



PEKELILING PENTADBIRAN
BILANGAN 38 TAHUN 2022

DASAR MyTALENT@UTeM
DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

Pejabat Pendaftar
9 Ogos 2022 | 11 Muharam 1444H

Disalinkan kepada:

Naib Canselor
Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa)
Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi)
Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar dan Alumni)
Pegawai-Pegawai Kanan
YDP Majlis Perwakilan Pelajar

UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

UTEM100-1/3/1(123)

9 OGOS 2022
11 MUHARAM 1444H

PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 38/2022

DASAR MyTALENT@UTeM DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

1.0 TUJUAN

- 1.1 Pekeliling Pentadbiran ini bertujuan untuk memaklumkan kepada semua staf Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) mengenai Dasar MyTalent@UTeM di Universiti Teknikal Malaysia Melaka yang telah mendapat kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bilangan 3 Tahun 2022 pada 5 Julai 2022.

2.0 LATAR BELAKANG

- 2.1 MyTalent@UTeM merupakan satu pendekatan untuk menguruskan bakat atau staf merujuk kepada kecekapan yang diperlukan bagi kecemerlangan organisasi dengan menyediakan rangka kerja untuk memastikan pengambilan, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, ganjaran dan laluan kerjaya staf diuruskan mengikut kecekapan atau kompetensi yang diperlukan.
- 2.2 MyTalent@UTeM ini juga merupakan salah satu mekanisme atau instrument utama dan terpenting yang akan digunapakai oleh Universiti dalam mengurus dan membangunkan sumber manusia. Fokus utamanya adalah bagi memastikan setiap staf mempunyai kompetensi yang relevan dan berfokus bagi menyokong kemampanan dan pembangunan Universiti dalam mencapai Petunjuk Prestasi Utama (KPI) serta sasaran strategik yang telah ditetapkan.
- 2.3 Selaras dengan Visi, Misi, Objektif dan Matlamat Strategik UTeM 2021-2025 melalui *Goal 4, Competent and Robust Talent*, MyTalent@UTeM dibangunkan bagi memenuhi kriteria pembangunan dan pemeraksanaan bakat agar selari dengan sasaran yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) dan Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi (AKEPT).

2.4 Dasar MyTalent@UTeM (**Lampiran A**) ini diterbitkan supaya menjadi rujukan kepada staf berkaitan MyTalent@UTeM yang dilaksanakan di UTeM.

3.0 OBJEKTIF

3.1 Objektif Dasar ini adalah seperti berikut:

- a) Memberi panduan kepada Universiti berhubung pelaksanaan MyTalent@UTeM;
- b) Memberi penjelasan berkaitan kerangka dan model kompetensi;
- c) Memberi penjelasan berkaitan penilaian kompetensi staf;
- d) Memberi penjelasan berkaitan pembangunan bakat staf; dan
- e) Memberi penjelasan berkaitan penggunaan profil bakat berdasarkan kompetensi.

4.0 PELAKSANAAN

4.1 Buat masa ini, pelaksanaan Dasar MyTalent@UTeM ini terpakai kepada Staf Pentadbiran yang terdiri daripada Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Kumpulan Pelaksana dan kemudiannya akan dipanjangkan kepada Kumpulan Akademik setelah kamus kompetensi Staf Akademik dibangunkan.

5.0 TARIKH KUAT KUASA

5.1 Pekeliling Pentadbiran ini berkuat kuasa **mulai 5 Julai 2022**.

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 MyTALENT@UTeM DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

**Disediakan oleh:
Unit Kompetensi
Bahagian Pembangunan Bakat,
Pejabat Pendaftar,
Universiti Teknikal Malaysia Melaka**

ISI KANDUNGAN

- 1.0 Nama Dan Pemakaian
- 2.0 Tafsiran Dan Interpretasi
- 3.0 Objektif Dasar
- 4.0 Skop Dasar
- 5.0 Undang – Undang
- 6.0 Latar Belakang Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi
 - 6.1 Penekanan Kompetensi Dalam Perkhidmatan Awam
 - 6.1.1 Sistem Saraan Malaysia (SSM)
 - 6.1.2 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015-2025 (PPPM (PT) 2015-2025)
 - 6.2 Penekanan Kompetensi di UTeM
 - 6.3 Penilaian Kompetensi Sedia Ada di UTeM
 - 6.3.1 Program Penilaian Individu atau *Individual Development Plan*
 - 6.3.2 Program Penilaian *Competency Profile*
- 7.0 Pelaksanaan MyTalent@UTeM
 - 7.1 MyTalent@UTeM
 - 7.2 Objektif MyTalent@UTeM
 - 7.3 Pembentukan Jawatankuasa
 - 7.4 Kerangka MyTalent@UTeM
 - 7.5 Model Kompetensi UTeM
 - 7.6 Penilaian Kompetensi
 - 7.6.1 Kaedah Penilaian
 - 7.6.2 Proses Pelaksanaan Penilaian Kompetensi
 - 7.7 Pembangunan Bakat (*Individual Development Plan*)
- 8.0 Penggunaan MyTalent@UTeM Melalui Teras Utama (*Niche Area*) Sumber Manusia
 - 8.1 Teras Utama (*Niche Area*) Sumber Manusia
 - 8.1.1 Pengurusan Kompetensi
 - 8.1.2 Pemilihan dan Pengambilan Staf Berasaskan Kompetensi
 - 8.1.3 Penempatan Berasaskan Kompetensi
 - 8.1.4 Latihan dan Pembangunan Berasaskan Kompetensi
 - 8.1.5 Ganjaran dan Penilaian Prestasi Berasaskan Kompetensi
 - 8.1.6 Laluan Kerjaya Berasaskan Kompetensi
 - 8.1.7 Pelan Penggantian
- 9.0 Pengurusan Sistem MyTalent@UTeM
- 10.0 Rujukan

DASAR MyTALENT@UTeM DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

1.0 NAMA DAN PEMAKAIAN

Dasar ini bertujuan untuk memberi panduan kepada staf dan pihak Universiti berkaitan pelaksanaan MyTalent@UTeM di Universiti.

2.0 TAFSIRAN DAN INTERPRETASI

2.1 Di dalam Dasar ini, jika konteksnya menghendaki makna yang lain:

“AKEPT” ertinya Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi;

“CPD” ertinya *Continuous Professional Development*;

“Dasar” ertinya Dasar MyTalent@UTeM Universiti Teknikal Malaysia Melaka;

“IDP” ertinya *Individual Development Plan*;

“JD” ertinya *Job Description* atau “deskripsi tugas” iaitu dokumen yang menjelaskan tujuan pewujudan sesuatu jawatan dengan mengambil kira komponen akauntabiliti, dimensi dan kompetensi yang diperlukan sesuatu jawatan;

“kamus kompetensi” ertinya senarai takrifan kriteria, elemen dan tahap yang perlu dikuasai oleh seseorang pegawai mengikut tahap kompetensi yang telah ditetapkan;

“kompeten” ertinya mempunyai tingkahlaku, kemahiran, pengetahuan dan kebolehan untuk melakukan sesuatu dengan cekap atau dengan jayanya;

“kompetensi” ertinya set tingkah laku, kemahiran, pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan;

“KPI” ertinya Petunjuk Prestasi Utama;

“KPT” ertinya Kementerian Pengajian Tinggi;

“Lembaga” ertinya Lembaga Pengarah Universiti;

“MyCP” ertinya My Competency Profile;

“pembangunan kompetensi” ertinya pendekatan yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematik bagi meningkatkan kompetensi pegawai;

“PPP” ertinya Pegawai Penilai Pertama;

“PPSM” ertinya Panel Pembangunan Sumber Manusia;

“PTK” ertinya Penilaian Tahap Kecekapan;

“PYD” ertinya Pegawai Yang Dinilai;

“RCL” ertinya *Required Competency Level*;

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

“SSB” ertinya Sistem Saraan Baru;

“SSM” ertinya Sistem Saraan Malaysia; dan

“Universiti” ertinya Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

2.2 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.

