



PELAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA 2015-2025

اوتومرسيتي تيكنيكل

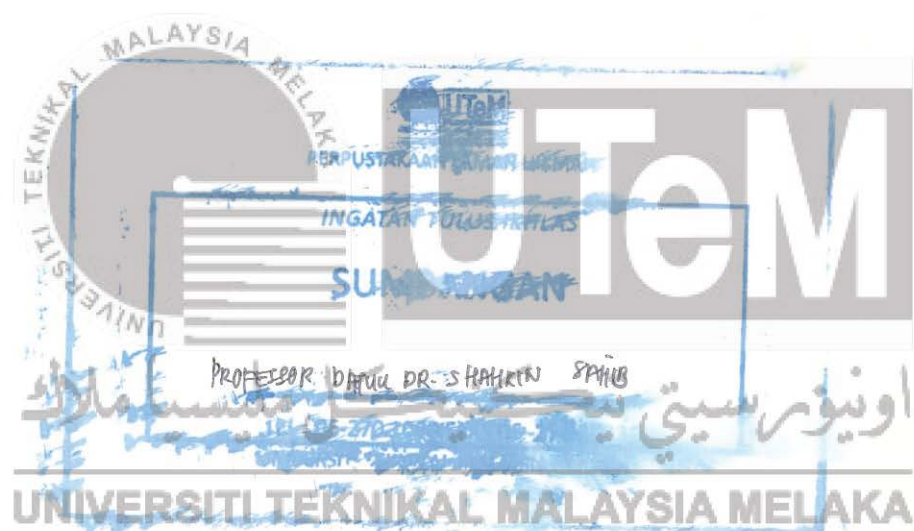
UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA



LB
2331.66
.M37
2016
a

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA





UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

LB2331.66 .M37 2016



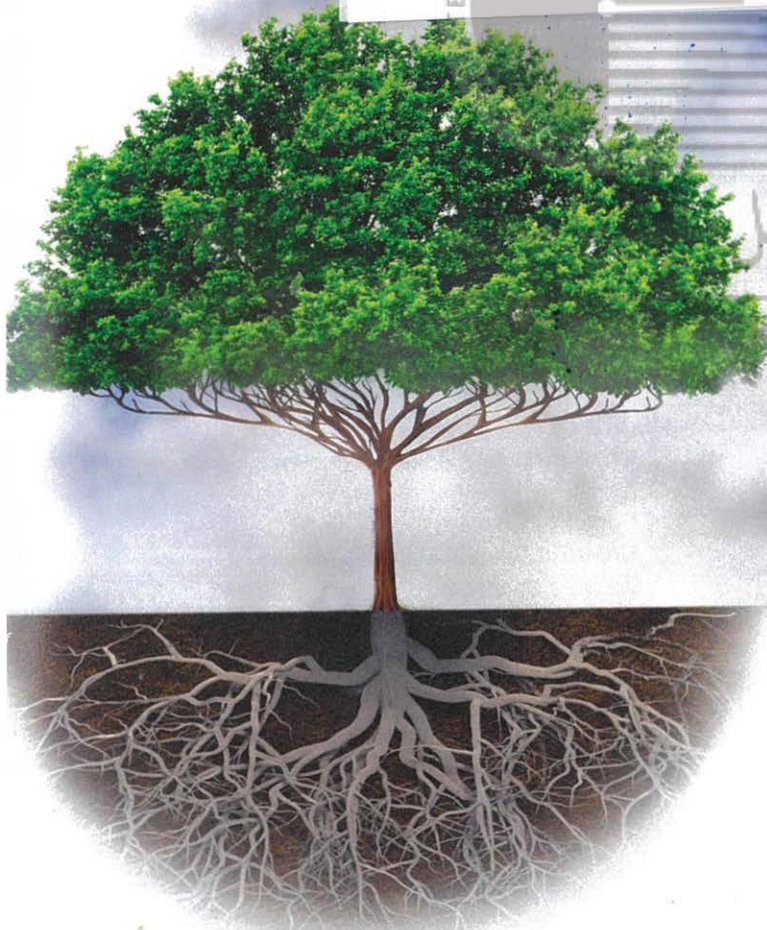
87502634

EKNIKAL
MELAKA

AN STRATEGIK JUMBER MANUSIA 2015-2025

اوتوورسي تيكنيكل

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA



UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA



ISBN 978-967-0257-65-5

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada terbitan ini boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau ditukarkan dalam sebarang bentuk menggunakan sebarang alat sama ada dengan cara elektronik, gambar serta rakaman dan sebagainya tanpa kebenaran bertulis daripada pihak Penerbit Universiti, Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

Perpustakaan Negara Malaysia

Universiti Teknikal Malaysia Melaka

Pelan strategik SUMBER MANUSIA 2015-2025 UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA / [Masdzarif Mahat, Ruziah Ali, Azhar Mohd Salleh, Azrina Alwi].

Bibliography: page 10

ISBN 978-967-0257-65-5

1. Education, Higher--Melaka--Planning.

2. Personnel management--Melaka.

3. Strategic planning--Melaka.

I. Masdzarif Mahat. II. Ruziah Ali. III. Azhar Mohd Salleh.

IV. Azrina Alwi. V. Judul.

378.1070595118

Data Pengkatalogan-dalam-Penerbitan



PERPUSTAKAAN Universiti Teknikal Malaysia Melaka	
No. Aksesan	No. Panggilan
875 02634	LB2331.66
Tarikh	
29 AUG 2019	

M37
2016
9
mu/110919

Penaung
YBhg. Prof. Datuk Dr. Shahrin bin Sahib

Mohd Hairull bin Abdolah
Saiful Anuar bin Mohamad

Untuk maklumat lanjut sila hubungi:

Penasihat
Datuk Hasan bin Sirun

Pembaca Pruf
Nurhayati binti Mohd Shariff

Penerbit Universiti,
Universiti Teknikal Malaysia Melaka,
Kampus Bandar
Aras 1, Blok B, Jalan Hang Tuah,
75300, Melaka, Malaysia
Tel: 06-283 3344 Fax: 06-283 3019

Penulis
Masdzarif bin Mahat
Ruziah binti Ali
Azhar bin Mohd Salleh
Azrina binti Alwi

Reka Bentuk dan Reka Letak
Nurhafidz Bin Abdul Sahak
Hanisah binti Hamdzah
Nazirul bin Termizi

Penyunting
Wahi bin Nordin
Mohammad Dzulhisham bin Che Hassim
Mohd Hafizuddin bin Yusof

KANDUNGAN

PRAKATA Pengerusi Lembaga Pengarah Universiti

4

AMANAT NAIB Canselor

6

KATA ALUAN Pendaftar

8

RINGKASAN Eksekutif

10

SENARAI RAJAH

13

GLOSARI

14

BAB 1- Hala Tuju Sumber Manusia 2015-2025

17

BAB 2 - Asas Pembentukan Sumber Manusia

35

BAB 3 - Teras, Strategi dan Pelan Tindakan

53

KE ARAH PEMBENTUKAN SUMBER MANUSIA YANG BERAKHLAK

103

RUJUKAN

109

PENGHARGAAN

113



Prakata


PENGERUSI LEMBAGA PENGARAH UNIVERSITI

BUKU PELAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA (PSSM) 2015-2025.

Bersyukur kita ke hadrat ilahi kerana dengan limpah kurnia-Nya, Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) telah berjaya menerbitkan Buku Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) 2015-2025.

Keupayaan untuk mencapai dan mengekalkan prestasi kerja yang cemerlang merupakan pemangkin utama dalam memastikan objektif sesebuah organisasi tersebut sentiasa berada di landasan yang betul. Sebagai sebuah Universiti Awam Teknikal Pertama di Malaysia, kesediaan awal dalam menangani dan mendepani cabaran kesan revolusi yang dipengaruhi oleh perubahan kehendak berbeza-beza dari aspek Sosial, Teknologi, Ekonomi serta Politik amat perlu demi memastikan segala usaha yang dihasratkan sentiasa relevan dengan keperluan semasa.

Menurut Klaus Schwab (2016) dalam buku *The Fourth Industrial Revolution*, revolusi boleh ditangani dengan menerapkan empat (4) kaedah yang melibatkan minda, hati, roh dan jasmani. Perkara yang melibatkan minda adalah di dalam memahami dan menggunakan ilmu pengetahuan. Hati pula memproses kemudian mengintegrasikan pemikiran dan perasaan dalam diri, lalu menghubungkannya kepada diri dan dengan individu yang lain. Roh menggunakan nurani diri dengan nilai budi yang tinggi terutamanya amanah, demi mencetuskan perubahan dan mencapai satu hasrat dan kepentingan bersama. Akhir sekali perkara yang melibatkan jasmani dan fizikal iaitu bagaimana kita mengekalkan kesihatan tubuh badan diri dan keluarga khususnya dalam posisi yang bersiap siaga untuk berubah ke arah yang lebih baik.



Fokus berpaksikan nilai emosi, intelektual, rohani dan jasmani merupakan intipati keutamaan PSSM UTeM 2015 – 2025. Pembentukan PSSM UTeM 2015 – 2025 dilihat sebagai tunjang utama dalam mengembalikan semula kesedaran antara hubungan dan kehidupan setiap insan melalui keseimbangan nilai jasmani, intelektual, emosi dan rohani. PSSM UTeM merupakan pelan yang jelas komprehensif dan beraspirasi tinggi untuk dijadikan panduan dalam pembentukan sumber manusia UTeM ke arah kecemerlangan, kegemilangan dan terbilang. Dengan komitmen tinggi yang diberikan oleh pihak Pengurusan Universiti, saya percaya bahawa kecemerlangan Universiti dapat diperkukuhkan menerusi nilai kesepaduan, kemufakatan dan persaudaraan di kalangan warga Universiti seperti mana yang diterapkan melalui PSSM UTeM 2015 – 2025 ini.

Saya berdoa agar usaha yang dijayakan ini mendapat keberkatan daripada Allah S.W.T dan semoga komitmen berterusan ini akan melonjak Universiti menjadi Universiti Teknikal yang terkemuka didunia selaras dengan misi dan visi Universiti dengan ditunjangi oleh staf yang berkemampuan tinggi dan bersahsiah murni.

Sekian, wassalam.

Tan Sri Dr. Ir. Ahmad Tajuddin bin Ali, FASc.

Pengerusi Lembaga Pengarah
Universiti Teknikal Malaysia Melaka

AMANAT NAIB CANSOLOR

Bismillahirrahmanirrahim

"(ingatkanlah peristiwa) ketika serombongan orang-orang muda pergi ke gua, lalu mereka berdoa: "Wahai Tuhan kami! kurniakanlah Kami rahmat dari sisimu, dan berilah kemudahan-kemudahan serta pimpinan kepada Kami untuk keselamatan agama kami".

Surah Al-Kahfi, Ayat 10

Pelan Strategik Sumber Manusia Universiti Teknikal Malaysia Melaka 2015-2025 (PSSM UTeM 2015 – 2025) merupakan satu inisiatif yang dibangunkan oleh Universiti melalui Pejabat Pendaftar bertujuan untuk merencanakan perancangan sumber manusia yang berakhlak dan holistik merangkumi semua aspek dan kepentingan sumber manusia. Dokumen ini juga merupakan satu sumber rujukan dan panduan kepada Universiti dan pemegang taruh di dalam menentukan hala tuju yang selari dengan aspirasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015 – 2025 dan Pelan Strategik Universiti 2015 – 2020. Melalui PSSM UTeM 2015 – 2025, tadbir urus sumber manusia diterjemahkan sebagai satu proses pembentukan manusia sebagai hamba dan khalifah Allah swt yang telah diberikan pelbagai aspek tanggungjawab untuk membangunkan nilai-nilai keagamaan dan moral yang luhur sesuai dengan syariat yang telah ditetapkan.

Ilmu merupakan keperluan yang wajib dicari dan dimiliki oleh manusia kerana menerusi ilmu, ia akan meningkatkan lagi martabat kehidupan manusia di dunia dan akhirat. Sebuah institusi keilmuan, UTeM berperanan besar untuk menghasilkan insan-insan yang mencintai, menjana dan mengimarahkan ilmu demi kebaikan dan pembangunan diri sendiri, masyarakat dan

negara. Segala usaha dan komitmen yang dicurahkan perlulah bersandarkan kepada Al-Quran dan Sunnah dalam usaha menuju ke arah kecemerlangan Universiti dengan merujuk *Surah Ali-Imran ayat 159* yang bermaksud:

"Maka dengan sebab rahmat (yang melimpah-limpah) dari Allah (kepadamu wahai Muhammad), engkau telah bersikap lemah-lembut kepada mereka (sahabat-sahabat dan pengikutmu), dan kalaulah engkau bersikap kasar lagi keras hati, tentulah mereka lari dari kelilingmu. Oleh itu maafkanlah mereka (mengenai kesalahan yang mereka lakukan terhadapmu), dan pohonkanlah ampun bagi mereka, dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan (peperangan dan hal-hal keduniaan) itu. Kemudian apabila engkau telah berazam (sesudah bermesyuarat, untuk membuat sesuatu) maka bertawakallah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang bertawakal kepadaNya"

Surah Ali-Imran ayat 159

Wujudnya amalan kerjasama dan permuafakatan antara pemimpin adalah hasil daripada penyediaan pemimpin dari segi fizikal dan mental iaitu perlu adanya sifat berlemah lembut, pemaaf dan saling mendoakan kesejahteraan sebelum musyawarah dilaksanakan. PSSM UTeM 2015 – 2025 yang didokumenkan ini diharap dapat melahirkan insan yang bersifat ihsan, cemerlang dari segi akhlakunya dan menyokong kecemerlangan UTeM sebagai institusi ilmu yang gemilang dan terbilang di persada dunia.

*Yang didahulukan selangkah,
Yang ditinggikan seranting,
Yang dilebihkan serambut;
Yang dimuliakan sekuku.*

Sekian, terima kasih.

PROFESOR DATUK DR. SHAHRIN BIN SAHIB
Naib Canselor



KATA ALUAN PENDAFTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pelan Strategik Sumber Manusia merupakan satu dokumen yang diperlukan bagi menggerakkan pengurusan dan pembangunan sumber manusia dengan mengambil kira aspek-aspek utama dalam menentukan hala tuju pengurusan dan pembangunan sumber manusia secara sistematik dan selari dengan keperluan universiti.

Penyediaan PSSM UTeM 2015-2025 ini adalah bersandarkan kepada Rukun Negara, Falsafah Pendidikan Negara, PPPM(PT), Pelan Transformasi Universiti (UniTP), Pelan Strategik UTeM 2012-2020 dan juga keperluan Autonomi. Gerak kerja PSSM 2015-2025 bermula dengan membuat penanda aras dengan Universiti Awam yang lain sehingga terhasilnya beberapa siri bengkel yang melibatkan wakil semua skim perkhidmatan di UTeM. Rentetan pelbagai siri bengkel, penemuan beberapa cabaran yang melibatkan sumber manusia, SWOT analisis, kerangka dan teras strategik serta pelan tindakan terhasil. Seperkara yang menarik perhatian di dalam membangunkan PSSM ini adalah kesepakatan pandangan berkaitan dasar ihsan dan akhlak yang perlu dikembalikan ke dalam diri setiap staf agar UTeM sentiasa dalam keberkatan. Kesepakatan ini adalah satu perjalanan yang harus diteruskan agar tidak hanya menjadi retorik dan memberi impak tinggi kepada UTeM.

Keunikan dan fokus utama yang terdapat dalam pembentukan PSSM UTeM 2015-2025 ialah melalui keseimbangan keperluan organisasi dan pembangunan sumber manusia dalam mengembalikan insan yang cemerlang hasil daripada kesedaran diri terhadap fitrah ketuhanan. Usaha-usaha ke arah membentuk penerapan dan keyakinan kepada Tuhan amat penting untuk melahirkan



insan yang mempunyai keyakinan diri bahawa manusia dan alam semesta ini tidak terjadi dengan sendiri tanpa ada penciptanya malah penciptaan itu sendiri bertujuan pembuktian betapa insan itu adalah sebaik-baik penciptaan. Menerusi kecemerlangan, kegemilangan dan terbilanganya usaha pengabdian sehingga membawa keberkatan keseluruhan alam.

Pelbagai pendekatan motivasi boleh diusahakan sebagai pencetus perubahan dan akan ada staf yang berusaha untuk mencapai kecemerlangan melalui pendekatan fitrah ketuhanan yang mendarah daging dalam keyakinan hati mereka. Bagi saya, setiap perubahan yang berlaku mudah-mudahan ia memberi makna dalam kehidupan kita.

Hasilnya, melalui pembentukan PSSM UTeM 2015-2025 ini, UTeM mampu melahirkan insan yang berakhlak dan memberi sumbangan kepada komuniti setempat, seterusnya menyebarkan perannya ke serata dunia sejajar dengan Visi dan Misi Universiti. Segala garapan idea, penat jerih dan kesabaran di dalam penghasilan PSSM UTeM 2015-2025 diharapkan dapat memberi makna dan menimbulkan rasa kebertanggungjawaban dalam diri warga kerja di UTeM.

Bacalah

Wassalam

DATUK HASAN BIN SIRUN

Pendaftar

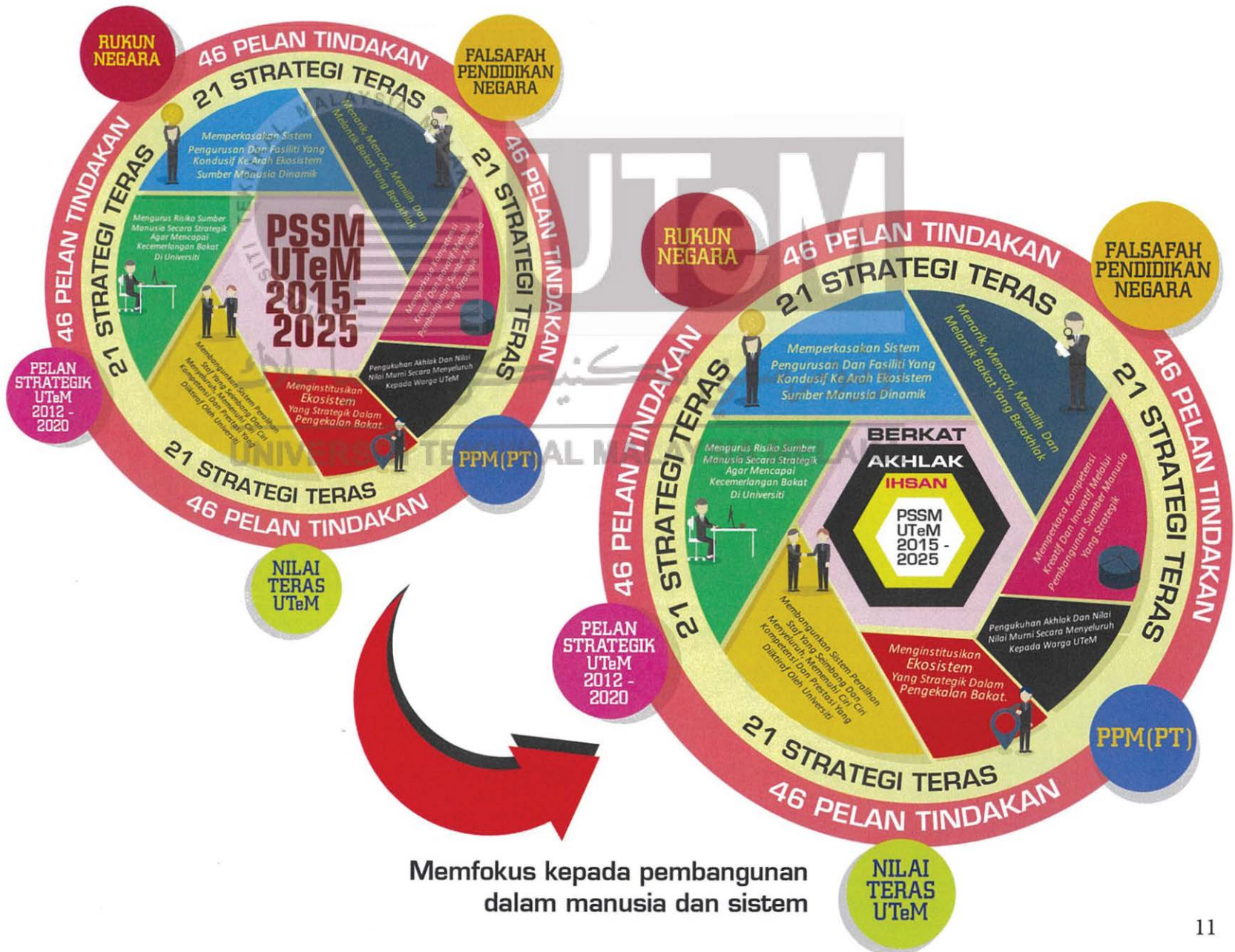


Ringkasan Eksekutif

Intipati asas pembentukan manusia UTeM adalah **berlandaskan kepada 5 prinsip Rukun Negara, Falsafah Pendidikan Negara, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015-2025 [PPPM (PT)], Pelan Strategik UTeM** melalui Teras 5, Visi dan Misi UTeM serta nilai teras UTeM adalah sebagai penyokong utama **PSSM UTeM 2015-2025 ini.**

Justeru itu, tunjang utama kepada objektif asas pembentukan sumber manusia UTeM ini merupakan satu inisiatif UTeM untuk mengembalikan semula **kedaran antara hubungan dan kehidupan setiap insan itu kepada Tuhannya melalui penerapan nilai-nilai instrinsik iaitu ihsan, akhlak dan berkat** Penerapan nilai-nilai ini adalah bagi menangani cabaran-cabaran sumber manusia yang mendatang agar ia seimbang dari segi emosi, intelektual, rohani dan jasmani. Komponen ihsan diberi penekanan utama ke arah melakukan kebaikan, manakala komponen akhlak pula mengukuhkan nilai-nilai murni, dan komponen akhir adalah berkat untuk memberi kepuasan dalam mencari ketenangan jiwa apabila diberi amanah melaksanakan sesuatu kerja.

Memfokus kepada sistem





UTeM

Strategi dan pelan tindakan bagi pelaksanaan **PSSM UTeM 2015 - 2025** merangkumi **7 teras utama, 21 strategi dan 46 pelan tindakan** yang digariskan bagi memberi tumpuan kepada pembangunan bakat profesional dan berakhlak.

Setiap teras dibentuk adalah mendukung keperluan pembangunan sumber manusia yang holistik bagi menangani cabaran dan isu sumber manusia seperti perjawatan, kualiti latihan, pengurusan bakat, kebajikan staf, kemudahan fasiliti dan teknologi maklumat dan pelan penggantian yang diperolehi melalui analisa SWOT

SENARAI RAJAH

- Rajah 1:** Lima Prinsip Rukun Negara dan Prinsip Pertama Kepercayaan Pada Tuhan (warna hijau) mendasari prinsip Rukun Negara yang lain
- Rajah 2:** Kronologi Pelan Strategik Sumber Manusia UTeM
- Rajah 3:** Visi dan Misi UTeM
- Rajah 4:** Enam Tema Pelan Strategik Universiti 2012 - 2020
- Rajah 5:** Cabaran Pengurusan Sumber Manusia
- Rajah 6:** Cabaran Pengurusan Sumber Manusia berdasarkan Analisa SWOT
- Rajah 7:** Kerangka Utama Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) UTeM
- Rajah 8:** Ketamadunan Islam Vs Ketamadunan Sekular
- Rajah 9:** Pengurusan Ekstrinsik Vs Pengurusan Intrinsik
- Rajah 10:** Proses Kejayaan Pelan Tindakan yang Holistik
- Rajah 11:** Nukleas Pembentukan Budaya Cemerlang UTeM
- Rajah 12:** Putaran Kecemerlangan PSSM UTeM 2015 - 2025
- Rajah 13:** Empat Tahap Pembangunan, Empat Strategi Pelaksanaan dan Pelan Tindakan
- Rajah 14:** Rumusan Teras Strategik, Strategi dan Pelan Tindakan PSSM UTeM 2015-2025
- Rajah 15:** Keberhasilan dan Pemacu Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) UTeM
- Rajah 16:** KPI berimpak tinggi Teras PSSM UTeM 2015-2025
- Rajah 17:** Hubungkait Keseimbangan Kompetensi Diri dan Kepimpinan
- Rajah 18:** Gambaran Keseluruhan PSSM UTeM 2015-2025

GLOSARI

AAU	Anugerah Akademik Universiti
ACCA	Association of Chartered Certified Accountant
AKEPT	Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi
AKP	Anugerah Khas Pentadbiran
APC	Anugerah Perkhidmatan Cemerlang
Ar	Architecture
AUKU	Akta Universiti dan Kolej Universiti
BAKUTeM	Badan Kebajikan Staf Universiti Teknikal Malaysia Melaka
BD	Big Data
BIS	Business Intelligent System
BMI	Body Mass Index
CFZ	Cross Fertilization Programme
CoE	Centre of Excellent
EIS	Executive Information System
EQ	Emotions Quotient
FH	Fachhochschule
FKE	Fakulti Kejuruteraan Elektrik
FKEKK	Fakulti Kejuruteraan Elektronik dan Kejuruteraan Komputer
FKM	Fakulti Kejuruteraan Mekanikal
FKP	Fakulti Kejuruteraan Pembuatan
FPTT	Fakulti Pengurusan Teknologi dan Teknousahawanan

FTK	Fakuliti Teknologi Kejuruteraan
FTMK	Fakulti Teknologi Maklumat dan Komunikasi
HEP	Hal Ehwal Pelajar
HR	Human Resources
HRM	Human Resource Management
ICT	Information and Communications Technology
IDP	Individual Development Plan
IOT	Internet of Things
IQ	Intelligence Quotient
KPI	Key Performance Indicator
KUP	Khas Untuk Penyandang
KUTKM	Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia
LAr	Landscape Architecture
LNPT	Laporan Nilain Prestasi Tahunan
LPU	Lembaga Pengarah Universiti
ME	Mesyuarat Eksekutif
MIA	Malaysian Institute of Accountants
MyRA	Malaysia Research Assessment Instrument
NGO	Non Government Organizations
NLP	Neuro-Linguistic Programming
OSHA	Pejabat Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
PBPI	Pusat Bahasa dan Pembangunan Insan
PKA	Pusat Kelestarian & Alam Sekitar
PNC (PPF)	Penolong Naib Canselor (Pembangunan dan Pengurusan Fasiliti)
PPC	Pingat Perkhidmatan Cemerlang
PPK	Pusat Pembangunan Keusahawanan

PPP	Pusat Pengajaran dan Pembelajaran
PPPK	Pusat Perkhidmatan Pengetahuan dan Komunikasi
PPPM (PT)	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pengajian Tinggi)
PPSM	Panel Pembangunan Sumber Manusia
PSSM	Pelan Strategik Sumber Manusia
PSTP	Pusat Sumber dan Teknologi Pengajaran
PTj	Pusat Tanggungjawab
R&R	Rawat dan Rehat
ROI	Return of Investment
SM	Sumber Manusia
SME	Subject Matter Expert
SOP	Standard of Procedure
SQ	Spiritual Quotient
SWOT	Analisa SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats)
TNA	Training Need Analysis
TS	Teras Strategik
TVET	Technical Vocational Education and Training
UA	Universiti Awam
Pandangan Alam	Acuan asas kepada neraca pemikiran berdasarkan "realiti dan kebenaran" tentang segala hal kewujudan berpaksikan ketuhanan
Nilai Instrinsik	Unsur-unsur dalaman; sikap, nilai, dorongan
Nilai Ekstrinsik	Unsur-unsur luaran; ganjaran, imbuhan
Husn Al-Khuluq	Akhlak yang baik
Fakulti Intelek	Akal
Khuluq	Akhlak
Ter-a'ala	Paling tinggi
Faham Sekular	Mengendalikan urusan kehidupan di dunia secara terpisah daripada agama, ia tidak ada hubungan dengan Tuhan

