bantuan, bantuan kaunseling, Health Screening for 40's at Hospital UiTM) <ul style="list-style-type: none"> <li>Total Wellness Program</li> <li>30 Minit Program untuk staf meluangkan masa membaca buku , al-Quran atau melaksanakan senaman ringkas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemakluman mengenai pemeriksaan Kesihatan bagi staf yang berumur 40 Tahun di dalam kad ucapan Selamat Hari Lahir daripada Naib Canselor</li> <li>Makluman saluran bantuan kepada staf disalurkan dalam e-kiosk kemudahan</li> <li>Mendapatkan kelulusan mengadakan Total Wellness Program UiTM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kajian Indeks Keseimbangan/ kesejahteraan staf di tempat kerja.</li> <li>Pelaksanaan Total Wellness Program di seluruh PTJ dengan kerjasama PTJ berkaitan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penambahbaikan Infrastruktur UiTM – (laporan daripada PPII)</li> <li>Kajian Keberkesanan Program</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kajian Indeks Keseimbangan/ kesejahteraan staf di tempat kerja</li> <li>Pelaksanaan Penambahbaikan Program</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sasaran kepada peningkatan peratus kesimbangan /kesejahteraan staf</li> <li>Peningkatan Peratus Indeks Kebahagiaan staf</li> </ul>	BSK BTU Fakulti Kampus Jabatan/ Bahagian

TERAS	2	KECEMERLANGAN BAKAT						
INISIATIF	6	Pengoptimuman sumber manusia UiTM dan penjimatan	Strategic Themes 6: Kecemerlangan Bakat  KPI 15: Peratus staf berprestasi tinggi					
PETUNJUK PRESTASI								
		STRATEGI	FASA 1 (2021)	FASA 2 (2022)	FASA 3 (2023)	FASA 4 (2024)	FASA 5 (2025)	PELAKSANA
	i	Menjalankan projek pengoptimuman sumber manusia secara berterusan yang melibatkan <i>right-sizing</i> , <i>deployment</i> dan penstrukturkan semula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Membuat analisa keperluan pensyarah mengikut bidang pengajaran dan analisa keperluan staf pentadbiran mengikut norma perjawatan</li> <li>Menamatkan jawatan kontrak dengan kelulusan pengisian jawatan tetap kepada PTJ</li> <li>Membuat audit perjawatan kepada PTJ tertentu samada secara bersemuka atau menggunakan data dan dokumen semakan perjawatan</li> </ul>					BPO BPPS BKK BSK JBU



## LAMPIRAN 2



## LAMPIRAN 2

### 6.2 Pemetaan Matlamat Pembangunan Lestari (*Sustainable Development Goals*)

SDG@BPD UiTM: Towards Green Human Resource Management for Attaining Sustainable Development Goals (SDG)

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT..	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
1.	<b>G1: No Poverty</b> <i>To end poverty in all its forms everywhere</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Attracting candidates with relevant qualification and experiences via job opening advertisement (through printed, digital and social media).	To support qualified and <b>unemployed</b> graduates/ citizens especially from unfortunate/ disadvantaged background back into work aiming to end poverty.	Challenges to <b>reach out</b> to all qualified and unemployed graduates/ citizens (especially from unfortunate/ disadvantaged background) during job opening throughout rural areas in Malaysia aiming to offer assistance in using recruitment system (ePengambilan UiTM) or getting BSN pin number.
			BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences.	To <b>recruit</b> academicians that will be championed in producing <b>high impact/ indexed relevant publications/ research</b> to remedy/ end poverty.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.
			BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences especially with Ph.D qualification.	To <b>recruit</b> academicians with <b>post doctoral qualification</b> in relevant fields/ disciplines/ specification to remedy poverty.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
Qualified and unemployed job applicants from unfortunate/disadvantaged background are invited through <b>head-hunting by special search committee</b> at the branch campuses with the aim of offering some assistance to ease the job application process via ePengambilan and BSN.	Special Search Committee (lead by Head of Administration/ <i>Ketua Pentadbiran PTJ</i> ) to be appointed by Jan 2022 with its completed Job Description, objectives and development plan/ Gantt Chart.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
UiTM's Recruitment Assessment Tools ( <b>URAT</b> ) will be used to assess candidates' relevant aptitudes/ skills.	URAT Research Committee Members to be appointed by Jan 2022 with its completed roles/ duties and objectives.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To establish or upgrade current recruitment <b>policy</b> with the aim of attracting post-doctoral qualified candidates.	Post-doctoral candidates recruitment policy to be presented to MSM UiTM by March 2021.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Career Development	BKK	Promoting academicians based on current policies and procedures.	To <b>promote</b> academicians that championed in producing <b>high impact/ indexed publications/ research that helps to remedy/ reduce poverty</b> .	Career Development: Budget constraint and limitation of grants.
		Human Resources Development	BKK, ILD	Providing basic training to assist staff in learning the essence, policies and practices of SDGs.	To provide <b>specified training</b> or essential courses to assist staff in learning the essence, policies and practices of SDGs, for instance attending lectures by distinguished guest lecturers, which also builds human connections.	HRD: Limitation of facilities and expertise in science technology, humanities & social science and business & management.
		Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Organizing welfare/ aid program from University staff to help homeless/ unfortunate/ disadvantaged background of local communities/ staff/ student by giving back, food donation, staff volunteering and such.	To <b>promote responsible giving</b> from staff to aid unfortunates/ homeless/ disadvantaged background of local communities/ staff/ student through UiTM Giving.	
		HR Services	BPP	Offering Excellence Service Award/ Academic Award to recognize exceptional staff annually.	To honor exceptional staff/ academician who championed in producing high impact/ indexed publications/ research that <b>helps remedy issues of poverty</b> by offering <b>special monetary awards</b> in prestigious event; which will indirectly motivates other academicians to follow suit.	Budget constraint to offer monetary rewards

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
To upgrade <i>UiTM Prihatin Saringc19</i> Apps for staff who needs financial aid.	Quick Wins by 2021	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
Engagement with alumni/corporate/ government/ ministries to get some funding or sponsorship for monetary awards.		2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
2.	<b>G2: Zero Hunger</b> <i>End hunger, achieve food security and improved nutrition and promote sustainable agriculture</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Attracting candidates with relevant qualification and experiences via job opening advertisement (through printed, digital and social media).	To support qualified and <b>unemployed</b> graduates/ citizens especially from unfortunate/ disadvantaged background back into work aiming to remedy hunger issues.	Challenges to <b>reach out</b> to all qualified and unemployed graduates/ citizens (especially from unfortunate/ disadvantaged background) during job opening throughout rural areas in Malaysia aiming to offer assistance in using recruitment system (ePengambilan UiTM) or getting BSN pin number.
			BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences.	To <b>recruit</b> academicians that will be championed in producing <b>high impact/ indexed relevant publications/ research</b> to remedy hunger issues/ food security/ nutrition/ sustainable agriculture.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.
		Career Development	BKK	Promoting academicians based on current policies and procedures.	To <b>promote</b> academicians that championed in producing <b>high impact/ indexed publications/ research to remedy hunger issues/ food security/ nutrition/ sustainable agriculture.</b>	Career Development: Limitation of academician expertise in the subject matters.
		Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Organizing welfare/ aid program from University staff to help homeless/ unfortunate/ disadvantaged background of local communities/ staff/ student by giving back, food donation, staff volunteering and such.	To <b>promote responsible giving</b> from staff to aid unfortunates/ homeless/ disadvantaged background of local communities/ staff/ student through UiTM Giving.	

