



PEKELILING PENTADBIRAN
BILANGAN 54 TAHUN 2021

**DASAR SISTEM PROFILING BERSEPADU
(DASAR i-PRO)
DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA**

Pejabat Pendaftar

15 Disember 2021 | 10 Jamadilawal 1443H

Disalinkan kepada:

Naib Canselor

Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa)

Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi)

Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar)

Penolong Naib Canselor (Jaringan Industri dan Masyarakat)

Penolong Naib Canselor (Pembangunan dan Pengurusan Fasiliti)

Pegawai-Pegawai Kanan

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UTEM100-1/3/1(82)

15 DISEMBER 2021
10 JAMADILAWAL 1443H

PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 54/2021

DASAR SISTEM PROFILING BERSEPADU (DASAR i-PRO) DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

1.0 TUJUAN

- 1.1 Pekeliling Pentadbiran ini dikeluarkan untuk memaklumkan kepada semua staf Universiti Teknikal Malaysia Melaka mengenai **Dasar Sistem Profiling Bersepadu (Dasar i-PRO) di Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM)** yang telah mendapat kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bilangan 4 Tahun 2021 pada 23 Ogos 2021.

2.0 LATAR BELAKANG

- 2.1 i-PRO merupakan nama singkat bagi *Integrated Profiling System* atau Sistem Profiling Bersepadu. Sistem ini bertujuan sebagai pengumpulan data profil personaliti bagi setiap individu untuk tujuan pengurusan psikologi. Profil personaliti tersebut merupakan proses sistematik yang merekod dan menganalisa tret personaliti individu berdasarkan dapatan dari setiap ujian-ujian psikologi yang dijawab. Dengan memahami personaliti individu, pasukan pengurusan organisasi lebih mudah untuk memahami aspek psikologi yang mampu memberi impak secara langsung kepada keperibadian serta tingkah laku kehidupan individu. *Integrated Profiling System* merupakan satu projek holistik yang menggabungkan modul profiling personaliti dengan adaptasi kerangka konsep serta instrumen pengujian psikologi sedia ada. Sistem ini yang mengguna pakai perisian komputer atau *mobile*.
- 2.2 Pembangunan Sistem ini memberi impak dengan memudahkan pengurusan sumber manusia organisasi serta pengurusan pelajar membuat pentadbiran, pengskoran, penganalisaan data dan laporan sementelah ianya dibangunkan dengan aspek capaian secara atas talian. Sistem ini akan mengumpul serta menyimpan data deskripsi individu dalam bentuk rekod Data Psikologi untuk

rujukan dan panduan proses-proses berkaitan. Rekod ini sangat berguna untuk proses perancangan pembangunan sendiri, pengurusan sumber manusia, pengurusan pelajar, dan pengurusan kerjaya bagi setiap individu terlibat. Instrumen-instrumen dalam Sistem ini boleh juga digunakan untuk tujuan mengurus, menganalisis dan mendiagnostik staf atau pelajar tentang kekuatan dan kelemahan, personaliti, kemahiran dan aspek-aspek keperibadian yang lainnya.

- 2.3 Pengurusan sumber manusia kini memerlukan pelbagai pendekatan sebagai rujukan agar staf yang dilantik mempunyai ciri-ciri *'the right person at the right place, the right time with the right attitude'*. Ia seharusnya tidak sahaja menumpukan kepada urusan harian pengurusan personel seperti pertukaran, penempatan atau kenaikan pangkat tetapi hendaklah juga meliputi aspek kemajuan dan pembangunan diri personel seperti kaedah pemilihan, penilaian psikologi, motivasi dan kaunseling. Oleh yang demikian, Sistem ini bertujuan membantu memberikan informasi psikologi yang berkesan bagi memudahkan proses pengurusan sumber manusia juga pengurusan pelajar.
- 2.4 Dasar Sistem Profiling Bersepadu (Dasar i-PRO) (**Lampiran A**) ini diterbitkan supaya menjadi rujukan kepada Jabatan atau staf berkaitan Sistem Profiling Bersepadu yang dilaksanakan di UTeM.