3.0 OBJEKTIF DASAR

3.1 Objektif Dasar ini diwujudkan adalah seperti berikut:

- a) Memberi panduan kepada Universiti berhubung pelaksanaan pengurusan bakat berdasarkan kompetensi;
- b) Memberi penjelasan berkaitan kerangka dan model kompetensi;
- c) Memberi penjelasan berkaitan penilaian kompetensi staf;
- d) Memberi penjelasan berkaitan pembangunan bakat staf; dan
- e) Memberi penjelasan berkaitan penggunaan profil bakat berdasarkan kompetensi melalui MyTalent@UTeM.

3.2 Dasar ini terpakai untuk :-

- a) Kumpulan Pengurusan & Profesional (Staf Akademik dari gred 45 hingga VK5);
- b) Kumpulan Pengurusan & Profesional (Staf Pentadbiran dari gred 41 hingga 54); dan
- c) Kumpulan Pelaksana (Gred 11 hingga 40).

4.0 SKOP DASAR

Skop Dasar ini meliputi:

- a) Penekanan Kompetensi Dalam Perkhidmatan Awam & UTeM;
- b) Pelaksanaan Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi;
- c) Model Kompetensi MyTalent@UTeM;
- d) Penilaian Bakat Berdasarkan Kompetensi;
- e) Pembangunan Bakat Berdasarkan Kompetensi;
- f) Penggunaan Profil Bakat Berdasarkan Kompetensi; dan
- g) Pengurusan Sistem MyTalent@UTeM.

5.0 UNDANG-UNDANG

5.1 Dasar ini hendaklah dibaca bersama-sama dengan undang-undang berikut:-

- a) Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971;
- b) Keputusan Mesyuarat Panel Pembangunan Sumber Manusia Bil. 5/2020 berkaitan Kertas Cadangan Pembangunan dan Pelaksanaan Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi UTeM; dan
- c) mana-mana undang-undang, kaedah, peraturan dan pekeliling yang berkuat kuasa dari semasa ke semasa.

5.2 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 berkuat kuasa 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.

5.3 Dasar ini adalah tertakluk kepada dasar, pekeliling, surat pekeliling, kaedah, garis panduan, arahan dan undang-undang semasa lain yang berkaitan yang berkuat kuasa dari semasa ke semasa.

5.4 Dasar ini adalah tertakluk kepada pindaan oleh pihak Universiti dari semasa ke semasa.

6.0 LATAR BELAKANG PENGURUSAN BAKAT BERDASARKAN KOMPETENSI

6.1 PENEKANAN KOMPETENSI DALAM PERKHIDMATAN AWAM

6.1.1 Sistem Saraan Malaysia

6.1.1.1 Saranan kerajaan untuk menerapkan elemen kompetensi dalam perkhidmatan awam dapat dilihat melalui pelaksanaan SSM melalui Pekeliling Perkhidmatan Bil. 4 Tahun 2002 -

Pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia Bagi Anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan.

6.1.1.2 SSM diperkenalkan setelah kajian semula Sistem Saraan Baru (SSB) yang telah dilaksanakan sejak 1992 mendapati perubahan perlu dilakukan sejajar dengan hala tuju perkhidmatan awam dan keperluan persekitaran yang dinamik. SSM adalah berteraskan kompetensi dalam pengurusan sumber manusia perkhidmatan awam yang menggalakkan pembangunan diri melalui pembelajaran berterusan, menggalakkan penguasaan pengetahuan, kemahiran dan kreativiti dalam pelaksanaan tugas dan melaksanakan pengurusan sumber manusia berasaskan kompetensi.

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

6.1.2.1 Selari dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pendidikan Tinggi) bagi Lonjakan 2 : Kecemerlangan Bakat, Pengurusan Bakat Berasaskan Kompetensi khususnya di Universiti Awam merupakan keutamaan yang diberikan oleh pihak KPT dalam usaha mentransformasikan pengurusan sumber manusia melalui elemen kompetensi seperti Rajah 1 di bawah.



Rajah 1: Lonjakan Kecemerlangan Bakat di PPPM(PT) 2015-2025

6.2 PENEKANAN KOMPETENSI DI UTeM

6.2.1 Kompetensi dilihat sebagai satu perkara yang penting di mana ia dapat dilihat melalui moto UTeM "Kompetensi Teras Kegemilangan" sejak penubuhan UTeM.



Rajah 2 : 6 Tema Pelan Strategik Universiti 2012 – 2020

6.2.2 Kompetensi juga disebut dalam Pelan Strategik Universiti 2012-2020 (Rajah 2) yang menetapkan Pengurusan Bakat sebagai salah satu tema untuk menginstitusikan ekosistem yang menarik bakat-bakat yang kreatif dan inovatif.



Rajah 3: Pelan Strategik Sumber Manusia 2015-2025

6.2.3 Pejabat Pendaftar telah menyambut tema berkenaan dan pelan tindakan telah dirangka dalam Teras 2 PPSM 2015-2025 iaitu memperkasa kompetensi bakat yang kreatif dan inovatif (Rajah 3).



Rajah 4: UTeM's 7 Goals 2021-2025

- 6.2.4 Pemantapan pengurusan bakat staf melalui kompetensi yang akan diperkukuhkan secara lebih komprehensif dan holistik melalui *Goal 4: Competent and Robust Talent* yang merupakan antara salah satu daripada 7 *Goals* dalam Pelan Strategik UTeM 2021-2025 (Rajah 4).
- 6.2.5 Penerapan kompetensi di Universiti telah mula dilaksanakan pada tahun 2002 berdasarkan kepada Pekeliling Perkhidmatan Bil. 4 Tahun 2002 – SSM. Bagi Anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan. SSM memperkenalkan PTK berasaskan kompetensi yang bertujuan menggalakkan pembangunan diri melalui pembelajaran berterusan serta menggalakkan penguasaan pengetahuan, kemahiran dan kreativiti serta inovasi dalam pelaksanaan tugas.
- 6.2.6 Selaras dengan Pekeliling Perkhidmatan Bil. 13/2010 – Pemansuhan PTK, pihak universiti bersetuju untuk memilih kaedah penilaian kompetensi berterusan dengan menggunakan Program *Continuous Professional Development* atau CPD bagi menggantikan kaedah penilaian sedia ada. Melalui CPD ini semua staf bertanggungjawab merancang aktiviti untuk meningkatkan kompetensi diri berpusatkan kepada keperluan tugas staf dan hala tuju organisasi.

6.2.7 Pemantapan kompetensi seterusnya dilaksanakan melalui Program IDP bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Program MyCP bagi Kumpulan Pelaksana yang merupakan satu kaedah yang membantu perkembangan kerjaya dan kompetensi staf yang mana ianya dirangka khusus bagi menepati keperluan kompetensi setiap individu staf berdasarkan keperluan organisasi.

6.2.8 Mesyuarat PPSM Bil 5/2020 yang bersidang pada 19 November 2020 telah meluluskan cadangan pembangunan dan pelaksanaan pengurusan bakat berdasarkan kompetensi Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM).

6.3 PENILAIAN KOMPETENSI SEDIA ADA DI UTeM

Pejabat Pendaftar melalui Bahagian Pembangunan Bakat telah membangun dan melaksanakan program penilaian kompetensi iaitu Program IDP bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Program Penilaian MyCP bagi Kumpulan Pelaksana.