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
Qualified and unemployed job applicants from unfortunate/disadvantaged background are invited through <b>head-hunting by special search committee</b> at the branch campuses with the aim of offering some assistance to ease the job application process via ePengambilan and BSN.	Special Search Committee (lead by Head of Administration/ <i>Ketua Pentadbiran PTJ</i> ) to be appointed by Jan 2022 with its completed Job Description, objectives and development plan/ Gantt Chart.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
UiTM's Recruitment Assessment Tools ( <b>URAT</b> ) will be used to assess candidates' relevant aptitudes/ skills.	URAT Research Committee Members to be appointed by Jan 2022 with its completed roles/ duties and objectives.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To upgrade <i>UiTM Prihatin X Saringc19</i> Apps for staff who needs financial aid.	Quick Wins by 2021	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		HR Services	BPP	Offering Excellence Service Award/ Academic Award to recognize exceptional staff annually.	To honor exceptional staff/ academician who championed in producing high impact/ indexed publications/ research that <b>helps remedy issues of hunger/ food security/ nutrition/ sustainable agriculture</b> by offering <b>special monetary awards</b> in prestigious event; which will indirectly motivates other academicians to follow suit.	Budget constraint to offer monetary rewards
3.	<b>G3: Good Health and Well-Being</b> <i>Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences especially with Ph.D qualification.	To recruit academicians with <b>post doctoral qualification</b> in relevant fields/ disciplines/ specification especially in health sciences/ medical sciences.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background and <b>budget constraints</b> in compensation.
			BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences.	To <b>recruit</b> academicians that will be championed in producing <b>high impact/ indexed relevant publications/ research</b> to remedy health and well-being issues.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
Engagement with alumni/corporate/ government/ ministries to get some funding or sponsorship for monetary awards.		2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To establish or upgrade current recruitment <b>policy</b> with the aim of attracting post-doctoral qualified candidates.	Post-doctoral candidates recruitment policy to be presented to MSM UiTM by March 2021.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
UiTM's Recruitment Assessment Tools ( <b>URAT</b> ) will be used to assess candidates' relevant aptitudes/ skills.	URAT Research Committee Members to be appointed by Jan 2022 with its completed roles/ duties and objectives.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Promoting good health and well-being by offering health program/ course for staff and voluntarily self-health assessment (especially for staff above 40 years old - based on Service Circular No. 03/ 2003) and also using SaringC-19 System to declare the daily risk of COVID-19.	To establish or <b>upgrade current health assessment policy</b> with the aim of promoting good health and well-being towards new normal era/ endemic.	Staff ignorance of self-maintaining/ self-assessment of good health and well-being.
		Human Resource Development	BKK, ILD	Expanding the skills of health workers by providing basic relevant training programs	To strengthen human resources and improve good health and well-being of the nations by providing <b>in-service training for UiTM health workers</b> , which will help to create short and medium term <b>impact in the nation healthcare system</b> if UiTM health workers are supported to continually improve their skills and allowing governments to make immediate improvements and to build confidence in healthcare system with communities.	Training budget constraint
		Career Development	BKK	Offering job promotion to UiTM health worker based on availability of warrant	To build the medium and long term <b>sustainable health worker training programs and pipelines</b> (through staff promotion) to deliver lifesaving services for the nation.	Emolument budget constraint

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To establish or upgrade current health assessment policy with the aim of promoting good health and well-being towards new normal era/ endemic.	Engagement with UiTM Health Centre, union, Counselling and Career Centre and such to upgrade current health and well-being assessment policy.	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To offer certified in-service training for UiTM health workers in UiTM compound/ green locations.	Engagement with Ministry of Health/ KKM in collaborative of certified educational/ training programs to help increase knowledge and retention of qualified health workers, by offering (in return) KKM's professional speakers a CPD points, instead of monetary allowance/ fee or MoA/ MoU with KKM.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To establish or upgrade current sustainable promotion policy for UiTM health worker.	Engagement with related faculties, UiTM Health Centre and such to establish or upgrade current promotion policy for UiTM health worker.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
4.	<b>G4: Quality Education</b> Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all	Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences especially with Ph.D qualification.	To recruit academicians with <b>post doctoral qualification</b> in relevant fields/ disciplines/ specification.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background and <b>budget constraints</b> in compensation.
			BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences.	To <b>recruit</b> academicians with passion for quality education and lifelong learning.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant passion.
		Career Development	BKK	Providing dedicated training (team up with ILD) UiTM to develop talent.	To offer further improvements across the higher education system, helping to support <b>lifelong learning strategy and leadership</b> in staff.	Training budget constraint
		Career Development, Human Resources Development	BKK, ILD	Developing Human Resources who play significant parts in the society	To deliver high quality education as a <b>training provider</b> for staff through realizing cooperation of private and public sectors or <b>partnerships</b> among private, public and academic sectors.	Training budget constraint
		Career Development	BKK	Expanding the skills of staff/ academician by providing relevant training programs	To strengthen human resources and improve quality of education of the nations by providing <b>certified in-service training</b> for staff/ academician.	Training budget constraint

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
To establish or upgrade current recruitment <b>policy</b> with the aim of attracting post-doctoral qualified candidates.	Post-doctoral candidates recruitment policy to be presented to MSM UiTM by March 2021.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
UiTM's Recruitment Assessment Tools ( <b>URAT</b> ) will be used to assess candidates' relevant aptitudes/ skills.	URAT Research Committee Members to be appointed by Jan 2022 with its completed roles/ duties and objectives.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
	Engagement with MOHE, AKEPT, IPTA, PTS	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
	Engagement with MOHE, AKEPT, IPTA, PTS	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
	Engagement with MOHE, AKEPT, IPTA, PTS	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
5.	<b>G5: Gender Equality</b> <i>Achieve gender equality and empower all women and girls</i>	Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Offering <b>accessible childcare facilities/nursery</b> (Taska/Tadika UiTM) for staff and students to improve the rights of women workers/students.	To upgrade a quality and affordable <b>childcare facilities</b> for staffs.	Budget constraint
		Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualifications and work experiences based on <b>merit</b> , regardless of gender.	To continue recruit candidates with relevant qualifications and work experiences based on merit, regardless of gender.	
			BPPS	Offering equal pay based on position, grades and schemes, regardless of gender.	To continue offer equal pay based on position, grades and schemes, regardless of gender.	
		Career Development	BKK	Promoting staff to higher position based on <b>merit</b> , regardless of gender.	To continue offer job promotion based on merit, regardless of gender.	
6.	<b>G6: Clean Water and Sanitation</b> <i>Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences especially with Ph.D qualification.	To recruit academicians with <b>post doctoral qualification</b> in relevant fields/ disciplines/specification especially in applied sciences/ health sciences/ medical sciences with the aim of ensuring sustainability of clean water and sanitation for the nation.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background and <b>budget constraints</b> in compensation.