3.0 OBJEKTIF

Dasar ini diwujudkan bagi mengawal selia penggunaan Sistem serta penggunaan Data Psikologi staf dan Data Psikologi pelajar. Kawal selia ini adalah bagi memastikan segala penggunaan adalah melalui kebenaran Ketua Pegawai Operasi serta mematuhi segala Dasar yang disyaratkan dengan integriti, amanah, dan bertanggungjawab. Walau bagaimanapun, setiap staf dan pelajar adalah dibenarkan untuk mengakses Data Psikologi peribadi masing-masing.

4.0 PELAKSANAAN

- 4.1 Sistem yang telah dibangunkan adalah tertakluk kepada Dasar ini. Setiap penggunaannya dari segi pengambilan ujian, penggunaan Data Psikologi dan

akses kepada setiap item dalam Sistem hendaklah mengikut peruntukan-peruntukan yang telah ditetapkan. Perkara-perkara yang terkandung dalam Dasar ini adalah;

4.1.1 Pegawai yang dilantik sebagai Pentadbir bagi Sistem iaitu Pentadbir Staf, Pentadbir Pelajar dan Pentadbir Sistem.

4.1.2 Akses Data Psikologi

4.1.3 Penggunaan Sistem dan Data Psikologi

4.1.4 Permohonan Penggunaan Sistem dan Data Psikologi

4.1.5 Dokumentasi Sulit

4.1.6 Pengambilan Ujian dan Jangka Hayat Data Psikologi

5.0 TARIKH KUAT KUASA

5.1 Pekeliling Pentadbiran ini berkuat kuasa mulai 1 Ogos 2021.

6.0 PEMAKAIAN

6.1 Pekeliling Pentadbiran ini terpakai kepada semua staf Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

Sekian, terima kasih.

“WAWASAN KEMAKMURAN BERSAMA 2030”

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

“KOMPETENSI TERAS KEGEMILANGAN”

Saya yang menjalankan amanah,



MASDZARIF BIN MAHAT

Ketua Pegawai Operasi

Universiti Teknikal Malaysia Melaka



DASAR SISTEM PROFILING BERSEPADU (DASAR i-PRO)

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

Disediakan oleh :
Unit Psikologi dan Kaunseling,
Seksyen Kesejahteraan Personel,
Bahagian Sumber Manusia, Pejabat Pendaftar,
Universiti Teknikal Malaysia Melaka

ISI KANDUNGAN

- 1.0 Pengenalan
- 2.0 Latarbelakang i-PRO
- 3.0 Tujuan Dasar
- 4.0 Tafsiran dan Interpretasi
- 5.0 Instrumentasi i-PRO
 - 5.1 Domain Personaliti
 - 5.1.1 Orientasi Kendiri
 - 5.1.2 Orientasi Kerjaya
 - 5.1.3 Orientasi Psiko Sosial
 - 5.1.4 Dominasi Otak
 - 5.1.5 Deria Informasi
 - 5.1.6 Gaya Pimpin
 - 5.2 Domain Kompetensi
 - 5.2.1 Keusahawanan
 - 5.2.2 Identiti Nasional
 - 5.2.3 Ihsan
 - 5.2.4 Interpersonal
 - 5.3 Domain Nilai Teras
 - 5.3.1 Bersedia Untuk Berubah
 - 5.3.2 Daya Tahan
 - 5.3.3 Kesetiaan
 - 5.3.4 Integriti
 - 5.3.5 Profesionalism
- 6.0 Penggunaan i-PRO
 - 6.1 Data Psikologi Staf
 - 6.2 Data Psikologi Pelajar
 - 6.3 Pengurusan Sumber Manusia
 - 6.4 Pembangunan Sumber Manusia
 - 6.5 Pengurusan Staf Pusat Tanggungjawab
 - 6.6 Maklumat Kaunseling dan Dasar Pemisah
- 7.0 Pelaksanaan i-PRO
- 8.0 Penguatkuasaan Penggunaan
- 9.0 Lain-Lain
- 10.0 Rujukan

DASAR SISTEM PROFILING BERSEPADU (DASAR i-PRO) UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