6.3.1 Program *Individual Development Plan*

6.3.1.1 Pembangunan dan pelaksanaan IDP bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional telah diluluskan pada 23 April 2015 melalui mesyuarat PPSM Bil. 2./2015. Gerak kerja pembangunan kompetensi telah dilaksanakan oleh ahli *task force* yang dilantik oleh Naib Canselor.

6.3.1.2 Penilaian IDP dilaksanakan berdasarkan sebelas (11) kompetensi umum yang diperlukan kepada semua staf Kumpulan Pengurusan & Profesional yang mana staf yang telah melalui IDP akan dibangunkan kompetensi dan potensi bagi memastikan jurang kompetensi yang wujud dapat ditambahbaik merujuk kepada keperluan kompetensi dan seterusnya diberi peluang dalam kemajuan dan pembangunan kerjaya mengikut skim perkhidmatan masing-masing.

6.3.1.3 Pada masa ini, IDP telah dilaksanakan kepada staf Kumpulan Pengurusan & Profesional di semua skim perkhidmatan yang berada di gred 41 & 44. Seramai 58 orang staf daripada Gred 41 dan 28 orang staf daripada Gred 44 telah memiliki Profil Kompetensi IDP.

6.3.2 Program Penilaian MyCP (*Competency Profile*)

6.3.2.1 Program MyCP dibangunkan khusus bagi penilaian kompetensi umum Kumpulan Pelaksana yang telah diluluskan melalui mesyuarat PPSM Bil. 2/2019.

6.3.2.2 MyCP dilaksanakan selaras dengan hasrat PSSM bagi memastikan pembangunan dan perkembangan kerjaya staf Kumpulan Pelaksana dapat dibangunkan secara menyeluruh dan menjadi rujukan dalam kemajuan kerjaya staf dalam memenuhi keperluan Universiti.

6.3.3.3 Lembaga Pengarah Universiti Bil. 6/2019 telah meluluskan pelaksanaan kriteria kecemerlangan berasaskan kompetensi bagi kenaikan pangkat staf kumpulan pelaksana yang mana MyCP merupakan salah satu komponen kecemerlangan utama yang diambilkira dalam pertimbangan kenaikan pangkat staf Kumpulan Pelaksana.

6.3.3 Walau bagaimanapun, kompetensi yang telah dibangunkan melalui IDP dan MyCP hanya berfokus kepada kompetensi umum sahaja yang masih belum dapat menilai kompetensi kerja staf secara menyeluruh. Kompetensi khusus perlu dikenalpasti dan dibangunkan dalam memastikan kompetensi yang diukur menjamin keberkesanan dan kecekapan dalam pelaksanaan kerja.

7.0 PELAKSANAAN MyTALENT@UTeM

7.1 MyTalent@UTeM

- 7.1.1 Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi dimaksudkan sebagai satu pendekatan untuk menguruskan bakat atau staf merujuk kepada kecekapan yang diperlukan bagi kecemerlangan organisasi, dan menyediakan rangka kerja untuk memastikan penilaian prestasi, pembangunan, latihan, ganjaran dan laluan kerjaya staf diuruskan mengikut kecekapan atau kompetensi yang diperlukan.
- 7.1.2 Pembangunan bakat berdasarkan kompetensi juga merupakan salah satu mekanisme atau instrumen yang digunapakai oleh sesebuah organisasi dalam mengurus dan membangunkan sumber manusia. Fokus utamanya adalah bagi memastikan setiap staf mempunyai kompetensi yang relevan dan berfokus bagi menyokong kemampanan dan pembangunan sesuatu organisasi dalam mencapai sasaran dan KPI.
- 7.1.3 Selaras dengan visi, misi, objektif UTeM dan Pelan Strategik UTeM 2021-2025 melalui *Goal 4, Competent and Robust Talent*, pengurusan bakat berdasarkan kompetensi atau dijenamakan sebagai MyTalent@UTeM dibangunkan bagi memenuhi kriteria pembangunan dan pemeraksanaan bakat seperti yang telah diketengahkan oleh pihak AKEPT dan KPT.

7.2 Objektif MyTalent@UTeM

- 7.2.1 Pelaksanaan bagi pembangunan, pengurusan dan pemeraksanaan bakat staf akan dapat diberi penumpuan sepenuhnya (berfokus) serta pembuktian konsep dapat dilaksanakan secara realistik berasaskan nilai teras penumpuan Universiti.

- 7.2.2 Memastikan proses pengambilan, pengekalan dan pembangunan sumber manusia di Universiti adalah berasaskan kepada satu kaedah penilaian kompetensi berteraskan Model Kompetensi Pengurusan Bakat dalam konteks memperkasakan bakat Universiti.
- 7.2.3 Memastikan satu set lengkap kompetensi dapat dibangunkan dan disediakan sepertimana bagi tujuan memenuhi kriteria pembangunan dan pemerksaan bakat yang telah diketengahkan oleh pihak AKEPT, KPT dan yang telah diterapkan dalam *Goal 4, Competent and Robust Talent*, Pelan Strategik UTeM 2021-2025.
- 7.2.4 Meningkatkan produktiviti, kualiti dan kecekapan dalam sistem penyampaian dan perkhidmatan yang diberikan oleh staf UTeM akan dapat dicapai secara optimum dan berada pada tahap yang amat memuaskan.
- 7.2.5 Barisan bakat yang berpotensi tinggi dapat dikenalpasti dan dibangunkan mengikut keperluan program latihan yang berstruktur dan berdasarkan keperluan kompetensi. Mod latihan yang lebih tepat selaras dengan keperluan kompetensi bagi tujuan prestasi kerja yang berkesan.
- 7.2.6 Menyediakan maklumat kompetensi staf dalam mengenalpasti calon berkecayaan bagi program Pelan Penggantian, kemajuan kerjaya, pemilihan ke kursus-kursus strategik, cuti belajar, penglibatan luar/sangkutan.
- 7.2.7 Meningkatkan ketelusan dalam urusan pemilihan, penggantian dan penempatan kerana setiap keputusan dibuat secara kolektif dan memantapkan struktur organisasi Universiti supaya sentiasa relevan dengan kehendak dan keperluan persekitaran.

7.3 PEMBENTUKAN JAWATANKUASA

7.3.1 Bagi kelancaran penyediaan dan pelaksanaan MyTalent@UTeM, beberapa jawatankuasa diwujudkan bagi memastikan setiap proses kerja yang telah dirancang dapat diselesaikan mengikut tempoh yang telah ditetapkan. Kelulusan dan pelaporan aktiviti Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi akan dibawa ke Mesyuarat PPSM yang merupakan Jawatankuasa Induk yang melihat keseluruhan pelaksanaan Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi ini yang tertakluk kepada terma jawatankuasa PPSM.

7.3.2 Jawatankuasa Induk Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi
yang berfungsi seperti berikut:

Keahlian :-

Pengerusi : Naib Canselor Universiti

Ahli :Merujuk kepada keahlian Jawatankuasa PPSM

Fungsi Jawatankuasa :

- a. Menyemak dan meluluskan pelaksanaan Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi;
- b. Menetapkan hala tuju Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi Universiti secara menyeluruh, efektif dan rasional memenuhi keperluan Universiti; dan
- c. Memperaku dan meluluskan laporan profil Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi staf.