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
To <b>restructure Tadika UiTM</b> to a new operation by Lembaga Ibu Bapa TTAUiTM in providing quality childcare facilities.	New committee members to be appointed with the aim for monitoring TTAUiTM to comply with Akta 308 (Akta Taman Asuhan Kanak-kanak 1984).	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To continue recruit candidates with relevant qualifications and work experiences based on merit, regardless of gender.		2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To continue offer equal pay based on position, grades and schemes, regardless of gender.		2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To continue offer job promotion based on merit, regardless of gender.		2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To establish or upgrade current recruitment <b>policy</b> with the aim of attracting post-doctoral qualified candidates.	Post-doctoral candidates recruitment policy to be presented to MSM UiTM by March 2021.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Recruitment and Placement	BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences.	To recruit academicians that will be championed in producing <b>high impact/ indexed relevant publications/ research</b> to remedy clean water and sanitation issues for the nation.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.
		Career Development	BKK	Promoting academicians based on current policies and procedures.	To promote academicians that championed in producing <b>high impact/ indexed publications/ research to remedy clean water and sanitation issues for the nation.</b>	Career Development: Limitation of academician expertise in producing high impact and research publication.
7.	<b>G7: Affordable and Clean Energy</b> <i>Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences especially with Ph.D qualification.	To recruit academicians with <b>post doctoral qualification</b> in relevant fields/ disciplines/ specification especially in energy with the aim of ensuring sustainability of modern energy for the nation.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background and <b>budget constraints</b> in compensation.
			BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences.	To recruit academicians that will be championed in producing <b>high impact/ indexed relevant publications/ research</b> to remedy energy issues for the nation.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.
			BPPS	Attracting candidates with relevant qualification and experiences based on recruitment policies from act that governed by the Public Service Department.	Towards Green HR - to adapt <b>green recruitment policies</b> in ensuring sustainable energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
UiTM's Recruitment Assessment Tools ( <b>URAT</b> ) will be used to assess candidates' relevant aptitudes/ skills.	URAT Research Committee Members to be appointed by Jan 2022 with its completed roles/ duties and objectives.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To establish or upgrade current recruitment <b>policy</b> with the aim of attracting post-doctoral qualified candidates.	Post-doctoral candidates recruitment policy to be presented to MSM UiTM by March 2021.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
UiTM's Recruitment Assessment Tools ( <b>URAT</b> ) will be used to assess candidates' relevant aptitudes/ skills.	URAT Research Committee Members to be appointed by Jan 2022 with its completed roles/ duties and objectives.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To establish green recruitment policies by cooperating with the University's top management, Subject Matter Experts at AAGBS and the Faculty of Business Management and also HR Consultants (former Registrar and HR Manager in UiTM) in establishing green policies to achieve the SDG and green HRM.	Green recruitment policies to be presented to MSM UiTM by Dec 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences through job advertisement via electronic, digital and social media and online system e-Pengambilan Staf UiTM.	Towards Green HR, to apply <b>paperless recruitment process</b> with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.
			BPPS	Assessing and selecting the right candidates through assessment from group dynamics.	Towards Green HR - to select and assess candidates through <b>online selection</b> and also via integrated system.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.
			BPPS	Assessing and choosing the right candidates through face-to-face interview session.	Towards Green HR - to select and assess candidates through <b>online interview</b> session and also via integrated system.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.
		HR Services	BPP	Evaluating and assessing staff performance through HR2U	Towards Green Performance Management - a zero paper performance evaluation and assessment process with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless performance management process.

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To fully adopt Green Recruitment, including green job advertisement, application, selection, interview and job offer process through HR2U UiTM.	Green recruitment plan and paperwork to be presented to MSM UiTM by Dec 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To upgrade Integrated Selection/ Assessment System in HR2U using UiTM's Recruitment Assessment Tools (URAT) to assess candidates' relevant aptitudes/ skills and evaluate the candidates' aptitude to have green behaviors.	Go live before 30 October 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To upgrade Integrated Interview Panel Assessment System in HR2U.	Go live before 30 October 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To fully adopt Green Performance Management through HR2U UiTM.	Go live before 30 October 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		HR Services	BPP	Performance management using integrated HR system - HR2U.	Towards Green Performance Management - to ideally include environmental sustainability targets in Annual Work Target with the aim to push for an environmental protection mindset on all staff, wishing that it acts consciously today and is alert for opportunities to become more sustainable in the future.	Records and preservation, security and thrust issues on paperless performance management process.
		Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Offering staffs and dependents quality out patient medical treatment using HR2U and manual form.	Towards Green Clinic Panel Management - a paperless process with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless process.
		All Department	BPD	Recycle and energy saving activities/ programs was organized by UiTM to ensure access to affordable, reliable and sustainable energy.	Green Waste Disposal System to be introduced and implemented at all BPD offices.	Communication barrier
		Governance and University Secretariat	BGSU	Implementing Working From Home Policies to help build a sustainability culture of energy saving.		

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To update/ develop current Annual Work Targets with sustainability strategies to protect environment in each tasks.	Green Performance Management by Jan 2022.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To fully activate "Modul Perubatan" for Clinic Panel in HR2U systems and staff can choose the best three of clinic panels in the systems for outpatient treatment.	Go live before 30 October 2021.	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To organize an awareness campaign to all staff and continuous reminders from the Head of Department.	Engagement with PPII, Bursary and such to implement clear guidelines on green waste disposal system and recycle at the office.	5 - Financial Sustainability 7 - Innovation Ecosystem	ST3: Value Driven Performance Smart/ Green Campus	Staff Involvement <i>Tadbir Urus Tangkas</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
8.	<b>G8: Decent Work and Economic Growth</b> <i>Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all</i>	Governance and University Secretariat	BGSU	Evaluating the implementation of agile governance in promoting sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.	To accelerate the paradigm shift to the way of thinking of UiTM citizens that contributes to the transformation towards an agile work culture and fast and quality decision making.	The development of the size and composition of UiTM makes the process of governance universities are becoming more complex and it is a major challenge in streamlining the manufacturing process decision making and service delivery. Thus, a more flexible, responsive and innovative delivery system is seen as key solutions to issues and challenges faced.
			BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences especially with Ph.D qualification.	To recruit academicians with <b>post doctoral qualification</b> in relevant fields/ disciplines/ specification towards productive employment.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background and <b>budget constraints</b> in compensation.
			BPPS	Attracting academic candidates with relevant qualification and experiences.	To <b>recruit</b> academicians that will be championed in producing <b>high impact/ indexed relevant publications/ research</b> towards productive employment.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
To use <b>Self-Governing Index</b> , a control and monitoring mechanism that can be implemented PTJ to determine the level of implementation its agile governance based on the Scope of Evaluation (quick feedback, limited formalities, flexibility, uniformity, efficiency, continuous improvement, value application, transparency and risk management). Next, the results of self -assessment will help PTJ to identify areas for improvement.	Self Governing Index to be implemented by Oktober 2021	6 - Strengthening Governance	Strategic Theme: Agile Governance Strategic Thrust: Value Driven Performance	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To establish or upgrade current recruitment <b>policy</b> with the aim of attracting post-doctoral qualified candidates.	Post-doctoral candidates recruitment policy to be presented to MSM UiTM by March 2021.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
UiTM's Recruitment Assessment Tools ( <b>URAT</b> ) will be used to assess candidates' relevant aptitudes/ skills.	URAT Research Committee Members to be appointed by Jan 2022 with its completed roles/ duties and objectives.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Offering appreciation and recognition to loyal staffs and pensioners to promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.	To continue offering appreciation and recognition to loyal staffs and pensioners by giving special awards in prestigious events; for instance <i>Majlis Jasamu Dikenang, Majlis Anugerah Perkhidmatan Cemerlang and Wall of Fame.</i>	Budget constraint
		Career Development, Human Resources Development	BKK, ILD	Developing Human Resources who play significant parts in the society that promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.	To deliver high quality education as a training provider for staff through realizing cooperation of private and public sectors or partnerships among private, public and academic sectors.	Training budget constraint
		HR Planning	BPO	Control/ analysis of human resource needs in the use of government emoluments.	Human resource optimisation to be fully implemented.	

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
To continue offering appreciation and recognition to loyal staffs and pensioners by giving special awards in prestigious events; for instance <i>Majlis Jasamu Dikenang, Majlis Anugerah Perkhidmatan Cemerlang and Wall of Fame.</i>	Nil	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
	Engagement with MOHE, AKEPT, IPTA, PTS	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• To develop and improve the formula of lecturer needs to match to the best outfit according to the field of teaching.</li> <li>• To review the staffing norms for administrative staff to match with the outfit of the department/ division.</li> </ul>	Engagement with all PTJ, BTU, BHEA and such	2 - Talent Excellence 5 - Financial Sustainability	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
9.	<b>G9: Industry, Innovation and Infrastructure</b> <i>Build resilient infrastructure, promote sustainable industrialisation and foster innovation</i>	HR2U	BPO	Implementing HR integrated system known as HR2U UiTM to build resilient infrastructure and foster innovation towards Green HR.	To speed up the process of HR in paperless working environment and to connect automation systems with flagship systems.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless process.
		Career Development, Human Resources Development	BKK, ILD	Developing Human Resources who play significant parts in the society that can build resilient infrastructure, promote sustainable industrialisation and foster innovation.	To deliver high quality education as a training provider for staff through realizing cooperation of private and public sectors or partnerships among private, public and academic sectors.	Training budget constraint
10.	<b>G10: Reduced Inequalities</b> <i>Reduce inequality within and among countries</i>	Career Development, Human Resources Development	BKK, ILD	0% of staff are with disabilities/ impairments.	To equip all disabled/ impaired/ OKU staff with certified training programs.	Training budget constraint
		Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting Bumiputera candidates with relevant qualification and experiences to fill in administrative position.	To recruit candidates with relevant qualification and experiences.	