1.0 PENGENALAN

- 1.1 Ujian psikologi merupakan satu alat yang dibangunkan secara tersusun dan sistematik dalam matlamat mengukur aspek-aspek psikologi manusia. Alat ujian ini dibangunkan dengan mengambil kira semua item berkaitan bagi memastikan keputusan yang diperolehi melaluinya boleh diterima pakai serta tinggi kesahan dan kebolehpercayaannya. Antara aspek-aspek biasa yang diukur melalui pengujian psikologi adalah emosi, tingkah laku, perhubungan, kecenderungan kerjaya, perwatakan, personaliti dan sebagainya.
- 1.2 Sidek Mohd Noah (2005), menyatakan bahawa ujian psikologi adalah satu prosedur yang sistematik untuk memerhati tingkah laku manusia dan menerangkannya dengan bantuan skala numerikal atau sistem kategori. Menurut Anastasi (1988, 1983) pula, ujian psikologi sebenarnya adalah pengukuran sampel personaliti yang objektif dan piawai bagi penghasilan deskripsi individu berdasarkan kecenderungan serta corak personalitinya. Psikologi dikategorikan sebagai cabang ilmu sains yang mengkaji tingkah laku, tindakan, pemikiran, proses mental, minda dan diri individu. Aplikasi Psikologi pula merujuk kepada aktiviti psikologi dan kaunseling yang meliputi penilaian personel, pembangunan personel, penyelidikan dan intervensi manakala ujian psikologi pula merujuk kepada bentuk ujian yang telah dipiawaikan (ujian, inventori dan skala) untuk mengukur kecerdasan, kebolehan mental secara umum dan spesifik, kebolehan dalaman, nilai, minat, personaliti, dan motivasi yang dibangunkan dengan kesahan dan kebolehpercayaan.
- 1.3 Bagi tujuan proses lanjutan yang berkaitan, ujian psikologi digunakan bagi mengkaji dan mendiagnosis ciri-ciri serta tret personaliti dengan tujuan untuk memberi informasi dan kefahaman kepada klien berkenaan dengan maklumat-maklumat penting tentang dirinya seperti kekuatan, kelemahan, aspek dominan, kecenderungan dan sebagainya. Maklum balas daripada ujian psikologi dapat memberikan maklumat yang tepat dan konsisten

mengenai kebolehan, sikap, minat, dan ciri-ciri personel setiap individu bertujuan untuk membantu mempertingkatkan pengetahuan dan kefahaman individu mengenai personaliti diri mereka.

2.0 LATARBELAKANG i-PRO

- 2.1 i-PRO merupakan nama singkat bagi *Integrated Profiling System* atau Sistem Profiling Bersepadu. Sistem ini bertujuan sebagai pengumpulan data profil personaliti bagi setiap individu untuk tujuan pengurusan psikologi. Profil personaliti tersebut merupakan proses sistematik yang merekod dan menganalisa tret personaliti individu berdasarkan dapatan dari setiap ujian-ujian psikologi yang dijawab. Dengan memahami personaliti individu, pasukan pengurusan organisasi lebih mudah untuk memahami aspek psikologi yang mampu memberi impak secara langsung kepada keperibadian serta tingkah laku kehidupan individu. *Integrated Profiling System* merupakan satu projek holistik yang menggabungkan modul profiling personaliti dengan adaptasi kerangka konsep serta instrumen pengujian psikologi sedia ada. Sistem ini yang menggunakan perisian komputer atau mobil.
- 2.2 Pembangunan Sistem ini memberi impak dengan memudahkan pengurusan sumber manusia organisasi serta pengurusan pelajar membuat pentadbiran, pengskoran, penganalisaan data dan laporan sementelah ianya dibangunkan dengan aspek capaian secara atas talian. Sistem ini akan mengumpul serta menyimpan data deskripsi individu dalam bentuk rekod Data Psikologi untuk rujukan dan panduan proses-proses berkaitan. Rekod ini sangat berguna untuk proses perancangan pembangunan sendiri, pengurusan sumber manusia, pengurusan pelajar, dan pengurusan kerjaya bagi setiap individu terlibat. Instrumen-instrumen dalam Sistem ini boleh juga digunakan untuk tujuan mengurus, menganalisis dan mendiagnostik staf atau pelajar tentang kekuatan dan kelemahan, personaliti, kemahiran dan aspek-aspek keperibadian yang lainnya.
- 2.3 Pengurusan sumber manusia kini memerlukan berbagai pendekatan sebagai rujukan agar staf yang dilantik mempunyai ciri-ciri '*the right person at the right place, the right time with the right attitude*'. Ia seharusnya tidak sahaja