7.3.3 Jawatankuasa Pemandu Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi.

Keahlian :-

Pengerusi : Ketua Pegawai Operasi Universiti

Ahli:

- Pengarah, Pusat Pengurusan Penyelidikan Inovasi
- Pengarah, Pusat Kecemerlangan & Kesarjanaan Akademik
- Pengarah, Pusat Pengkomersilan

- Ketua Skim W
- Ketua Skim F
- Ketua Skim S
- Ketua Skim L
- Ketua Skim J, H, G
- Ketua Skim B
- Ketua Skim U
- Ketua Skim C , J (Fakulti)
- Ketua Skim KP
- Ketua Bahagian Pembangunan Bakat

Fungsi Jawatankuasa:

- a. Mengenal pasti dan merancang keperluan Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi;
- b. Menyemak keperluan pelaksanaan mengikut skim & gred;
- c. Memantau jaminan kualiti dan keberkesanan penilaian Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi;
- d. Menentukan taraf dan mutu kamus kompetensi Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi; dan
- e. Meluluskan soalan penilaian Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi.

7.3.4 Jawatankuasa Kerja Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi

seperti berikut:-

- i. Jawatankuasa Kerja Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Kumpulan Pelaksana yang dipengerusikan oleh Ketua, Bahagian Pembangunan Bakat.

Keahlian :-

Pengerusi : Ketua Bahagian Pembangunan Bakat, Pejabat Pendaftar

Ahli : Sekurang-kurangnya seorang wakil dari setiap skim

- ii. Jawatankuasa Kerja Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi bagi Kumpulan Akademik yang dipengerusikan oleh Pengarah, Pusat Kecemerlangan & Kesarjanaan Akademik

Keahlian : -

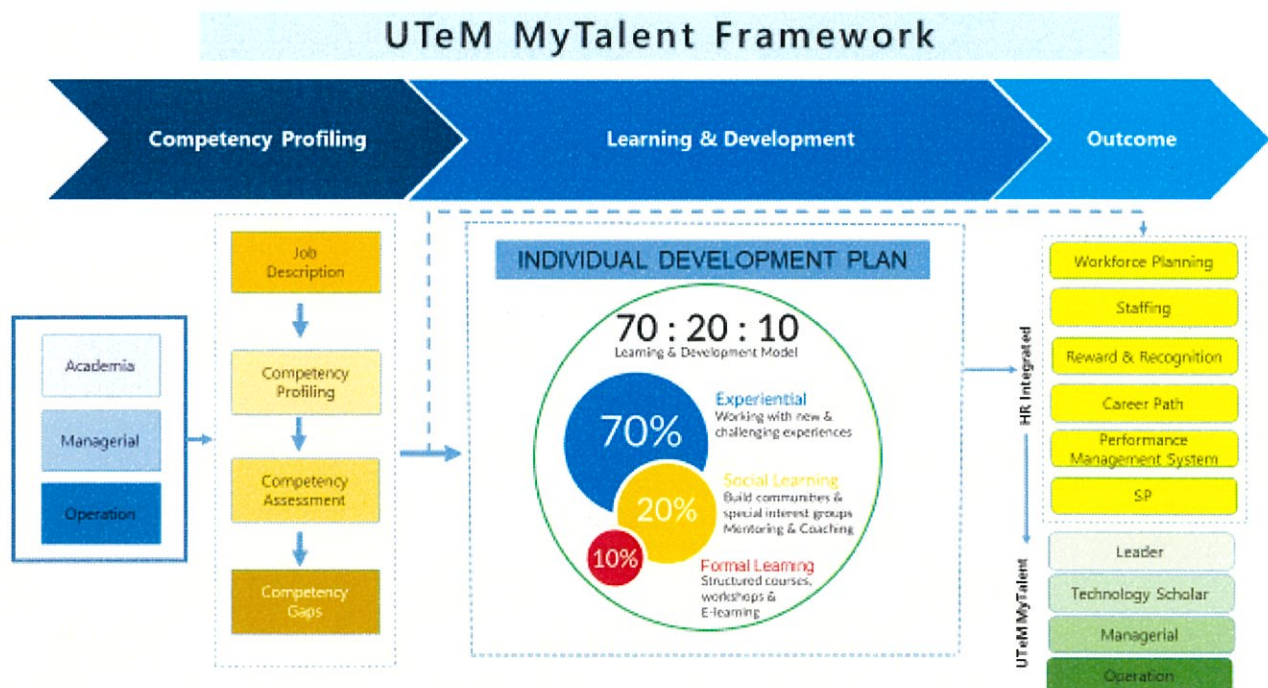
Pengerusi : Pengarah, Pusat Kecemerlangan & Kesarjanaan Akademik

Ahli : Sekurang-kurangnya seorang wakil dari setiap skim

Fungsi Jawatankuasa:

- Mengenalpasti kompetensi mengikut skim & gred;
- Membangunkan model kompetensi, definisi kompetensi, kamus kompetensi, modul kompetensi; soalan penilaian, kaedah penilaian;
- Menggubal soalan penilaian kompetensi; dan
- Mengenalpasti dan merancang Pelan Pembangunan Bakat Staf melalui Profil Kompetensi.

7.4 Kerangka MyTalent@UTeM



Rajah 5: Kerangka MyTalent@UTeM

- 7.4.1 Kerangka MyTalent@UTeM dibangunkan dengan landskap yang berfokus kepada pengurusan sumber manusia yang lebih holistik yang menitikberatkan produktiviti, efisien dan efektif yang khusus dan unik berdasarkan pelan strategik UTeM sendiri. Kerangka MyTalent@UTeM ini akan dijadikan rujukan dan halatuju pengurusan dan pembangunan sumber manusia dan digunakan dalam berbagai proses pengurusan dalam jabatan yang memberi tumpuan kepada pembangunan pelan himpunan bakat yang berstruktur bagi menyokong penilaian prestasi, pembangunan, latihan, ganjaran dan laluan kerjaya staf diuruskan mengikut kecekapan atau kompetensi yang diperlukan
- 7.4.2 Setiap jawatan bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional serta Kumpulan Pelaksana dipadankan dengan kompetensi tertentu melalui pemetaan kompetensi berdasarkan senarai tugas, tanggungjawab dan JD bagi sesuatu jawatan. Kompetensi setiap staf dibangunkan mengikut JD serta skim kefungsiian dan jawatan.
- 7.4.3 Berdasarkan profil kompetensi jawatan yang telah dibangunkan, penilaian kompetensi yang merupakan elemen terpenting dalam MyTalent@UTeM dilaksanakan sebagai senarai semak kompetensi atau kemahiran, yang mana staf dan pihak pengurusan Universiti boleh melihat prestasi kerja bagi setiap staf dan perhatian dalam memastikan kompetensi yang diprofilkan adalah berkualiti tinggi dan relevan kepada jawatan dan organisasi.
- 7.4.4 Pembentukan kerangka MyTalent@UTeM telah mengambil kira semua keperluan kompetensi yang diperlukan bagi setiap jawatan bagi memastikan setiap warga UTeM kompeten dalam usaha mencapai sasaran dan KPI mengikut fungsi dan jawatan masing-masing.