BAB 1



HALA TUJU SUMBER MANUSIA 2015-2025

اوتيوورسي تيكنيكل مليسيا

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA





“Dialah yang mengutuskan dalam kalangan orang-orang (Arab) yang Ummiyyin, seorang Rasul (Nabi Muhammad s.a.w) dari bangsa mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah (yang membuktikan keesaan Allah dan kekuasaanNya), dan membersihkan mereka (dari iktiqad yang sesat), serta mengajarkan mereka kitab Allah (Al-Quran) dan Hikmah (pengetahuan yang mendalam mengenai hukum-hukum syarak) dan sesungguhnya mereka sebelum (kedatangan Nabi Muhammad) itu adalah dalam kesesatan yang nyata”

(Al-Juma'ah: 2)

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

1.0

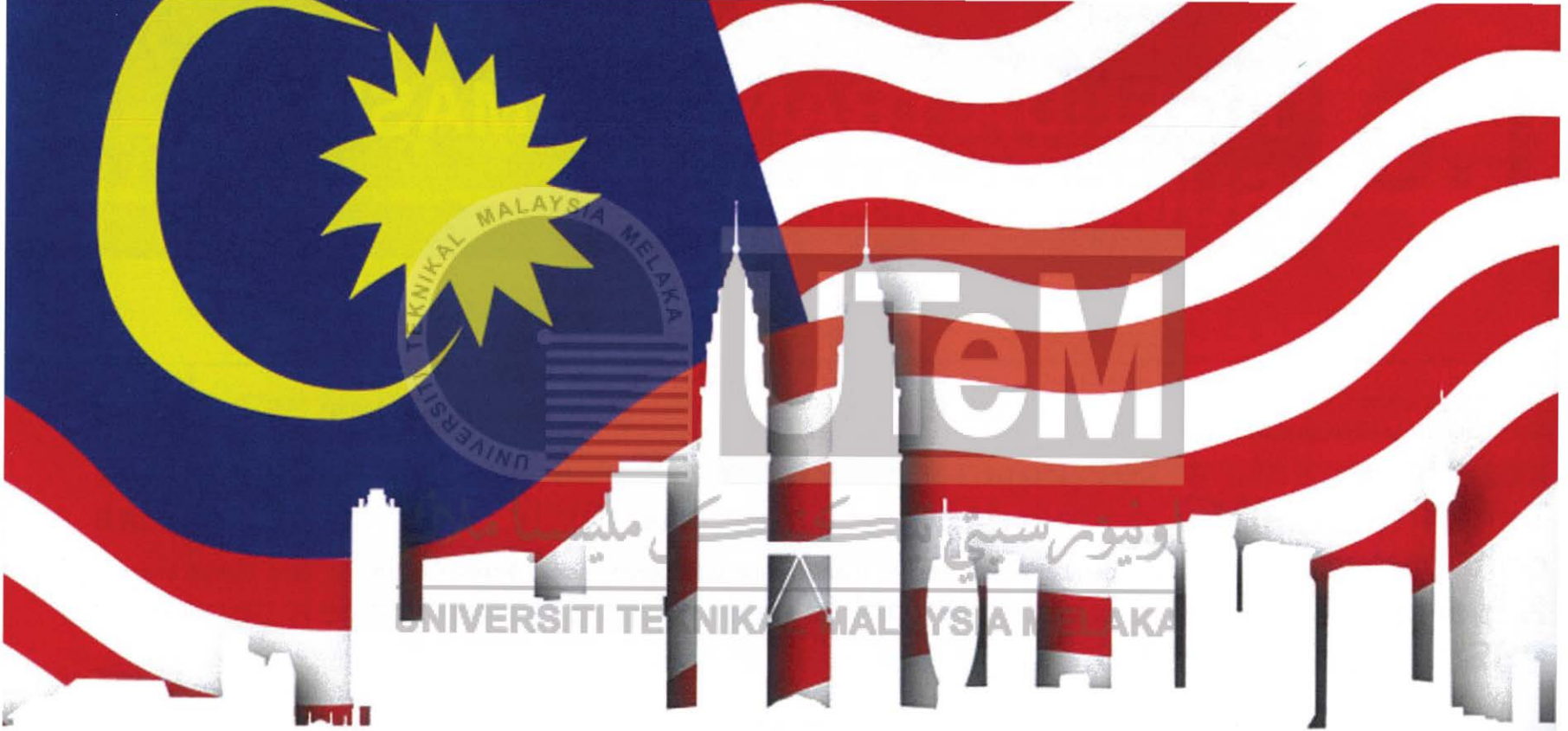
AGENDA TRANSFORMASI SUMBER MANUSIA



UTeM

Asas pembentukan sumber manusia UTeM adalah bertujuan untuk mengembalikan semula kesedaran antara hubungan dan kehidupan setiap insan itu kepada Tuhannya melalui penerapan nilai-nilai instrinsik iaitu ihsan, akhlak dan berkat. Intipati asas pembentukan sumber manusia ini juga berlandaskan kepada 5 prinsip asas Rukun Negara. **Kepercayaan kepada Tuhan merupakan pegangan utama pada pembentukan PSSM UTeM 2015-2025.**

Jawatankuasa penggubal Rukun Negara menyedari akan pentingnya agama dan kepercayaan kepada Tuhan dalam kehidupan manusia. Ketiadaan agama boleh meruntuhkan keperibadian seseorang dan juga sesuatu bangsa dan negara. Menyedari betapa pentingnya keteguhan pegangan anggota masyarakat terhadap ajaran agama masing-masing, prinsip ini telah dipilih sebagai prinsip pertama dalam Rukun Negara. Prinsip Kepercayaan kepada Tuhan ini mendasari prinsip-prinsip Rukun Negara yang lain yang membentuk masyarakat yang mempunyai kesatuan hala tuju dan penyatuan jati diri bangsa Malaysia dan digambarkan seperti Rajah 1 di bawah:



RUKUN NEGARA

**KEPERCAYAAN
KEPADA
TUHAN**

**KESETIAAN
KEPADA
RAJA
DAN
NEGAR**

**KELUHURAN
PERLEMBAGAAN**

**KEDAULATAN
UNDANG-UNDANG**

**KESOPANAN
DAN
KESUSILAAN**

Rajah 1.1 Prinsip Rukun Negara dan Prinsip Pertama Kepercayaan Kepada Tuhan (warna hijau) mendasari prinsip Rukun Negara yang lain

Dalam pada itu, Perlembagaan Persekutuan turut memperuntukkan bahawa Islam ialah agama rasmi Persekutuan, tetapi agama dan kepercayaan-kepercayaan lain boleh diamalkan dengan aman dan tenteram di mana-mana bahagian di dalam Persekutuan dan tindakan membeza-bezakan terhadap seseorang warganegara atas alasan agama adalah dilarang sama sekali. .

Pegangan rukun ini menjadi sumber utama dalam menghasilkan Falsafah Pendidikan Negara yang melahirkan individu yang seimbang dan harmoni dari aspek intelek, emosi, rohani dan jasmani berasaskan kepercayaan yang kukuh dan ketaatan kepada Tuhan.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015-2025 (PPPM (PT)) juga turut menjadikan Falsafah Pendidikan Negara asas utama kepada pendidikan seimbang. Intipati pelan pembangunan ini dengan jelas didokong oleh lonjakan berkaitan dengan kecemerlangan bakat dan pemantapan tadbir urus dan ianya selari dengan objektif Pelan Transformasi Universiti (UniTP).

FALSAFAH PENDIDIKAN KEBANGSAAN

PENDIDIKAN DI MALAYSIA ADALAH SUATU USAHA BERTERUSAN KE ARAH MEMPERKEMBANGKAN LAGI POTENSI INDIVIDU SECARA MENYELURUH DAN BERSEPADU UNTUK MEWUJUDKAN INSAN YANG SEIMBANG DAN HARMONIS DARI SEGI INTELEK, ROHANI, EMOSI DAN JASMANI BERDASARKAN KEPERCAYAAN DAN KEPATUHAN KEPADA TUHAN.

USAHA INI ADALAH BAGI MELAHIRKAN RAKYAT MALAYSIA YANG BERILMU PENGETAHUAN, BERKETRAMPILAN, BERAKHLAK MULIA, BERTANGGUNGJAWAB DAN BERKEUPAYAAN MENCAPAI KESEJAHTERAAN DIRI SERTA MEMBERI SUMBANGAN TERHADAP KEHARMONIAN DAN KEMAKMURAN MASYARAKAT DAN NEGARA.

1

RUKUN NEGARA

Kepercayaan kepada Tuhan
(Pentingnya agama dan kepercayaan kepada Tuhan dalam kehidupan manusia)

2

FALSAFAH PENDIDIKAN NEGARA

Melahirkan individu yang seimbang dan harmoni dari aspek intelektual, emosi, rohani dan jasmani berasaskan kepercayaan kukuh dan ketaatan pada Tuhan

PELAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN MALAYSIA (PENDIDIKAN TINGGI) 2015-2025: LONJAKAN 2 DAN 6

Pendidikan seimbang
(Kecemerlangan Bakat dan Pemantapan Tadbir Urus Sumber Manusia)

3

4

PELAN STRATEGIK UTeM 2012-2020: TEMA 5

Pengurusan Bakat (Prinsip Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia universiti secara keseluruhan)

MISI

UTeM bertekad untuk menerajui sumbangan kepada kesejahteraan negara dan dunia dengan:

1. Memartabatkan ilmu melalui pendidikan, penyelidikan dan keserjanaan teknikal yang inovatif
2. Membentuk pemimpin bersahsiah murni yang profesional
3. Menjana pembangunan lestari bersama industri dan komuniti

VISI

Menjadi Universiti Teknikal yang kreatif dan inovatif terkemuka di dunia

5

6

NILAI TERAS UTeM

- Tekad mencipta perubahan
- Daya juang yang tinggi
- Kesetiaan
- Integriti
- Profesionalisme

7

PELAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA UTeM 2015-2025



Rajah 2: Kronologi Pelan Strategik Sumber Manusia UTeM

VISI & MISI



UTeM BERTEKAD UNTUK MENERAJUI SUMBANGAN KEPADA KESEJAHTERAAN NEGARA DAN DUNIA DENGAN:

1. MEMARTABATKAN ILMU MELALUI PENDIDIKAN, PENYELIDIKAN DAN KESARJANAAN TEKNIKAL YANG INOVATIF
2. MEMBENTUK PEMIMPIN BERSHAH MURNI YANG PROFESIONAL
3. MENJANA PEMBANGUNAN LESTARI BERSAMA INDUSTRI DAN KOMUNITI

Rajah 3: Visi dan Misi UTeM

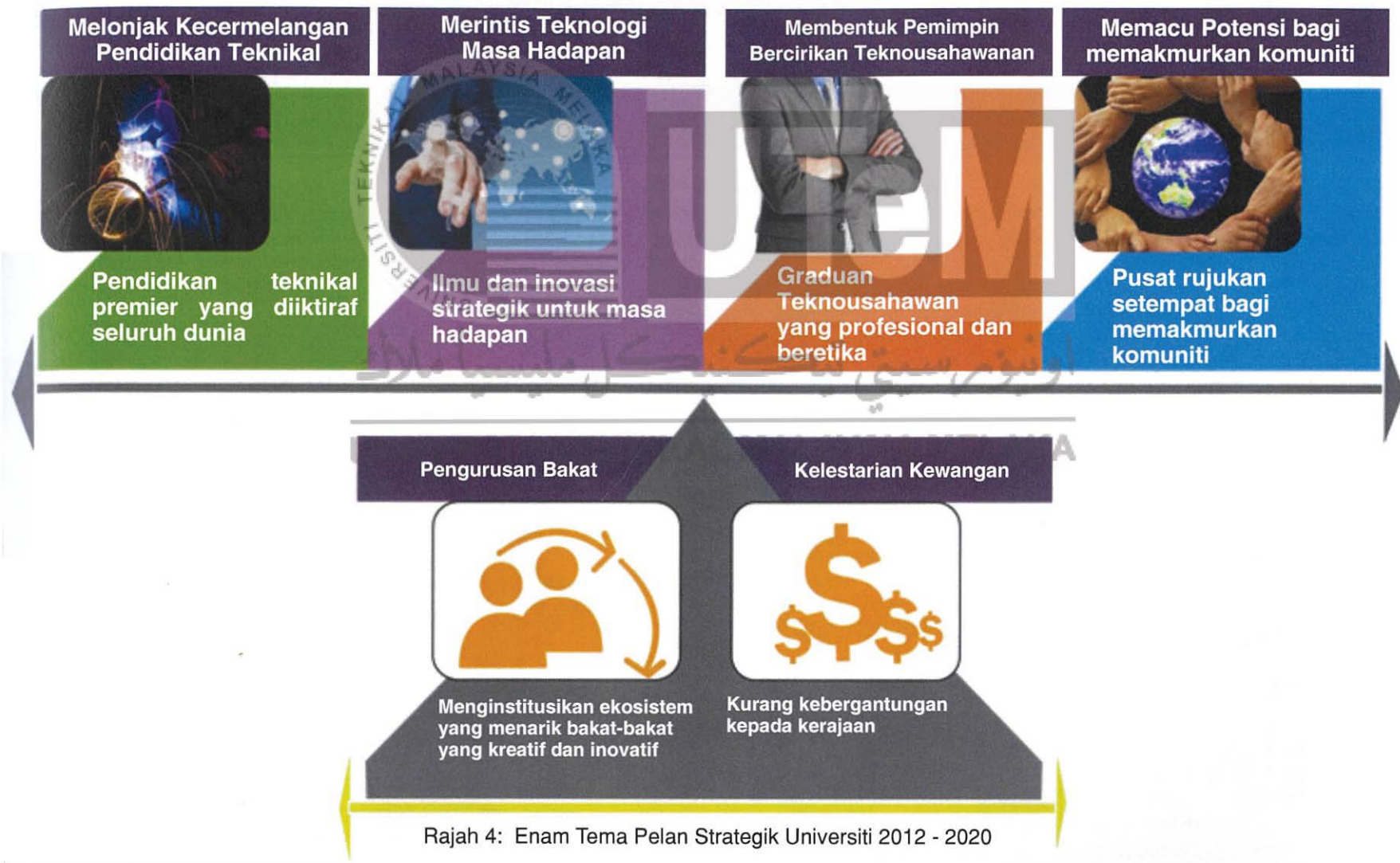
Universiti Awam di Malaysia dikategorikan kepada 3 kumpulan iaitu universiti penyelidikan, universiti berfokus (teknikal, pendidikan, pengurusan dan pertahanan) dan universiti komprehensif. Sehingga kini terdapat 20 buah universiti di Malaysia terdiri daripada 5 universiti penyelidikan, 4 universiti komprehensif dan 11 universiti berfokus.

UTeM ditubuhkan pada 1 Disember 2000 di bawah Seksyen 20 Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971. Penjenamaan semula UTeM telah dilaksanakan pada 1 Februari 2007, dan nama Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia (KUTKM) ditukar kepada Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM). UTeM merupakan sebuah universiti teknikal awam yang pertama di Malaysia dan dikategorikan sebagai Universiti Berfokus.



UTeM

Universiti turut komited dalam usaha untuk melahirkan modal insan berkualiti dalam bidang teknologi kejuruteraan bagi menyokong usaha arus perdana Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) sebagaimana yang dihasratkan oleh negara. Universiti telah membentuk Pelan Strategik 2012-2020 dengan menetapkan 6 tema utama merangkumi semua aspek dan keperluan dalam pengurusan dan pentadbiran universiti.



Pengurusan Bakat merupakan Tema 5 yang menggariskan prinsip pengurusan dan pembangunan sumber manusia universiti secara keseluruhannya. Ia adalah bagi merealisasikan pengurusan dan pembangunan sumber manusia serta penyampaian perkhidmatan tadbir urus lebih efektif, efisien, responsif dan bertanggungjawab bagi memenuhi keperluan pemegang taruh (stakeholders).



Tema & Rangka Strategik UTeM 2020



Pengurusan Bakat- Menginstitusikan ekosistem yang menarik bakat-bakat yang kreatif dan inovatif

PSSM UTeM 2015-2025 dibentuk bagi menangani tadbir urus universiti yang kompleks dari segi sosial, moral dan ekonomi yang sememangnya saling berkait di antara satu sama lain

Pemahaman terhadap tadbir urus Universiti amat perlu dalam mencapai visi dan aspirasi negara untuk menghasilkan universiti yang bertaraf dunia pada masa akan datang. Berikut merupakan komponen-komponen utama dalam tadbir urus universiti:-



Realiti penubuhan sebuah universiti adalah menjadi sebuah gedung ilmu para cendekiawan dan sebagai pemangkin dalam mencorakkan pembangunan komuniti yang memberi faedah kepada masyarakat. Namun begitu perubahan evolusi yang dialami, selaras dengan peredaran masa Universiti harus mengharungi cabaran dengan dunia pengkorporatan, strategi perniagaan dan bersaing sesama sendiri dalam menjana pendapatan serta menaikkan penarafan universiti di era universiti berautonomi.

UTeM komited dalam melahirkan tenaga akademik yang profesional dan berketerampilan melalui pembelajaran sepanjang hayat berasaskan pendidikan universiti teknikal berkualiti dengan berorientasikan aplikasi dan amalan. Hala tuju dan strategi peningkatan kualiti pengajaran dan pembelajaran di kalangan akademik diutamakan bagi melahirkan insan yang mempunyai nilai-nilai murni, berpengetahuan dan berkemahiran. Tunjang utama kecemerlangan institusi adalah daripada kecemerlangan bakat akademik, oleh itu pencapaian visi dan misi haruslah sejajar dengan PSSM UTeM 2015-2025.

Fokus utama tadbir urus universiti di kalangan akademik adalah merujuk kepada kualiti pengajaran dan pembelajaran, kecemerlangan dalam penyelidikan dan perundingan serta peningkatan jalinan komuniti dan industri. Justeru itu, pengurusan bakat perlu difahami dan ditadbir urus dengan baik agar kejayaan dapat dicapai dalam mengembangkan modal insan dan membangunkan pengalaman pembelajaran. Semangat atau roh Universiti diterjemahkan melalui lirik lagu UTeM Terbilang.



UTeM TERBILANG

DI SINI SEGALA BERMULA
CEMERLANG MENCIPTA GEMILANG
BERTUAH BUMIKU MENYAKSI
BERSAMA KITA BERJUANG

TERSORHOR PERSADA DUNIA
SENADA WAWASAN NEGARA
MELAHIR INSAN LUHUR JIWA
MAMPAN MENAMBAT DUNIA

PERKONGSIAN PINTAR
UNIVERSITI DAN INDUSTRI
KREATIF INOVATIF

PEMBELAJARAN TERAS
APLIKASI DAN KOMPETENSI
TEKAD MENCAPAI VISI

DEMI SEMANGAT NEGARA
KAMI MENCURAH BAKTI
NASIB PERTIWI TERUS DIBELA
KEPADA IBUNDA KAMI BERJANJI

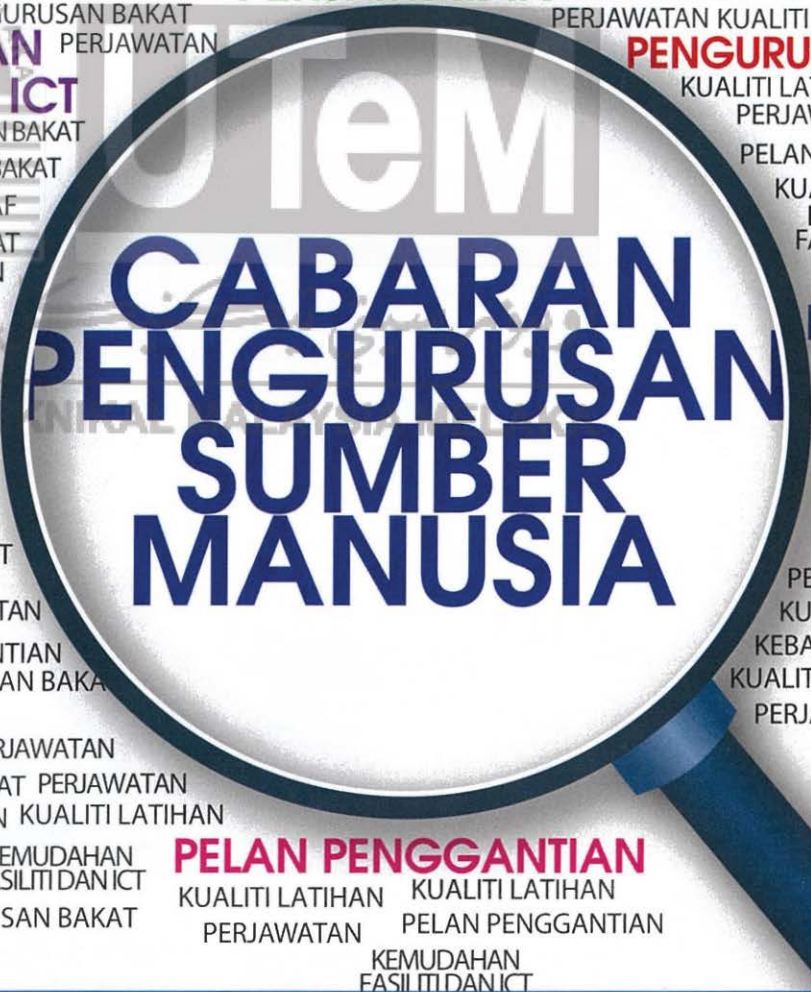
UTeM KU CEMERLANG
UTeM KU GEMILANG
UTeM KU TERBILANG
UTeM TERUS BERJUANG



2.0

SENARIO PERUBAHAN PERSEKITARAN SUMBER MANUSIA UTeM

Senario perubahan persekitaran sumber manusia UTeM diperolehi melalui kajian soal selidik, temubual dan analisa SWOT. Senario perubahan ini perlu ditangani agar sumber manusia dapat dirancang, dibangun dan diurus dengan berkesan. Universiti telah mengenal pasti cabaran dan isu-isu sumber manusia seperti berikut:



**CABARAN
PENGURUSAN
SUMBER
MANUSIA**

Rajah 5: Cabaran Pengurusan Sumber Manusia

CABARAN DAN ISU SEMASA SUMBER MANUSIA

Perjawatan

Peruntukan waran perjawatan yang terhad
Pemilihan calon yang tidak menepati standard kriteria
Penetapan dasar nisbah antara pensyarah dan pelajar yang kurang jelas
Skim saaraan yang terikat dengan skim perkhidmatan
Kesukaran menentukan calon berdasarkan bidang
Kesukaran mencari calon bagi jawatan kritikal
Laluan kerjaya: tiada pembangunan laluan kerjaya pelbagai bagi staf akademik
Laluan kerjaya yang terhad
Dasar pemberian elaun pentadbiran dan nisbatif tertentu yang tidak komprehensif
Tiada dasar bagi program sangkutan ke agensi luar terkemuka
Kekurangan staf yang berpotensi untuk mengisi jawatan strategik dan bertindak sebagai pakar rujuk
Nisbah pelajar pensyarah yang ditetapkan oleh agensi pengiktirafan tidak dapat dicapai
Ketidakupayaan memenuhi unjuran keperluan sumber manusia
Ketidakpatuhan akta dan peraturan yang berkuatk kuasa

Kualiti Latihan

Penilaian keberkesanan latihan yang tidak komprehensif, serta tiada sistem penilaian untuk mengukur sejauh mana staf faham dan dapat praktikkan latihan yang diterima

Pengurusan Bakat

- Kemasukan staf baharu : tiada pendedahan bersepadu kepada staf baharu masuk serta tiada konsep coaching & mentoring secara formal. Wujud secara tidak formal di kalangan staf kanan
- Penempatan staf: tidak mengikut kepakaran dan tiada pengembangan bakat / kepakaran yang menyeluruh kepada staf yang menyumbang di luar bidang tugas
- Pelaksanaan tugas sendiri, tiada kerja berpasukan
- Pengurusan bakat
- Tiada penawaran bakat berterusan untuk jawatan penting universiti
- Talent profile yang tidak komprehensif

Kebajikan Staf

Program kebajikan staf yang tidak menyeluruh

Kemudahan Fasiliti Dan Teknologi Maklumat

- Sistem SMSM masih belum diintegrasikan sepenuhnya
- Tiada sistem pemantauan dan pelaporan bersepadu berdasarkan BIS (Business Intelligent System)
- Persekitaran kerja yang kurang kondusif
- Kurang pengetahuan dalam ICT

Pelan Penggantian

Belum dibangunkan secara sistematik

2.1 PERJAWATAN

Struktur organisasi dan keperluan sumber manusia hendaklah sentiasa mengambil kira cabaran semasa dan mendatang bagi membolehkan semua fungsi organisasi dapat dilaksanakan dengan cekap dan berkesan. Dalam hal ini, cabaran-cabaran yang dikenal pasti dan perlu ditangani adalah seperti berikut:-

- Skim saaraan yang terikat dengan skim perkhidmatan agensi pusat
- Kriteria dan kaedah pemilihan calon yang kurang komprehensif
- Dasar nisbah antara pensyarah dan pelajar yang kurang jelas serta ketiadaan norma perjawatan bagi staf pentadbiran untuk memenuhi unjuran keperluan sumber manusia
- Pembangunan laluan kerjaya dan peruntukan waran perjawatan yang terhad
- Kesukaran mencari dan menentukan calon berdasarkan keperluan universiti (bidang tujahan/jawatan kritikal/jawatan strategik)

Rajah 6: Cabaran Pengurusan Sumber Manusia berdasarkan Analisa SWOT

2.2 PENGURUSAN BAKAT

Pengurusan bakat memberikan perhatian yang serius dalam membangun potensi warga universiti berasaskan sumber kepakaran yang menjadi nadi kepada kecemerlangan universiti. Antara cabaran yang perlu dihadapi dalam menangani pengurusan bakat adalah seperti berikut:

- Pendedahan bersepadu kepada staf baharu
- Konsep *coaching & mentoring* secara formal
- Proses pengurusan bakat berterusan untuk jawatan penting universiti
- Penempatan staf yang tidak mengikut kepakaran dan tiada pengembangan bakat/ kepakaran yang menyeluruh kepada staf yang menyumbang di luar bidang tugas

2.3 KEBAJIKAN STAF

Pelaksanaan dalam pemberian ganjaran dan penghargaan kepada staf yang berbakat cemerlang tidak diaplikasikan sepenuhnya. Dasar pemberian insentif tertentu yang tidak komprehensif berdasarkan pencapaian prestasi, inovasi, penyelidikan, pengkomersialan mahupun keusahawanan. Sudah menjadi lumrah bahawa pemberian ganjaran merupakan medium penting dalam dunia pekerjaan.

2.4 PELAN PENGGANTIAN

Pengisian jawatan strategik adalah berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh Pelan Penggantian, tetapi masih memerlukan persetujuan Pengurusan Tertinggi terhadap calon terbaik yang diusulkan. Pengurusan Tertinggi perlu bersetuju dengan calon hasil daripada Pelan Penggantian kerana calon telah mempunyai set kompetensi yang lengkap seperti mana yang telah dikehendaki oleh Universiti.

2.5 KUALITI LATIHAN

Senario keperluan latihan Universiti lebih menjurus kepada keperluan umum dan khusus mengambil kira keperluan bagi setiap gred jawatan. Namun begitu keperluan latihan perlu lebih berstruktur dan sistematik mengikut gred dan skim jawatan. Sistem penilaian latihan pada masa kini lebih cenderung kepada penilaian peserta terhadap penceramah dan kandungan kursus. Penilaian latihan juga dibuat oleh pegawai penilai semasa penilaian prestasi di akhir tahun. Walau bagaimanapun kaedah ini hanya melihat maklum balas daripada peserta dan penilaian daripada pegawai penilai yang tidak menggambarkan pencapaian kursus/ latihan yang dihadiri oleh staf.

2.6 KEMUDAHAN FASILITI DAN TEKNOLOGI MAKLUMAT

Fasiliti dan teknologi maklumat menjadi asas dalam peningkatan kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian perkhidmatan di Universiti ini. Sistem Maklumat Sumber Manusia (SMSM) dibangunkan setelah mengambil kira keperluan mengautomasikan proses kerja manual yang dilaksanakan sebelum ini. Modul-modul di dalam sistem tersebut perlu diintegrasikan sepenuhnya agar data dan maklumat yang digunakan adalah setara. Tempat kerja dan staf merupakan 2 entiti yang saling berkait rapat di antara satu sama lain. Hubungan ini wujud kerana staf memperuntukkan masa sekitar 8 jam sehari dan sudah pasti memerlukan ruang pejabat yang selesa dan teratur. Tempat kerja yang tidak diuruskan dengan sempurna memberi kesan yang berpanjangan dari segi kesihatan, keselamatan, tekanan perasaan, moral dan seterusnya produktiviti pekerja. Persekitaran pejabat yang tidak selesa akan memberikan kesan negatif kepada staf.