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
All manual or semi-auto process of HR will be automated in HR2U.	Go live before 30 October 2021	6 - Pemantapan Tadbir Urus  7 - Innovation Ecosystem  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Smart Campuses	<i>Tadbir Urus Tangkas</i>
	Engagement with MOHE, AKEPT, IPTA, PTS, related agencies, ministries	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To develop certified program for all staff with disability or impairments.	Engagement with Unit OKU and such.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To update latest job opening advertisement.		2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
11.	<b>G11: Sustainable Cities and Communities</b> <i>Make cities inclusive, safe, resilient and sustainable</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences especially with Ph.D qualification, Registered Architect (AR), Town Planner (TPR) and etc.	To recruit academicians with <b>Registered Architect (AR), Town Planner (TPR) and Ph.D qualification</b> in relevant fields/ disciplines/ specification towards sustainable cities.	<b>War for talent</b> to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background and <b>budget constraints</b> in compensation.
12.	<b>G12: Responsible Consumption and Production</b> <i>Ensure sustainable consumption and production patterns</i>	All Department	BPD	Recycle and energy saving activities/ programs was organized by UiTM to ensure access to affordable, reliable and sustainable energy.	Green Waste Disposal System to be introduced and implemented at all BPD offices.	Communication barrier
13.	<b>G13: Climate Action</b> <i>Take urgent action to combat climate change and its impacts</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Attracting candidates with relevant qualification and experiences based on recruitment policies from act that governed by the Public Service Department.	Towards Green HR - to adapt <b>green recruitment policies</b> as an answer to the challenges and catastrophes that climate change has brought.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.
			BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences through job advertisement via electronic, digital and social media and online system e-Pengambilan Staf UiTM.	Towards Green HR, to apply <b>paperless recruitment process</b> with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To establish or upgrade current recruitment <b>policy</b> for architecture (with Registered Architect qualification but without Ph.D).	Recruitment policy to be presented to MSM UiTM by Dec 2021.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To organize an awareness campaign to all staff and continuous reminders from the Head of Department.	Engagement with PPII, Bursary and such to implement clear guidelines on green waste disposal system and recycle at the office.	5 - Financial Sustainability 7 - Innovation Ecosystem	ST3: Value Driven Performance Smart/ Green Campus	<i>Tadbir Urus Tangkas</i>
To establish green recruitment policies by cooperating with the University's top management, Subject Matter Experts at AAGBS and the Faculty of Business Management and also HR Consultants (former Registrar and HR Manager in UiTM) in establishing green policies to achieve the SDG and green HRM.	Green recruitment policies to be presented to MSM UiTM by Dec 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To fully adopt Green Recruitment, including green job advertisement, application, selection, interview and job offer process through HR2U UiTM.	Green recruitment plan and paperwork to be presented to MSM UiTM by Dec 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Recruitment and Placement	BPPS	Assessing and selecting the right candidates through assessment from group dynamics.	Towards Green HR - to select and assess candidates through <b>online selection</b> and also via integrated system.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.
			BPPS	Assessing and choosing the right candidates through face-to-face interview session.	Towards Green HR - to select and assess candidates through <b>online interview</b> session and also via integrated system.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.
			BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experience.	To attract and recruit qualified candidates that understand and complementing the University's <b>environmental culture</b> and are capable of maintaining its environmental values.	War for talent to attract new and qualified candidates with relevant scientific research background.
			BPPS	Outlining job description and specification that explains the tasks, duties, function and responsibilities of a position based on its grade and scheme.	To design and outline <b>green Job Description</b> and Specification with an additional setting of a great culture that highlight tasks related to sustainability and have an important role to play in the development of sustainability strategies to protect environment.	

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To upgrade Integrated Selection/ Assessment System in HR2U using UiTM's Recruitment Assessment Tools (URAT) to assess candidates' relevant aptitudes/ skills and evaluate the candidates' aptitude to have green behaviors.	Go live before 30 October 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To upgrade Integrated Interview Panel Assessment System in HR2U.	Go live before 30 October 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To align recruitment selection process with environment-friendly issues. For instance, an ordinary question about climate change during an interview is one of the ways to understand candidate's degree of ecological awareness.	Green recruitment plan and paperwork to be presented to MSM UiTM by Dec 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To update/ develop current Job Description and Specification with sustainability strategies to protect environment in each tasks that should be aligned with green tasks and goals to be achieved.	Green Job Description to be updated/ developed by Jan 2022.	2 - Talent Excellence	ST2: Global Excellence -Transactional Research Development  ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Recruitment and Placement	BPPS	Organizing face-to-face onboarding and induction program/ initiatives to facilitate the integration of new staff with University's culture and values, introducing its history, departments and the do's and don'ts, highlighting an University's environmental concerns and the green actions that have been and/ or are being developed.	To design semi-online or fully online <b>green onboarding and induction</b> program/ initiatives to facilitate the integration of new staff with the University's green culture and values, introducing its history, departments and the do's and don'ts, highlighting an University's environmental concerns and the green actions that have been and/ or are being developed.	
		HR Services	BPP	Evaluating and assessing staff performance through HR2U	Towards Green Performance Management - a zero paper performance evaluation and assessment process with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless performance management process.
		HR Services	BPP	Performance management using integrated HR system - HR2U.	Towards Green Performance Management - to ideally include environmental sustainability targets in Annual Work Target with the aim to push for an environmental protection mindset on all staff, wishing that it acts consciously today and is alert for opportunities to become more sustainable in the future.	Records and preservation, security and thrust issues on paperless performance management process.

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To design semi-online or fully online green onboarding and induction program/ initiatives.	Green onboarding by Jan 2022.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To fully adopt Green Performance Management through HR2U UiTM.	Go live before 30 October 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To update/ develop current Annual Work Targets with sustainability strategies to protect environment in each tasks.	Green Performance Management by Jan 2022.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Offering staffs and dependents quality out patient medical treatment using HR2U and manual form.	Towards Green Clinic Panel Management - a paperless process with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless process.
		All Department	BPD	Recycle and energy saving activities/ programs was organized by UiTM to ensure access to affordable, reliable and sustainable energy.	Green Waste Disposal System to be introduced and implemented at all BPD offices.	Communication barrier
14.	<b>G14: Life Below Water</b> <i>Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development</i>	HR Planning	BPO	Allocation of human resources to complement the development of new thrust areas.	To discuss allocation of Marine Biologist in UiTM with the aim of conserving life below water.	1. The distribution of existing human resources is uneven  2. Application for the creation of new posts to the central agency is necessary by abolishing existing posts

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To fully activate "Modul Perubatan" for Clinic Panel in HR2U systems and staff can choose the best three of clinic panels in the systems for outpatient treatment.	Go live before 30 October 2021.	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To organize an awareness campaign to all staff and continuous reminders from the Head of Department.	Engagement with PPII, Bursary and such to implement clear guidelines on green waste disposal system and recycle at the office.	5 - Financial Sustainability 7 - Innovation Ecosystem	ST3: Value Driven Performance Smart/ Green Campus	Staff Involvement <i>Tadbir Urus Tangkas</i>
Restructure the distribution of vacant staffing warrants for the development of new areas of exploration.	Engagement with related faculties and PTJ.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
15.	<b>G15: Life On Land</b> <i>Protect, restore and promote sustainable use of terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, combat desertification, halt and reverse land degradation, and halt biodiversity loss</i>	Recruitment and Placement	BPPS	Recruiting candidates with relevant qualification and experiences through job advertisement through electronic, digital and social media and online system e-Pengambilan Staf UiTM.	Towards Green HR, to apply <b>paperless recruitment process</b> with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless recruitment process.
		HR Services	BPP	Evaluating and assessing staff performance through HR2U	Towards <b>Green Performance Management</b> - a zero paper performance evaluation and assessment process with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless performance management process.
		Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Offering staffs and dependents quality out patient medical treatment using HR2U and manual form.	Towards <b>Green Clinic Panel Management</b> - a paperless process with a minimal environmental impact by reducing the use of paper which can directly conserve natural resources, prevent pollution and reduce wastage of water and energy.	Technological issues and budget constraint to afford latest technology. Records and preservation, security and thrust issues on paperless process.