menumpukan kepada urusan harian pengurusan personel seperti pertukaran, penempatan atau kenaikan pangkat tetapi hendaklah juga meliputi aspek kemajuan dan pembangunan diri personel seperti kaedah pemilihan, penilaian psikologi, motivasi dan kaunseling. Oleh yang demikian, Sistem ini bertujuan membantu memberikan informasi psikologi yang berkesan bagi memudahkan proses pengurusan sumber manusia juga pengurusan pelajar.

3.0 TUJUAN DASAR

Dasar ini diwujudkan bagi mengawal selia penggunaan Sistem serta penggunaan Data Psikologi staf dan Data Psikologi pelajar. Kawal selia ini adalah bagi memastikan segala penggunaan adalah melalui kebenaran Ketua Pegawai Operasi serta mematuhi segala Dasar yang disyaratkan dengan integriti, amanah, dan bertanggungjawab. Walau bagaimanapun, setiap staf dan pelajar adalah dibenarkan untuk mengakses Data Psikologi peribadi masing-masing.

4.0 TAFSIRAN DAN INTERPRETASI

4.1 Dalam Dasar ini, melainkan jika konteksnya menghendaki makna yang lain—

“Dasar” ertinya “Dasar i-PRO Universiti Teknikal Malaysia Melaka”;

“Data Psikologi” ertinya data di dalam Sistem sama ada data staf atau pelajar;

“Pelajar” ertinya seseorang yang mendaftar sesuatu program akademik (sama ada penuh atau separuh masa atau siswazah) di Universiti;

“Pentadbir i-PRO” ertinya staf yang dilantik oleh Ketua Pegawai Operasi untuk mengurus perjalanan Sistem;

“PTj” ertinya Pusat Tanggungjawab yang terdiri daripada Fakulti/Institut/Pusat/Pejabat atau apa-apa jua nama ia disebut yang ditubuhkan oleh Universiti dari semasa ke semasa;

“Sistem” ertinya sistem i-PRO (*Integrated Profiling System*/Sistem Profiling Bersepadu);

“Staf” ertinya mana-mana orang yang diambil kerja oleh Universiti sama ada secara tetap, kontrak, sementara, sambilan, dan termasuk seseorang yang berkhidmat di Universiti secara pinjaman yang dibayar emolumen oleh pihak Universiti; dan

“Universiti” ertinya Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

4.2 Interpretasi

- a) Mana-mana perkataan dalam bentuk tunggal adalah termasuk juga yang majmuk dan sebaliknya.
- b) Pada bila-bila masa Dasar ini merujuk setiap hari dalam kalendar, apa-apa angka atau nombor tersebut hendaklah dirujuk kepada hari-hari dalam kalendar Gregorian.
- c) Tajuk-tajuk dan tajuk-tajuk kecil dalam Dasar ini dimasukkan bertujuan untuk memudahkan rujukan sahaja dan tidak boleh dibuat pertimbangan dalam mentafsirkan Dasar ini.
- d) Lampiran-lampiran yang dirujuk di dalam Dasar ini (jika ada) hendaklah diambil, dianggap, dibaca dan ditafsirkan sebagai bahagian yang penting kepada Dasar ini.

5.0 INSTRUMENTASI SISTEM

Sistem dibangunkan dengan tiga (3) domain utama iaitu Personaliti, Kompetensi dan Nilai Teras. Lima belas (15) subdomain dibangunkan di bawah domain utama. Setiap subdomain memainkan peranan dan pengukuran psikologi yang berbeza antara satu sama lain.

5.1 Domain Personaliti

5.1.1 Orientasi Kendiri

Subdomain Orientasi Kendiri adalah terdiri daripada 16 tret personaliti iaitu nilai asertif, analitikal autonomi, kreatif, ekstrovert, intelektual,

berwawasan, kepelbagaian, ketahanan, kritik diri, menolong, sokongan, struktur, pencapaian dan ketidakselarasan.