RUMUSAN BERDASARKAN CABARAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA



UTeM

Komponen-komponen utama telah dikenalpasti melalui kerangka utama Pelan Strategik Sumber Manusia UTeM dan dibahagikan kepada 3 komponen utama.

Komponen pertama terdiri daripada utama primer dan utama sekunder yang merangkumi pengurusan personel ke atas kumpulan pengurusan, ahli akademik serta staf sokongan dan proses kedua merupakan teras sekunder iaitu persekitaran yang menyokong pengurusan personel primer. Komponen kedua pula merupakan proses yang terbahagi kepada pengurusan bakat, persekitaran yang menyokong pengurusan personel serta proses sokongan yang menjurus kepada kemudahan fasiliti, teknologi maklumat, pentadbiran dan kewangan. Komponen ketiga merujuk kepada output atau hasil yang bakal diperolehi apabila PSSM UTeM 2015-2025 ini dilaksanakan. Tujuan komponen ketiga ini adalah untuk mencapai personaliti yang bertaqwa, berahklak dan berprestasi tinggi. Rumusan Kerangka PSSM UTeM 2015-2025 adalah seperti Rajah 7:

PROSES PENGURUSAN PELAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA (PSSM)

Pengurusan Personel (Pengurusan, Akademik, Staf Sokongan)



Rajah 7: Kerangka Utama Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) UTeM

Hasrat Universiti adalah selari dengan visi dan misi dalam menegakkan pembentukan jiwa yang berakhlak, seperti mana yang diamanahkan di dalam Rukun Negara dan Falsafah Pendidikan Negara

Asas penilaian dalam menggariskan intipati tindakan pengurusan bagi menangani cabaran-cabaran sumber manusia adalah Kepercayaan kepada Tuhan. Individu yang seimbang dari segi emosi, intelektual, rohani dan jasmani akan menyepadukan kekuatan dengan ketundukan kepada Tuhan. Penerangan dengan lebih jelas berkaitan dengan asas pembentukan sumber manusia dinyatakan dalam bab seterusnya.

BAB 2

ASAS PEMBENTUKAN SUMBER MANUSIA

اوتورسي تيكنيكل مليسيا

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA





1.0

PENGURUSAN INSTRINSIK DAN EKSTRINSIK

Permasalahan asas di dalam pengurusan sumber manusia ialah untuk membentuk dan melahirkan warga kerja yang mampu memenuhi aspirasi, visi dan misi organisasi melalui pembentukan sikap profesionalisme, cekap, produktif dan berinovasi. Pada waktu yang sama, warga kerja juga perlu dibimbing untuk menjadi insan yang mempunyai integriti, ketatasulaan yang tinggi serta nilai-nilai baik. Sistem nilai ini membina ekosistem organisasi yang harmoni dan merangsang suasana kerja yang kondusif untuk penglibatan aktif pekerja. Menggunakan teori barat di dalam menyelesaikan permasalahan nilai kemanusiaan hanya akan lebih menambahkan kekeliruan di dalam pengurusan moden disebabkan pandangan alam (*worldview*) mereka yang tersasar. Barat atau lebih tepatnya faham sekular telah menghilangkan sebarang kaitan *alam tabii* dengan hal *rohani*. Mereka menafikan hal kepimpinan manusia yang didasari oleh kepercayaan kepada perkara rohaniah, dan penolakan tentang kesucian serta pengekalan nilai-nilai murni kehidupan (Al-Attas, 2014).

Pandangan alam adalah acuan asas kepada neraca pemikiran berdasarkan "realiti dan kebenaran" tentang segala hal kewujudan berpaksikan ketuhanan. Pandangan alam yang menyimpang daripada asas fitrah diri manusia akan menyebabkan kepada masalah "kekeliruan akal serta kesesatan kalbu" (Al-Attas, 2014) yang mengundang kepada kitaran merudum sistem nilai dan ketamadunan manusia yang berpaksi kepada ketuhanan.

1. *Kekeliruan serta kesilapan mengenai faham ilmu, dan keadaan ini membawa akibat;*
2. *Keruntuhan adab di kalangan Kaum Muslimin. Keadaan yang timbul dari (1) dan (2) tersebut di sini menjelmakan;*
3. *Pemimpin yang tiada layak memikul tanggungjawab pemimpin yang sah, dan yang tiada memadai taraf kepimpinan yang dikehendaki oleh Islam. Pemimpin yang demikian ini mengekalkan terjadinya perkara yang dirumuskan dalam (1) dan (2) di atas, dan menjamin berlakunya terus pengeluaran dan penempatan pimpinan sepertinya.*

(Al-Attas, 2014)

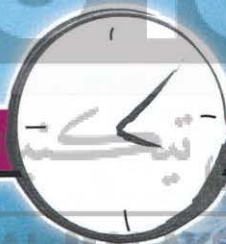
KETUHANAN

KETAMADUNAN ISLAM

RAHMAT SEMESTA ALAM

Kebenaran Ilmu . Ketinggian Adab . Pemimpin Adil

MASA



- **KEKELIRUAN ILMU**
- **KERUNTUHAN ADAB**
- **PEMIMPIN YANG TIDAK LAYAK**

KETAMADUNAN SEKULAR

Rajah 8: Ketamadunan Islam Vs Ketamadunan Sekular

Apabila asas pandangan alam ini tidak dibetulkan, maka implikasinya terhadap warga universiti akan diuruskan menggunakan nilai dan timbangan yang tidak bertepatan dengan fitrahnya

Kecekapan dan keberkesanan sumber manusia hanya boleh dicapai apabila organisasi memenuhi keperluan yang mereka kehendaki di dalam pekerjaan sama ada dari segi nilai instrinsik atau ekstrinsik yang akan menjadi penentu sumbangan seseorang insan kepada organisasinya. Sistem pengurusan moden yang berlandaskan faham sekular tidak meletakkan secara substantif nilai instrinsik di dalam sistem kerja, yang mana sistem inilah yang sebenarnya menjadi pemacu kepada '*husn al-khuluq*'. Jika dilihat secara pelaksanaannya, pekerja itu diletakkan sebagai modal yang perlu dikerahkan agar memberi keuntungan secara maksima kepada organisasi. Hasilnya, organisasi itu mungkin dilihat berjaya, namun hakikatnya insan yang dicorakkan ialah insan yang hilang

keseimbangan di antara mencari kebahagiaan (*sa'adah*) dunia dan akhirat.

Sistem sekular secara sistematik telah memisahkan di antara asas fitrah manusia dengan fakulti intelek (*al-aql*), kalbu (*al-qalb*), jiwa/nafsu (*al-nafs*) dan ruh (*al-ruh*). Justeru itu, nilai-nilai instrinsik dan ekstrinsik (*esoteric* dan *exoteric*) sebenarnya adalah perlu saling berkaitan di antara satu dengan yang lain.

"Some may preponderate in the realization of the external virtues and some in that of the internal virtues; but it is not possible for some to realize only the external virtues without recourse to the internal virtues, nor for some to realize only the internal virtues without having accomplished the virtues that are external."

Professor Syed Muhammad Naquib al-Attas, Al-Attas (1997)

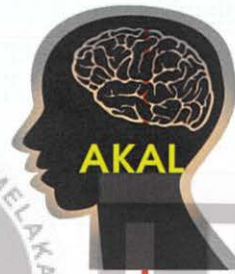
Memisahkan di antara nilai-nilai instrinsik dan ekstrinsik akan menyebabkan ketidakseimbangan diri dan hidup insan. Pemisahan ini menyebabkan insan hilang makna dan tujuan hidup, serta kekosongan jiwa dalam merasai kebahagiaan hidup bertuhan.

PENGURUSAN EKSTRINSIK

- Kebendaan
- Fizikal

- Bolak-balik
- Kecelaruhan
- Emosi

- Ammarah
- Lawwamah
- Mulhamah



KALBU

NAFSU

ROH

PENGURUSAN INSTRINSIK

- Neraca Kebenaran

- Ketenangan Al-Sakinah
- Kestabilan

- Mutmainnah
- Radhiah
- Mardhiah
- Kamilah

- Ihsan

Rajah 9: Pengurusan Ekstrinsik Vs Pengurusan Instrinsik

Dalam situasi pekerjaan, organisasi perlu memberikan penekanan kepada nilai intrinsik dan ganjaran secara ekstrinsik untuk menjadikan pekerja itu senantiasa suka akan tugas yang dilaksanakan. Ini kerana, secara tidak langsung akan mewujudkan rasa sayang terhadap kerja dan organisasi (Dessler, 1993). Perasaan sayang itu digambarkan di dalam pelbagai bentuk di antaranya adalah komitmen pekerja terhadap organisasi (Dessler, 1993). Pernyataan ini disokong oleh Nurjehan (1997), yang menyatakan bahawa apabila seseorang pekerja itu memiliki tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi, ia akan terus berazam untuk bersama-sama dengan organisasinya.

Nilai intrinsik yang dilihat melalui perasaan sayang dan komitmen ini tidak akan terhasil dengan ikhlas, tepat dan benar jika bukan melalui kesedaran diri terhadap makna kehidupan yang sebenar yang terkait dengan kekuatan hubungannya dengan pencipta. Ini adalah asas pembentukan sumber manusia yang selama ini dipisahkan di dalam sistem pengurusan sekular. Di mana penekanan hanya kepada nilai ekstrinsik, nilai luaran (iaitu dari segi ganjaran) dan tidak memberikan penekanan kepada asas nilai intrinsik (iaitu punca kekuatan dalaman) seorang insan.

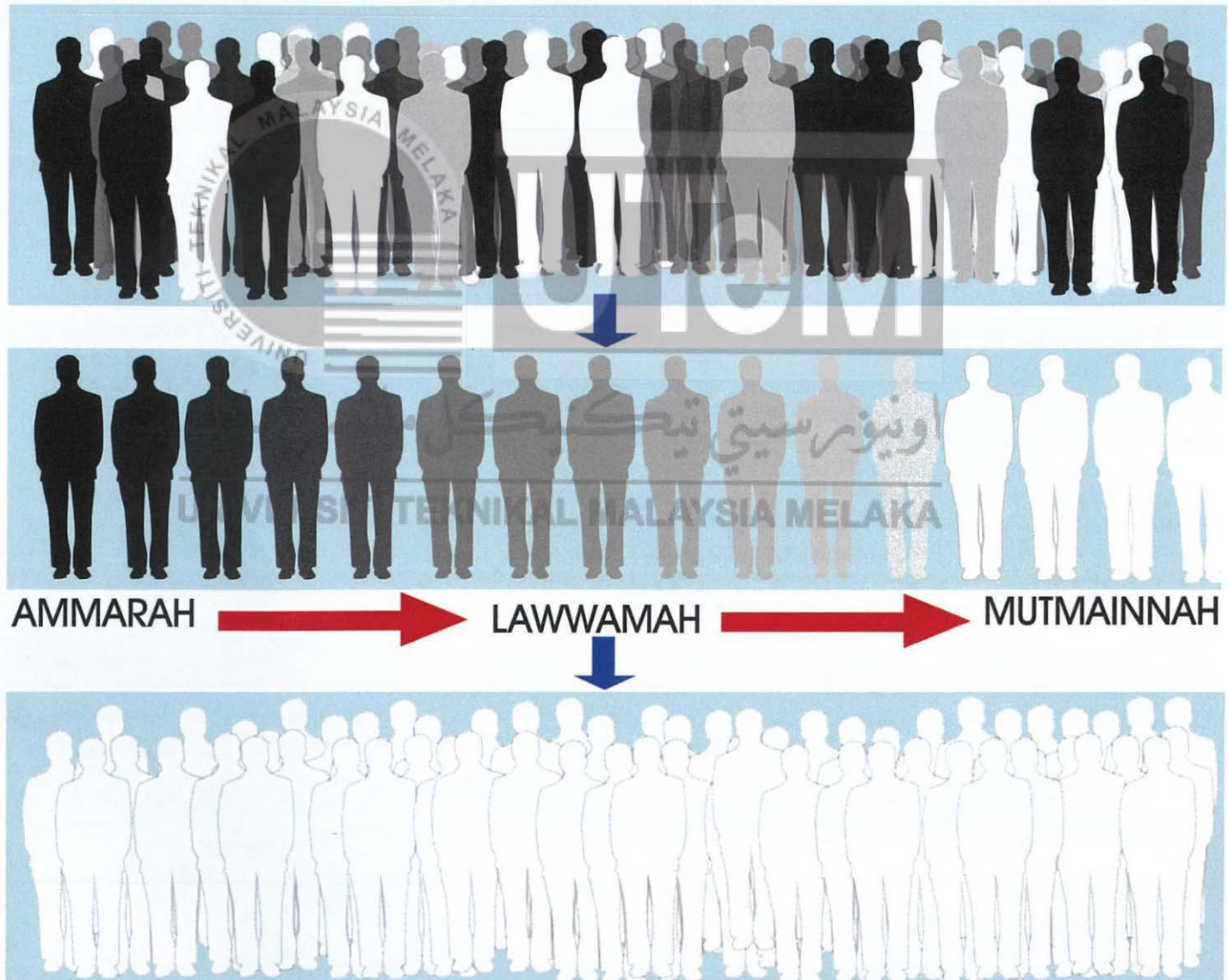
Oleh itu, asas pembentukan sumber manusia di dalam Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) UTeM adalah bertujuan untuk mengembalikan semula hubungan dan kehidupan setiap insan itu kepada Tuhannya (penerapan nilai intrinsik) supaya paksi kehidupan insan dapat diselarikan dengan fitrah kejadian dirinya. Apabila adanya hubungan setiap insan tanpa putus dengan Tuhannya maka dengan sendiri manusia itu akan kembali kepada potensi diri yang sebenar di mana ia akan berkembang tanpa had

dan sempadan. Secara tidak langsung nilai-nilai intrinsik menjadi rutin dan budaya dalam kehidupan. Budaya inilah yang menjadi kekuatan kepada ilmuwan Islam yang agung seperti Imam al-Ghazali, Ar-Razi, Ibn Sina, Al-Biruni dan sebagainya.

PSSM UTeM 2015–2025 dibangunkan untuk meyakinkan bahawa tunjang kejayaan sesebuah organisasi perlu memiliki sumber manusia yang cemerlang, berakhlak dan berprestasi tinggi. Selain daripada kecerdasan intelektual, fizikal dan emosi yang mantap, sumber manusia memerlukan kecerdasan spiritual yang tinggi.

Kejayaan pelan tindakan yang digariskan dalam bab ini akan menghasilkan sumber manusia yang mempunyai kesatuan pemikiran, mengenal diri dan mempunyai karektor yang positif untuk meletakkan matlamat akhirat sebagai matlamat utama seperti kain putih. Konsep insan sebagai pemimpin agung (khalifah) diterjemahkan melalui kesedaran diri yang tinggi terhadap hubungkait kehidupan dengan Tuhannya dan tugasnya dalam mengawal selia hak Tuhan di alam ini. Kesimpulannya diilustrasikan seperti Rajah 10.

Pembentukan universiti yang terbilang dan gemilang, insan merupakan aset utama yang berperanan mencorakkan hala tuju serta matlamat universiti. Dari situ, pengertian yang mendalam tentang fitrah insan ini sangat penting dalam pengurusan dan pentadbiran, kerana dari pengertian itu seorang insan akan melihat asal-usulnya, fitrah kejadiannya, tugas dan peranannya, kedudukan, kekuatan, kelemahan, fitrah amalannya dan juga kesudahan hidupnya



Rajah 10: Proses Kejayaan Pelan Tindakan yang Holistik

2.0

KOMPONEN UTAMA PEMBENTUKAN INSAN

Fitrah kehidupan setiap manusia dilahirkan dengan sifat yang baik, dimana sifat ini adalah sifat yang membawa seseorang ke arah kebenaran dan melakukan kebaikan. Setiap insan mempunyai keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat dengan Tuhannya kerana nalurinya menyedari bahawa Tuhan senantiasa bersama dengannya. Dengan keinginan tersebut insan itu merelakan segala sifat buruk seperti bermegah-megah dan sombong dibuang kerana menyedari bahawa gerak hidupnya adalah hanya berkaitan dengan Tuhannya. Pemberdayaan insan bermula melalui 3 komponen utama yang memberi impak kepada organisasi iaitu:

2.1 Impak Ihsan (Integriti) kepada Organisasi

Definisi Ihsan dalam Islam membawa pengertian seseorang yang menyembah Allah SWT seolah-olah ia melihat-Nya, dan jika ia tidak mampu merasakan begitu, maka orang tersebut perlu merasakan bahawa sesungguhnya Allah swt melihat perbuatannya. Sabda Rasulullah ﷺ yang diriwayatkan oleh Bukhari & Muslim *"Apakah itu Ihsan lalu Baginda menjawab: Sesungguhnya kamu beribadat kepada Allah seolah-olah kamu melihatnya, walaupun kamu tidak melihatnya akan tetapi Allah melihat kamu"*

Nilai ihsan seseorang boleh dilihat daripada aktiviti kehidupannya dan cara berurusan sesama manusia, persekitaran, pekerjaan, keluarga dan bahkan terhadap dirinya sendiri.

Impak kejatuhan ihsan kepada organisasi pada hari ini dapat dilihat dengan kehakisan nilai dalam masyarakat dengan wujudnya jenayah kolar putih, gejala sosial, rasuah, diskriminasi, penindasan dan penyalahgunaan kuasa (Mustafar Ali, 2004, M.

Kamal Hasan, 2004). Kepincangan ini berlaku akibat manusia zaman kini dipengaruhi oleh unsur materialistik dan mengabaikan nilai agama (M. Kamal Hasan, 2004). Malaysia telah melancarkan pelbagai dasar, kempen dan slogan untuk mengukuhkan integriti masyarakat (Mustafar Ali, 2004). Antaranya Rukun Negara, dengan menerapkan nilai-nilai murni, piagam pelanggan, penggubalan kod etika, sistem pengurusan akauntabiliti dan integriti, modul pengurusan integriti, Tonggak Dua Belas dan Kepimpinan Melalui Tauladan (Mustafar Ali, 2004).

Pembentukan PSSM UTeM 2015-2025 dengan konsep integriti diterapkan dalam nilai teras oleh UTeM bagi menangani masalah kehakisan nilai dan menjadi amalan warga universiti. Impak ihsan kepada organisasi amat penting apabila seorang insan percaya bahawa apa yang dilaksanakan dan dipertuturkan di dalam pengetahuan Tuhan yang Maha Melihat dan Mendengar, maka dia tidak akan mudah dipengaruhi oleh sistem nilai yang buruk.

2.2 Impak Akhlak kepada Organisasi

Definisi Akhlak dalam Islam membawa pengertian suatu himpunan sifat-sifat murni yang bertapak kukuh di dalam diri, dan ianya menjadi neraca pertimbangan baik atau buruk sesuatu amalan dan perbuatan tersebut (Hujjatul Islam Imam Al-Ghazali). Semua agama yang ada di dunia ini menetapkan bahawa akhlak adalah komponen yang utama. Walau bagaimanapun, Islam memiliki asas akhlaknya dan asas tamadunnya yang tersendiri melalui Rasulullah ﷺ sepertiimana firman Allah swt:

“Demi sesungguhnya, adalah bagi kamu pada diri Rasulullah ﷺ itu contoh ikutan yang baik, yaitu bagi orang yang sentiasa

mengharapkan (keredaan) Allah swt dan (balasan baik) h akhirat, serta ia pula menyebut dan mengingati Allah swt banyak (dalam masa susah dan senang)”

Surah Al-Ahzab ayat

Akhlak adalah sebagai mercu tanda, berjaya atau tidaknya pembentukan PSSM UTeM 2015-2025 bergantung kepada akhlak insan dalam sebuah organisasi bagi melaksanakan proses kemajuan dan pembangunan UTeM. Tanpa akhlak, nescaya insan akan berada di lembah kehinaan biarpun kejayaan material yang dicapai sangat menakjubkan.

2.3 Impak Berkat kepada Organisasi

Definisi Berkat dalam Islam membawa pengertian kurnia atau rahmat yang mendatangkan kebaikan kepada kehidupan manusia. Tanda keberkatan itu akan merubah jiwa seseorang ke arah yang lebih baik. Ramai yang berkeinginan untuk membuat kebaikan tetapi ianya bukan mudah untuk dilakukan. Ini adalah kerana kurangnya dorongan dalaman (jiwa) dan kurangnya kebergantungan manusia kepada Tuhannya.

Aspek keberkatan berkait rapat dengan kebahagiaan jiwa

seseorang. Insan yang bekerja di organisasi UTeM perlu mencerna keberkatan, bukan sahaja sekadar memperolehi rezeki dan ganjaran tetapi juga perlu memperolehi ketenangan hasil dari penyerahan dan kebergantungan jiwa mereka kepada Tuhan. Puncak keberkatan di dalam diri insan adalah untuk mendapat ketenangan dan kebahagiaan dalaman (jiwa) yang hak seterusnya memberi kesan kepada kehidupan, keluarga, UTeM dan masyarakat setempat.

3.0

STRATEGI DAN KAEDAH PEMBINAAN AKHLAK DI DALAM SUMBER MANUSIA

Nukleus Pembentukan Budaya Cemerlang UTeM

Penghasilan 3 komponen pembentukan insan ini perlu disertai dengan strategi dan kaedah pembinaan akhlak yang mencakupi semua aspek kehidupan. Dengan adanya strategi dan kaedah pembinaan ini, ia akan menghasilkan insan yang mempunyai nilai integriti yang tinggi, masyarakat UTeM yang bersatu hati serta mempunyai dedikasi dan azam yang kuat bagi memajukan Universiti, seterusnya menghidupkan ekosistem UTeM yang harmoni dan penuh dengan keberkatan. Oleh yang demikian, strategi dan kaedah ini boleh digambarkan melalui gambaran nukleus seperti berikut:



Rajah 11: Nukleus Pembentukan Budaya Cemerlang UTeM

Berdasarkan rajah nukleus di atas, tunjang kekuatan individu ialah bergantung kepada pegangan kepercayaan dan keyakinan akan apa yang diyakininya iaitu kecelikan ihsan yang akan melahirkan sifat mulia serta integriti tinggi. Asas ketinggian akhlak seseorang adalah melalui keyakinan dan kepercayaan yang berpaksikan kepada aspek ketuhanan.

Melahirkan mentor yang berakhlak juga penting kerana mentor berperanan membimbing rakan-rakan atau staf lain. Proses pendidikan pembentukan akhlak kepada rakan-rakan lain adalah proses berterusan dan tidak terputus. Bermula daripada unit yang kecil iaitu individu itu sendiri, nilai yang baik ini akan merebak kepada bahagian/jabatan/ptj kepada organisasi. Percambahan nukleus asas ini akan melahirkan ramai role model lain dalam universiti.

Proses penerapan budaya membimbing berlaku setiap hari dalam pekerjaan. Segala permasalahan akan mendapat rujukan

dan penyelesaian dengan cepat, penyakit tidak menjadi bara dan merosakkan organisasi. Hasilnya, muafakat kekeluargaan terbentuk yang berlandaskan kasih sayang dan kebersamaan. Di situ bermula satu ekosistem harmoni dalam UTeM.

Inilah impian dan penanda aras yang harus diletakkan oleh UTeM agar mencetuskan satu institusi ilmu yang memiliki peradaban yang tinggi dan terkemuka di dunia. Permulaan pembentukan nilai ihsan yang akan menjamin pelaksanaan hak-hak Allah swt hak-hak organisasi, pekerja, masyarakat umum dan alam sekitar. Oleh itu, kesan besar membudayakan Ihsan dalam pengurusan ialah akan meningkatkan hubungan manusia dengan Allah swt membawa rahmat persaudaraan antara majikan dengan pekerja, pekerja dengan keluarga, pekerja sesama pekerja, pekerja dengan masyarakat, kasih sayang manusia dengan haiwan dan kasih sayang manusia dengan alam sekitar. Akhirnya, matlamat UTeM sebagai Universiti yang terkemuka di dunia tercapai.

3.1 PELAN TINDAKAN PEMBENTUKAN INSAN

Pembentukan insan yang holistik dan cemerlang telah digambarkan berdasarkan ayat 2, Surah Al Jumua'ah, yang menjelaskan kesempurnaan perjalanan sirah Nabi Muhammad ﷺ.

“Dialah Yang telah mengutuskan dalam kalangan orang-orang (Arab) Yang Ummiyyin, seorang Rasul (Nabi Muhammad ﷺ) dari bangsa mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah swt (yang membuktikan keesaan Allah swt dan kekuasaanNya), dan membersihkan mereka (dari iktiqad Yang sesat), serta mengajarkan mereka Kitab Allah swt (Al-Quran) dan Hikmah (pengetahuan Yang mendalam mengenai hukum-hukum syarak) dan sesungguhnya mereka sebelum (kedatangan Nabi Muhammad ﷺ) itu adalah dalam kesesatan yang nyata.”

Berdasarkan ayat ini, tahap-tahap pembinaan insan dan tamadun yang sempurna dijadikan asas dan rujukan pembinaan kuadran di bawah.

