



**PEKELILING PENTADBIRAN
BILANGAN 11 TAHUN 2023**

**GARIS PANDUAN
PELAN PENGgantian KEPIMPINAN INSTITUSI
DI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA**

Pejabat Pendaftar
5 Mei 2023 | 14 Syawal 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

PEKELILING PENTADBIRAN BIL. 11/2023

**GARIS PANDUAN PELAN PENGGANTIAN KEPIMPINAN INSTITUSI 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 Garis Panduan Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi di Universiti Teknikal Malaysia Melaka yang telah mendapat kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Bilangan 2 Tahun 2023 pada 30 Mac 2023.

2.0 LATAR BELAKANG

- 2.1** Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) 2015-2025 yang diluluskan oleh Lembaga Pengarah Universiti pada 23 April 2015 juga telah menggariskan keperluan atau kepentingan untuk membangunkan Pelan Penggantian dalam memastikan kelangsungan penyediaan pengganti yang sesuai untuk mengisi kekosongan jawatan utama dan strategik dalam jangka masa panjang. Pelan Penggantian ini dapat memastikan Universiti sentiasa mempunyai lapisan pemimpin yang berkemampuan meneruskan kesinambungan dan kecemerlangan Universiti.
- 2.2** Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi UTeM juga telah diangkat sebagai satu inisiatif dalam Lima Teras Strategi UTeM di bawah tema Mengungguli Modal Insan melalui sub tema Membina Pasukan Kerja *Formula One* dengan inisiatif strategik iaitu Membangun dan Mengekalkan Kecemerlangan Kepimpinan (*F1 Team*).
- 2.3** Pelaksanaan Garis Panduan Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi UTeM ini juga merupakan salah satu objektif bagi Dasar MyTalent@UTeM yang telah diluluskan oleh Lembaga Pengarah Universiti Bilangan 3 Tahun 2022 pada 5 Julai 2022. Oleh itu, **Garis Panduan Pelan Penggantian Kepimpinan**

Institusi di Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) (Lampiran A) ini diterbitkan agar menjadi rujukan dalam proses untuk mengenal pasti dan membangunkan sumber manusia, khususnya dalam kalangan staf sesebuah organisasi bagi mengisi jawatan-jawatan utama dan kritikal di UTeM.

3.0 OBJEKTIF

3.1 Objektif Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi UTeM adalah bagi:

- a. Membantu Universiti mengoptimumkan sumber manusia UTeM melalui pengembangan kepemimpinan yang fokus;
- b. Menyediakan barisan pelapis pemimpin Universiti yang berkualiti dan berdaya saing; dan
- c. Memastikan kelestarian kecemerlangan UTeM di dalam mencapai visi, misi dan objektif strategik Universiti.

4.0 PELAKSANAAN

4.1 Pelaksanaan Pelan Penggantian adalah satu kaedah pengurusan inovatif bagi mengenal pasti, menilai dan membangunkan bakat-bakat yang berpotensi tinggi demi kecemerlangan Universiti dalam jangka pendek dan panjang selaras dengan misi, visi dan objektif strategik Universiti.

4.2 Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi ini akan dilaksanakan setiap dua (2) tahun sekali dan calon yang akan melalui Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi ini adalah di kalangan semua staf Akademik yang akan dikenal pasti tahap kepimpinannya dan staf Pentadbiran di gred 48 dan ke atas.

4.3 Terdapat lima (5) fasa Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi iaitu:

- i. Profil Bakat;
- ii. Penilaian Kompetensi;
- iii. Pembangunan Bakat;
- iv. Ketersediaan Bakat; dan
- v. Pemilihan dan Pelantikan.

- 4.4 Melalui Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi ini, UTeM akan melaksanakan pengurusan sumber manusia secara profesional, cekap dan berkesan untuk memastikan calon yang berkeelayakan dipilih untuk menjawat jawatan strategik Universiti bagi memenuhi keperluan Universiti dan pemegang taruh.

5.0 TARIKH KUAT KUASA

- 5.1 Pekeliling Pentadbiran ini berkuat kuasa mulai 30 Mac 2023.

Sekian, terima kasih.

“MALAYSIA MADANI”

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

“KOMPETENSI TERAS KEGEMILANGAN”

Saya yang menjalankan amanah,



MASDZARIF BIN MAHAT

Ketua Pegawai Operasi

Universiti Teknikal Malaysia Melaka



GARIS PANDUAN DAN PELAKSANAAN PELAN PENGGANTIAN KEPIMPINAN INSTITUSI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