5.1.2 Orientasi Kerjaya

Orientasi Kerjaya merupakan alat ujian yang mengukur kecenderungan kerjaya individu. Setiap individu mempunyai kecenderungan kerjaya yang berbeza dengan setiap darinya terdiri daripada nilai dominan, sokongan 1 dan sokongan 2. 6 tret nilai kerjaya adalah Maujud, Analitikal, Kreatif, Sosial, Usahawan dan Monotonus.

5.1.3 Orientasi Psiko Sosial

Subdomain ini mengukur kepada kestabilan emosi dan kestabilan sosial individu. Ianya mengukur pada nilai ekstrovertion dan neurotism. Melalui ujian ini, setiap individu akan terbahagi kepada 4 kategori psikososial iaitu Optimis, Tenang, Agresif dan Pesimis.

5.1.4 Dominasi Otak

Subdomain ini mengukur pada kecenderungan gaya berfikir individu. Kecenderungan gaya berfikir ini memberi kesan langsung kepada interaksi individu serta cari kepimpinannya. Subdomain ini akan memberi deskripsi pembahagian individu berdasarkan kecenderungan otak kiri atau kanan, serta otak hadapan atau belakang. Ianya juga memberi informasi berkaitan pemimpin atau pengikut serta 4 ciri dominasi otak iaitu Visi, Perasaan, Struktur dan Logik.

5.1.5 Deria Informasi

Subdomain ini mengukur pada kecenderungan deria individu dalam menerima informasi. Ia melihat pada deria yang paling dominan dalam mencerna informasi yang diterima. Deria Informasi terbahagi kepada 4 jenis iaitu Visual (melihat), Auditory (mendengar), Kinesthetic (perasaan/sentuhan) dan Digital Internal Auditory (Bunyi Digital Dalaman).

5.1.6 Gaya Pimpin

Subdomain Gaya Pimpin mengukur pada gaya kepimpinan individu. Gaya kepimpinan ini terbahagi kepada 4 jenis iaitu Inspirasi, Penyokong, Reflektif dan Objektiviti.

5.2 Domain Kompetensi

5.2.1 Keusahawanan

Subdomain ini digunakan bagi mengukur nilai keusahawanan dalam diri individu. Terdapat 11 tret keusahawanan yang diukur iaitu motivasi/pencapaian, komited, kemahiran menyelesaikan masalah, berdisiplin dan konsisten, jujur dan amanah, autonomi/berkuasa, kreatif dan inovatif, mengenalpasti peluang, kualiti kerja, membuat perancangan yang sistematik dan mencari maklumat.

5.2.2 Identiti Nasional

Subdomain Identiti Nasional ini bertujuan untuk mengukur nilai nasional atau kenegaraan yang ada dalam diri individu. Terdapat 7 ciri utama yang diukur iaitu patriotisme, jati diri, silang budaya, integriti, kepelbagaian, perpaduan dan kesukarelawan.

5.2.3 Ihsan

Subdomain Ihsan ini mengukur pada nilai spiritual atau keagamaan yang dipegang oleh individu. Ianya mengukur pada tahap penghayatan nilai ihsan dalam diri individu. Deskripsi dapatan dari penilaian ini terbahagi kepada 4 tahap iaitu tahap tinggi penghayatan, memiliki penghayatan, kurang penghayatan dan rendah penghayatan ihsan.

5.2.4 Interpersonal

Subdomain ini mengukur kemahiran interpersonal individu. Ia mengukur kemahiran asas seperti komunikasi, perhubungan, interaksi dan kemahiran mendengar.

5.3 Domain Nilai Teras

5.3.1 Bersedia Untuk Berubah

Subdomain ini mengukur tahap kesediaan individu dalam membuat perubahan positif dalam diri. Intipati pengukuran adalah kesediaan, keupayaan dan kesedaran untuk berubah.

5.3.2 Daya Tahan

Subdomain ini mengukur daya tahan individu dengan mengambil kira keupayaan dalam menghadapi cabaran, kemampuan menanggung atau beradaptasi dengan permasalahan serta kecekalan dalam melaksanakan tugas.