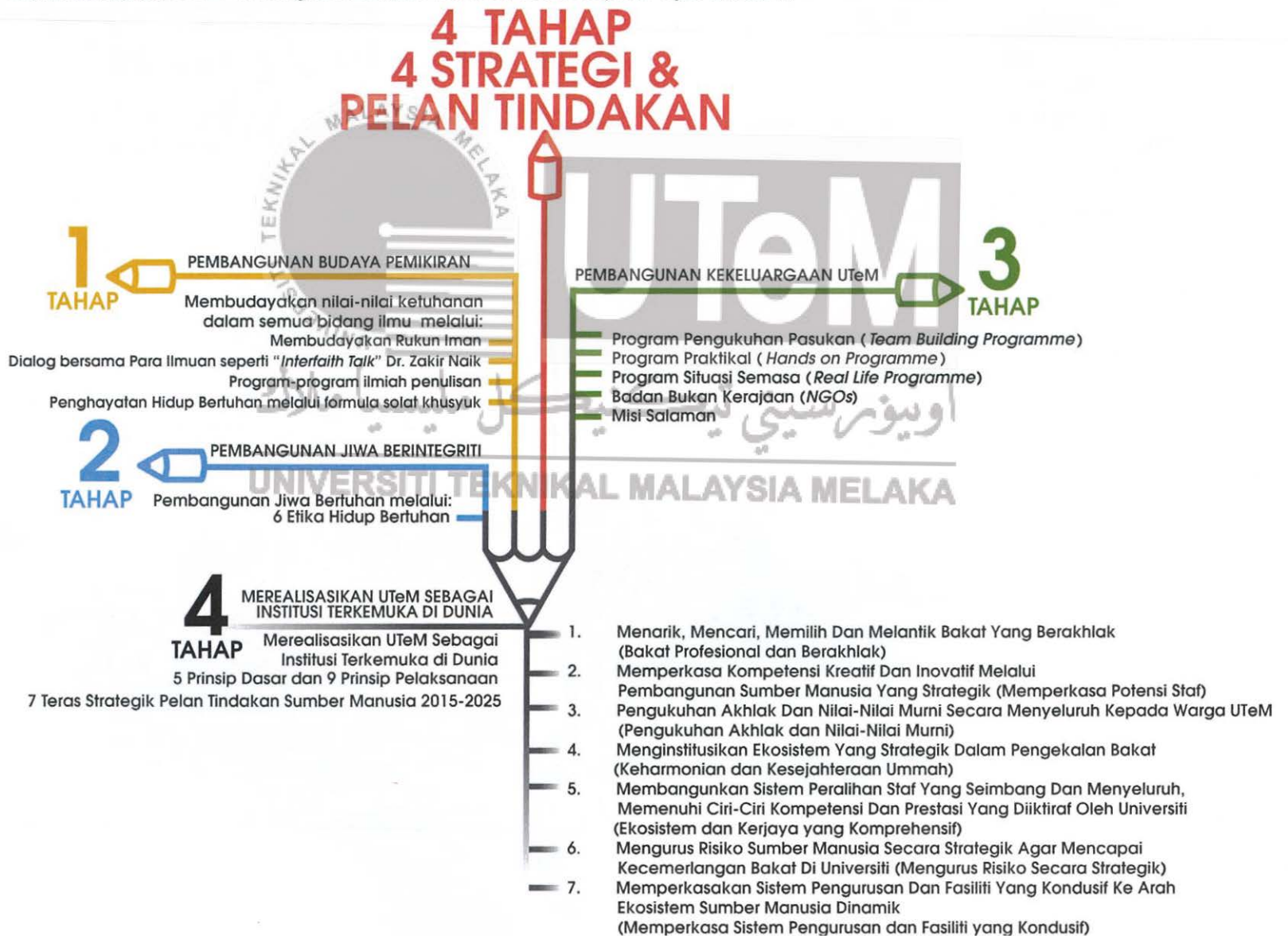
Tahap 4
Merealisasikan
UTeM
Sebagai
Instifusi
Terkemuka
di Dunia
UTeM

PUSARAN KECEMERLANGAN PELAN STRATEGIK SUMBER MANUSIA



Rajah 12: Putaran Kecemerlangan PSSM UTeM 2015 - 2025

Rumusan keseluruhan Asas Pembangunan Sumber Manusia adalah seperti Rajah di bawah;



Rajah 13: Empat Tahap Pembangunan, Empat Strategi Pelaksanaan dan Pelan Tindakan

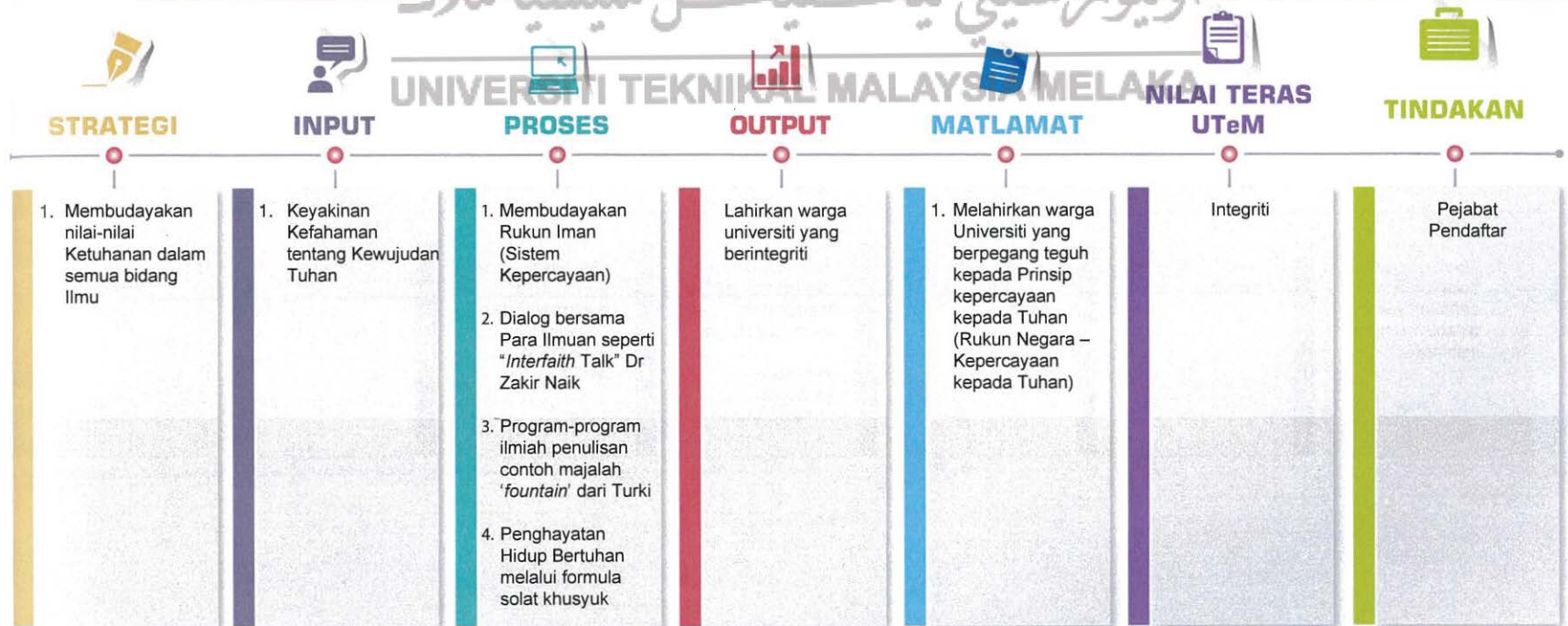
PELAN TINDAKAN

Tahap 1

Pembangunan Budaya Pemikiran

Pemikiran adalah terhasil daripada asas kepercayaan insan terhadap kehidupan. Kepercayaan adalah berdasarkan prinsip kehidupan ataupun pegangan hidup. Pegangan hidup ini amatlah diperlukan untuk meneruskan hidup yang penuh dengan pancaroba dan cabaran. Seorang insan tidak mahu hidup tanpa arah tujuan dan terumbang-ambing di dalam pencarian kebenaran. Hasilnya seseorang insan itu akan terdorong untuk mencari hakikat kebahagiaan melalui fitrah ketuhanan. Dengan keyakinan inilah maka wujud insan yang mempunyai keteguhan pendirian yang sejati. Semangat ini mampu membangunkan potensi individu yang selama ini terpendam untuk membentuk akidah yang benar. Pembinaan insan pada kuadran ini dimulakan dengan pembinaan satu sistem kepercayaan yang mantap dan bersepadu yang menjadi akar tunjang dalam diri dan kehidupan manusia. Sistem kepercayaan ini boleh dirumuskan melalui Rukun Iman yang menekankan tentang kepentingan ketuhanan, panduan hidup, kehidupan kedua, dimensi alam dan takdir.

Insan yang hidup berteraskan sistem kepercayaan ini akan membentuk dan membina tamadun yang gemilang dan membawa kesejahteraan alam. Matlamat utama adalah penerapan sifat integriti berteraskan sifat ihsan dalam semua staf di UTeM.



Tahap 2

Pembangunan Jiwa Berintegriti

Dengan terhasilnya sistem kepercayaan di dalam pemikiran, perlu dipasakkan ke dalam jiwa bagi memperkukuhkan konsep hidup bertuhan. Individu ini perlu diproses bagi melahirkan rasa kehambaan pada dirinya dan dipacu dengan nilai-nilai instrinsik yang dirumuskan melalui intipati Al-Quran yang terkandung dalam surah Al-Fatihah. Maka bagi merealisasikan matlamat ini, individu tersebut perlu melalui proses yang digariskan sebelum membuat peralihan dari akal ke hati. Penyucian insan dalam kuadran ini adalah penting sebagai asas pembentukan akhlak yang terpuji dan melahirkan ihsan dalam diri.

اونيورسي تيكنيكل مليسيا ملاك

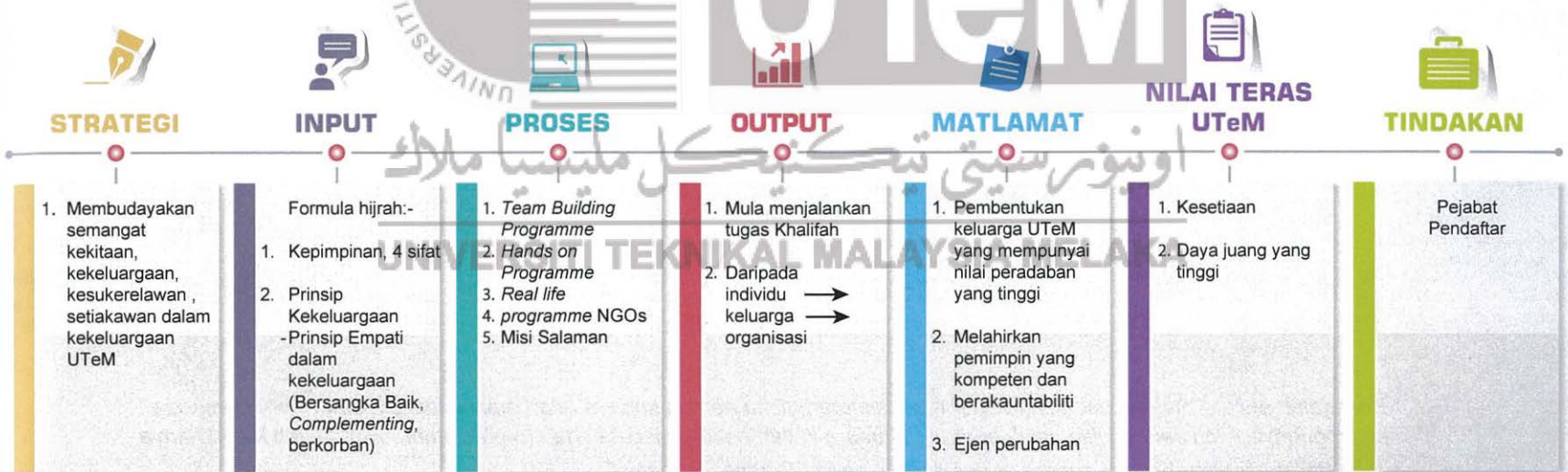
UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA



Tahap 3

Pembangunan Keluarga UTeM

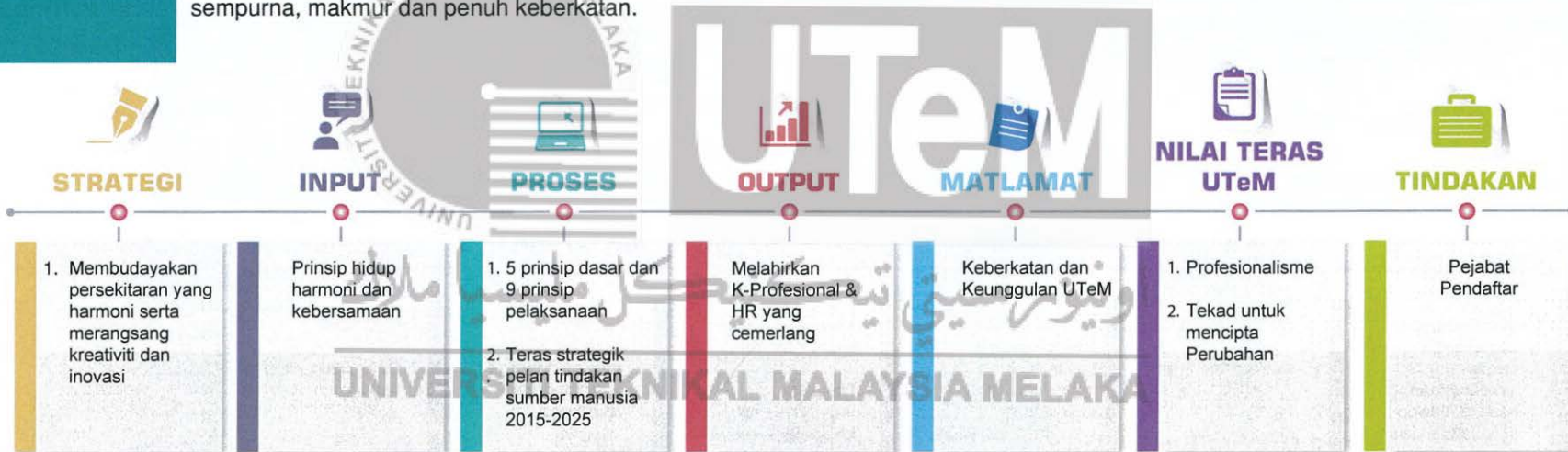
Kuadran ini menjurus kepada konsep pembinaan keluarga (konsep sepasukan) dan pembinaan kepimpinan. Konsep pembinaan keluarga adalah berasaskan bersangka baik, empati dan berkorban. Dengan asas-asas yang dinyatakan, maka lahirlah satu pasukan yang mampu mengerakkan UTeM dalam mencapai visi dan misi. Pembinaan kepimpinan yang mempunyai nilai-nilai kepercayaan, kebenaran dan kebijaksanaan akan menghasilkan pasukan dan organisasi yang hebat dan terbilang. Konsep keluarga yang dibina pada zaman Rasulullah ﷺ dapat dilihat melalui peristiwa hijrah yang mana nilai bersangka baik, empati dan berkorban merupakan asas kejayaan. Oleh yang demikian kuadran ini akan melahirkan semangat kekitaan, setiakawan serta pemimpin yang menjadi ikon masyarakat.



Tahap 4

Merealisasikan UTeM Sebagai Institusi Terkemuka Di Dunia

Proses seterusnya adalah dihasilkan melalui kekuatan sistem kepercayaan yang benar, sifat kehambaan yang tinggi melalui akhlak dan ihsan serta sistem kekeluargaan yang ampuh yang akhirnya mencetuskan UTeM sebagai Pusat Kecemerlangan Pendidikan. Oleh yang demikian, melalui kuadran ini, penghasilan UTeM sebagai pusat kecemerlangan ilmu dan akhlak yang manaarganya melalui proses di setiap kuadran menjadi nukleus perubahan dalam masyarakat. Nukleus ini akan menjadi pencetus kepada pembinaan tamadun yang sempurna, makmur dan penuh keberkatan.



“Bekerjalah secara profesional, bukan agar manusia memujimu namun supaya Allah mencintaimu. Nabi ﷺ bersabda “ sesungguhnya Allah senang jika salah seorang diantara kalian bekerja secara itqan (profesional)”. Hendaklah kamu hanya ingin Allah melihatmu bekerja secara profesional sehingga Dia mencintaimu.”

Habib Ali al-Jufri

BAB 3

TERAS, STRATEGI DAN PELAN TINDAKAN PSSM UTeM

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA





1.0

Teras strategik

Teras strategik PSSM UTeM 2015-2025 terbahagi kepada 7 teras adalah seperti berikut:

- 1** Menarik, Mencari, Memilih Dan Melantik Bakat Yang Berakhlak (Bakat Profesional dan Berakhlak)
- 2** Memperkasa Kompetensi Kreatif Dan Inovatif Melalui Pembangunan Sumber Manusia Yang Strategik (Memperkasa Potensi Staf)
- 3** Pengukuhan Akhlak Dan Nilai-Nilai Murni Secara Menyeluruh Kepada Warga UTeM (Pengukuhan Akhlak dan Nilai-Nilai Murni)
- 4** Menginstitusikan Ekosistem Yang Strategik Dalam Pengekalan Bakat (Keharmonian dan Kesejahteraan Ummah)
- 5** Membangunkan Sistem Peralihan Staf Yang Seimbang Dan Menyeluruh, Memenuhi Ciri-Ciri Kompetensi Dan Prestasi Yang Diiktiraf Oleh Universiti (Ekosistem dan Kerjaya yang Komprehensif)
- 6** Mengurus Risiko Sumber Manusia Secara Strategik Agar Mencapai Kecemerlangan Bakat Di Universiti (Mengurus Risiko Secara Strategik)
- 7** Memperkasakan Sistem Pengurusan Dan Fasiliti Yang Kondusif Ke Arah Ekosistem Sumber Manusia Dinamik (Memperkasa Sistem Pengurusan dan Fasiliti yang Kondusif)



Rajah berikut merupakan rumusan keseluruhan 7 teras strategik, 21 strategi dan 46 pelan tindakan yang dibangunkan dalam PSSM UTeM 2015-2025:



Rajah 14: Rumusan Teras Strategik, Strategi Dan Pelan Tindakan PSSM UTeM 2015-2025

TERAS 1

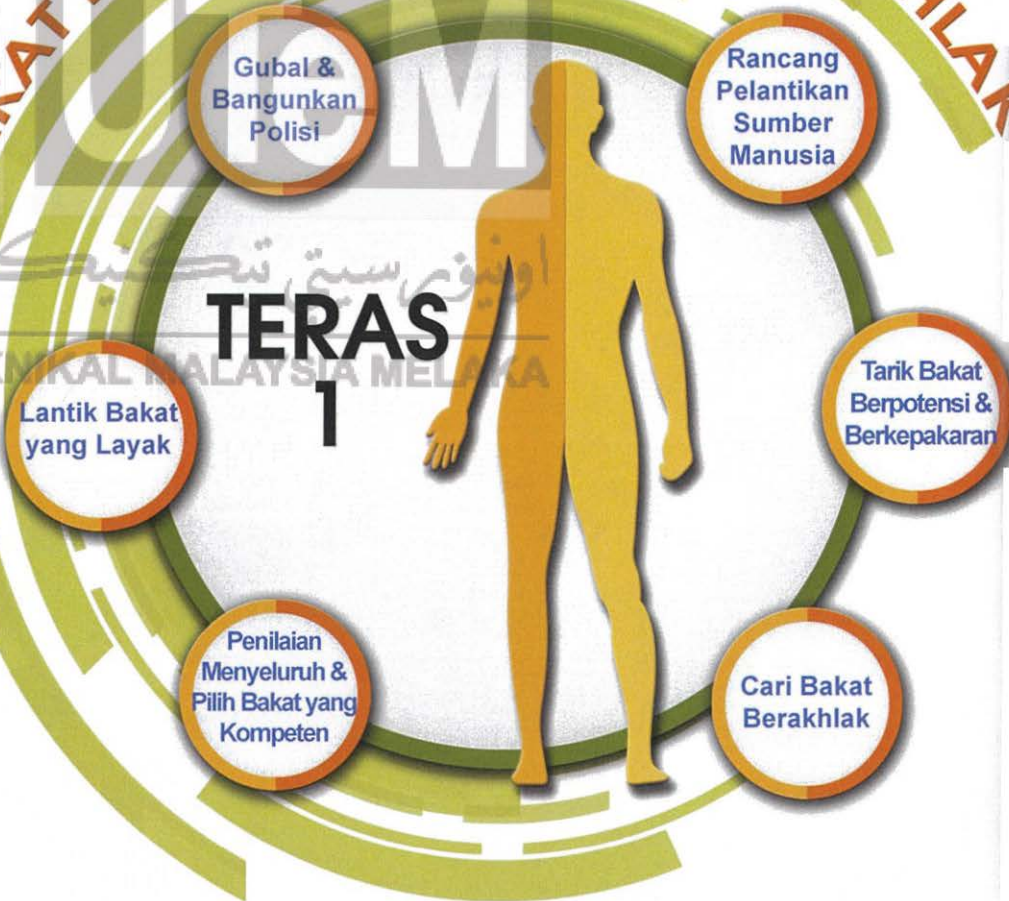
Menarik, Mencari, Memilih dan Melantik Bakat yang Berakhlak

Bakat profesionalisme dan berakhlak

adalah tunggak utama dalam menarik, mencari, memilih dan melantik bakat. Takrifan bakat dalam Teras 1 adalah merujuk kepada individu yang berpotensi untuk berkhidmat di UTeM. Profesionalisme adalah cerminan entiti diri seseorang melalui kecemerlangan sistem penyampaian, kualiti kerja yang hebat dan penuh dedikasi. Bakat berakhlak ditakrifkan sebagai individu yang berfikiran murni seiring dengan kesantunan tingkahlaku berasaskan kefahaman beragama. Gabungan profesionalisme dan keutuhan akhlak modal insan ini diyakini mampu memberi impak yang cemerlang pada Universiti dan masyarakat. Justeru, tunggak ini menjadi dasar dan pegangan kepada pengurusan dan pembangunan sumber manusia.

6 strategi pelaksanaan telah digariskan bagi merealisasikan teras ini:

BAKAT PROFESIONALISME & BERAKHLAK



INTIPATI TERAS 1 PSSM UTEM 2015-2025

FASA

1

Penggubalan dan Pembangunan Polisi Pelantikan Staf UTeM yang komprehensif

1-2 TAHUN



Polisi ini akan menjadi satu garis panduan kepada Universiti bagi mengenalpasti bakat yang profesional dan berakhlak.

Bakat yang profesional merujuk kepada nilai teras UTeM iaitu:

- Tekad untuk mencipta perubahan
- Integriti
- Cekal
- Profesional
- Kesetiaan

Berakhlak adalah merujuk kepada akidah yang benar dan satu sistem kepercayaan yang mantap, bersepadu yang menjadi akar tunjang dalam diri manusia.

Sasaran : Bakat Baru Yang Akan Dilantik.

Matlamat : Polisi Pelantikan Staf UTeM.

FASA

2

Perancangan Pelantikan Sumber Manusia yang kompeten dan optimum serta berpotensi dalam memenuhi kehendak Universiti

2-5 TAHUN



Merancang keperluan Sumber Manusia yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam Polisi Pelantikan Staf UTeM.

Penghasilan pelan ini bagi merealisasikan struktur dan perjawatan UTeM sentiasa kukuh, mantap dan relevan.

Sasaran: Bakat Baru Yang Akan Dilantik.

Matlamat: Pelan Perancangan Sumber Manusia.

FASA

3

Penilaian secara menyeluruh dan memilih bakat yang kompeten

5 - 10 TAHUN



Mengenalpasti bakat yang telah dilantik melalui polisi yang dibangunkan menepati ciri-ciri yang telah ditetapkan, disamping menilai, membangun dan membudayakan nilai-nilai teras UTeM ke dalam rohani dan jasmani bakat baharu yang dilantik.

Sasaran: Bakat Baru Yang Akan Dilantik.

Matlamat: Penetapan Piawaian Penilaian Dan Pemilihan Bakat Profesional dan Berakhlak.

STRATEGI

1

Menggubal Dan Membangunkan Polisi Pelantikan Staf Universiti Dalam Menarik, Mencari, Memilih Dan Melantik Bakat Berakhlak

Polisi Pelantikan Staf Universiti yang komprehensif perlu diwujudkan dalam memastikan bakat-bakat yang dilantik berperibadi mulia dan mampu menyumbang kepada keberhasilan produktiviti. Penetapan polisi ini merangkumi pemantapan perancangan sumber manusia, pembangunan dasar-dasar baharu sumber manusia dan pengukuhan dasar-dasar perkhidmatan sedia ada. Selain itu, pemerkasaan inovasi dalam pengurusan sumber manusia juga merupakan aspek penting yang perlu diberi penekanan.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Merancang Pelantikan Sumber Manusia yang Kompeten dan Optimum dengan Keperluan Universiti

Perancangan pelantikan sumber manusia adalah perlu bagi memastikan Universiti mempunyai bilangan penjawat yang optimum, di tempat yang betul, pada masa yang betul pada setiap masa. Sehubungan dengan itu, Universiti perlu menyediakan pelan perancangan keperluan sumber manusia semasa dan masa hadapan dengan lebih strategik, tepat dan sistematik. Penghasilan pelan perancangan ini dapat merealisasikan struktur dan perjawatan organisasi sentiasa kukuh, mantap dan relevan serta berupaya melaksanakan fungsinya.



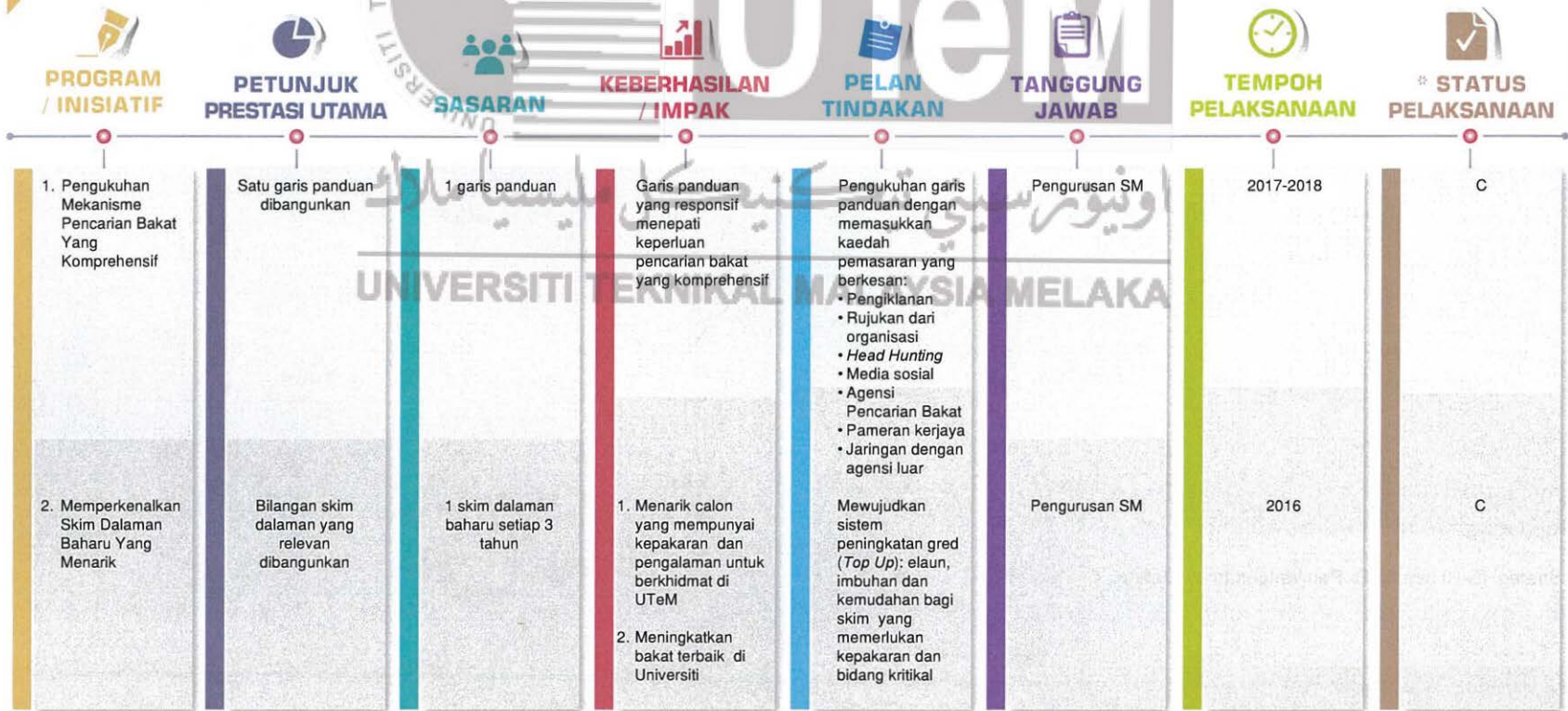
*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

STRATEGI

3

Menarik Bakat Berpotensi dan Berkepakaran dalam Memenuhi Kehendak Universiti

Usaha ke arah menarik bakat berpotensi, berakhlak dan berkepakaran haruslah mengambil kira kompetensi, bidang kepakaran kritikal dan kualiti peribadi. Ini membolehkan Universiti memiliki sumber manusia yang profesional bersandarkan pengalaman dan kelayakan akademik selaras dengan keperluan tugas dan kehendak semasa.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

STRATEGI

6

Melantik Bakat yang Berkelayakan, Berpengetahuan, Berkemahiran dan Berkepakaran yang Menyumbang dalam Mencapai Visi dan Misi Universiti

Pelantikan bakat yang terbaik di kalangan sumber manusia sedia ada dan baharu yang kompeten, berprestasi cemerlang perlu diberi fokus bagi memastikan sumber manusia Universiti dapat menyumbang secara maksimum. Kumpulan bakat dengan nilai integriti tinggi dapat dibangunkan dengan kesediaan bakat itu sendiri. Pelaksanaan proses latihan berterusan yang berkesan mampu meningkatkan ilmu, tahap kepakaran dan kemahiran staf yang disokong oleh struktur pengurusan organisasi yang berintegriti.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

TERAS 2 Memperkasa Kompetensi Bakat yang Kreatif dan Inovatif

Kompetensi bakat yang Kreatif dan Inovatif melalui Pembangunan Sumber Manusia meliputi elemen EQ (*Emotional quotient*), IQ (*Intellectual quotient*) dan SQ (*Spiritual quotient*) yang akan diserapkan dalam struktur latihan universiti. Elemen-elemen ini sangat penting dalam usaha pihak universiti melahirkan staf yang seimbang dan cemerlang. Takrifan bakat dalam Teras 2 dan seterusnya adalah merujuk kepada individu sedang berkhidmat di UTeM. Program-program yang akan dibangunkan dalam memperkasa kompetensi bakat yang kreatif dan inovatif adalah seperti berikut:

- Konsep mini AKEPT diwujudkan agar modul-modul kepimpinan dapat dipelajari dalam siri pembentukan sifat kepimpinan staf akademik.
- Pembangunan kompetensi individu atau *Individual Development Plan (IDP)* untuk staf pentadbiran.
- Konsep *Coaching* dan *Mentoring* secara formal akan dapat membantu staf yang terlibat dalam mempelajari skop kerja dengan lebih berkesan dan praktikal.
- Pengetahuan asas ICT yang menyeluruh perlu dikuasai oleh warga Universiti sebagai menyahut perkembangan teknologi ke hadapan.