7.5 MODEL KOMPETENSI MyTALENT@UTeM

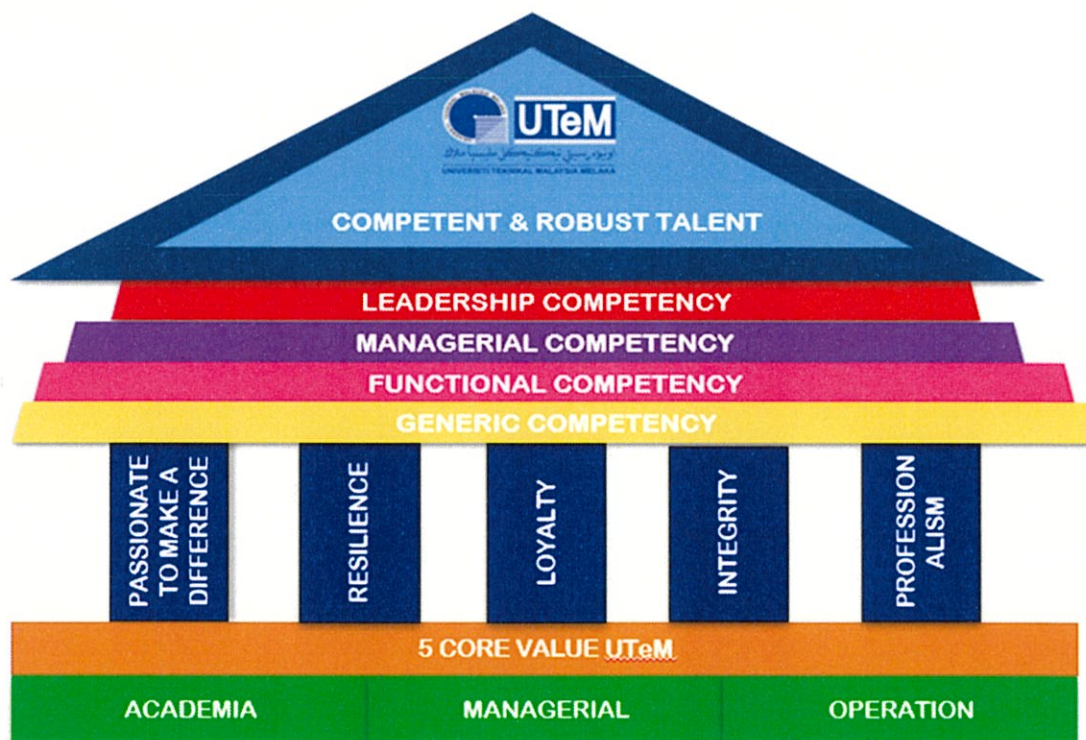
- 7.5.1 Kompetensi adalah corak perkembangan pengetahuan, kemahiran, keupayaan, kelakuan atau tingkah laku yang diperlukan oleh seseorang

warga kerja dalam melakukan dan membuat kerja-kerja harian seperti mana fungsi dan tanggungjawab yang telah digariskan dengan jayanya.

7.5.2 Menurut Boyatzis dalam *Donni Juni Priansa* (2014), kompetensi adalah kapasiti yang ada pada seseorang yang boleh membuat orang tersebut mampu memenuhi apa-apa disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

7.5.3 Pembangunan kompetensi dilaksanakan dengan tujuan berikut:-

- a) Membangunkan Kompetensi Kepimpinan, Kompetensi Fungsian, Kompetensi Pengurusan dan Kompetensi Generik seperti yang ditetapkan; dan
- b) Membantu staf merapatkan jurang kompetensi berdasarkan maklum balas pencapaian penilaian.



Rajah 6: Model Kompetensi MyTalent@UTeM

7.5.4 Model kompetensi MyTalent@UTeM dibangunkan berfokuskan kepada keperluan kompetensi yang teradun daripada ciri-ciri peribadi, pengetahuan dan kemahiran yang akan melibatkan proses

pembangunan kompetensi dalam jangka panjang secara terancang yang akhirnya akan menyumbang kepada pencapaian matlamat Univeristi.

7.5.5 Pembentukan struktur kompetensi UTeM telah mengambil kira semua keperluan kompetensi yang diperlukan bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Kumpulan Pelaksana untuk memastikan warga UTeM kompeten dalam usaha mencapai visi, misi dan pelan strategik UTeM mengikut fungsi dan jawatan.

7.5.6 Model kompetensi MyTalent@UTeM merangkumi lima (5) komponen kompetensi iaitu Kompetensi Teras, Kompetensi Kempimpinan, Kompetensi Fungsian, Kompetensi Pengurusan dan Kompetensi Generik.

7.5.6.1 Kompetensi Teras

Kompetensi wajib yang perlu diukur kepada semua jawatan di Universiti yang merangkumi lima (5) nilai teras UTeM yang akan dinilai melalui Sistem i-PRO (*Integrated Profiling System* atau Sistem Profiling Bersepadu) di bawah Domain Nilai Teras.

7.5.6.2 Kompetensi Kepimpinan

Dibangunkan melalui penajajaran aspirasi Universiti (visi dan misi), bagi memastikan kelangsungan kepimpinan di UTeM yang terdiri daripada jawatan strategik (Pentadbir Akademik dan Pentadbir Pengurusan). Melalui kompetensi ini bakat kepimpinan calon yang terdiri daripada staf akademik dan staf Pentadbiran Pengurusan Gred 48 dan ke atas dikenalpasti dan dibangunkan.

7.5.6.3 Kompetensi Fungsian

Kompetensi yang diperlukan oleh pekerjaan yang spesifik merujuk kepada skim dan gred yang dibangunkan berdasarkan kepada JD.

7.5.6.4 Kompetensi Pengurusan

Kumpulan pekerjaan yang mempunyai ciri-ciri yang sama & memerlukan kompetensi yang serupa yang diukur kepada staf di Gred 41 dan 44 Kumpulan Pengurusan & Profesional.

7.5.6.5 Kompetensi Generik

Kumpulan pekerjaan yang mempunyai ciri-ciri yang sama & memerlukan kompetensi yang serupa yang diukur kepada staf di Gred 11 hingga 40 Kumpulan Pelaksana.

7.5.7 Kamus Kompetensi

- 7.5.7.1 Kompetensi yang dibangunkan ini diterjemahkan dalam kamus bagi menjelaskan keupayaan dan tingkah laku setiap kompetensi yang ditetapkan dalam komponen teras, kepimpinan, fungsian, pengurusan dan generik. Kamus kompetensi ini telah dirangka dengan menetapkan keperluan kompetensi masing-masing mengikut keperluan Universiti.
- 7.5.7.2 Setiap kamus kompetensi diperincikan dengan definisi kompetensi iaitu penjelasan serta huraian berkenaan kompetensi dan penglibatan dalam tugas atau jawatan. Ia juga memperincikan tahap-tahap kecekapan setiap kompetensi bagi setiap gred jawatan tersebut melalui dan indikator tingkah laku iaitu deskriptor atau huraian tingkah laku atau perbuatan bagi setiap kompetensi.
- 7.5.7.3 Bagi membezakan tahap penguasaan kompetensi, deskriptor kompetensi dan petunjuk tingkah laku ditulis dengan menggunakan katakerja yang bersesuaian dan bertepatan dengan kehendak atau keperluan tugas, gred dan jawatan staf. Kamus kompetensi UTeM menggunakan empat (4) skala tahap penguasaan kompetensi dan setiap

satunya diuraikan dengan jelas mengikut penghuraian tahap kompetensi. Tahap-tahap kecekapan kompetensi dibahagikan kepada empat (4) peringkat bagi setiap kompetensi seperti berikut:-

Skala Kompetensi	Penerangan
Tahap 1 - Asas	Mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu kompetensi dan memerlukan seliaan dan bimbingan untuk mengaplikasi kompetensi tersebut dalam situasi mudah.
Tahap 2 - Berkebolehan	Mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu kompetensi dan mampu mengaplikasikan kompetensi tersebut dalam situasi rutin atau mudah tanpa seliaan dan bimbingan.
Tahap 3 – Mahir	Mempunyai pengetahuan mendalam mengenai sesuatu kompetensi dan boleh mengaplikasikan kompetensi tersebut dalam situasi mencabar.
Tahap 4 – Pakar	Mempunyai pengetahuan tinggi mengenai sesuatu kompetensi, mampu mengaplikasikan kompetensi tersebut dalam situasi yang kompleks dan mampu menghasilkan produk, alatan, kaedah dan sebagainya yang berkaitan dengan kompetensi berkenaan.