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To fully adopt Green Recruitment, including green job advertisement, application, selection, interview and job offer process through HR2U UiTM.	Green recruitment plan and paperwork to be presented to MSM UiTM by Dec 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To fully adopt Green Performance Management through HR2U UiTM.	Go live before 30 October 2021.	2 - Talent Excellence  10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To fully activate "Modul Perubatan" for Clinic Panel in HR2U systems and staff can choose the best three of clinic panels in the systems for outpatient treatment.	Go live before 30 October 2021.	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		All Department	BPD	Recycle and energy saving activities/ programs was organized by UiTM to ensure access to affordable, reliable and sustainable energy.	Green Waste Disposal System to be introduced and implemented at all BPD offices.	Communication barrier
16.	<b>G16: Peace, Justice and Strong Institutions</b> <i>Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels</i>	All Department	BPD	Anti Corruption, Anti Bribery Program/ Activities		
		Recruitment and Placement	BPPS	Implementing Code Red Declaration during recruitment process to promote integrity, justice and accountable institution.	To continue implementing Code Red Declaration.	

<b>ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS</b>	<b>DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)</b>	<b>PPPMPT 2015-2025</b>	<b>UiTM 2025 STRATEGIC PLAN</b>	<b>PSPSM 2021-2025</b>
To organize an awareness campaign to all staff and continuous reminders from the Head of Department.	Engagement with PPII, Bursary and such to implement clear guidelines on green waste disposal system and recycle at the office.	5 - Financial Sustainability 7 - Innovation Ecosystem	ST3: Value Driven Performance Smart/ Green Campus	<i>Tadbir Urus Tangkas</i>
To continue implementing Code Red Declaration.	To continue implementing Code Red Declaration.	10 - Transformasi Penyampaian Pendidikan Tinggi	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Student records	BRPK	Staff who have family members who are studying at UiTM or themselves who are offered as UiTM students are not given access to the Students Information Management System (SIMS).		
17.	<b>G17:</b> <b>Partnerships for the Goals</b> <i>Strengthen the means of implementation and revitalise the global partnership for sustainable development</i>	Remuneration and Staff's Benefit	BSK	Social responsibility networking activities through collaboration with NGOs, humanitarian response program/ activities.	To continue global higher education networks for social responsibility that committed to strengthening the civic roles and social responsibilities of higher education.	Time and budget constraint to train staff in private, public and academic sector.
		Career Development, Human Resources Development	BKK, ILD	Developing Human Resources who play significant parts in the society	Delivering high quality education as an training provider for staff and realizing cooperation of private and public sectors or partnerships among private, public and academic sectors.	
		Career Development	BKK	Providing dedicated training (team up with ILD) UiTM to develop talent.	To offer further improvements across the higher education system, helping to support lifelong learning strategy and leadership in staff.	

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
				<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>
To develop 'Garis Panduan Sukarelawan UiTM' - Guidelines for Staff Volunteering.	Guidelines for Staff Volunteering to be implemented by Jan 2022.	2 - Talent Excellence	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

NO	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)	REGISTRAR'S OFFICE FUNCTIONS	DEPT.	AS-IS/ CURRENT STATE	TO BE/ OBJECTIVE	CONSTRAINT/ GAP
		Career Development, Human Resources Development	BKK, ILD	Developing Human Resources who play significant parts in the society.	Delivering high quality education as an training provider for staff and realizing cooperation of private and public sectors or partnerships among private, public and academic sectors.	Time and budget constraint to train staff in private, public and academic sector.
		Career Development	BKK	Developing Human Resource training & education in service.	Strengthening human resources to improve quality of education of the nations by providing in-service training for staff/ academician	Time and facilities in implementing job training.
		HR Planning	BPO	Sharing the use of human resources	To enforce human resource optimisation.	Distribution of territorial scope of work

ACTION PLAN (S) TO ACCELERATE PROGRESS	DELIVERABLES/ TIMELINE (QUICK WINS/ LONG-TERM)	PPPMPT 2015-2025	UiTM 2025 STRATEGIC PLAN	PSPSM 2021-2025
1. Sharing of resources  2. Towards a dominant scheme to enable multi skilling and multi tasking	Human resource optimization by Jan 2022.	6 - Strengthening governance	ST3: Value Driven Performance -Talent Excellence	<i>Kecemerlangan Sumber Manusia</i>

## LAMPIRAN 3

### PENGURUSAN DAN PEMANTAUAN RISIKO PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalaman/ Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarang-kalian	Impak	Tahap Risiko	
							Oct 19	Jul 20		
BPD 01	RISIKO POLITIK	Luaran	Perancangan sumber manusia tidak selari dengan keperluan universiti	Perubahan dasar dan peraturan secara drastik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengoperasian PTJ terjejas</li> <li>Penyampaian perkhidmatan terjejas</li> <li>Aduan pelanggan meningkat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kelulusan pengisian semula jawatan dibuat secara manual yang melibatkan perbincangan dengan PTJ berkaitan.</li> <li>Sesi runding cara pengoptimuman sumber manusia.</li> <li>Semakan pengukuhan tadbir urus sumber manusia di seluruh sistem UiTM</li> <li>Pembangunan Formula Keperluan Pensyarah</li> </ul>	3	3 *	8	9

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Tarikh Siap (Status)	Tanggung-jawab	Peluang penambahbaikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status	Tanggung jawab
Pemberian akses sistem MyOP kepada PTJ bagi membantu PTJ mendapatkan maklumat yang terkini berkaitan perjawatannya  Penyusunan semula perjawatan bagi menampung keperluan kritikal sesbuah PTJ berdasarkan norma perjawatan dan formula keperluan pensyarah.	Pelanjutan projek pembangunan Sistem MyOP	Dis 2020 - 0%  100% - berterusan	Ketua BPO	Meneruskan pelan tindakan Pembangunan Sistem MyOP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengenalpasti tujuan pembangunan sistem</li> <li>• Menyediakan data yang diperlukan</li> <li>• Merangka formula pemetaan</li> <li>• Mengenalpasti menu (features) sistem Ujilari keberkesanan sistem</li> <li>• Sesi taklimat Bengkel MyOP</li> <li>• Penggunaan Sistem MyOP</li> </ul>	Dis 2020		Ketua JPSM