MEMPERKASA POTENSI STAF

teM
TERAS
2

Pembangunan
Sumber
Manusia yang
Holistik

INTIPATI TERAS 2 PSSM UTEM 2015-2025

FASA

1

1-2 TAHUN

Membangunkan Modul Latihan Holistik (bersepadu) untuk mencapai keberkesanan Latihan untuk menghasilkan staf yang profesional dan berakhlak.



Membangunkan modul latihan yang holistik merangkumi keperluan, ASK (*Attitude, Skill, Knowledge*) yang bertunjang etika hidup bertuhan yang dipacu oleh nilai intrinsik bagi menghasilkan staf yang profesional dan berakhlak.

Latihan Holistik merangkumi ASK.

- Attitude* – Sikap
Contoh: Kursus Meneroka Rahsia Diri.
- Skill* – Kemahiran / Kompetensi
Contoh: Kursus Penyelenggaraan Komputer.
- Knowledge* – Pengetahuan
Contoh: Kursus Kepimpinan dan Kursus Komunikasi.

Sasaran : Staf UTeM.

Matlamat : Modul Latihan Holistik.

FASA

2

2-5 TAHUN

Melaksanakan dan Menambahbaik Latihan yang Holistik (bersepadu) bagi mencapai keberkesanan Latihan untuk memperkasakan kompetensi staf.



Melaksanakan program latihan yang Holistik yang bercirikan proses yang efektif, persekitaran yang kondusif, kaedah latihan dan pengukuran latihan bagi memenuhi staf yang profesional dan berakhlak.

Sasaran: Staf UTeM.

Matlamat: Program Latihan Holistik.

FASA

3

5-10 TAHUN

Melahirkan dan membudayakan staf yang mempunyai peradaban dan kekeluargaan UTeM



Staf yang seimbang (EQ, IQ, SQ) yang bercirikan kompetensi cemerlang, kreatif dan inovatif, profesional dan berakhlak.

Nilai-nilai intrinsik :

- Integriti
- Amanah
- Beretika
- Adil
- Kebijaksanaan
- Berwawasan
- Bercita-cita Tinggi
- Hormat menghormati
- Profesionalisme

Sasaran: Staf UTeM.

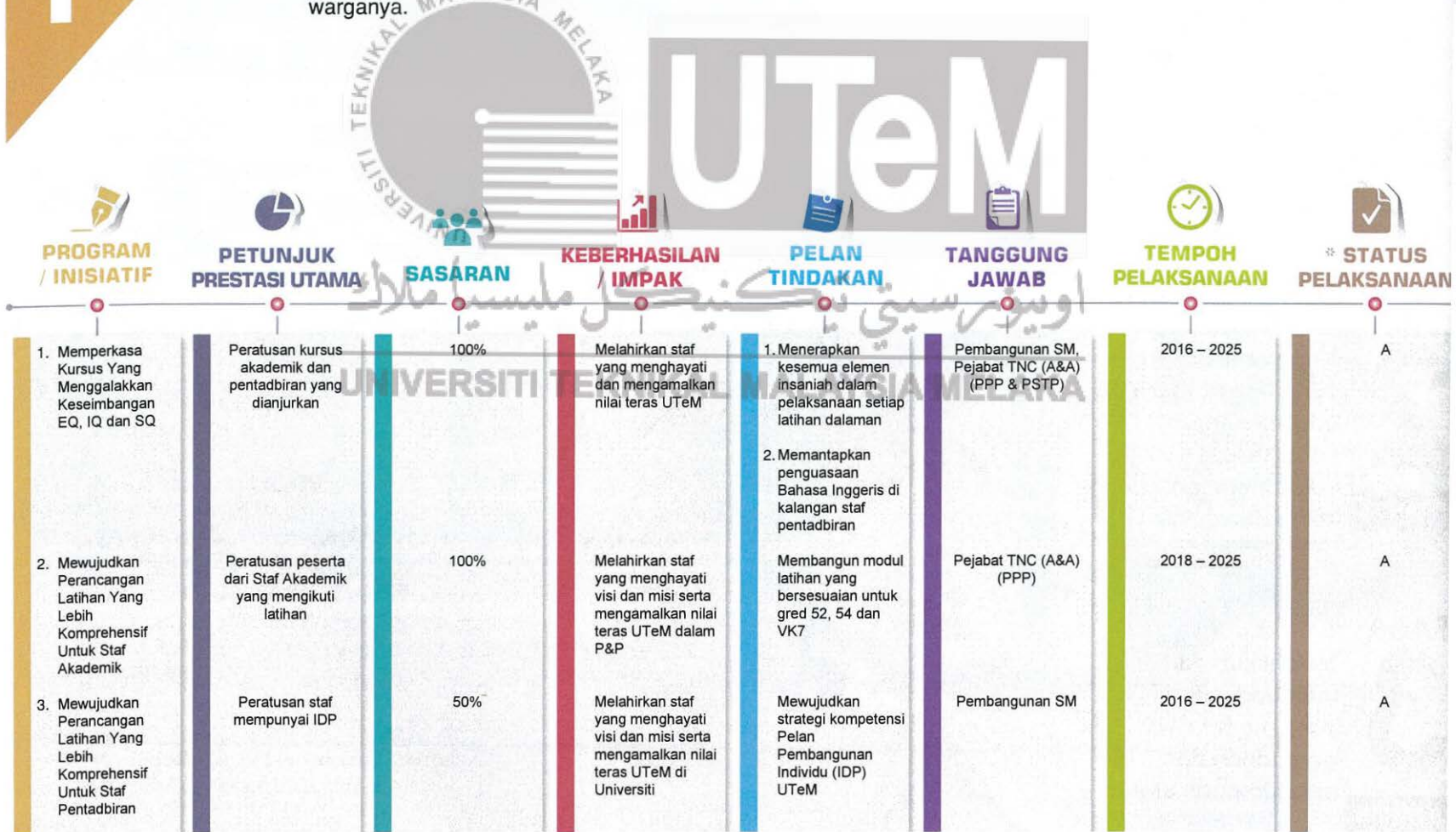
Matlamat: Staf UTeM yang Seimbang dan Holistik.

STRATEGI

1

Pembangunan Sumber Manusia yang Holistik

Takrifan Sumber Manusia yang holistik oleh UTeM adalah merujuk kepada keseimbangan elemen EQ, IQ dan SQ. Ketiga-tiga elemen ini adalah untuk menampilkan ciri peribadi unggul yang berteraskan nilai-nilai teras UTeM seperti cecak, tekad mencipta perubahan, berdaya tahan yang tinggi, setia dan profesionalisme perlu dihayati dan diamalkan oleh setiap warganya.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

PROGRAM / INISIATIF	PETUNJUK PRESTASI UTAMA	SASARAN	KEBERHASILAN / IMPAK	PELAN TINDAKAN	TANGGUNG JAWAB	TEMPOH PELAKSANAAN	* STATUS PELAKSANAAN
4. Mewujudkan Laluan Kerjaya Pelbagai Bagi Staf Akademik	Mengenalpasti peratusan pengamal profesional yang masuk bekerja ke UTeM	100%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi pengiktirafan kepada SME 2. Melahirkan lebih ramai SME 3. Tarikan golongan profesional dari industri untuk menjawat jawatan akademik di universiti 	<p>Memantapkan laluan kerjaya akademik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendidik - Penyelidik - Pengamal Profesional - Pentadbir Institusi 	Pejabat TNC (A&A) (PPP)	2017-2020	B
5. Mewujudkan Sistem Coaching Dan Mentoring Secara Formal	Mengenalpasti peratusan Staf baharu (melapor diri)/Staf yang ditukarkan/Staf pulang dari Cuti Belajar	100%	Menyediakan staf yang kompeten, dinamik dan berkeyakinan	Membangunkan sistem Coaching & Mentoring	Pejabat TNC (A&A), Pejabat TNC (P&I) & Pembangunan SM*	2018 – 2019	C
6. Memantapkan Sistem Penilaian Keberkesanan Latihan	Peratusan staf pentadbiran yang mengikuti kursus dalam kategori sikap (intrinsik)	40%	Menyediakan staf yang mempunyai keperibadian unggul	<p>Memantapkan kaedah penilaian latihan mengikut teori Kirkpatrics (1979)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reaksi peserta dan penceramah (<i>Feedback</i>) • Tingkahlaku (<i>Observation by supervisor</i>) • Pembelajaran – Ujian • <i>Return On Investment (ROI)</i> 	Pembangunan SM	2017 – 2018	C
7. Memantapkan Budaya Kerja Berpasukan Dan Multi-Tasking	Semua staf	100%	<p>Meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja</p> <p>Melahirkan staf yang mempunyai kemahiran pelbagai / fleksibel / dinamik yang dapat menterjemah semangat 1UTeM</p>	Mengurangkan jurang komunikasi di antara PTJ melalui penganjuran aktiviti bersifat merentas disiplin	Pejabat TNC (A&A) & Pembangunan SM	2017 – 2018	C

*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

PROGRAM / INISIATIF	PETUNJUK PRESTASI UTAMA	SASARAN	KEBERHASILAN / IMPAK	PELAN TINDAKAN	TANGGUNG JAWAB	TEMPOH PELAKSANAAN	* STATUS PELAKSANAAN
8. Mengukuhkan Pengetahuan Teknologi/ICT	Staf baharu	100%	Mengoptimumkan penggunaan ICT dalam tugas harian	Menyediakan latihan pengetahuan teknologi/ICT yang berkaitan dengan bidang kerja	Pejabat TNC (A&A) (PSTP), PPPK & Pembangunan SM	2018 – 2019	C
9. Penempatan Staf Berdasarkan Bakat/Kepakaran Staf	Semua staf	100%	Meningkatkan produktiviti staf	Mewujudkan strategi mengenalpasti kompetensi staf bagi tujuan penempatan staf	Pengurusan & Pembangunan SM	2017 – 2018	C
10. Menyediakan Profiling Setiap Staf & Talent Management Unit	80% staf menepati keperluan perkhidmatan	Staf Pentadbiran	Meningkatkan kepuasan kerjaya Meningkatkan output yang lebih berkualiti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan Ujian Psikometrik 2. Menenal pasti keperluan jabatan dengan kemahiran staf 3. Menganalisa kelompangan kompetensi 4. Menentukan keperluan latihan berdasarkan TNA 	PPPK, Pembangunan SM & Kesejahteraan Personel	2016 -2020	B

*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)



TERAS 3 Pengukuhan Akhlak Dan Nilai-Nilai Murni Secara Menyeluruh Kepada Warga UTeM

Merupakan terjemahan daripada kefahaman beragama seseorang insan. Akhlak mempunyai hubungkait dengan konsep ihsan yang merupakan salah satu daripada kesempurnaan agama dalam Islam. Manakala nilai-nilai murni adalah bersifat universal yang terhasil dari pandangan sesuatu masyarakat atau komuniti. Kedua-dua akhlak dan nilai murni perlu digabungkan dengan ilmu dalam penghasilan bakat yang berkualiti.

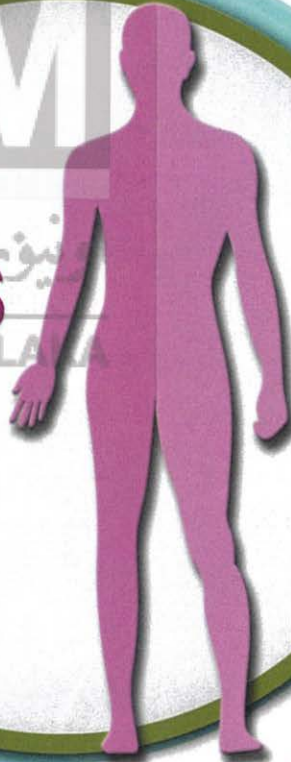
PENGUKUHAN AKHLAK & NILAI-NILAI MURNI

Fitrah Hidup Bertuhan

TERAS 3

Kualiti Kerja Unggul

Memperkasa Nilai Amanah



INTIPATI TERAS 3 PSSM UTEM 2015-2025

FASA

1

Memantapkan budaya fitrah hidup bertuhan di dalam masyarakat UTeM.

1-2 TAHUN

Inisiatif menghidupkan budaya hidup bertuhan sebagai budaya yang diamalkan oleh staf UTeM bagi meneguhkan keyakinan terhadap Keesaan Tuhan dan kehambaan diri.

Sasaran : Staf UTeM.

Matlamat : Mempelbagaikan program-program Pekerja Cemerlang berasaskan Ihsan, Amanah dan Kualiti.

FASA

2

Memperkasa nilai Amanah dan profesionalisme di dalam budaya bekerja.

2-5 TAHUN

Penghayatan pada konsep ini sebenarnya menghubungkan jiwa staf dengan Tuhan, ini akan meningkatkan kesedarannya untuk melakukan kerja dengan ikhlas dan amanah, bukan semata-mata kerana arahan dan imbuhan.

Peningkatan dalam keterampilan profesionalisme, hubungan terapeutik ketua-pekerja, cakna bitara, serta mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif.

Sasaran : Staf UTeM.

Matlamat: Meningkatkan Profesionalisme dan Kadar Kepuasan Bekerja.

FASA

3

Membina organisasi cemerlang yang berteras akhlak yang mulia, produktif dan berkualiti.

5 -10 TAHUN

Mengukur perubahan staf berdasarkan tindakbalasnya terhadap "tekanan / ujian" dalam pekerjaan dan kehidupan, sifatnya lebih tenang, sabar dan lainnya.

Menyerlahkan akhlak mulia dalam sosialisasinya dengan individu lain, bersifat terbuka dalam menerima nasihat dan teguran, merendah diri dan tidak sombong walau apa jawatannya, sehingga mewujudkan suasana kasih sayang, kekeluargaan dan keharmonian sesama staf. Menzahirkan sifat amanah, kesungguhan dan prestasi kerja yang lebih berkualiti serta unggul. Segala arahan dapat dilaksanakan dengan baik, sentiasa pro-aktif dan inovatif bagi mencapai tahap produktiviti kerja yang tinggi.

Sasaran: Staf UTeM.

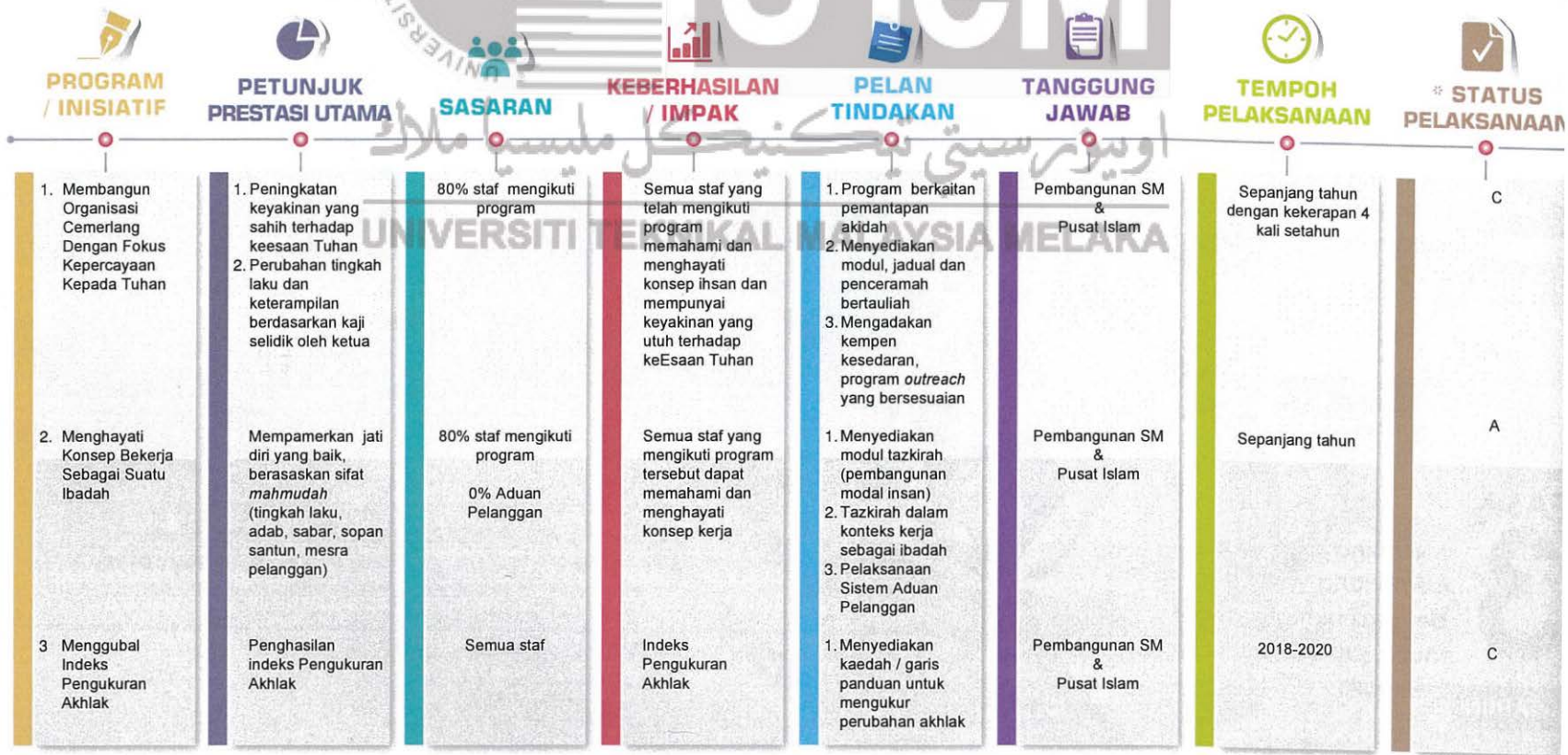
Matlamat: Indeks Pengukuran Akhlak dan Garis Panduan Pemantauan motivasi. Ikon Pekerja Cemerlang UTeM : Ihsan, Amanah dan Kualiti.

STRATEGI

1

Memantapkan Fitrah Hidup Bertuhan ke arah Menghayati Konsep Ihsan

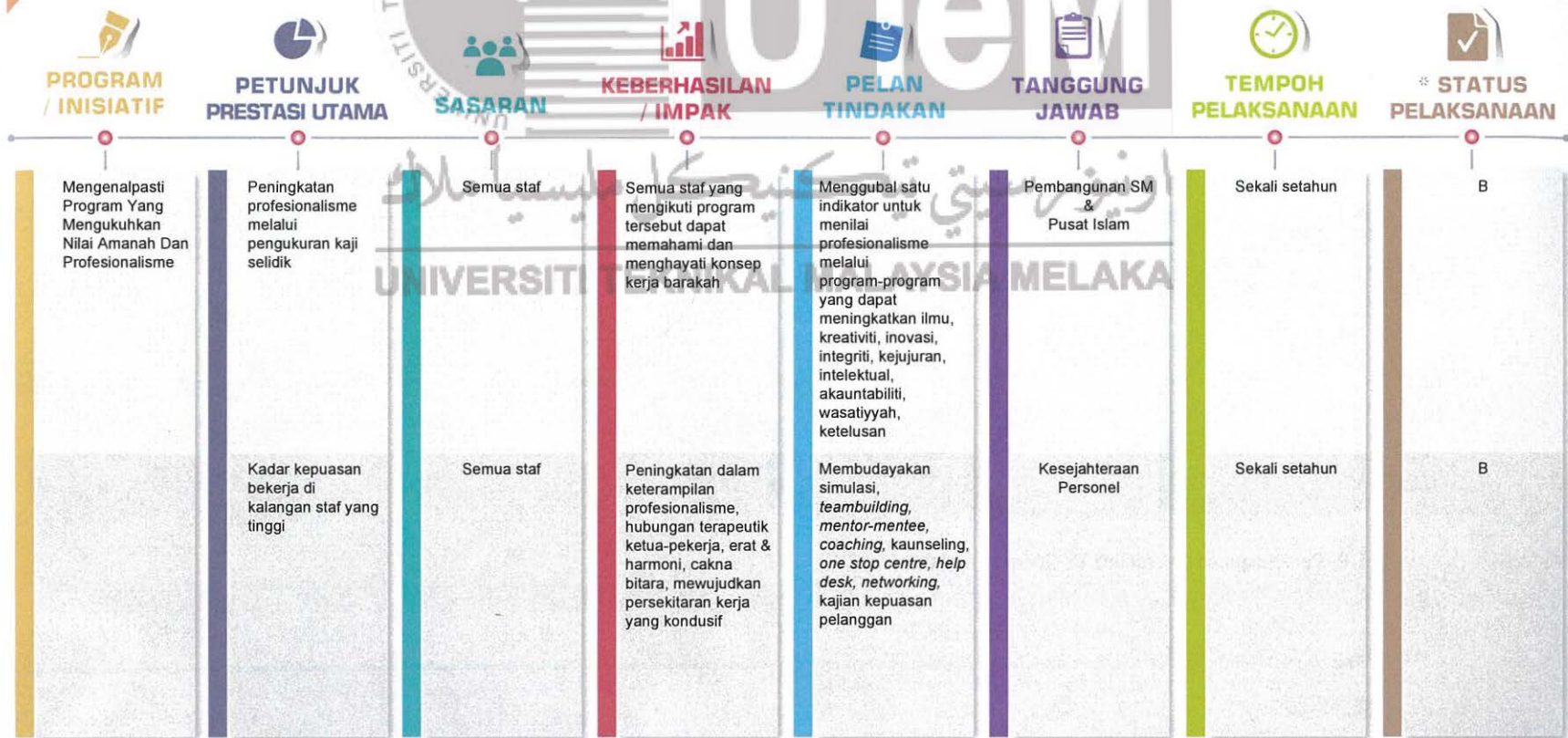
Konsep ihsan merupakan pencapaian tertinggi dalam pelaksanaan ibadah seseorang hamba. Ihsan bermaksud melakukan sesuatu tindakan sama ada berbentuk qauli (perkataan), qolbi (hati) dan fi'li (perbuatan) yang sentiasa diketahui oleh Pencipta. Menyedari dirinya sentiasa diawasi dan diperhatikan dalam setiap perkara yang dilakukan, staf akan melakukan kerja dengan berhati-hati, menghayati konsep bekerja sebagai suatu ibadah dengan berusaha melaksanakan amanah bag mencapai tahap produktiviti kerja yang tinggi.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Menguukuhkan Nilai Amanah dalam Bekerja untuk Melahirkan Organisasi yang Sejahtera

Amanah dalam bekerja merupakan tanggungjawab semua staf dalam membentuk satu organisasi yang meletakkan sesuatu perkara pada tempatnya. Ianya merangkumi amanah kepada Pencipta, majikan, staf, pengurusan masa, pengurusan aset serta penggunaan kuasa selagi mana ianya tidak melanggar hak-hak agama dan undang-undang.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

STRATEGI

3

Melaksana yang Terbaik dalam Setiap Tindakan bagi Menghasilkan Kualiti Kerja yang Unggul

Strategi ini diharap dapat mentransformasikan Universiti ke arah mencapai kualiti kerja yang unggul. Anjakan paradigma perlu dilakukan supaya minda dapat berfikir secara hebat dan dinamik. Justeru, amatlah penting bagi warga Universiti mempunyai fokus yang spesifik bagi mendepani suasana persaingan global masa kini.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)



TERAS 4 Menginstitusikan Ekosistem Yang Strategik Dalam Pengekalan Bakat

Bakat merupakan aset dan penentu utama kejayaan Universiti dan bertindak sebagai strategi utama dalam meningkatkan penarafan Universiti. Selaras dengan Visi UTeM iaitu "Menjadi Universiti Teknikal yang kreatif dan inovatif terkemuka di dunia", Universiti mengorak langkah untuk Menginstitusikan Ekosistem yang Strategik dalam Pengekalan Bakat.

KEHARMONIAN & KESEJAHTERAAN UMMAH

Kesamarataan
Peluang
Peningkatan
Kerjaya

TERAS
4

Program
Kebajikan Staf

Ganjaran &
Penghargaan

INTIPATI TERAS 4 PSSM UTEM 2015-2025

FASA

1

Mewujudkan satu ekosistem yang kondusif untuk Pengekalan Bakat



Satu kaedah pengukuran kedudukan ekosistem pengekalan bakat dibangunkan bagi mengenalpasti program-program yang dilaksanakan mencapai sasaran yang ditetapkan.

Penambahbaikan berterusan terhadap program perlu dijalankan agar pengukuran kedudukan ekosistem pengekalan bakat tercapai.

Sasaran Staf UTeM.

Matlamat : Mewujudkan Indeks Pengukuran Persaudaraan UTeM.

1-2 TAHUN

FASA

2

Mewujudkan satu ekosistem yang kondusif untuk Pengekalan Bakat



Memastikan keberkesanan program pengekalan bakat berjalan lancar seiring dengan pembangunan Universiti.

Menyediakan suasana kerja yang harmoni dan sejahtera dengan menyediakan peluang peningkatan kerjaya yang komprehensif, meningkatkan rasa dihargai dan menghargai terhadap UTeM.

Mengenalpasti ejen perubahan yang memenuhi ciri-ciri nilai teras bagi menerapkan budaya hidup dan budaya kerja seperti yang ditetapkan..

Sasaran: Staf UTeM.

Matlamat: Menerapkan konsep persaudaraan UTeM dengan semangat kekitaan, kekeluargaan, kesukarelawan, setiakawan dalam kekeluargaan UTeM melalui pelbagai program pengekalan bakat yang komprehensif dan berkesan.

2-5 TAHUN

FASA

3

Mewujudkan satu Ekosistem yang kondusif untuk Pengekalan Bakat



Staf yang mencintai dan mempunyai kesetiaan yang tinggi pada organisasi.

Melahirkan pemimpin yang kompeten dan berakuntabiliti.

Sasaran: Bakat Baru Yang Akan Dilantik.

Matlamat: Membudayakan konsep persaudaraan UTeM dan akhirnya melahirkan staf yang mempunyai jati diri terhadap organisasi.