5.3.3 Kesyukuran

Subdomain ini mengukur kepada tahap kesyukuran individu terhadap organisasinya. Antara item pengukurannya adalah ketaatan dan ketekunan, rasa cinta, sayang serta kesanggupan berkorban untuk organisasi.

5.3.4 Integriti

Subdomain Integriti mengukur nilai integriti individu dalam menjalankan amanah dan tanggungjawabnya. Ia juga mengukur etika dan nilai murni yang menjadi pegangan individu.

5.3.5 Profesionalisme

Subdomain ini mengukur tahap profesionalisme individu dengan mengambil kira aspek kemampuan, kemahiran, ilmu pengetahuan, kepakaran, pengalaman dan kualiti diri dalam penghasilan mutu kerja berkualiti.

6.0 PENGGUNAAN i-PRO

Sistem ini dirancang untuk pelbagai keperluan dan penggunaan dari semasa ke semasa. Penggunaan ini juga berkemungkinan bertambah atau berubah mengikut keperluan pada masa akan datang. Jangkaan penggunaan Sistem adalah seperti berikut;

6.1 Data Psikologi Staf

Setiap staf akan menjawab kesemua subdomain pengujian dan kemudiannya data yang diperolehi akan dianalisis. Analisa dari dapatan ini akan disimpan dalam Sistem sebagai Data Psikologi staf. Analisa ringkas boleh diakses oleh staf sebagai panduan dan pemahaman tentang diri. Namun bagi analisa yang lebih terperinci, staf perlu membuat permohonan untuk sesi perundingan lanjut bersama Pegawai Psikologi, Unit Psikologi dan Kaunseling, Bahagian Sumber Manusia, Pejabat Pendaftar.

6.2 Data Psikologi Pelajar

Setiap pelajar akan menjawab kesemua subdomain pengujian dan kemudiannya data yang diperolehi akan dianalisis. Analisa dari dapatan ini akan disimpan dalam Sistem sebagai Data Psikologi pelajar. Analisa ringkas boleh diakses oleh pelajar sebagai panduan dan pemahaman tentang diri. Namun bagi analisa yang lebih terperinci, pelajar perlu membuat permohonan untuk sesi perundingan lanjut bersama Pegawai Psikologi, Unit Bimbingan dan Kaunseling, Pejabat Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar). Data Psikologi pelajar ini juga boleh digunapakai bagi tujuan-tujuan berkaitan seperti;

- 6.2.1 Pengenalpastian corak kepimpinan pelajar dalam pembentukan barisan kepimpinan, badan persatuan dan kelab.
- 6.2.2 Pengenalpastian pelajar-pelajar yang memerlukan khidmat bimbingan dan kaunseling.
- 6.2.3 Perancangan dan pelaksanaan program pembangunan pelajar dan pendidikan psikologi.
- 6.2.4 Rujukan bagi pelaksanaan program pengukuhan sendiri oleh Penasihat Akademik dan Unit Bimbingan dan Kaunseling.

6.3 Pengurusan Sumber Manusia

Melalui data psikologi yang diperolehi dari Sistem, Bahagian Sumber Manusia khasnya boleh menggunakan data tersebut bagi tujuan-tujuan sumber manusia seperti berikut:-

6.3.1 Penempatan

Bagi tujuan penempatan, dengan menerapkan konsep '*right person at the right place at the right time*', staf akan dianalisis menggunakan data psikologinya serta disuaipadankan dengan analisis tugas, deskripsi tugas dan spesifikasi tugas. Kesesuaian staf dengan penempatan yang dirancang memungkinkan pengurangan dari aspek penempatan staf pada tempat yang kurang bersesuaian mengikut kecenderungannya. Hal ini akan memberi impak positif kepuasan bekerja kepada staf khususnya.

6.3.2 Perjawatan (Pelantikan)

Bagi tujuan perjawatan, setiap calon yang disenarai pendek akan melalui proses saringan ujian psikologi. Data dari ujian tersebut akan digunapakai bagi melihat kesesuaian calon dengan jawatan yang dipohon serta aspek personaliti diri calon.

6.3.3 Kenaikan Pangkat

Data psikologi staf yang telah tersedia juga akan digunakan bagi tujuan kenaikan pangkat. Bagi staf yang memohon kenaikan pangkat, data psikologi berkaitan akan dijadikan rujukan tambahan bagi panel penilai dalam membuat saringan dan temuduga.