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalam/ Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/ kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarangkalian	Impak	Tahap Risiko	
									Oct 19	Jul 20
BPD 02	RISIKO EKONOMI	Luaran	Bayaran emolumen kepada staf terjejas dan berlaku peningkatan kos sumber manusia menggunakan peruntukan dalaman (hasil) UiTM	Kegawatan ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turnover rate meningkat.</li> <li>• Tidak dapat menarik/mengekalkan bakat sedia ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjimatan melalui lantikan secara pakej (KHAS/ KEHORMAT)</li> <li>• Perubahan dasar bayaran ganjaran staf kontrak</li> </ul>	1	4.25	6	4.25
BPD 03	RISIKO SOSIAL	Luaran	Peningkatan <i>attrition rate</i> di kalangan generasi muda	Perubahan ekspektasi generasi muda terhadap persekitaran kerja ( <i>Generation gap</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operasi di PTJ terjejas.</li> <li>• Pengisian semula jawatan mengambil masa kerana tertakluk kepada agensi pusat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan Waktu Bekerja Berperingkat (WBB)</li> <li>• Kemudahan rawatan perubatan</li> <li>• Kepelbagai trek kenaikan pangkat</li> </ul>	3	3	9	9
BPD 04	RISIKO TEKNOLOGI	Luaran	Penggodaman sistem maklumat sumber manusia UiTM	Penyalahgunaan teknologi ( <i>hackers</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reputasi dan imej Universiti terjejas.</li> <li>• Operasi dan penyampaian perkhidmatan terjejas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Security assessment oleh Security Team, Jabatan Infostruktur.</li> <li>• <i>Firewall</i></li> <li>• <i>Weekly back up</i></li> </ul>	2	4	10	8

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Tarikh Siap	Tanggung-jawab	Peluang penambah baikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status	Tanggung jawab
Tarikh Siap	(Status)							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengawal kedudukan peruntukan emolumen setiap bulan melalui pelaporan ke Mesyuarat Sumber Manusia (MSM)</li> <li>Penjimatatan kos operasi pengurusan sumber manusia menerusi lantikan secara pakej (KHAS/ KEHORMAT)</li> </ul>		Dis 2019 100% - berterusan	Ketua BPO					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan Waktu Bekerja Fleksi (WBF)</li> <li>Mewujudkan laluan kerjaya yang lebih menarik</li> </ul>	Mendapatkan kelulusan MSM / LPU  Mendapatkan kelulusan MSM / LPU	Dis 2021  Jun 2021	Ketua BGSSU  Ketua BKK					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan tahap keselamatan sistem melalui pemantauan harian dalam sistem HR2U</li> <li>Mengawal kelulusan akses sistem sumber manusia</li> </ul>	Menamatkan akses pegawai yang telah berpindah jabatan dan tidak aktif	100% - Berterusan	KU PSSM, BPO					

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalam/Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/ kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarangkalian	Impak	Tahap Risiko	
									Oct 19	Jul 20
BPD 05	<b>RISIKO PERSEKITARAN</b>	Luaran	Berlakunya bencana alam seperti banjir, tanah runtuh, kebakaran dan sebagainya.	Perubahan cuaca dunia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktiviti jabatan yang dirancang tergendala</li> <li>Keselamatan pekerja terancam</li> <li>Kerosakan dokumen harta pelanggan dan aset kerajaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semakan berkala oleh Zon Fasiliti</li> <li>Memastikan alat pemadam kebakaran berfungsi dan di selenggara dengan baik dan bersesuaian dengan keperluan jabatan</li> </ul>	1	5	5	5
BPD 06	<b>RISIKO INFRASTRUKTUR</b>	Dalam	Kerosakan harta hak milik pelanggan	Ruang penyimpanan dokumen terperingkat terhad dan kemudahan infrastruktur yang lama	Penyampaian perkhidmatan kepada pelanggan terjejas seperti: <ol style="list-style-type: none"> <li>Fail peribadi</li> <li>Dokumen kenaikan pangkat</li> </ol>	Pembelian doket tambahan bagi menyimpan fail sedia ada  Inisiatif memohon calon kenaikan pangkat mengemukakan dokumen kenaikan pangkat dalam bentuk QR Code, CD	3	3	12	9

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Pelan Tindakan	Tarikh Siap (Status)	Tanggung-jawab	Peluang penambah baikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lantikan Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan (DOSH) di peringkat Pejabat Pendaftar.</li> <li>Latihan keselamatan dan aktiviti <i>fire drill</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mendapatkan kelulusan Mesyuarat Ketua Bahagian untuk mewujudkan dan melantik Jawatan kuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (DOSH)</li> <li>Memohon latihan <i>fire drill</i> daripada bomba</li> </ul>	Dis 2020	Ketua JPSM					
Pengubahsuaian ruang yang menepati piawai penyimpanan dokumen (BPP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permohonan mendapatkan ruang</li> <li>Semakan cadangan pelan tapak yang disediakan oleh PPII</li> <li>Sesi pembentangan projek kepada Jawatankuasa Ruang</li> <li>Pengubahsuaian ruang sedia ada mengikut kelulusan</li> <li>Proses perpindahan dokumen secara berperingkat</li> </ul>	Mac 2021 50%	Ketua BPP (Fail Peribadi)					

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalaman/Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarang-kalian	Impak	Tahap Risiko	
BPD 07	<b>RISIKO TEKNOLOGI</b>	Dalaman	Sistem tidak dapat diakses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berlaku kegagalan kepada sistem bekalan elektrik yang menyebabkan sistem mengalami <i>downtime</i> untuk tempoh masa tertentu.</li> <li>Berlaku kegagalan kepada server sistem yang mengalami masalah <i>downtime</i>.</li> </ul>	Proses kerja tidak dapat dilaksanakan dengan baik kerana kebergantungan kepada sistem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyediakan <i>back up</i> sistem bekalan elektrik</li> <li>Penyelenggaraan sistem secara berkala.</li> </ul>	3	3	12	8.25

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Tarikh Siap	Tanggung-jawab	Peluang penambahbaikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status	Tanggung jawab
Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	(Status)						
Integrasi sistem kenaikan pangkat melalui Sistem STARS – Projek Penambahbaikan Sistem STARS bagi tujuan pelaksanaan kenaikan pangkat staf akademik		Dis 2019 50%	Ketua BKK (Dokumen kenaikan Pangkat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permohonan kenaikan pangkat secara atas talian</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrasi sistem kenaikan pangkat dan myATP</li> <li>2. Bengkel eCompliance dilaksanakan kepada PTJ</li> </ol>			
Menyediakan <i>back up</i> data secara harian (data recovery centre (DRC) yang baharu akan beroperasi di Kampus Selayang		100% - Berterusan	Ketua JPSM  KU PSSM, BPO					

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalaman/Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarang-kalian	Impak	Tahap Risiko	
BPD 08	<b>RISIKO SISTEM KERJA/ OPERASI</b>	Dalaman	Ketirisan maklumat dan data sumber manusia	Pelaksanaan proses kerja secara manual dan kawalan / data kurang sistematis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelanggan hilang kepercayaan kepada BPD</li> <li>Imej universiti terjejas</li> <li>Implikasi undang-undang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Borang/ log keluar masuk fail peribadi</li> <li>Capaian terhad kepada maklumat dalam sistem</li> <li>Permohonan secara rasmi dengan menyatakan tujuan.</li> <li>Pernyataan 'disclaimer' apabila maklumat dikemukakan bagi memastikan maklumat tersebut digunakan untuk tujuan yang dinyatakan sahaja.</li> <li>Menandatangani borang Akta Rahsia Rasmi 1972 setiap tahun.</li> </ul>	3	5	15	12

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Tarikh Siap (Status)	Tanggung-jawab	Peluang penambah baikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status	Tanggung jawab
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses kerja dilaksanakan secara dalam talian sepenuhnya</li> <li>• Pengemaskinian akses secara automatik apabila staf bertukar jabatan</li> </ul>	Mewajibkan tukar kata laluan secara berkala	Berterusan	Ketua JPSM KU PSSM					