Jadual 1 : Peringkat Tahap Kompetensi

7.5.7.4 Penetapan tahap kompetensi yang diperlukan atau RCL telah diletakkan berdasarkan keperluan dan penanda aras yang terbaik bagi memastikan keseragaman dan kawalan kepada tahap keupayaan yang diperlukan bagi setiap skim, gred dan jawatan terlibat.

7.5.7.5 Maklumat kompetensi MyTalent@UTeM adalah seperti di **Lampiran 1**, Dasar ini.

7.6 PENILAIAN KOMPETENSI

Penilaian kompetensi adalah proses mengenal pasti kecekapan atau tahap kompetensi sedia ada dan jurang kompetensi semasa dan potensi seseorang staf dalam organisasi. Proses ini akan memberi tumpuan kepada pencapaian seseorang staf dalam melaksanakan kerja berdasarkan standard kompetensi yang telah ditetapkan oleh pihak Universiti dan menentukan tahap penguasaan bagi kompetensi yang dimiliki.

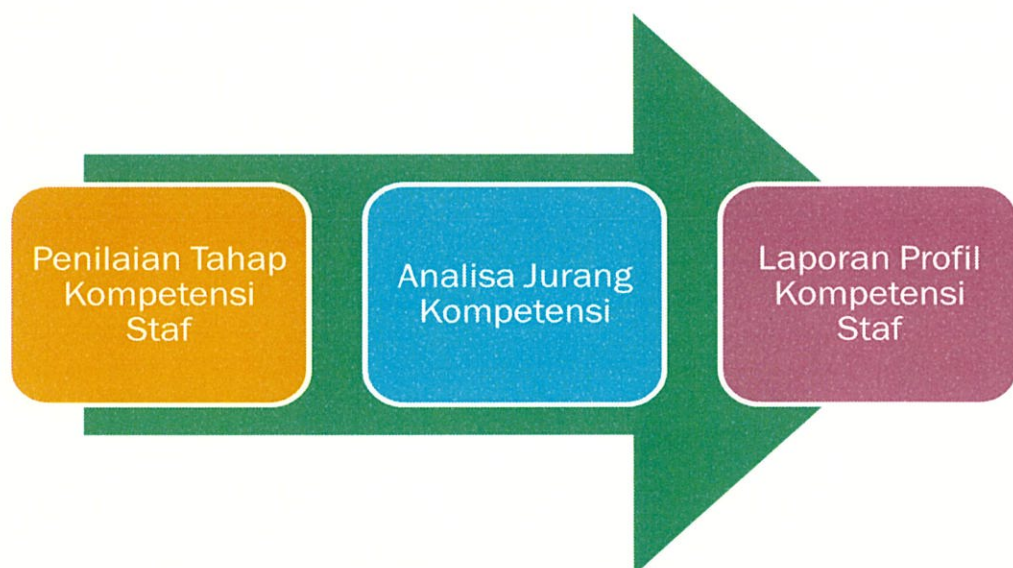
7.6.1 Kaedah Penilaian

- 7.6.1.1 Penilaian kompetensi ini akan dilaksanakan pada setiap dua (2) tahun sekali bagi melihat perkembangan pembangunan bakat merujuk kepada kompetensi yang diperlukan pada gred jawatan hakiki semasa.
- 7.6.1.2 Penilaian akan menggunakan kaedah 180° bagi pengukuran kompetensi fungsian, kompetensi pengurusan dan kompetensi generik berdasarkan tahap penguasaan kompetensi yang diaplikasikan oleh staf dalam melaksanakan aktiviti dan tugas yang diperlukan bagi jawatan dan KPI yang ditetapkan pada masa dan situasi yang ditentukan.
- 7.6.1.3 Pelaksanaan penilaian bagi kompetensi teras akan menggunakan Sistem Profiling Bersepadu (i-PRO) di bawah domain Nilai Teras UTeM.
- 7.6.1.4 Penilaian kompetensi akan melibatkan PYD dan PPP yang merupakan penyelia yang terdekat kepada staf dan mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan Pegawai Yang Dinilai.
- 7.6.1.5 PYD akan membuat penilaian sendiri (*self assessment*) berdasarkan pencapaian dan prestasi yang dinilai sendiri

merujuk kepada justifikasi pemilihan tahap, bukti dokumen dan data sahih sebelum pegawai penilai membuat penilaian

- 7.6.1.6 Seterusnya ia akan dinilai oleh PPP melalui pemerhatian dan bukti yang diperakukan sepanjang tempoh pelaksanaan tugas dan KPI yang ditetapkan. Kamus kompetensi menjadi rujukan utama bagi proses penilaian kompetensi staf dalam menentukan aras penguasaan dan peningkatan pembangunan yang dicapai. Kaedah penilaian ini akan menggunakan kamus kompetensi yang telah dibuat pemetaan berdasarkan JD staf.

7.6.2 Proses Pelaksanaan Penilaian Kompetensi



Rajah 7: Proses Pelaksanaan Penilaian Kompetensi

- 7.6.2.1 Berdasarkan kepada Rajah 7 terdapat tiga (3) proses pelaksanaan Penilaian Kompetensi seperti berikut:

a) Penilaian Tahap Kompetensi Staf:

- i. Penilaian kompetensi akan dilaksanakan bagi mengenal pasti kecekapan atau tahap kompetensi sedia ada dan jurang kompetensi semasa dan potensi seseorang staf dalam organisasi.

- ii. Proses ini juga memberi tumpuan kepada pencapaian seseorang staf dalam melaksanakan kerja berdasarkan standard kompetensi yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi dan menentukan tahap penguasaan bagi kompetensi yang dimiliki.
- iii. Kaedah penilaian akan dilaksanakan berdasarkan tahap penguasaan kompetensi yang boleh diaplikasikan oleh staf dalam melaksanakan aktiviti dan tugas yang diperlukan bagi jawatan dan KPI yang ditetapkan pada masa dan situasi yang ditentukan melalui kaedah yang dimaklumkan di perkara 7.6.1.

b) Analisa Jurang Kompetensi

- i. Staf yang telah melalui penilaian kompetensi akan dikenalpasti jurang kompetensi masing-masing dan seterusnya disediakan Pelan Pembangunan Bakat.
- ii. Analisis Jurang yang disediakan menentukan kedudukan semasa staf dan ditunjukkan melalui Laporan Kompetensi Tahap. Pada akhir laporan, setiap staf akan ditentukan tahap kompetensi masing-masing seperti berikut :
 - Tahap 1 : Asas
 - Tahap 2 : Berkebolehan
 - Tahap 3 : Mahir
 - Tahap 4 : Pakar
- iii. Setiap bakat akan dibangunkan dengan lebih sistematik dan berfokus merujuk kepada tahap masing-masing sehingga semua bakat mampu mencapai tahap yang diperlukan RCL yang merupakan penetapan standard berdasarkan tahap keupayaan yang diperlukan bagi setiap gred dan skim.

- iv. Staf yang mencapai tahap kompetensi yang diperlukan ataupun tiada jurang kompetensi bagi sesuatu kompetensi yang diukur juga disediakan Pelan Pembangunan Individu bagi memastikan pengekalan bakat terus diperkembangkan.

c) Laporan Profil Kompetensi Staf

- i. Laporan profil kompetensi staf akan dibawa kepada Panel Pembangunan Sumber Manusia untuk diperaku dan diluluskan. Laporan Profil Kompetensi staf akan menjadi rujukan sumber utama dalam pengurusan bakat staf bagi penempatan, latihan dan pembangunan, pengurusan prestasi, ganjaran dan pengurusan kerjaya staf.