6.4 Pembangunan Sumber Manusia

Sistem ini juga bertujuan sebagai satu aspek informasi untuk pembangunan sumber manusia. Data yang diperolehi melalui Sistem ini boleh digunakan oleh Bahagian Pembangunan Bakat untuk tujuan pembangunan melalui aspek sikap, kemahiran dan pengetahuan. Antara program terkait pembangunan adalah;

6.4.1 *Training Need Analysis*

Data yang diperolehi melalui Sistem ini boleh digunakan bagi tujuan kajian keperluan latihan di kalangan staf. Melalui data yang sedia ada, staf boleh dikelompokkan mengikut tahap dan subdomain tertentu.

Latihan yang berkaitan boleh diberikan kepada kelompok staf terbabit bagi tujuan peningkatan pembangunan diri staf.

6.4.2 Pelan Penggantian (*Succession Plan*)

Pelan Penggantian adalah bertujuan untuk proses *grooming* calon berpotensi bagi mengisi jawatan-jawatan strategik pada masa akan datang. Data Psikologi digunakan sebagai satu kaedah dalam mengenalpastian calon staf yang bersesuaian dengan komposisi yang diperlukan bagi jawatan strategik tertentu. Aspek-aspek fokus akan dilihat seperti kepimpinan, kecenderungan kerjaya, personaliti dan sebagainya.

6.4.3 Pelan Pembangunan Kompetensi

Data Psikologi staf dari Sistem i-PRO akan digunapakai bagi tujuan Pelan Pembangunan Kompetensi untuk semua staf UTeM. Penilaian berdasarkan Data Psikologi staf akan diambilkira sebagai salah satu aspek pengukuran bagi pelan-pelan pembangunan kompetensi terbabit.

6.5 Pengurusan Staf PTj

Bagi tujuan pengurusan staf di PTj, Data Psikologi juga boleh digunakan sebagai panduan untuk penempatan dalaman, penilaian personaliti staf dan sebagainya.

6.6 Maklumat Kaunseling dan Dasar Pemisah

Data Psikologi ini juga boleh digunakan sebagai data tambahan bagi tujuan kaunseling, perundingan dan Dasar Pemisah. Data-data ini sangat membantu proses perundingan berkaitan bagi melihat pada skala lebih besar personaliti, kecenderungan serta aspek-aspek lain yang boleh dijadikan panduan dalam membantu staf atau klien mencapai matlamat membuat perubahan positif dalam diri dan kehidupan mereka.

7.0 PELAKSANAAN i-PRO

Sistem yang telah dibangunkan adalah tertakluk kepada Dasar ini. Setiap penggunaannya dari segi pengambilan ujian, penggunaan data psikologi dan

akses kepada setiap item dalam Sistem hendaklah mengikut peruntukan-peruntukan yang telah ditetapkan. Perkara-perkara yang terkandung dalam Dasar ini adalah;

7.1 Pegawai yang dilantik sebagai Pentadbir bagi Sistem.

Pegawai yang dilantik ini mempunyai akses bagi perkara-perkara yang terkandung di bawah pelantikannya. Pentadbir bagi Sistem adalah seperti berikut;

7.1.1 Pentadbir Staf

Pentadbir staf yang dilantik adalah Pegawai Psikologi di Bahagian Sumber Manusia, Pejabat Pendaftar. Pentadbir staf bertanggungjawab terhadap keseluruhan item dalam Sistem. Pentadbir staf juga bertanggungjawab terhadap pengumpulan data dan simpanan Data Psikologi staf.

7.1.2 Pentadbir Pelajar

Pentadbir pelajar yang dilantik adalah Pegawai Psikologi di Unit Bimbingan dan Kaunseling, Pejabat Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar). Pentadbir pelajar bertanggungjawab terhadap keseluruhan item dalam Sistem. Pentadbir pelajar juga bertanggungjawab terhadap pengumpulan data dan simpanan Data Psikologi pelajar.