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalaman/ Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarang- kalian	Impak	Tahap Risiko	
BPD 09	<b>RISIKO KECEKAPAN</b>	Dalaman	Penyampaian perkhidmatan tidak selaras dengan prosedur yang berkuatkuasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PTJ membuat proses kerja mengikut pemahaman yang berbeza antara PTJ.</li> <li>• Akses kepada panduan, rujukan dan prosedur kerja berkaitan pengurusan dan pembangunan sumber manusia terhad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kekerapan kesilapan melaksanakan proses meningkat.</li> <li>• Pelaksanaan tugas terbatas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semakan diperingkat pemunya proses Pejabat Pendaftar.</li> <li>• Penyampaian maklumat melalui bengkel pengurusan sumber manusia</li> <li>• Semakan proses kerja diadakan secara berkala oleh BPD</li> </ul>	3	3	9	9

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Pelan Tindakan	Tarikh Siap (Status)	Tanggung-jawab	Peluang penambah baikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status
Penyediaan maklumat dalam bentuk infografik kepada staf terlibat mengenai tatacara pengendalian maklumat/ data sumber manusia dibuat secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengenalpasti maklumat yang diperlukan</li> <li>Menyediakan deraf infografik</li> <li>Pembentangan dalam mesyuarat KB untuk pengesahan dan kelulusan</li> <li>Edaran kepada staf yang terlibat</li> </ul>	Jan 2020 100%	Ketua BGSU		Penyediaan infografik telah disediakan dan akan dibentangkan di dalam Mesyuarat Ketua Bahagian Tahun 1/2020			
Memberikan akses kepada panduan, rujukan dan prosedur kerja berkaitan pengurusan dan pembangunan sumber manusia melalui D-POCKET  Membangunkan modul latihan untuk meningkatkan kemahiran berkenaan dasar, peraturan dan prosedur secara atas talian (MOOC) / bersemuka.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memastikan panduan, rujukan dan prosedur kerja dilengkapkan oleh semua bahagian di BPD.</li> <li>Memastikan D-POCKET dapat diakses oleh semua staf UiTM</li> <li>Mengadakan eCustomer@BPD</li> </ul>	Dis 2020  Jun 2020 70%	Ketua BGSU  Dis 2020					

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalam/ Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/ kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarangkalian	Impak	Tahap Risiko	
BPD 10	<b>RISIKO PERSEKITARAN KERJA</b>	Dalam	Staf terdedah kepada risiko kemalangan di tempat kerja	Persekuturan kerja yang tidak kondusif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemalangan dan kecederaan di tempat kerja</li> <li>Memberi kesan jangka panjang ke atas kesihatan staf</li> </ul>	Pelaksanaan aktiviti 5's di peringkat bahagian	2	3	6	4
BPD 11	<b>RISIKO PERSEKITARAN KERJA</b>	Dalam	Kesihatan mental dan fizikal terjejas	Tekanan di tempat kerja	<i>UiTM Happiness Index</i> menurun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktiviti kumpulan 'mentoring' BPD</li> <li>Program tahunan pengukuhan staf Pejabat Pendaftar</li> <li>Penilaian kepuasan hati staf terhadap ketua</li> </ul>	2	4	8	4

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Pelan Tindakan	Tarikh Siap (Status)	Tanggung-jawab	Peluang penambah baikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status
<ul style="list-style-type: none"> <li>Taklimat keselamatan persekitaran di tempat kerja kepada staf</li> <li>Taklimat dan pelaksanaan EKSA</li> </ul>			Feb 2020 100%	Ketua BGSU			Taklimat akan diadakan pada 14 Julai 2020  Tindakan selesai pada 13 Nov 2019	KUK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyertaan staf BPD dalam program "Get Fit@UiTM" secara bulanan</li> <li>Penyediaan ruang bacaan/ ruang santai (<i>Reading Corner</i>) di Pejabat Pendaftar</li> </ul>		Berterusan	30 Jun 2020 100%	Semua KB BPD (KUK)  Semua KB BPD (KUK)				

No. Rujukan	Kategori Risiko	Maklumat Risiko		Mengenalpasti Risiko		Analisa dan Penilaian Risiko				
		Isu (Dalam/ Luaran)	Risiko	Punca Risiko	Impak/ kesan risiko	Kawalan sedia ada	Kebarangkalian	Impak	Tahap Risiko	
BPD 12	<b>RISIKO PERSEKITARAN</b>	Luaran	Penularan wabak penyakit berjangkit	Tiada kawalan pencegahan yang dapat mengawal penularan wabak penyakit  Contoh: COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perubahan cara kerja dan operasi jabatan</li> <li>• Perubahan kaedah penyampaian perkhidmatan</li> <li>• Produktiviti terjejas</li> <li>• Penangguhan program berskala besar (istiadat konvokesyen, MJD, Majlis APC, Anugerah Pentadbir)</li> <li>• Pejabat/ kaunter perkhidmatan secara fizikal tutup dalam tempoh yang lama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyampaian perkhidmatan secara digital dan dalam talian</li> <li>• Pelaksanaan Bekerja Dari Rumah (BDR)</li> <li>• Bekerja di pejabat secara giliran dengan mematuhi SOP, Saringan COVID-19 dan mengikuti pekeliling yang dikeluarkan</li> </ul>	3	5		15

Analisa dan Penilaian Risiko		Kawalan Risiko		Daftar Peluang/ penambahbaikan				
		Tarikh Siap	Tanggung-jawab	Peluang penambah baikan	Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	Tarikh Siap/ Status	Tanggung jawab
Tindakan Yang Dicadangkan	Pelan Tindakan	(Status)						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyediaan menu eBorang dalam laman sesawang Pejabat Pendaftar</li> <li>Infografik proses permohonan bagi perkhidmatan yang disediakan di Pejabat Pendaftar</li> <li>Penyampaian perkhidmatan secara dalam talian (peperiksaan memasuki perkhidmatan, penganjuran Kursus Pra Persaraan, PTM, Virtual interview, lapor diri)</li> </ul>		Dis 2020	KUK					

## LAMPIRAN 4

### Pelunjuran Sumber Manusia Tahun 2021 - 2025

PI NO	PI	PI OD
PI093	Number of staff with industry experience.	<p>i. Number of staff (academic and non academic) who are attached with industries including statutory bodies/agencies, companies, GLC with at least 3 months (continuous/intermittent) industrial attachment for the current year (using start date)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabbatical leave in the industry</li> <li>• Industrial attachment/industrial training</li> <li>• Professional Training</li> <li>• Outbound Scholar</li> </ul>
PI094	Number of staff registered with voluntary organisation.	<p>Number of staff registered and involved with voluntary organisation at national and international level such as SALAM, MAKNA, Mercy Malaysia, ICRC, IRM, PUSPANITA and other local NGOs.</p> <p>Registered with Registrar of Societies under Registrar of Societies Act 1966(ROS)or Registrar of Companies (ROC).</p>
PI095	Number of academic staff with Ph.D qualification.	<p>Number of academic staff including contract staff (local and international) with PhD qualification. Academic qualification is not professional qualification. Level 8 MQA qualification are considered as PhD equivalence.</p>
PI096	Number of staff with professional qualifications.	<p>Number of staff (academic and non academic) with Professional Qualification awarded by local or international professional bodies, which is governed by act/governed by Board, Council, Association/ by practice for the current year.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faculties/campuses/departments need to ensure the data is updated in the HR system.</li> </ul>
PI097	Total number of staff sent abroad for research activities.	Bilangan staf akademik yang bercuti sabatikal/cuti penyelidikan/kursus/latihan jangka pendek (sekurang-kurangnya 5 hari (tidak termasuk perjalanan dan ditaja bersama oleh pihak luar) di luar negara (kumulatif dalam tahun yang dinilai).