5 -10 TAHUN

STRATEGI

1

Kesamarataan Peluang Peningkatan Kerjaya

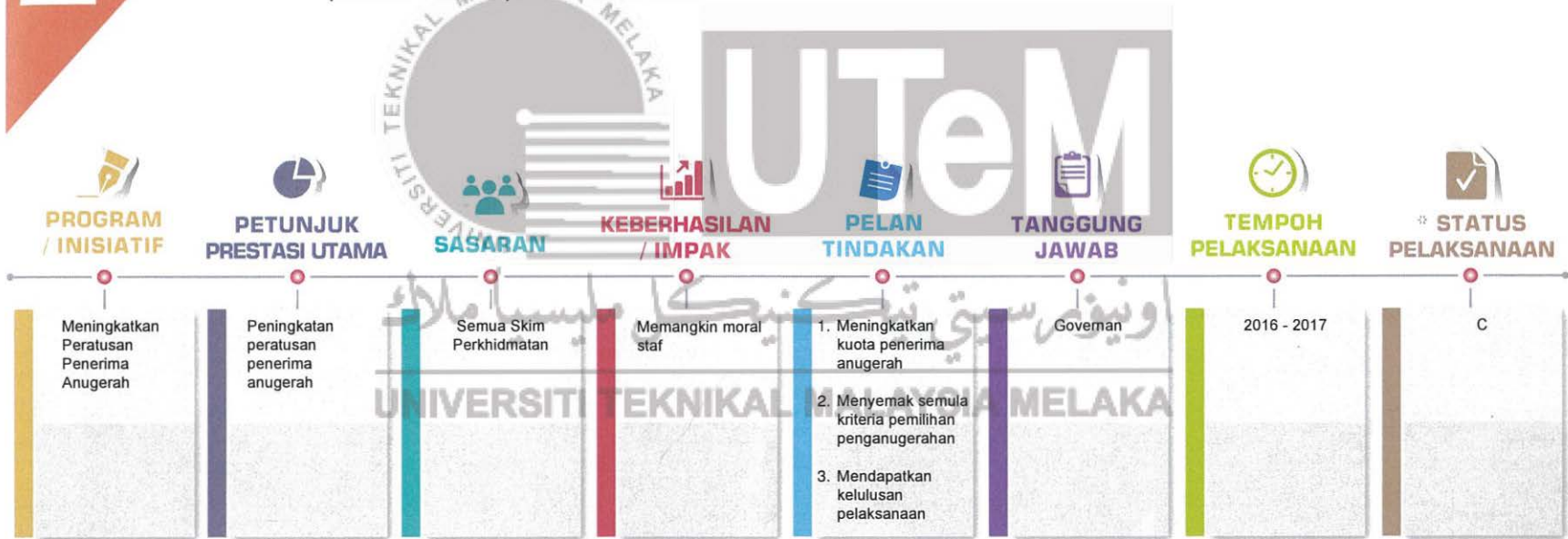
Satu perancangan yang komprehensif dan peluang peningkatan kerjaya akan diwujudkan bagi mengekalkan bakat yang terbaik dalam merealisasikan visi dan misi Universiti. Pelbagai usaha dan inisiatif dilakukan dalam usaha menyokong strategi ini, antaranya memberi peluang kenaikan pangkat kepada staf, Khas Untuk Penyandang (KUP), *Time Based* dan *Subject Matter Expert (SME)*. Implikasi daripada strategi ini adalah akan wujud *zero brain drained* yang secara tidak langsung akan melahirkan staf yang profesional dan berkemahiran tinggi bagi memenuhi keperluan pengiktirafan Universiti berada pada penarafan dunia.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Pemantapan Pemberian Ganjaran dan Penghargaan

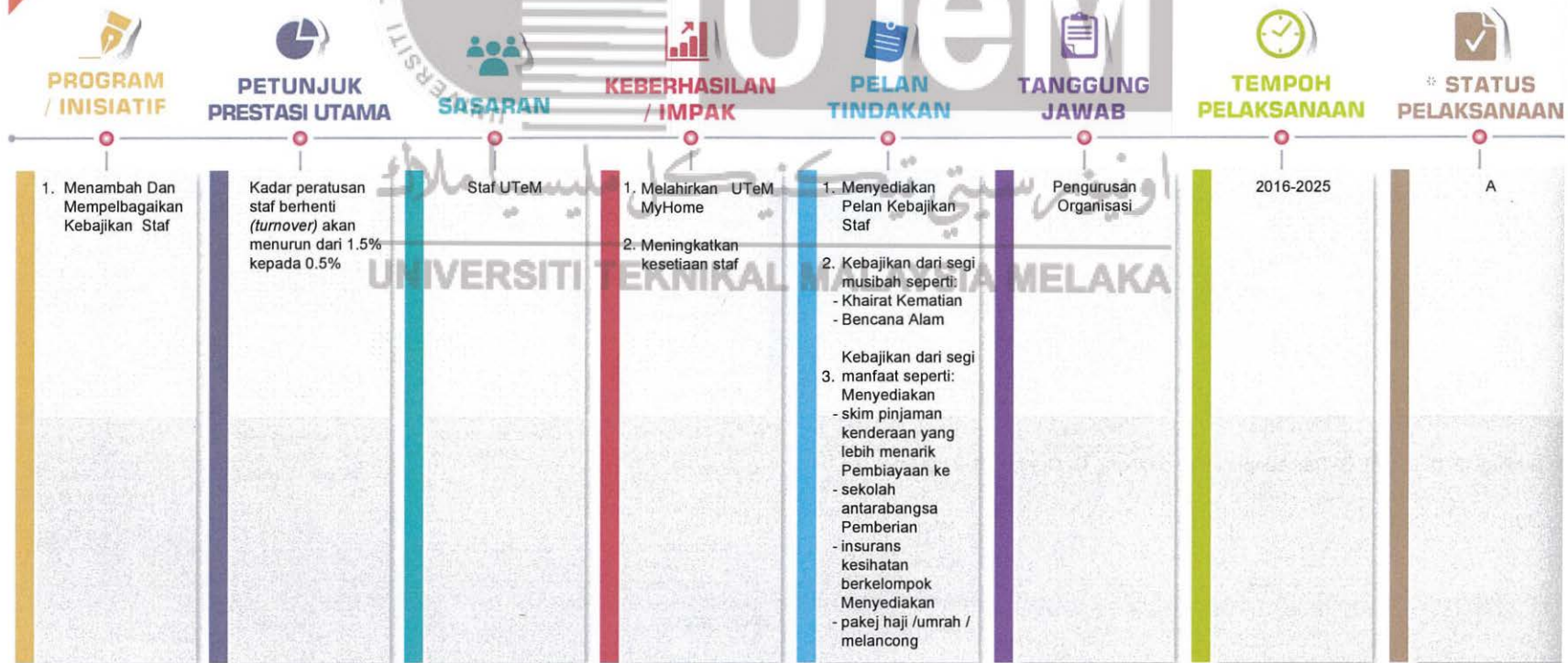
Universiti perlu menyediakan dan mengekalkan staf yang bukan sahaja berkelayakan tetapi juga bermotivasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Universiti. Dalam usaha mencapai hasrat ini, program pemberian ganjaran dan penghargaan perlu dimantapkan supaya menjadi rangsangan yang amat berguna untuk meningkatkan prestasi staf dan prestasi Universiti.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Kebajikan Staf ke Arah Keharmonian dan Kesejahteraan Ummah

Universiti mentakrifkan kebajikan staf adalah sebagai tanda sokongan Universiti kepada staf yang memberikan kepercayaan dan kesetiaan yang tidak berbelah bagi meliputi soal ganjaran, keperluan dan persekitaran pekerjaan. Justeru itu, kebajikan staf perlu dimantapkan dan ditambahbaik sebagai nilai tambah dengan harapan untuk mewujudkan tenaga kerja yang setia, produktif dan boleh dipertanggungjawabkan.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)



UNIVERSITI
TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

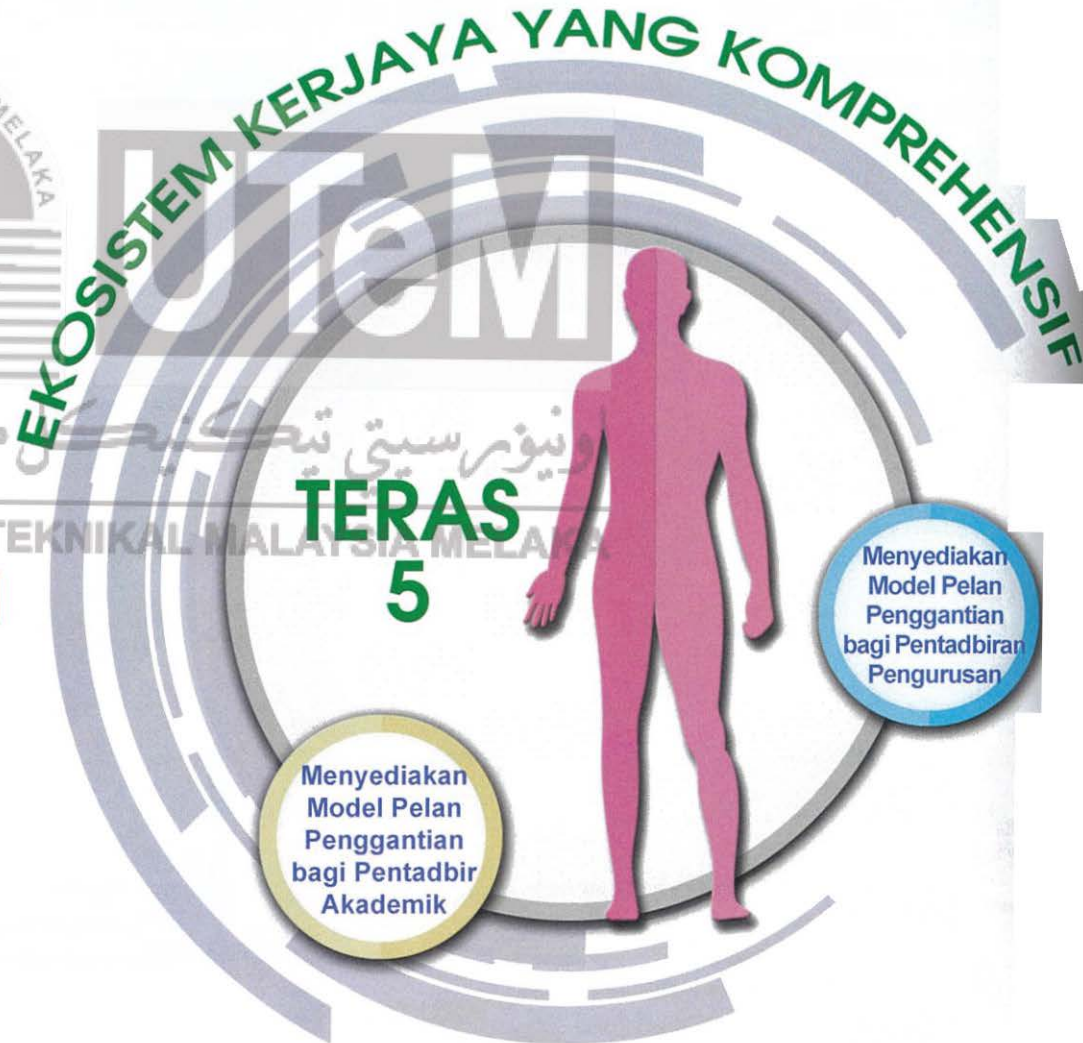
UTEM

SHAHRI

TERAS 5

Membangunkan Sistem Peralihan Staf yang Seimbang dan Menyeluruh, Memenuhi Ciri-Ciri Kompetensi dan Prestasi yang Diiktiraf oleh Universiti

Sistem Peralihan Staf yang dikenali sebagai pelan penggantian merupakan satu perancangan menggunakan kaedah yang sistematik dalam mengenal pasti, menilai dan membangunkan staf yang berkecukupan bagi memenuhi keperluan Universiti pada masa kini dan akan datang. Berdasarkan teras ini, 2 strategi pelaksanaan telah digariskan. Ringkasannya adalah seperti berikut:



INTIPATI TERAS 5 PSSM UTEM 2015-2025

FASA 1

1-2 TAHUN

Menghasilkan staf berkompeten yang berdaya saing dengan menggunakan bakat kepimpinan terserlah serta menepati kriteria kepimpinan unggul, mampu dan bersedia menyahut cabaran semasa Universiti



IDP memberi input tentang profil calon yang akan diguna sebagai asas untuk calon mengikuti program Taksiran Pembangunan Kepimpinan. Calon akan mengikuti penilaian mengikut modul yang dibangunkan. Senarai himpunan bakat akan dihasilkan selepas penilaian.

Sasaran : Sasaran pelan ini ialah untuk digunakan oleh Jawatankuasa Induk Pencarian Pelan Penggantian dan pentadbir di gred 48 dan ke atas dalam usaha menyediakan himpunan bakat kepimpinan.

Matlamat: Buku Panduan Pelan Penggantian Pentadbir.

FASA 2

2-5 TAHUN

Menghasilkan staf berkompeten yang berdaya saing dengan menggunakan bakat kepimpinan terserlah serta menepati kriteria kepimpinan unggul, mampu dan bersedia menyahut cabaran semasa Universiti



JKPPP menentukan calon yang akan mengikuti program TPK ini berdasarkan syarat umum dan khusus yang telah ditetapkan. Calon akan mengikuti program TPK yang diaturkan oleh JKPPP. Calon akan mengetahui pencapaian kompetensi kepimpinan selepas program selesai dijalankan.

Sasaran:

- Program TPK ini disasarkan untuk:
- i. Jawatankuasa Kerja Pencarian Pelan Penggantian (JKPPP)
- ii. Staf gred 48 dan ke atas

Pelaksanaan program TPK ini bagi memastikan pentadbir memenuhi kriteria kepimpinan yang telah ditetapkan.

Matlamat: Manual Taksiran Pembangunan Kepimpinan (TPK).

FASA 3

5 -10 TAHUN

Menghasilkan staf berkompeten yang berdaya saing dengan menggunakan bakat kepimpinan terserlah serta menepati kriteria kepimpinan unggul, mampu dan bersedia menyahut cabaran semasa Universiti



Modul penilaian TPK ini akan diikuti oleh calon. Penilaian adalah berdasarkan kepada instrumen-instrumen yang telah ditetapkan seperti mesyuarat, penulisan, kajian kes, permainan uji minda, persembahan pembentangan dan lain-lain. Pencapaian dinilai mengikut rubrik yang terkait dengan elemen kompetensi yang mempunyai skala 1 sebagai lemah dan 4 sebagai cemerlang. Kekekapan proses penilaian ialah sekurang-kurangnya setahun sekali. Pembangunan sistem pangkalan data kompetensi dan prestasi yang bersepadu (2017).

Sasaran: Modul TPK ini akan digunakan oleh JKPPP dan pentadbir bertujuan untuk memahami proses penilaian kepimpinan.

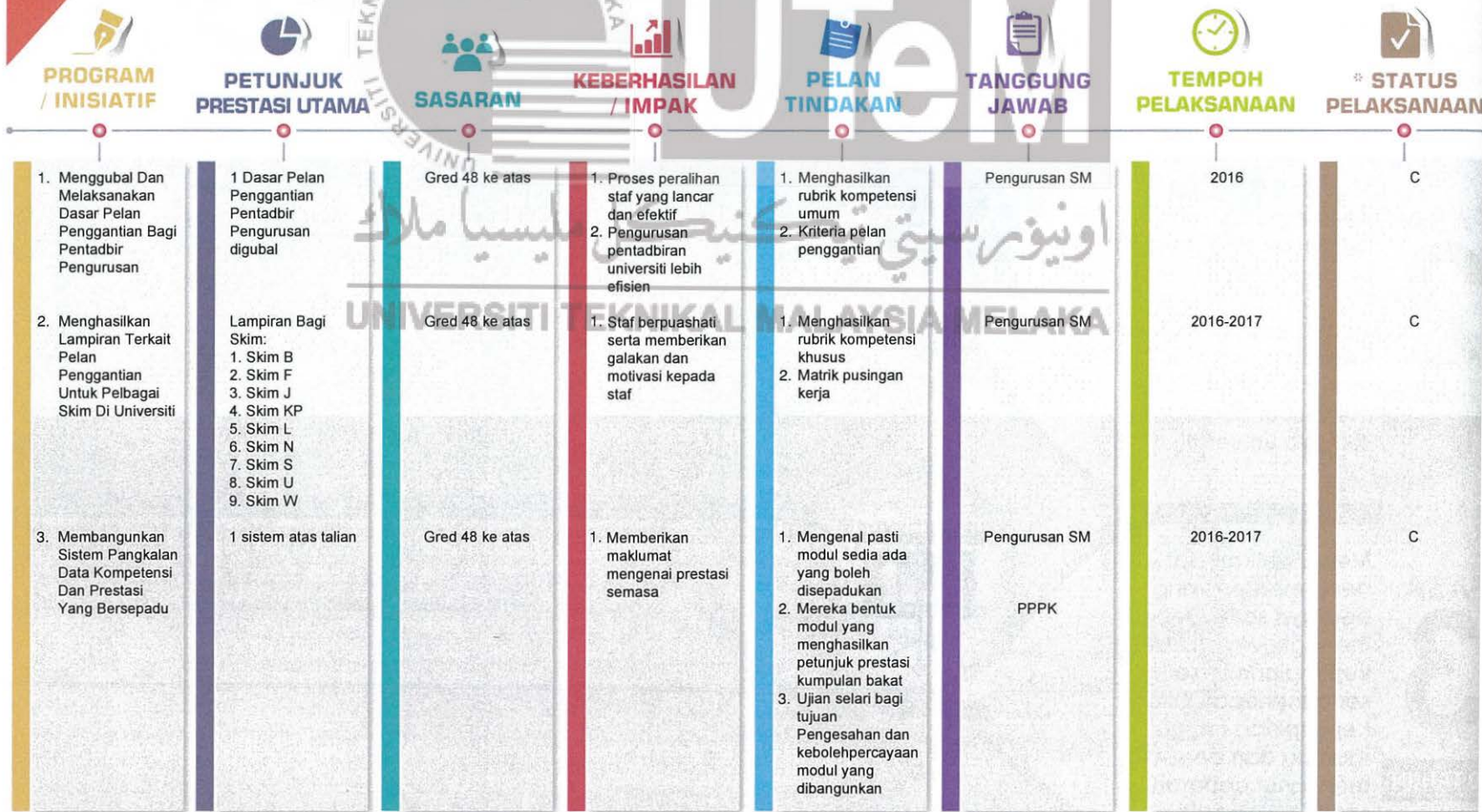
Matlamat: Modul Penilaian TPK.

STRATEGI

1

Menyediakan Model Pelan Penggantian Bagi Pentadbir Pengurusan

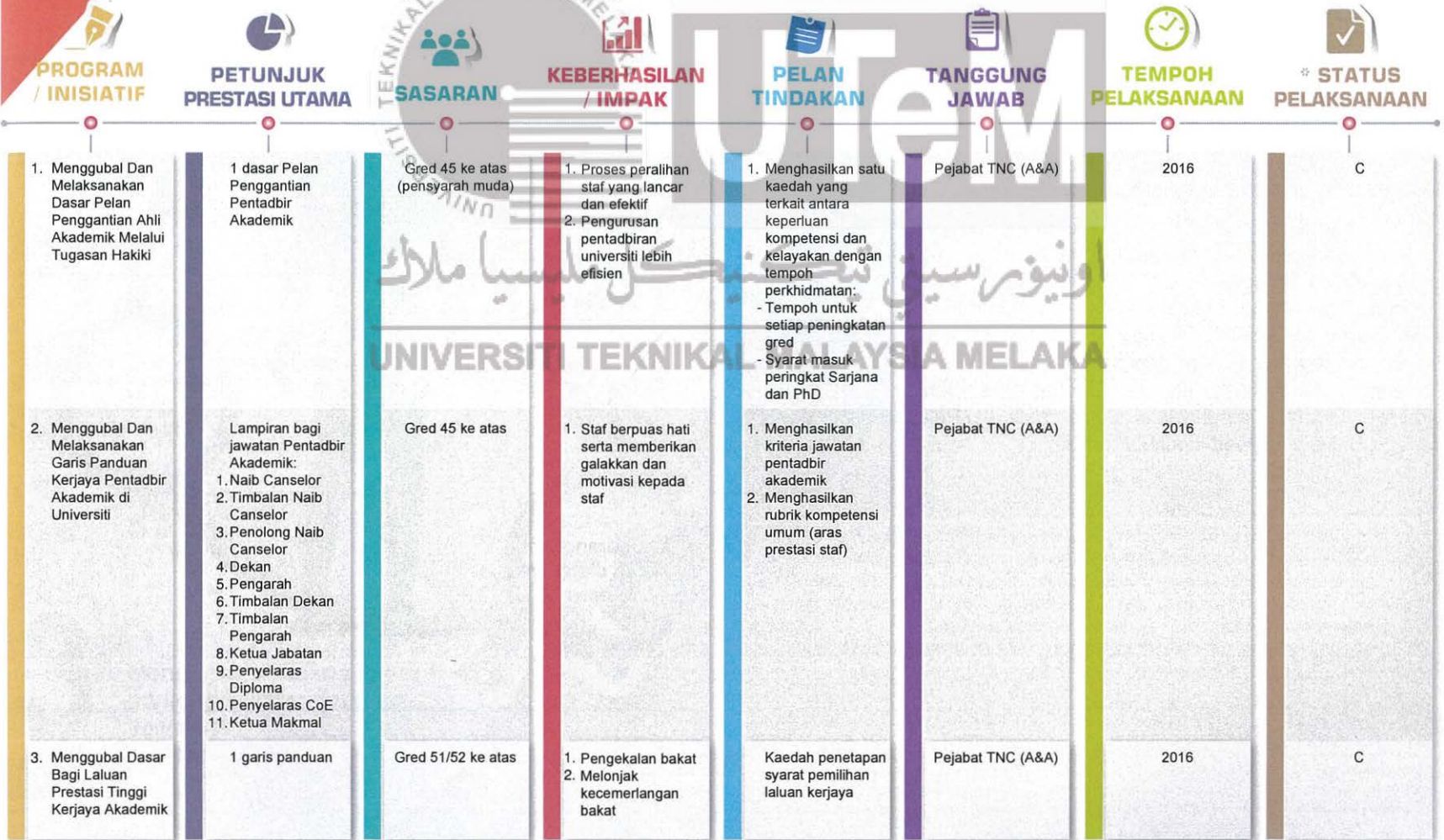
Melaksanakan dasar dalam merangka Pelan Penggantian Universiti secara menyeluruh, efektif dan rasional. Universiti perlu mengenal pasti pegawai-pegawai yang berkelayakan bagi tujuan Pelan Penggantian. Pembentukan pelbagai program pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan adalah berteraskan kepada set kompetensi yang perlu ada pada jawatan strategik yang dikenal pasti.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Menyediakan Model Pelan Penggantian bagi Pentadbir Akademik

Pentadbir Akademik merupakan individu penting dalam mengetuai Pusat Tanggungjawab/Pihak Berkuasa Universiti yang terlibat dengan aktiviti akademik dan penyelidikan. Pelan Penggantian mampu membentuk bakal pemimpin yang berkaliber untuk mengetuai Pusat Tanggungjawab/Pihak Berkuasa Universiti.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

TERAS 6 Mengurus Risiko Sumber Manusia secara Strategik agar Mencapai Kecemerlangan Bakat di UTeM

Teras 6 ini adalah melaksanakan pelbagai inisiatif yang bertujuan menerapkan budaya pengurusan risiko yang kukuh di setiap peringkat Pusat Tanggungjawab. Inisiatif ini termasuk latihan dan pembangunan sumber manusia secara berterusan, pelaksanaan dasar yang komprehensif dan struktur organisasi yang bersesuaian, serta peranan dan tanggungjawab yang ditakrifkan dengan jelas. Teras ini menyasarkan 3 strategi sejajar dengan hala tuju Pelan Strategik Universiti seperti berikut:

MENGURUS RISIKO SECARA STRATEGIK



INTIPATI TERAS 6 PSSM UTEM 2015-2025

FASA

1

Menguruskan risiko Sumber Manusia UTeM secara sistematik untuk menghasilkan tenaga kerja yang hebat dan berprestasi tinggi.

1-2 TAHUN



Penekanan kepada soal pengurusan risiko mengambilkira keseluruhan program-program perancangan dan pelaksanaan sumber manusia. Polisi pengurusan risiko akan menjadi panduan utama yang akan digunakan oleh Universiti bagi mengenalpasti dan mengurus risiko. Ianya juga bagi memastikan langkah-langkah strategik dan tindakan yang berkesan dapat diambil bagi mengurangkan kesan risiko yang boleh menghalang dan menjejaskan pencapaian visi dan misi universiti.

Sasaran: Lembaga Pengarah Universiti & Staf UTeM.

Matlamat : Polisi dan Garis Panduan Pengurusan Risiko Sumber Manusia.

FASA

2

Memastikan pengurusan risiko universiti dipantau dan dilaporkan secara berkala.

2-5 TAHUN



Pengurusan risiko pada fasa ini menjuruskan kepada penyediaan untuk memastikan kecekapan di dalam menilai risiko melalui pangkalan data yang terkini dan menyeluruh. Program-program Pengurusan Risiko perlu dibangunkan untuk memastikan pengurusan sumber manusia yang berkesan.

Sasaran: Staf UTeM.

Matlamat:

1. Mempelbagaikan Program-Program.
2. Mewujudkan Pangkalan Data Pengurusan Risiko Sumber Manusia .

FASA

3

Menguruskan risiko jangka panjang sumber manusia Universiti.

5 - 10 TAHUN



Indeks Program Pengurusan Risiko Sumber Manusia akan dibangunkan dengan mengambil kira analisa data yang didapati daripada indeks risiko sumber manusia. Ianya dapat mengenalpasti faktor risiko dan menghasilkan strategi-strategi dalam menangani/ meminimumkan risiko yang berlaku. Membudayakan indeks risiko di kalangan staf dalam menjamin pengurusan sumber manusia yang berpotensi dan berprestasi tinggi. Dapatan dari indek pengukuran risiko sumber manusia akan membantu:

- Latihan dan pembangunan sumber manusia secara berterusan.
- Melaksanakan program kesedaran terhadap tahap pengurusan Risiko Sumber Manusia.

Sasaran: Staf UTeM.

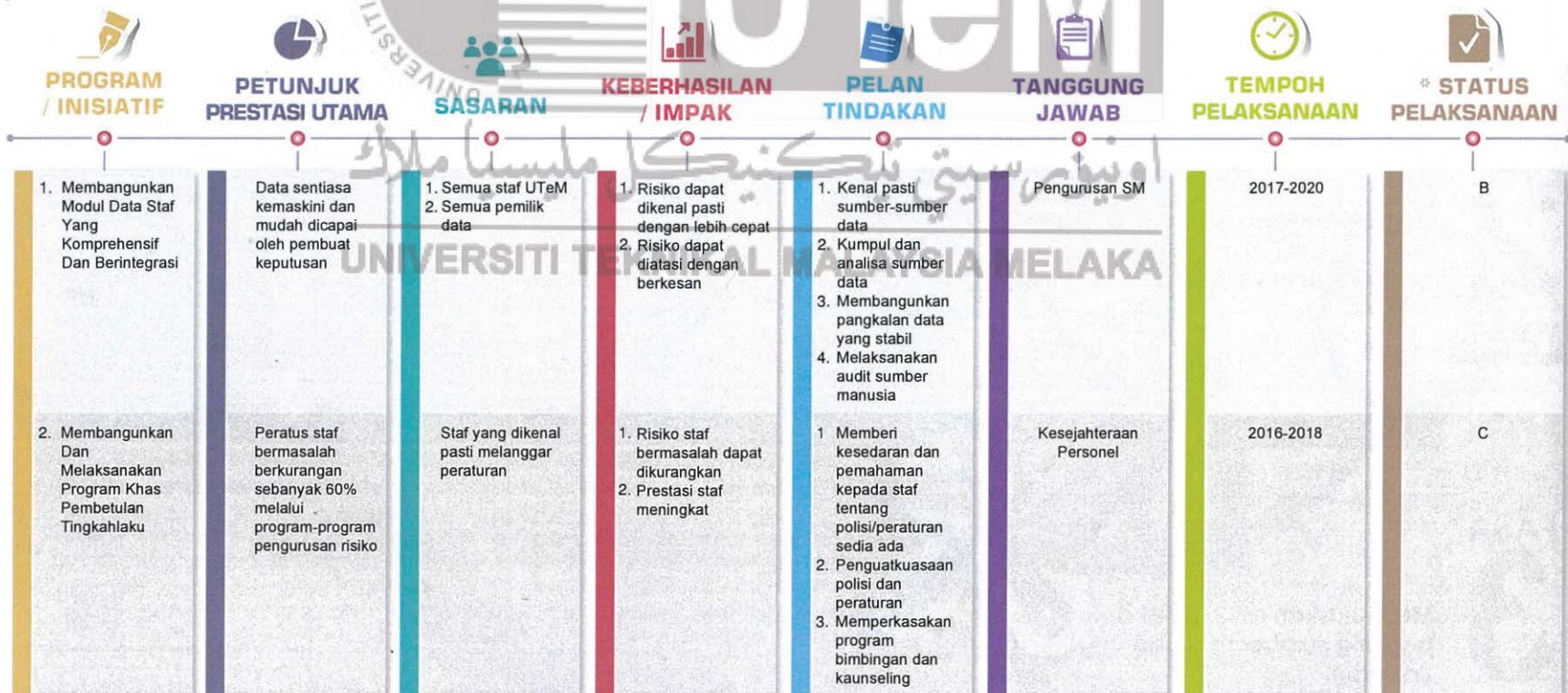
Matlamat: Indeks Program Pengurusan Risiko Sumber Manusia.