7.6.3 Tanggungjawab Pegawai Yang Dinilai dan Pegawai Penilai Pertama

7.6.3.1 Pegawai Yang Dinilai

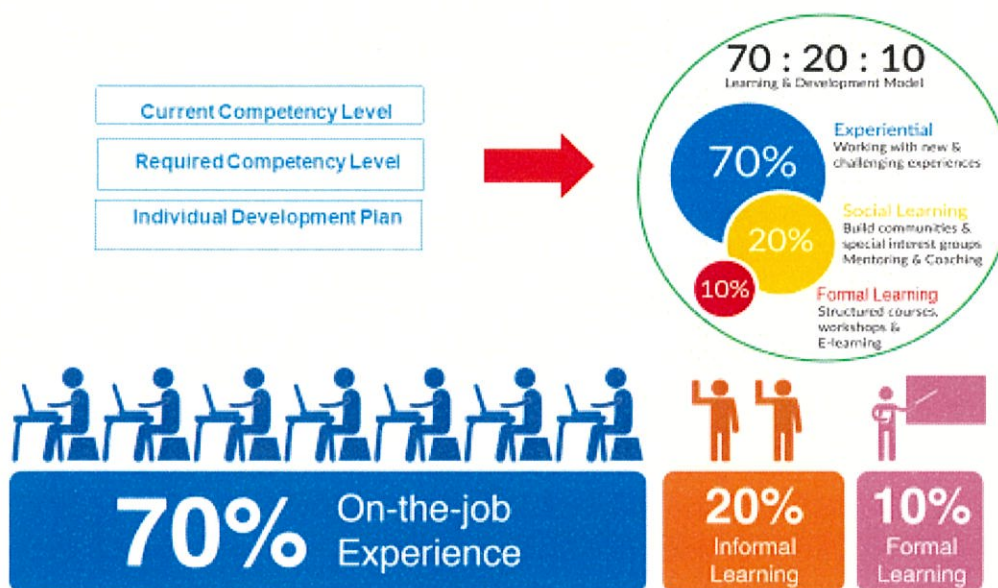
- a) Menggunakan kamus kompetensi sebagai rujukan untuk memahami demonstrasi tingkah laku bagi setiap tahap kecekapan yang dipilih;
- b) Memuat naik dokumen sebagai pembuktian penglibatan kepada tahap kecekapan yang dipilih; dan
- c) Bertanggungjawab terhadap penilaian dan dokumen pembuktian yang telah dilaksanakan.

7.6.3.2 Pegawai Penilai Pertama

- a) Menggunakan kamus kompetensi sebagai rujukan untuk memahami demonstrasi tingkah laku bagi setiap tahap kecekapan yang dipilih;
- b) Menilai tahap kecekapan PYD melalui maklumbalas penilaian sendiri dan dokumen pembuktian yang disertakan;
- c) Bertanggungjawab terhadap penilaian yang telah dilaksanakan kepada PYD; dan

- d) Berbincang bersama PYD bagi memastikan penilaian yang dibuat adalah telus dan menepati tahap kompetensi staf tersebut.

7.7 PEMBANGUNAN BAKAT (*INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN*)



Rajah 8 : Pembangunan Bakat Berdasarkan Kompetensi

- 7.7.1 Staf yang telah melalui penilaian kompetensi akan dikenalpasti jurang kompetensi masing-masing dan seterusnya disediakan *Individual Development Plan*.
- 7.7.2 *Individual Development Plan* dilaksanakan bagi mengisi agenda kecemerlangan UTeM dengan pelbagai potensi yang dikuasai oleh warga staf yang berkualiti dan berdaya saing. Setiap staf akan dibangunkan dan diberikan ruang dan peluang bagi peningkatan sama ada dari segi pengetahuan, kepelbagaian kemahiran dan perubahan sikap dan nilai positif.
- 7.7.3 Pelaksanaan pembangunan bakat akan menggunakan pendekatan 3P yang terdiri daripada Pendekatan Pendidikan (*Formal Learning*), Pendekatan Pendedahan (*Informal Learning*) dan Pendekatan Pengalaman (*On The Job Experience*) yang lebih dikenali sebagai Model 70:20:10 seperti di Rajah 8.

7.7.3.1 Pendekatan Pendidikan (*Formal Learning*)

Pembangunan Kompetensi melalui pendekatan pendidikan merujuk kepada program pembangunan secara formal seperti menghadiri kursus, seminar, atau apa-apa latihan berbentuk formal dan berstruktur.

7.7.3.2 Pendekatan *Pendedahan* (*Informal Learning*)

Pembangunan Kompetensi berdasarkan pendekatan pendedahan menumpukan kepada aspek dalaman seperti kemahiran insaniah (*soft skills*), nilai dan integriti. Elemen-elemen ini dibangun dan dimantapkan melalui pendekatan antara lain seperti pementoran, bimbingan khusus (*coaching*).

7.7.3.3 Pendekatan Pengalaman (*On The Job Experience*)

Pendekatan pembelajaran berdasarkan pengalaman atau *on the job training* merujuk kepada pembangunan diri hasil daripada pengalaman pegawai di tempat kerja. Antara intervensi yang dilaksanakan untuk tujuan ini adalah seperti penugasan khas, pengalaman bertugas di pelbagai unit atau jabatan berlainan dan melaksanakan bidang tugas berbeza seperti kewangan, pengurusan sumber manusia dan lain-lain.

8.0 PENGGUNAAN MyTALENT@UTeM MELALUI TERAS UTAMA (NICHE AREA) SUMBER MANUSIA



Rajah 9 : Teras Utama (Niche Area) Sumber Manusia

8.1 Teras Utama (Niche Area) Sumber Manusia

Kerangka MyTalent@UTeM yang dibangunkan merangkumi pengurusan sumber manusia seperti di Rajah 9 iaitu pengurusan kompetensi, pemilihan dan pengambilan, penempatan, latihan dan pembangunan, pengurusan prestasi, ganjaran, pengurusan kerjaya dan pelan penggantian yang akan menjadi rujukan sumber utama dalam pengurusan bakat.

8.1.1 Pengurusan Kompetensi

Pengurusan kompetensi di dalam *niche area* sumber manusia merupakan tunjang terpenting dalam pelaksanaan pengurusan bakat berdasarkan kompetensi. Setiap staf akan dikenalpasti kompetensi umum dan khusus merujuk kepada JD setiap skim dan gred staf. Kompetensi khusus dan umum yang telah ditetapkan akan diukur bersama dengan nilai teras Universiti yang akan diterapkan dengan elemen kompetensi. Set kompetensi (umum, khusus & nilai teras) yang telah ditetapkan

akan menjadi rujukan dan panduan Universiti dalam pemilihan dan pengambilan staf baru. Bagi staf sedia ada, keputusan profil staf akan menjadi sumber utama dalam pengurusan bakat staf bagi penempatan, latihan dan pembangunan, pengurusan prestasi, ganjaran dan pengurusan kerjaya staf.

8.1.2 Pemilihan dan Pengambilan Bakat Berdasarkan Kompetensi

Bagi tujuan pemilihan pekerja berdasarkan kompetensi, ianya akan mempertingkatkan daya pengeluaran dan menjimatkan kos memandangkan MyTalent@UTeM akan dapat mengurangkan kadar *turnover* dan memilih calon yang sesuai dan boleh dibangunkan melalui latihan untuk melaksanakan tugas dengan berkesan apabila ditempatkan kepada jawatan yang ditetapkan.