TARGET 2021	ACHIEVEMENT 082021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
407	435	900			900
584	528	900			2000
2850	2955	4100			8000
1200	1346	1400			2000
79	78	130			300

PI NO	PI	PI OD
<b>PI098</b>	Number of staff as members in international academic/ professional bodies/ associations/ <b>NGO</b> .	G.3.a. Total number of staff as members in international Academic/Professional Bodies/ Associations/NGOs
<b>PI099</b>	Number of staff as members in national academic/ professional bodies/ associations/ministry/ <b>NGO</b> .	G.5. a. Total Number of Staff as Members in National Academic/ Professional Bodies/ Associations/ Ministry/ NGOs
<b>PI100</b>	Number of international academic staffs.	The number of active full time international academic staff with at least 6 month service. The number of international academic staff reported for the current year. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contract Staff</li> <li>• Academia Appointment with at least 6 months and post doctoral (inbound).</li> </ul>
<b>PI101</b>	Number of academic staff received international/ national awards.	Awards /recognition/stewardship/exhibition/darjah atau pingat kebesaran/ research excellence awards/others conferred by international academies/profesional bodies/government/organization.  1.3 (ii) Number of active and full time academic staff obtaining outstanding recognition or awards at national level (award received up to evaluation year) (Glossary - • Recognition refers to leadership or stewardship of academic staff from learned/ professional/ reputable national organizations.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Example of stewardship: President, Deputy/Vice President, Fellows, Secretary General of learned or professional society, Chief Editor of web of science/ Scopus journals.</li> <li>• Academic staff awarded by learned/ professional/ reputable national organizations.</li> <li>• Example of awards include Merdeka Award, Anugerah Akademik Negara, Tokoh Maal Hijrah, L'Oreal award, UNESCO prize for Peace Education, Pulitzer etc. including receiving those awards before joining your institution.</li> <li>• Awards received through exhibitions, conferences and competitions are not to be included.</li> <li>• This section consider number of staff, not numbers of recognition/ awards.</li> <li>• An academic staff who received more than one recognition or awards is counted as one.</li> <li>• Open, transparent and established system for award and recognition)</li> </ul>

TARGET 2021	ACHIEVEMENT 082021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
199	234	240			375
1300	1514	1600			2500
100	50	150			300
30	22	50			180

PI NO	PI	PI OD
PI102	Number of academic staff received national awards.	<p>1.3 (ii) Number of active and full time academic staff obtaining outstanding recognition or awards at national level (award received up to evaluation year) (Glossary - • Recognition refers to leadership or stewardship of academic staff from learned/ professional/ reputable national organizations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Example of stewardship: President, Deputy/Vice President, Fellows, Secretary General of learned or professional society, Chief Editor of web of science/ Scopus journals.</li> <li>• Academic staff awarded by learned/ professional/ reputable national organizations. Example of awards include Merdeka Award, Anugerah Akademik Negara, Tokoh Maal Hijrah, L’Oreal award, UNESCO prize for Peace Education, Pulitzer etc. including receiving those awards before joining your institution.</li> <li>• Awards received through exhibitions, conferences and competitions are not to be included.</li> <li>• This section consider number of staff, not numbers of recognition/ awards.</li> <li>• An academic staff who received more than one recognition or awards is counted as one.</li> <li>• Open, transparent and established system for award and recognition)</li> </ul>
PI103	Self-governing assessment.	The index will be based on the score for each item measured through the self-governing assessment system implemented by faculties, campuses and departments in UiTM.
PI104	Ethic compliance audit.	<p>Controlling and monitoring through Ethics Compliance Committee for the following :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrity</li> <li>2. Compliance</li> <li>3. Ethics/Values</li> <li>4. Moral</li> <li>5. Accountability</li> <li>6. Corruption</li> <li>7. Conflict of Interest</li> <li>8. Monitoring</li> <li>9. Decision Making</li> <li>10. Financial Management</li> <li>11. Governance</li> <li>12. Commitment to excellence</li> </ol>

TARGET 2021	ACHIEVEMENT 082021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
170	46	250			500
0.7	0	0.75			0.9
0.7	0	0.75			0.9

## TARIKH-TARIKH PENTING PENYEDIAAN BUKU

<b>2021</b> 21 - 22 Januari	<b>2021</b> 25 Januari	<b>2021</b> 26 Januari	<b>2021</b> 02 Februari	<b>2021</b> 01 - 02 Mac	<b>2021</b> 13 April
<ul style="list-style-type: none"><li>Penulisan Kandungan PSPSM 2021-2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mengemaskini hasil penulisan PSPSM 2021-2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sesi Pendaftar Bersama Warga BPS (Siri 1/2021)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Melengkapkan penulisan PSPSM 2021-2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bengkel PSPSM 2021-2025 dengan Ketua Bahagian JPSM</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Pemetaan Inisiatif dengan Teras Strategik PSPSM</li></ul>
<b>2022</b> 03 Januari	<b>2022</b> 07 Januari	<b>2022</b> 10 Januari	<b>2022</b> 20 Januari	<b>2022</b> 06 Okttober	<b>2022</b> 24 Disember
<ul style="list-style-type: none"><li>Reka letak mukssurat hadapan PSPSM 2021-2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Penyelarasan inisiatif dengan teras strategik PSPSM 2021-2025</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kemaskini maklumat dan inisiatif terkini</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rekaletak mukasurat hadapan PSPSM 2021-2025 diterima</li><li>Deraf Rekaletak keseluruhan Buku PSPSM 2021-2025 disiapkan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>PSPSM 2021-2025 diluluskan oleh Majlis Sumber Manusia Bil.70</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Bengkel penyelarasan PSPSM 2021-2025 bersama rakan strategik BPD</li></ul>



GLOSARI



## ► GLOSARI

BPD	:	Pejabat Pendaftar
BPO	:	Bahagian Pembangunan Organisasi
BPPS	:	Bahagian Pengambilan dan Penempatan Staf
BKK	:	Bahagian Kemajuan Kerjaya
BSK	:	Bahagian Saraan dan Kemudahan
BPP	:	Bahagian Pengurusan Perkhidmatan
JBU	:	Jabatan Belanjawan Universiti
BHEA	:	Bahagian Hal Ehwal Akademik
ILD	:	Institut Kepimpinan dan Pembangunan ( <i>Institute of Leadership and Development</i> )
ICAN	:	Pejabat Jaringan Industri, Komuniti dan Alumni
JD	:	( <i>Job Description</i> ) Penguraian Tugas
JPSM	:	Jabatan Pengurusan Sumber Manusia
CBTM	:	Pengurusan Bakat Berasaskan Kompetensi ( <i>Competency Based Talent Management</i> )
PTAR	:	Perpustakaan Tun Abdul Razak
BGSU	:	Bahagian Governan dan Sekretariat Universiti
PPII	:	Pejabat Pembangunan Infrastruktur dan Infostruktur
KPI	:	Petunjuk Prestasi Utama ( <i>Key Performance Indicator</i> )
SKT	:	Sasaran Kerja Tahunan
MPPSM	:	Manual Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
MSM	:	Majlis Sumber Manusia



**RUJUKAN**



## ► RUJUKAN

Dalam proses membangunkan dokumen PSPSM 2021 - 2025 ini, dokumen rujukan yang digunakan adalah seperti berikut:

- i. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) [PPPM (PT)]
- ii. Amanat Menteri Pendidikan Tinggi 2021
- iii. Pelan Strategik UiTM 2025
- iv. Amanat Naib Canselor 2021
- v. Perancangan Strategik Sumber Manusia (PSSM) UiTM 2016 – 2020
- vi. Dokumen Tadbir Urus 1UiTM: Multisistem
- vii. Pelan State University Human Resource Strategic Planning



JAWATANKUASA  
& PENGHARGAAN



**JAWATANKUASA DAN PENGHARGAAN**  
**Pelan Strategik Perancangan Sumber Manusia (PSPSM)**  
2021 - 2025  
Universiti Teknologi MARA

Penasihat

Pengerusi

Setiausaha



## NOTA

2022

**Pejabat Pendaftar**

Aras 3, Canseleri Tuanku Syed Sirajuddin,  
Universiti Teknologi MARA,  
40450 Shah Alam, Selangor