7.1.3 Pentadbir Sistem

Pentadbir Sistem merupakan pegawai dari Pusat Perkhidmatan Pengetahuan dan Komunikasi (PPPK) yang berperanan untuk menjaga dan mengawalselia Sistem yang telah dibangunkan dari aspek pengkomputeran, digital, server dan teknikal.

7.2 Akses Data Psikologi

Setiap staf dan pelajar boleh mengakses Data Psikologi peribadi sendiri. Walau bagaimanapun, Data Psikologi yang boleh diakses hanyalah data ringkas yang mudah difahami. Bagi tujuan informasi yang lebih terperinci,

permohonan perlulah dibuat kepada Pentadbir staf/pelajar untuk mendapatkan khidmat perundingan susulan. Pentadbir staf boleh mengakses kesemua Data Psikologi staf manakala Pentadbir pelajar boleh mengakses semua Data Psikologi pelajar.

7.3 Penggunaan Sistem dan Data Psikologi

Segala penggunaan Sistem dan Data Psikologi mestilah berkenaan dengan pengurusan staf dan pelajar. Sebarang penggunaan selain urusan rasmi adalah tidak dibenarkan.

7.4 Permohonan Penggunaan Sistem dan Data Psikologi

Segala perancangan bagi penggunaan Sistem dan Data Psikologi hendaklah mendapatkan kebenaran bertulis dari Ketua Pegawai Operasi terlebih dahulu. Kelulusan dan kebenaran penggunaan adalah bergantung kepada justifikasi penggunaan.

7.5 Dokumentasi Sulit

Setiap penggunaan Sistem dan Data Psikologi adalah tertakluk kepada Dokumen Sulit. Kebertanggungjawaban setiap staf dan pelajar dalam penggunaan Sistem dan Data Psikologi adalah dimestikan. Perlindungan data dan privasi pengguna adalah terjamin. Data terkumpul hanya akan digunakan bagi tujuan pengurusan dengan kebenaran. Semua data akan diuruskan secara sulit tanpa sebaran.

7.6 Pengambilan Ujian dan Jangka Hayat Data Psikologi

Semua staf perlu menduduki ujian psikologi dalam Sistem sekali setiap lima (5) tahun manakala bagi pelajar pula hanya perlu menduduki ujian ini sekali sahaja selepas pendaftaran pelajar. Data psikologi ini mempunyai jangka hayat kebolehpercayaan selama lima (5) tahun. Selepas tamat lima (5) tahun tersebut, staf perlu menduduki semula ujian ini bagi mendapatkan set data psikologi yang baru.

8.0 PENGUATKUASAAN PENGGUNAAN

Dasar ini berkuat kuasa mulai pada 1 Ogos 2021.

9.0 LAIN-LAIN

- 9.1 Dasar ini adalah tertakluk kepada pindaan oleh pihak Univiersiti dari semasa ke semasa.
- 9.2 Dasar ini adalah tertakluk kepada undang-undang, dasar, kaedah, peraturan, arahan, pekeliling dan garis panduan yang berkuatkuasa dari semasa ke semasa.
- 9.3 Sebarang pertanyaan berhubung Dasar ini hendaklah disalurkan kepada Unit Psikologi dan Kaunseling, Seksyen Kesejahteraan Personel, Bahagian Sumber Manusia, Pejabat Pendaftar.
- 9.4 Sekiranya mana-mana peruntukan di dalam Dasar ini menjadi tidak sah dan tidak boleh dilaksanakan disebabkan sebarang alasan, termasuk dan tidak terbatas kepada peruntukan mana-mana undang-undang yang berkuatkuasa atau disebabkan keputusan mahkamah atau badan lain atau pihak berkuasa yang mempunyai bidang kuasa ke atas Dasar ini, maka hanya peruntukan tersebut sahaja yang terbatal manakala peruntukan-peruntukan yang lain masih sah dan berkuat kuasa.

10.0 RUJUKAN

- a) Sidek Mohd Noah. 2005. Pengujian dan penilaian dalam kaunseling: Teori dan Aplikasi. Serdang, Selangor. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- b) Anastasia, A. 1988 Psychological testing (5th Edition) New York: Mac Millian Publishing Company.
- c) Anastasia, A. 1983 Psychological testing (6th Edition) New York: Mac Millian Publishing Company.