STRATEGI

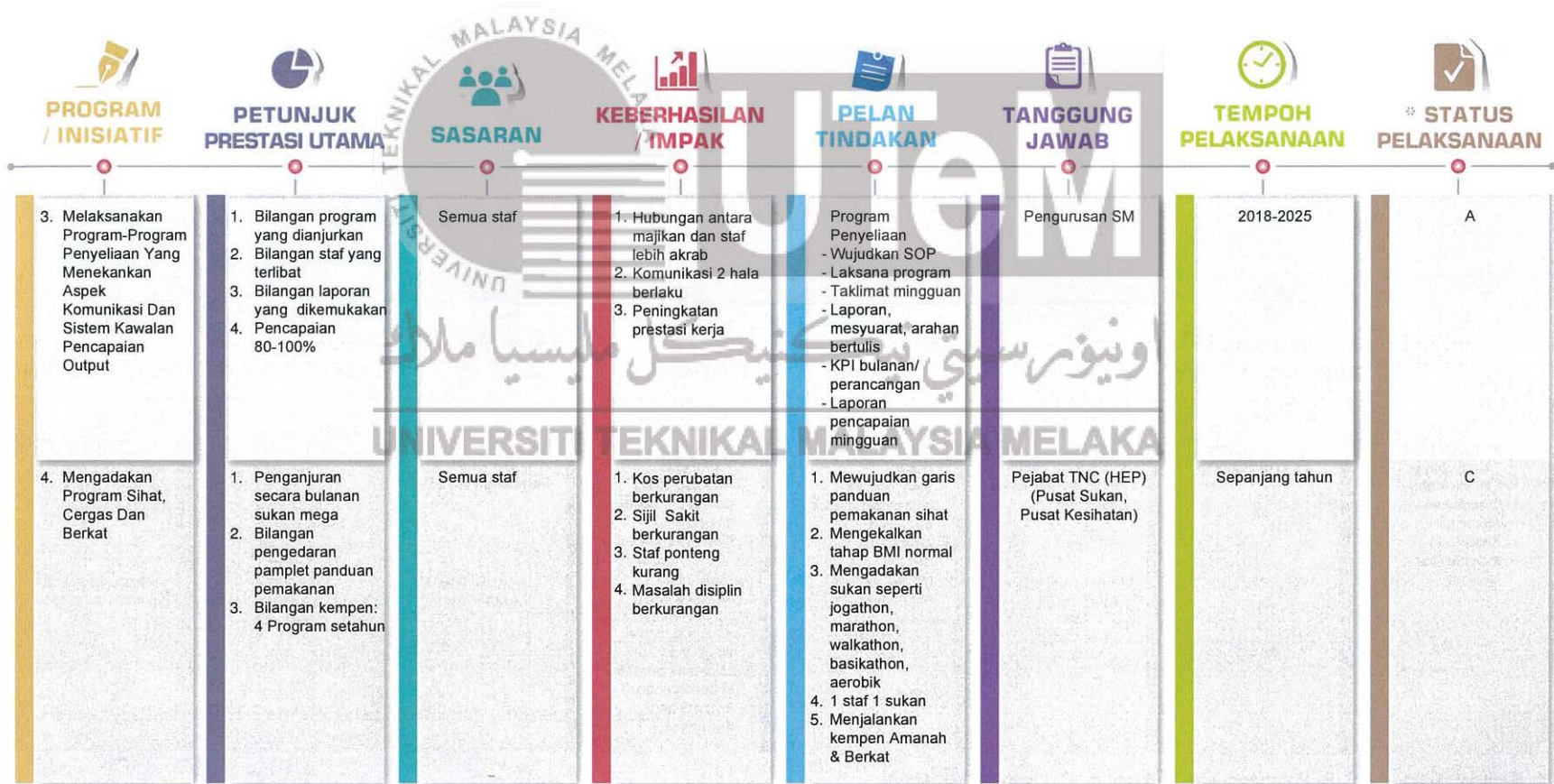
1

Mengurus Risiko Tenaga Kerja bagi Menghasilkan Pekerja yang Hebat

Strategi ini memberi penekanan kepada pengurusan risiko tenaga kerja yang berkesan bagi menghasilkan sumber manusia yang berkualiti dari segi kompetensi, kecekapan, berdaya saing dan sifat peribadi yang terpuji diperlukan bagi sesuatu tugas atau fungsi. Matlamat strategi ini ialah untuk menarik, membangun dan mengekalkan bakat yang diinginkan melalui urusan pelantikan secara sistematik, penempatan yang sesuai dan berpadanan dengan kompetensi serta pengurusan kerjaya yang terancang.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Meminimumkan Risiko Ekosistem yang Dapat Menghasilkan Tenaga Kerja yang Berpotensi dan Berprestasi Tinggi

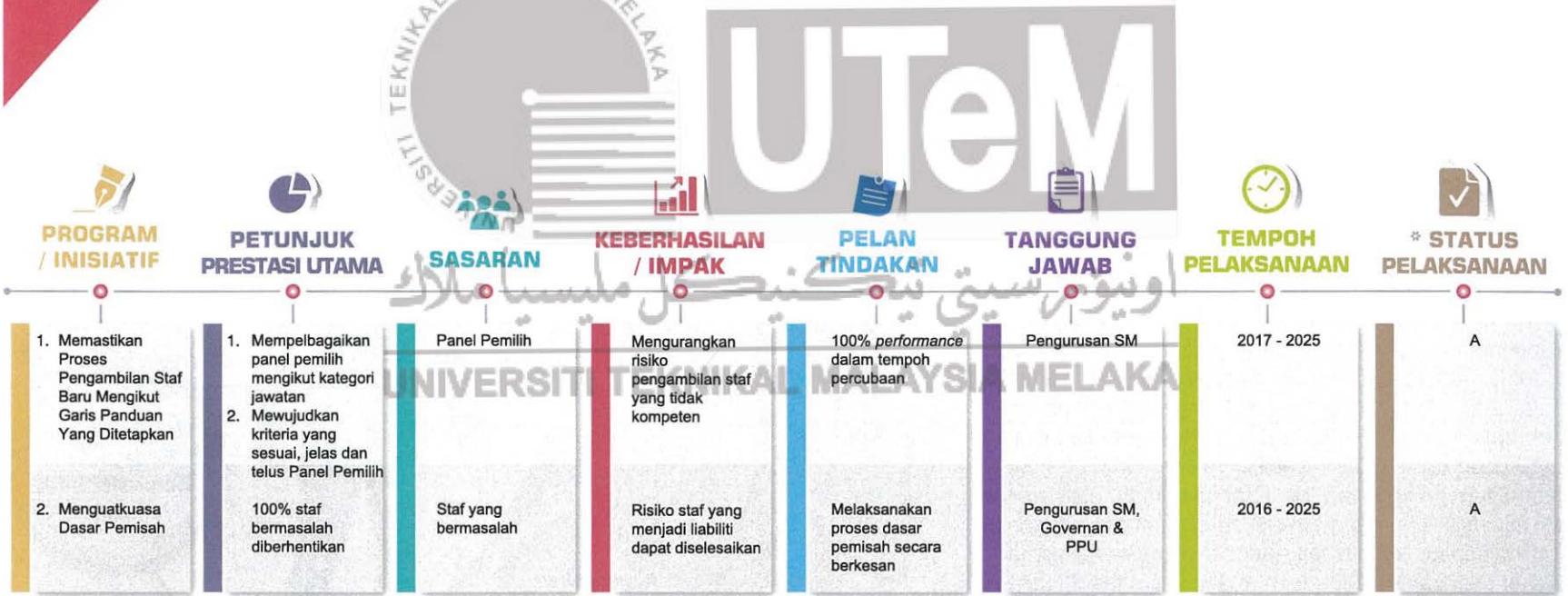
Budaya kerja berprestasi tinggi di kalangan staf perlu disemai dan dibentuk bagi meningkatkan produktiviti dan prestasi Universiti walaupun ianya bukan satu perkara mudah dan boleh dicapai dalam masa yang singkat. Usaha untuk membentuk budaya kerja berprestasi tinggi ini memerlukan komitmen, bersedia menerima perubahan dan mempunyai kesedaran untuk meningkatkan prestasi di kalangan staf.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Mengurangkan Risiko di dalam Proses Pengurusan Sumber Manusia

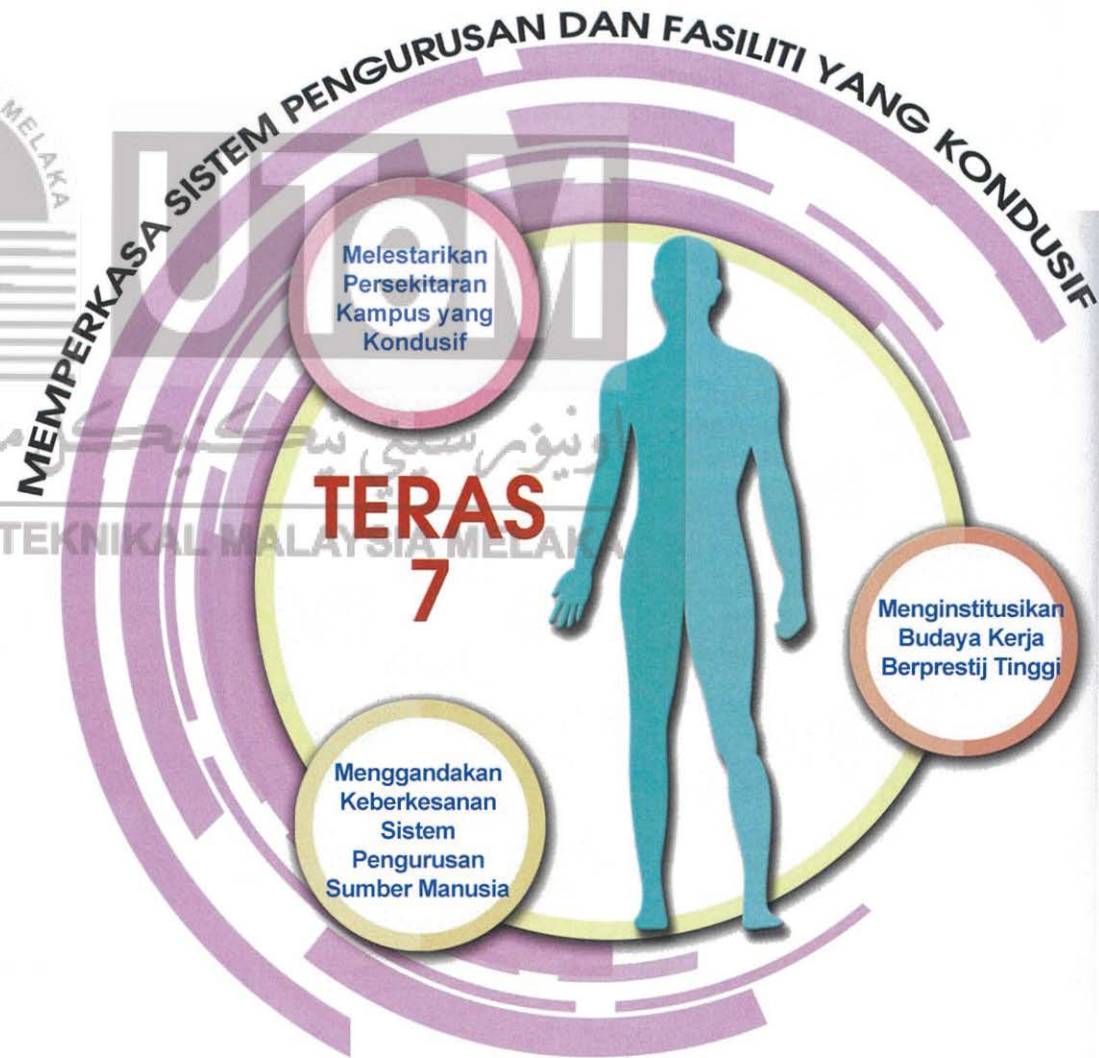
Kajian terhadap prosedur dan proses kerja, dasar dan skim perkhidmatan perlu dijalankan secara berterusan, teliti dan dikuatkuasakan bagi memantapkan sistem kerja dan proses dalam pengurusan sumber manusia demi meningkatkan penyampaian dan penghasilan output yang berkualiti.



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

7 TERAS Memperkasakan Sistem Pengurusan dan Fasiliti Yang Kondusif ke Arah Ekosistem Sumber Manusia Dinamik

Tadbir urus dalam Universiti ini mempunyai matlamat untuk memberikan kepuasan bukan sahaja kepada pelanggan dan pemegang taruh malah juga kepada staf dalaman juga. Perubahan yang berlaku dalam persekitaran ini mencabar Universiti memperluas konsep tadbir urus seperti mengaplikasikan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) secara menyeluruh dalam pengurusan pentadbiran bagi menterjemah misi dan visi Universiti. Selain memastikan sistem pengurusan yang bersepadu dan komprehensif, persekitaran kerja melalui penekanan keperluan ruang dan fasiliti juga memainkan peranan yang penting. Persekitaran tempat kerja yang sihat dan selamat dapat menyediakan suasana kerja yang kondusif dan boleh menjadi motivasi kepada staf bagi menyumbang hasil kerja yang optimum, berproduktiviti tinggi serta meningkatkan keperibadian dan kepuasan diri. Terdapat 3 strategi utama yang diberi penekanan bagi memperkasakan sistem pengurusan dan fasiliti yang kondusif ke arah ekosistem sumber manusia dinamik. Teras ini juga menyenaraikan cadangan pelan tindakan bagi setiap strategi yang telah dikenal pasti dan disasarkan seperti berikut:



INTIPATI TERAS 7 PSSM UTEM 2015-2025

FASA

1

1-2 TAHUN

Menyedia dan Menambahbaik Sistem Pengurusan dan Fasiliti Universiti



Untuk menjadikan staf yang dinamik merujuk kepada staf yang bersifat cergas dari segi fizikal dan jasmani serta bertenaga (sihat) perlu dititik beratkan.

Kepuasan bekerja dapat ditingkatkan apabila tadbir urus dan fasiliti diperkasa dan dalam keadaan yang terbaik. Bagi tujuan tersebut, Pelan Induk bagi keduanya (tadbir urus & fasiliti) perlu diwujudkan.

Sasaran : Warga UTeM & Komuniti .

Matlamat : Pelan Induk sistem pengurusan dan pembangunan fasiliti.

FASA

2

2-5 TAHUN

Menyedia dan Menambahbaik Sistem Pengurusan dan Fasiliti Universiti



Berdasarkan kepada pelan tindakan dan program inisiatif yang dicadangkan dalam Pelan Induk, Universiti perlu bergerak ke arah melaksanakan program inisiatif dalam memastikan tempoh masa yang dicadangkan ditepati.

Pelaksanaan program seperti berikut:

1. Sistem Pengurusan

- SOPSM
- EIS 1UTeM
- MALIM 1UTeM
- JAUHAR@UTeM
- MATA RAJAWALI

2. Pembangunan Fasiliti

- KAMPUS HIJAU
- UTeM My JANNAH

Sasaran : Warga UTeM & Komuniti.

Matlamat: Program Yang Berkesan & Fasiliti Yang Kondusif.

FASA

3

5 -10 TAHUN

Menyedia dan Menambahbaik Sistem Pengurusan dan Fasiliti Universiti



Keberkesanan tadbir urus dan fasiliti diukur berdasarkan indeks kepuasan pelanggan.

Kesejahteraan staf menggambarkan kestabilan tadbir urus dan juga kesediaan UTeM dalam memastikan fasiliti dan pkehidmatan di UTeM dalam keadaan yang terbaik.

Sasaran : Warga UTeM & Komuniti.

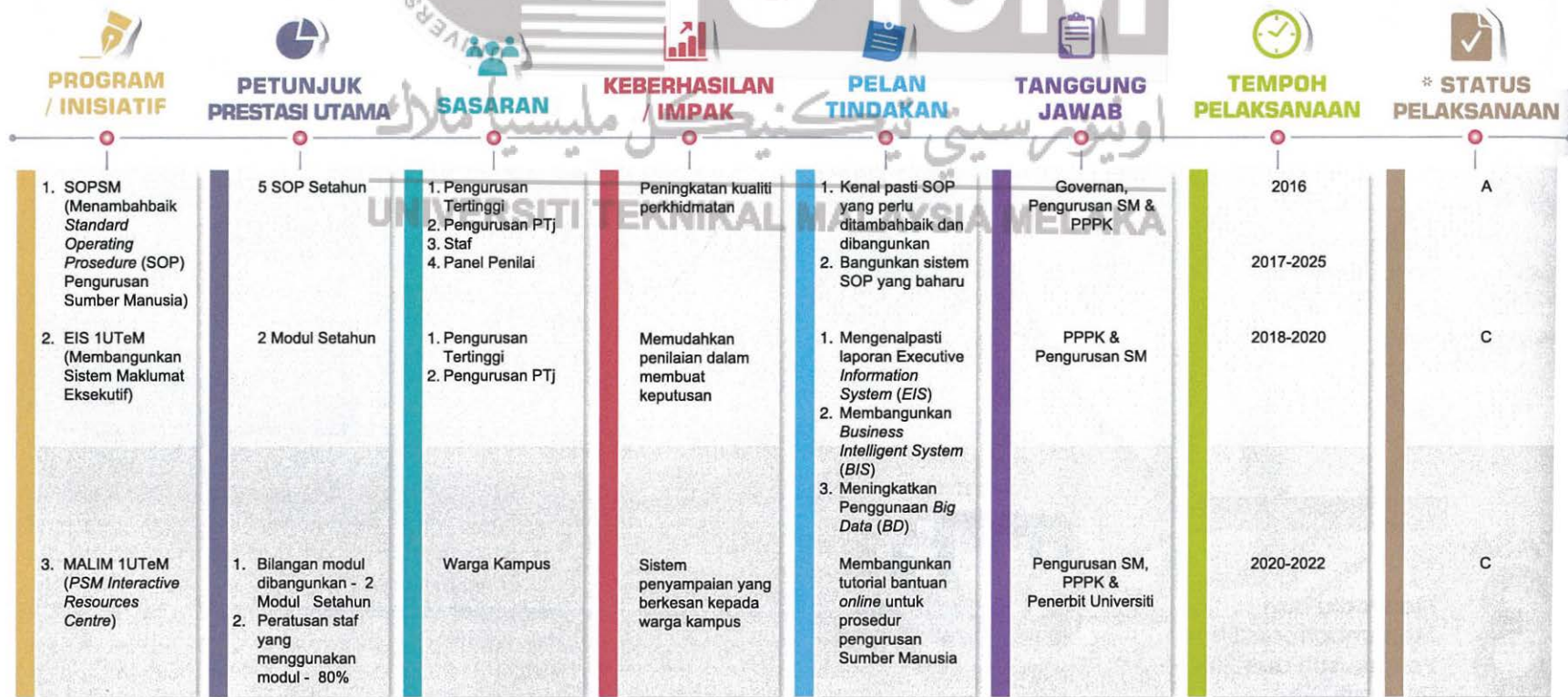
Matlamat: Warga UTeM Sejahtera .

STRATEGI

1

Menggandakan Keberkesanan Sistem Pengurusan Sumber Manusia

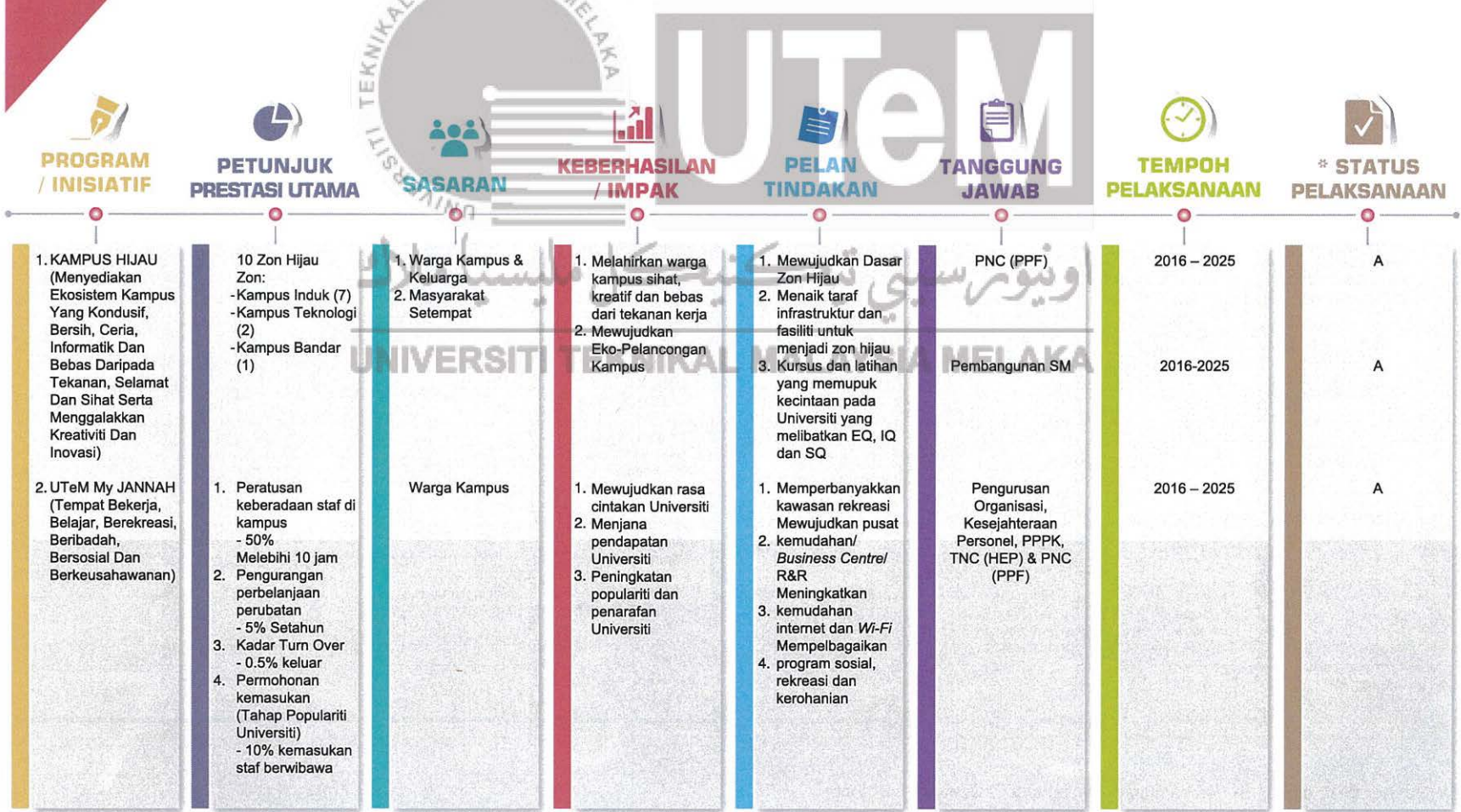
Beberapa program akan dilaksanakan di bawah strategi dalam menggandakan keberkesanan sistem pengurusan sumber manusia. Perkara yang perlu dititikberatkan bermula dengan menambahbaik proses kerja sehingga kepada pembangunan aplikasi atau sistem yang membantu kelangsungan tadbir urus itu sendiri. Program atau inisiatif tersebut diterjemah dalam jadual pelan tindakan di bawah:



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

Melestarikan Persekitaran Kampus Yang Kondusif

Persekitaran kerja melalui penekanan keperluan ruang dan fasiliti juga memainkan peranan yang penting dalam melestarikan ekosistem yang dinamik dan kondusif. Persekitaran kerja yang dinamik dan kondusif merupakan inisiatif yang perlu wujud dalam membantu staf meningkatkan produktiviti dan menjamin kesejahteraan staf. 2 program yang dicadangkan bagi merealisasikan strategi adalah seperti berikut:



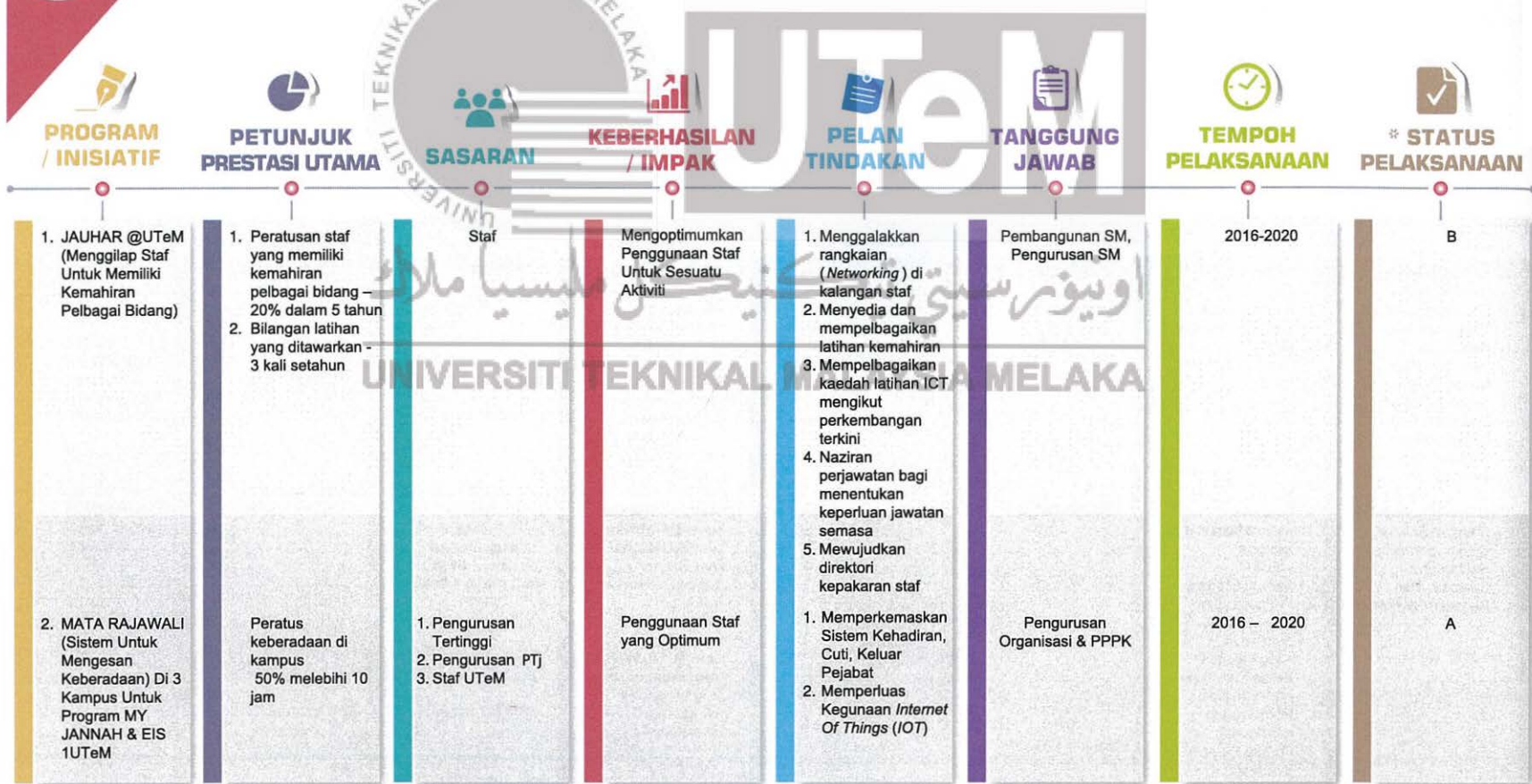
*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

STRATEGI

3

Menginstitutionalkan Budaya Kerja Berprestasi Tinggi

Budaya kerja berprestasi tinggi merupakan nilai aspirasi bagi menyokong konsep 1Malaysia. Ia perlu ada pada masyarakat Malaysia yang progresif dan dinamik, khususnya perkhidmatan awam, bagi memacu negara ke arah mencapai status negara maju. Menginstitutionalkan budaya kerja berprestasi tinggi direalisasikan melalui 2 program dicadangkan seperti berikut:



*A- Strategi (5-10 tahun), B- Pembangunan (2-5 tahun), C- Operasi (1-2 tahun)

4

Menginstitutionalkan ekosistem yang strategik dalam pengekalan bakat



Mewujudkan Persekitaran Kerja yang Positif

3

Memperkukuhkan Akhlak dan nilai-nilai murni secara menyeluruh kepada warga UTeM



1

Menarik, mencari, memilih dan melantik bakat yang berakhlak



Menyediakan Manusia Berprestasi Tinggi

KEBERHASILAN

Keberhasilan vs Pemacu/ Kebolehupayaan

PEMACU/ KEBOLEHUPAYAAN

Mencapai Proses PSSM Cemerlang

Memperkasakan kompetensi kreatif dan inovatif melalui pembangunan sumber manusia yang strategik.