8.1.3 Penempatan Berdasarkan Kompetensi

Penempatan berdasarkan kepada kompetensi dijangka dapat meningkatkan prestasi penyandang sesuatu jawatan. Ini adalah kerana penyandang jawatan tersebut telah mempunyai kompetensi dari segi pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang sesuai dengan keperluan jawatan yang dipegangnya. Dalam hal ini, data profil kompetensi dapat membantu UTeM menentukan calon yang paling sesuai berasaskan kepada profil kompetensi calon dan penempatan staf dibuat berdasarkan kriteria yang tepat.

8.1.4 Latihan dan Pembangunan Bakat Berdasarkan Kompetensi

Data yang diperolehi melalui profil kompetensi staf akan menentukan keperluan latihan yang tepat dan akan dapat mewujudkan satu sistem pembangunan dan latihan yang terancang dan selaras dengan visi dan misi organisasi dan bukan hanya menumpu kepada keperluan sementara dan akan datang.

8.1.5 Ganjaran dan Penilaian Prestasi Berdasarkan Kompetensi

Penilaian prestasi yang berdasarkan kepada model kompetensi akan membantu kedua-dua pihak iaitu penyelia dan staf memahami dan menyetujui bersama apakah kriteria-kriteria yang diberi tumpuan dalam penilaian prestasi **pekerja**. Penilaian prestasi berdasarkan kompetensi dijangka meningkatkan lagi keberkesanan sistem penilaian tersebut memandangkan setiap jawatan akan mempunyai penerangan yang menyeluruh mengenai kemahiran, pengetahuan dan perilaku yang diperlukan untuk pemegang jawatan memberikan prestasi yang cemerlang.

8.1.6 Laluan Kerjaya Berdasarkan Kompetensi

Sebagai prinsip asas, hanya staf yang mempunyai profil kompetensi bersesuaian dengan keperluan jawatan akan dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat. Data profil kompetensi MyTalent ditetapkan sebagai kriteria dalam permohonan kenaikan pangkat staf bagi Gred 41 dan 44, Kumpulan Pengurusan & Profesional menggantikan IDP dan bagi semua gred Kumpulan Pelaksana menggantikan MyCP.

8.1.7 Pelan Penggantian

Pelan Penggantian merujuk kepada proses untuk mengenalpasti dan membangunkan sumber manusia, khususnya dalam kalangan kakitangan sesebuah organisasi bagi mengisi jawatan-jawatan utama dan kritikal organisasi tersebut. Dalam konteks MyTalent@UTeM, Pelan Penggantian akan menyediakan kumpulan bakat atau *talent pool* bagi penggantian jawatan strategik sekiranya berlaku kekosongan yang terancang atau pada bila-bila masa yang diukur berdasarkan kompetensi kepimpinan.

9.0 PENGURUSAN SISTEM MyTALENT@UTeM

- 9.1 Semua proses MyTalent@UTeM akan diterjemahkan melalui sistem yang dikenali sebagai Sistem MyTalent@UTeM sebagai pemudahcara pengurusan profil kompetensi staf dan pencapaian data yang diperlukan.
- 9.2 Staf boleh mengakses data profil kompetensi sendiri bagi tujuan penilaian dan melihat paparan rekod aktiviti pembangunan bakat yang dilaluinya sepanjang perkhidmatan.
- 9.3 Bagi tujuan profil data yang lebih terperinci hanya Ketua Pegawai Eksekutif, Ketua, Bahagian Pembangunan Bakat dan Pegawai di Unit Kompetensi, Pejabat Pendaftar sahaja diberikan akses paparan tersebut.

10.0 RUJUKAN

- a) Ismie Roha Mohamed Jais, Mohamad Rozi Hassan, Memimpin Yang Terpimpin, Penerbit Universiti Malaysia Pahang.
- b) Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, Dasar Pembangunan Sumber Manusia Perkhidmatan Awam, Versi 1.0 (2022).
- c) Pengurusan Bakat Berdasarkan Kompetensi, Kepimpinan Pentadbir Universiti, Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- d) Universiti Teknikal Malaysia Melaka, Dasar Sistem Profiling Bersepadu (Dasar i-PRO), Pekeliling Pentadbiran Bilangan 54 Tahun 2021

SENARAI RAJAH

Rajah	Nama Rajah
Rajah 1	Lonjakan Kecemerlangan Bakat di PPPM (PT) 2015 - 2025
Rajah 2	6 Tema Pelan Strategik Universiti 2012 - 2020
Rajah 3	Pelan Strategik Sumber Manusia 2015-2025
Rajah 4	UTeM's 7 Goal 2021 - 2025
Rajah 5	Kerangka MyTalent@UTeM
Rajah 6	Model Kompetensi MyTalent@UTeM
Rajah 7	Proses Pelaksanaan Penilaian Kompetensi
Rajah 8	Pembangunan Bakat Berdasarkan Kompetensi
Rajah 9	Teras Utama (<i>Niche Area</i>) Sumber Manusia

SENARAI JADUAL

Jadual	Nama Jadual
Jadual 1	Jadual Tahap Kompetensi

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran	Nama Lampiran
Lampiran 1	Senarai Kompetensi Berdasarkan Kategori Kompetensi

LAMPIRAN 1 - SENARAI KOMPETENSI BERDASARKAN KATEGORI KOMPETENSI

KOMPETENSI	BIL. KOMPETENSI	NAMA KOMPETENSI	KUMPULAN SASARAN
Teras	5	Tekad untuk cipta perubahan Cekal Kesetiaan Integriti Profesionalisma	Semua Staf
Kepimpinan	8	Pemikiran Kreatif dan Inovatif Kolaborasi dan Jaringan Strategik Pembangunan Kepimpinan Komunikasi Strategik Penghasilan Pencapaian Pemikiran Strategik Peneraju Perubahan Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi	Staf Pentadbir Akademik dan Staf Pentadbiran (Kumpulan Pengurusan dan Profesional) Gred 48 Dan Ke Atas
Fungsian	35	Pengurusan Data dan Pelaporan Maklumat Pengurusan Infrastruktur ICT Tadbir Urus Pembangunan Sistem Berkomputer Pemikiran Kreatif & Inovatif Pengurusan Acara Arif Teknologi Komunikasi Visual Pengurusan Projek Pengurusan Keselamatan Pengurusan Hal Ehwal Pelajar Pengurusan Penginapan Pelajar Pengurusan Pentadbiran Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia	Gred 41 & 44 Kumpulan P&P (Mengikut Skim Perkhidmatan)

KOMPETENSI	BIL. KOMPETENSI	NAMA KOMPETENSI	KUMPULAN SASARAN
		Pengurusan Kewangan dan Aset Pengurusan Penerbitan Pengurusan Promosi dan Pemasaran Pengurusan Geran Analisis dan Pengurusan Data Penyelidikan dan Pembangunan Pengurusan Hal Ehwal Islam Pengurusan Operasi Pra-Sekolah Pengurusan Khidmat Kaunseling dan Psikologi Kemahiran Kaunseling Kemahiran Psikologi Pengurusan Perpustakaan Pengurusan Sukan Pengurusan Kemudahan Sukan Pengurusan Perolehan Pengurusan Kewangan Pengurusan Bajet Pengurusan Pembayaran Kemahiran Pengauditan Pengetahuan & Penasihatatan Undang-Undang Penyediaan Dokumen Perundangan	
Pengurusan	2	Komunikasi Berkesan Pemikiran Analitik	Gred 41 & 44 Kumpulan P&P
Generik	4	Kualiti & Produktiviti Komunikasi Berkesan Kreatif & Inovatif Pelaksanaan Operasi	Gred 11-40 Kumpulan Pelaksana