2

Meningkatkan Penggunaan Teknologi untuk PSSM

Wujudkan Iklim Selesa untuk Tindakan PSSM

Membangun Kompetensi Fungsi & Strategik PSSM

7

Memperkasakan sistem pengurusan dan fasiliti yang kondusif ke arah ekosistem sumber manusia dinamik



6

Mengurus risiko sumber manusia secara strategik agar mencapai kecemerlangan bakat di universiti.



5

Membangunkan sistem peralihan staf yang seimbang dan menyeluruh, memenuhi ciri-ciri kompetensi dan prestasi yang diiktiraf oleh universiti



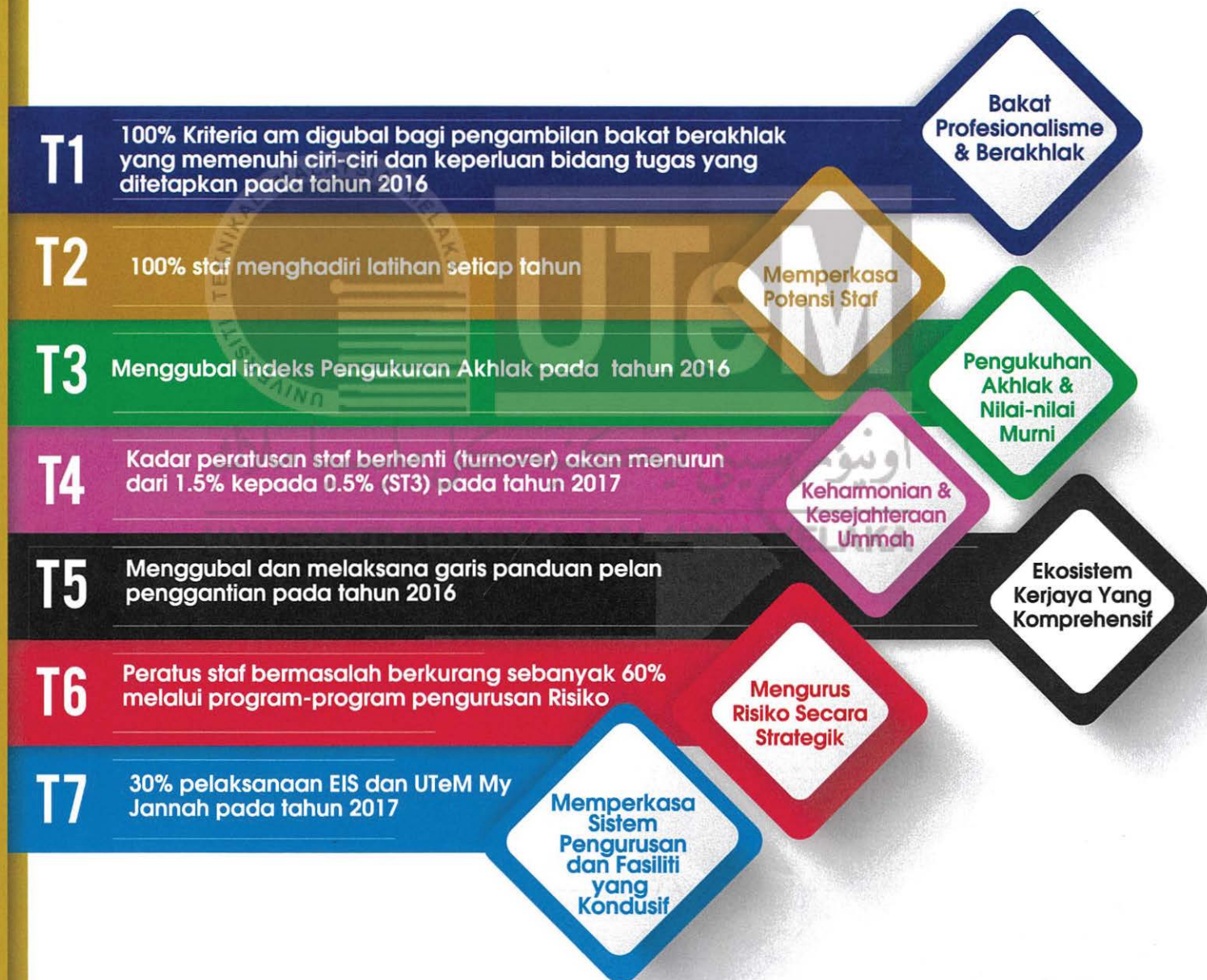
Rajah 15 : Keberhasilan dan Pemacu Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) UTeM

Ukuran keberhasilan PSSM UTeM 2015-2025 ini menggunakan indeks budaya yang merangkumi aspek pengetahuan, persepsi dan tingkah laku warga UTeM secara berkala dan berterusan. Walaupun terdapat kebarangkalian kekangan yang terpaksa dihadapi pada peringkat pelaksanaannya, namun usaha murni tersebut perlu diteruskan dan diyakini agar menjadi pendorong kepada kelangsungan pelan strategik ini. Pembentukan PSSM UTeM 2015-2025 ini dirangka bermula dengan mengembalikan insan kepada sifat asal kejadian yang membentuk akhlak dan akhirnya mencetuskan budaya baharu di Universiti.

Keutamaan teras dikategorikan seperti berikut:

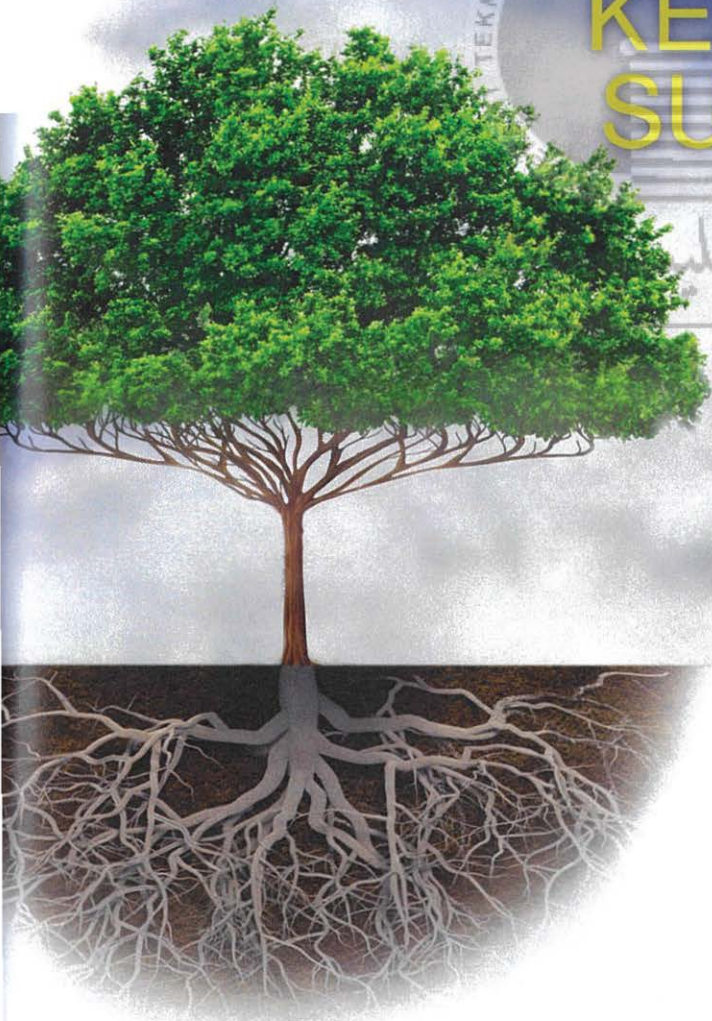
1. Keberhasilan dalam menyediakan PSSM UTeM 2015-2025 yang berkualiti perlu melalui persekitaran kerja yang positif bagi melahirkan manusia berprestasi tinggi seperti berikut:
 - a) Menarik, mencari, memilih dan melantik bakat yang berakhlak (TS1)
 - b) Memperkukuhkan Akhlak dan nilai-nilai murni secara menyeluruh kepada warga UTeM (TS3)
 - c) Menginstitusikan ekosistem yang strategik dalam pengekalan bakat (TS4)

2. Kebolehpayaan merupakan pemacu yang meliputi inisiatif untuk mencapai proses PSSM UTeM 2015-2025 yang cemerlang. Ia perlu dalam membina kompetensi strategik pekerja ke arah memacu prestasi UTeM yang berkesan. Penggunaan teknologi terkini dan persekitaran kondusif perlu ditingkatkan untuk melaksanakan PSSM UTeM 2015-2025. Perkara ini perlu dicapai melalui 4 teras strategik berikut:
 - a) Memperkasa kompetensi kreatif dan inovatif melalui pembangunan sumber manusia yang strategik (TS2)
 - b) Membangunkan sistem peralihan staf yang seimbang dan menyeluruh, memenuhi ciri-ciri kompetensi dan prestasi yang diiktiraf oleh UTeM (TS5)
 - c) Mengurus risiko sumber manusia secara strategik agar mencapai kecemerlangan bakat di UTeM (TS6)
 - d) Memperkasakan sistem pengurusan dan fasiliti ke arah ekosistem sumber manusia dinamik (TS7)



Rajah 16 : KPI Berimpak Tinggi Teras PSSM UTeM 2015-2025





UNIVERSITI
TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

KE ARAH PEMBENTUKAN SUMBER MANUSIA YANG BERAKHLAK

اوتو نيرسي تي تيكنيكل مليسا

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

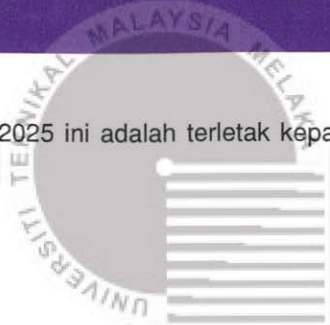






KE ARAH PEMBENTUKAN SUMBER MANUSIA YANG BERAKHLAK

Transformasi PSSM UTeM 2015-2025 ini adalah terletak kepada asas pembentukan sumber manusia yang difokuskan kepada keseimbangan faktor intrinsik dan ekstrinsik.



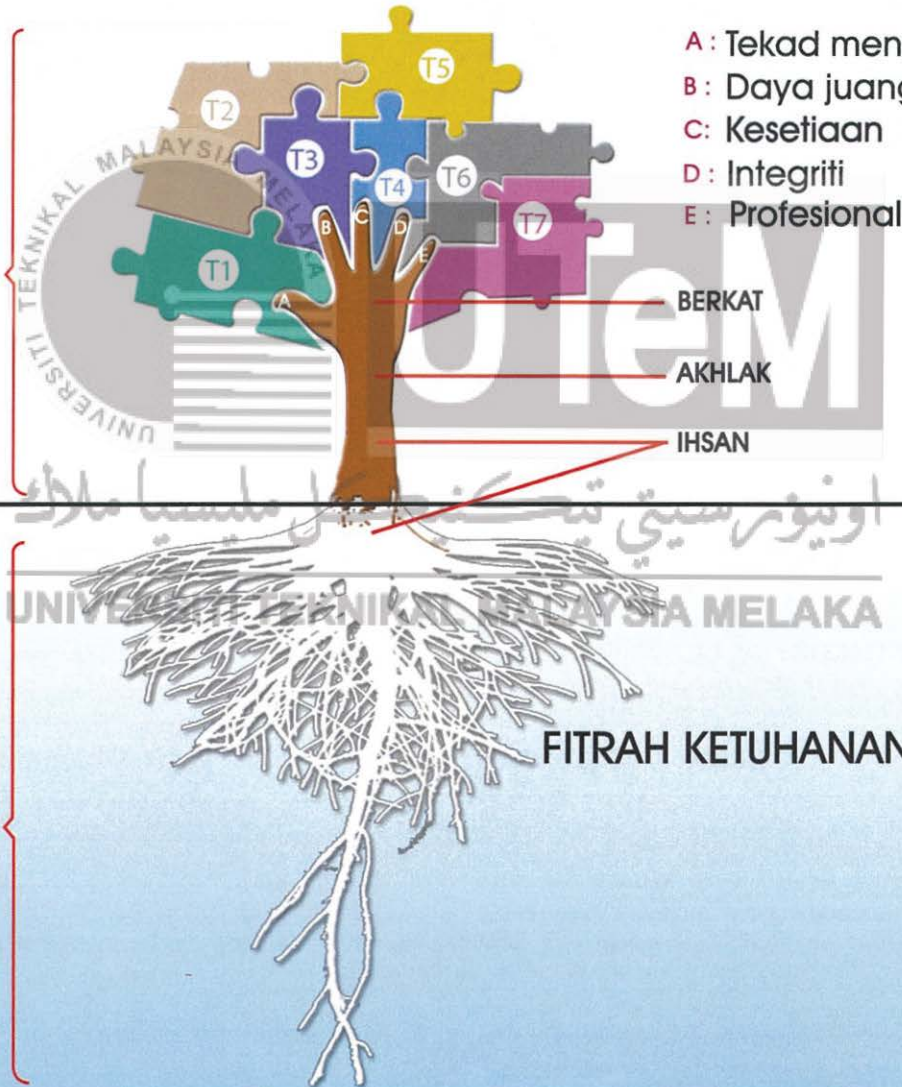
UTeM



Ihsan, Akhlak dan Berkat merupakan komponen utama di dalam pelaksanaan sesebuah organisasi dan sebagai pelengkap serta memberi impak sebenar kepada pembangunan potensi diri manusia.

Penekanan terhadap teras ini sebenarnya adalah kunci kepada penghasilan sumber manusia yang berakhlak dalam mencungkil potensi sebenar kecemerlangan insan yang berpaksikan kepada pandangan alam yang benar. Penekanan terhadap faktor intrinsik dan ekstrinsik pula akan menghasilkan keseimbangan dalam kompetensi diri dan kepimpinan. Penekanan ini bukanlah sekadar retorik yang selama ini hanya dihasilkan melalui pelan tindakan di semua organisasi tanpa menitikberatkan teras utama ini. Gambaran hubungkait tersebut dijelaskan seperti rajah berikut:

Kompetensi
Kepimpinan



Kompetensi
Diri

Rajah 17: Hubungkait Keseimbangan Kompetensi Diri dan Kepimpinan

Biosis benda hidup yang digambarkan seperti mineral, akar, pokok dan buah merupakan hubungkait keseimbangan kompetensi diri dan kepimpinan seperti yang dilakarkan dalam Rajah 17. Akar sebagai tunjang utama kompetensi diri yang melambangkan kepelbagaian bidang ilmu yang dimiliki oleh seorang insan.

Akar yang dibajai oleh nilai-nilai yang unggul seperti ihsan, akhlak dan berkat akan menghasilkan buah yang baik seperti yang terkandung dalam dokumen PSSM UTeM 2015-2025.

Penghasilan PSSM UTeM 2015-2025 ini dirangka bermula dengan mengembalikan insan kepada sifat asal kejadian yang membentuk akhlak dan akhirnya mencetuskan budaya baharu di Universiti. Kesimpulannya, diharapkan agar warga Universiti dapat memahami, membudaya dan sentiasa menghargai ilmu dalam memacu Universiti ke arah yang lebih cemerlang, gemilang dan terbilang seterusnya mencapai wawasan negara sepertimana terkandung dalam firman ﷻ:

“Tidakkah Engkau melihat (Wahai Muhammad) Bagaimana Allah swt mengemukakan satu perbandingan, iaitu: kalimah Yang baik adalah sebagai sebatang pohon Yang baik, Yang pangkalnya (akar tunjangnya) tetap teguh, dan cabang pucuknya menjulang ke langit”

“Dia mengeluarkan buahnya pada tiap-tiap masa Dengan izin Tuhannya dan Allah swt mengemukakan perbandingan-perbandingan itu untuk manusia, supaya mereka beringat (mendapat pelajaran)”

“dan bandingan kalimah Yang jahat dan buruk samalah seperti sebatang pohon Yang tidak berguna Yang mudah tercabut akar-akarnya dari muka bumi; tidak ada tapak baginya untuk tetap hidup”

Surah Ibrahim ayat 24-26



TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UTeM

RUJUKAN

اوتيمرستي تيكنيكل ملقا

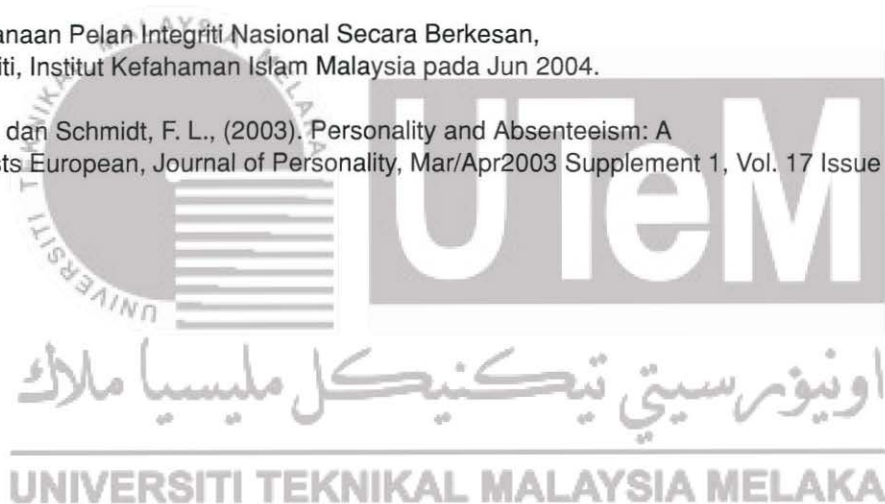
TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

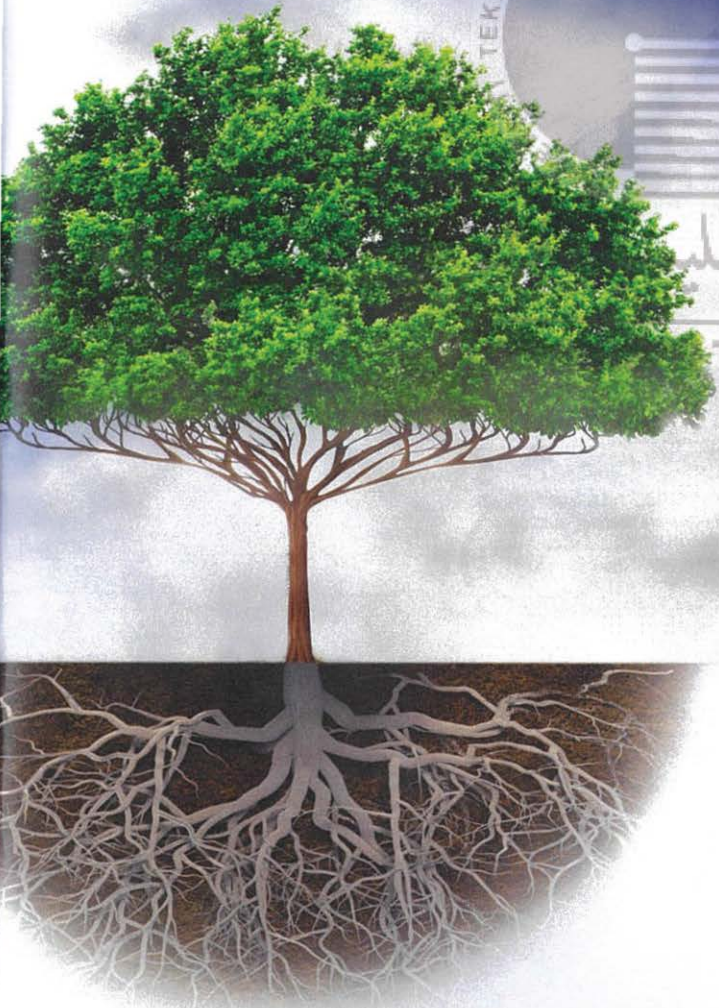


1. Al-Attas, S.M.N. (2014). *Risalah Untuk Kaum Muslimin*, IBFIM, Kuala Lumpur, pp. 196-197, pp. 137-138
2. Al-Attas, S.M.N. (1997). *Meaning and Experience of Happiness in Islam*, Kazi Publications, Incorporated
3. Al Imam Hujjatul Islam Al Ghazali r.a – (450-505H) Tokoh Pemikir Islam yang Ulung dan telah mendapat gelaran di kalangan kaum muslimin sebagai “Hujjatul Islam”,
4. Al Allamah Al-Muhaddits Prof. Dr. Sayyid Muhammad Ibn Alawi Al Maliki Al Hasani – (1365-1425H) Imam Ahli Sunnah Wal Jamaah Abad ke-21
5. Al Imam Hujjatul Islam Al Ghazali r.a (2014). Cetakan Keenambelas 2014, *Bidayatul Hidayah (Permulaan Jalan Hidayah)*, Khazanah Banjariah
6. Dessler, G. (1993). *Winning commitment: how to build and keep a competitive workforce*, McGraw-Hill
7. Gross, S. (2001). On Integrity, *Psychodynamic Counselling*, May 2001, Vol. 7 Issue 2, p207,10p
8. Institut Tadbiran Awam Negara, (1994). Citrakarya: Falsafah, Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam, Malaysia: Institut Tadbiran Awam Negara
9. Institut Tadbiran Awam Negara, (1991). *Kecemerlangan Pentadbiran Dasar dan Amalan dalam Islam* : Institut Tadbiran Awam Negara
10. Klaus Schwab, (2016). *The Fourth Industrial Revolution* : World Economic Forum
11. Koonce, R., (1998). Practice Your Own Successful Habits, *Training & Development*, Mar98, Vol. 52 Issue 3, p19, 1p, 1bw;
12. Mahathir Mohamed, (1998). Petikan ucapan semasa melancarkan Gerakan Pemantapan Keutuhan Sistem Pengurusan Pentadbiran Kerajaan Malaysia, di Ibu Pejabat BPR Malaysia, Kuala Lumpur pada 8 Januari 1998.
13. Mikulay, S. N. and George, F. L., (2001). Counterproductive Workplace Behaviors, *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 87567547, Aug2001, Vol. 127, Issue 3
14. M. Kamal Hassan, (2004). Kepincangan Nilai dalam Masyarakat Global, Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia pada Jun 2004.

15. Mehrabian, A. (2000). Beyond IQ: Broad-Based Measurement of Individual Success Potential or 'Emotional Intelligence', Genetic, Social & General Psychology Monographs, May2000, Vol. 126 Issue 2, p133, 107p
16. Musschenga, A. W., (2001). Education for Moral Integrity, The Journal of The Philosophy of Education, Vol. 35, No. 2, 2001
17. Mustafar Ali, (2004). Pelaksanaan Pelan Integriti Nasional Secara Berkesan, Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia pada Jun 2004.
18. Ones, D. S., Viswesvaran, C. dan Schmidt, F. L., (2003). Personality and Absenteeism: A Meta-Analysis of Integrity Tests European, Journal of Personality, Mar/Apr2003 Supplement 1, Vol. 17 Issue 2, pS19, 1p, 4 charts







SEKALUNG PENGHARGAAN

اوتيمرسيتي تيكنيكل مليسا

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA





TERIMA KASIH

PROF. DATUK DR. SHARON BIN SANG
 PROF. DATUK DR. MOHD. RAZALI BIN MOHAMMAD
 PROF. IR. DR. MOHD. JALANI BIN MOHD. NOR
 PROF. MASYA DR. AZIZAH BIN ABDUL RAJID
 PROF. DATUK DR. ZOLEPDI BIN BUANE

DATUK HASAN BIN SIRUN NIN FARIDAH BINTI MD AMIN
 PROF. MASYA DR. MOHD. RIZAL BIN SALLEH MASZUKARIF BIN MARAT
 NOR FATIHAH BINTI MOHD. KASSIM MOHAMMAD RAZALI BIN ABDULMAN
 PROF. MASYA DR. JARJIN BINTI MOHD. JUDDI MOHAMMAD HAZRUL BIN MD ESA

ABDULLAH AZ-UDAYA BIN AWALUDIN
 MOHAMMAD YUSOF BIN MOHAMMAD DAN HAZWON BINTI KASIM
 NURUL SYUADA BINTI HANON SUHALI BINTI SALEHODIN
 KHAIRUL RAZEK BIN MOHAMMAD ISA FAZLAN BINTI IYDIN
 NORAZURA BINTI AZIS MAHMOUDAN BINTI YACOB
 MOOR IZWANWI BINTI ANIL NORHAZZAN BINTI MD YUSOF

PROF. DR. MOHD. RAZALI BIN AYUB WAHI BIN NORON
 DR. MOHD. WAFAEDAN BINTI BAHON DR. RIZZAMBEEN BIN JEWAL
 MOHAMMAD ZAHID BIN ZAMRUD NORAZIZAN BINTI MOHAMMAD
 RAHWATU JANAN BINTI ABDULLAH ZAINAL BIN BISH

PROF. DR. MOHTAR BIN MOHD. YUSOF
 MOHAMMED SUAIMI BIN ABDULLAH MOHD. SHAMSUDDIN BIN MD SHAH
 DR. ALIZA BINTI CHE AMRAN SAKRI BIN ABD. SAKAR
 DR. MARYA SHAHDAN BIN MD LANI SAMSUD-DIN SAMDIN

PROF. MASYA DR. ANNAS HAZIZAN BIN YANUS
 PROF. MASYA MOHD. ANEY BIN MAT WAZIRAN
 DR. HAZIZAN BIN NORON
 SITI MOHAMMAD BINTI MOHD. YUNUS
 JAMAL ABD. HASBI BIN ABD. WAHAB
 MANSURA BINTI MOHD. TAIB

PROF. DR. SALLEH BIN YANZA
 MOHD. AZMI BIN MAT SAIB
 AFFENDI BIN ABD. SAKAR
 MOHD. ADZMAN BIN MOHD. MEYAN
 JUNAIDAH BINTI CADAN
 HUSNAN BIN LAN
 NOR HANZAH BINTI SAPHAN

PROF. DATUK DR. MOHD. RIDWAN BIN ABDUL GAWI
 PROF. MASYA DR. HADYU HASLAM BIN ANNAS
 ZAMRUD BIN ANNAS AHMAD ZUBIR BIN JAMIL
 KHAIRUL BIN TAIB NOORMA BAKATI BINTI HASBIM
 LAILA ZAHARAH BINTI A. SANMAN
 NORHAZANAH BINTI AKASRIN

MOHD. ISA BIN MOHD. BOM RIZWAN BINTI ALI
 LAR. ABDUL WAHAB BIN BAHU
 DR. AHMAD LAN BIN A. SAKAR
 PROF. AHMAD BIN ASHUL MANSAP ATERMA BINTI ALWI
 MOHD. SHARIFUL NIZAM BIN SHUKOR



"Tiada Ubat Bagi Menyembuhkan Penyakit Kalbu Yang Sunyi Dari Iman Melainkan Iman Jua. Dan Oleh Kerana Sesungguhnya Insan Itu Bawaannya Pelupa-Lupa Akan Perjanjiannya Kepada Tuhan Yang Hak-Maka Cara Yang Dianjurkan Kepadanya Untuk Menghindarkan Kealpaan Itu Adalah Dengan Senantiasa Mengingati Allah"

Professor Syed Muhammad Naquib al-Attas
Risalah Untuk Kaum Muslimin



UTeM



UTeM

اونيورسي تيكنيكل مليسيا ملاك

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

Perpustakaan Laman Hikmah
Universiti Teknikal Malaysia Melaka,
Hang Tuah Jaya, 76100 Durian Tunggal,
Melaka, Malaysia.

Phone: +606-331 6830/6831, Fax: +606-331 6811

UNIKAL MALAYSIA MELAKA



UTeM

اونيورسيتي تيكنيكل مليسيا ملاك

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA



www.utm.edu.my

PENERBIT UTeM Press

Laman Sesawang : www.utm.edu.my/penerbit

Kedai Buku Atas Talian : utembooks.utm.edu.my

Emel : penerbit@utm.edu.my

ISBN 978-967-0257-65-5



9 789670 257655