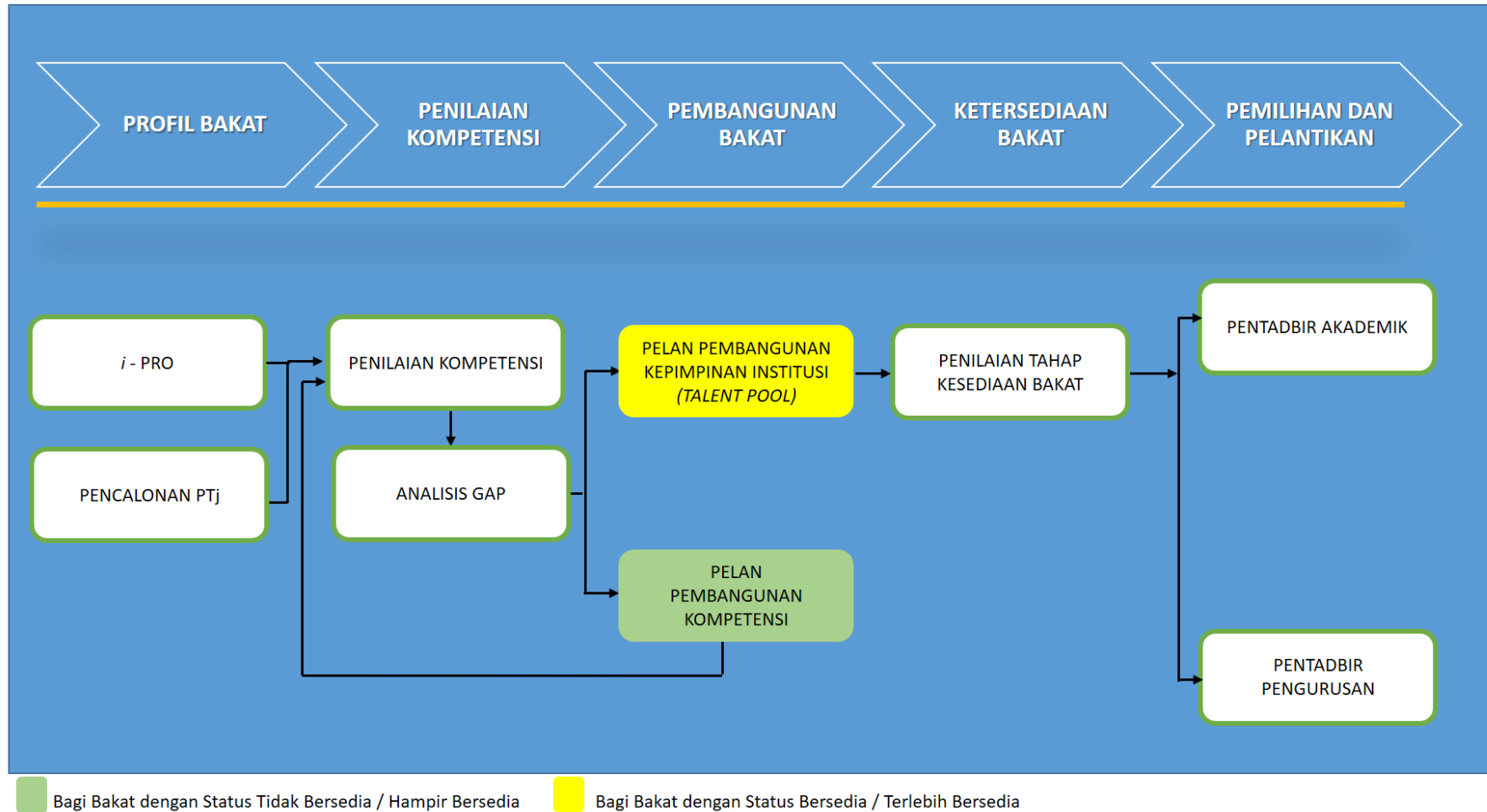
ISI KANDUNGAN

BIL	ISI KANDUNGAN	MUKA SURAT
1.0	Tafsiran dan Interpretasi	3
2.0	Kerangka Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi Di UTeM	4
3.0	Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM	5
4.0	Hubungan Antara Gred Hakiki, Jawatan Strategik Dengan Tahap Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM	6
5.0	Profil Bakat	7
6.0	Kaedah Penilaian Kompetensi	8-9
7.0	Komponen Kamus Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM	10
8.0	Kamus Kompetensi Kepimpinan Institusi Universiti Teknikal Malaysia Melaka	11-90
9.0	Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi Utem	91-92
10.0	Metodologi Program Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM	93
11.0	Program Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM	94-95
12.0	Rujukan	96

1.0 TAFSIRAN DAN INTERPRITASI

- 1.1** “Pelan Penggantian” merujuk kepada proses untuk mengenalpasti dan membangunkan sumber manusia, khususnya dalam kalangan staf sesebuah organisasi bagi mengisi jawatan-jawatan utama dan kritikal organisasi tersebut. Ia juga merupakan satu perancangan menggunakan kaedah yang sistematik dalam mengenalpasti, menilai dan membangunkan keupayaan pegawai bagi memenuhi keperluan organisasi pada masa kini dan akan datang. Antara lain Pelan Penggantian menyediakan kelompok bakat atau *talent pool* bagi penggantian jawatan strategik sekiranya berlaku kekosongan yang terancang atau pada bila-bila masa.
- 1.2** “Kepimpinan Institusi” ertinya merujuk kepada Jawatan Strategik Universiti.
- 1.3** “Jawatan Strategik” ertinya jawatan tertinggi dalam sebuah kementerian/ jabatan/ agensi/ bahagian/ cawangan atau apa-apa jawatan lain yang ditentukan oleh Ketua Perkhidmatan sama ada di peringkat persekutuan, negeri atau daerah yang mempunyai skop fungsi sebagai peneraju, penentu visi, misi dan objektif/ hala tuju, perancangan dan penilaian, pelan strategik dan dasar, penyelidikan dan pembangunan serta pengurusan sumber strategik yang melibatkan kewangan, modal insan dan harta modal. (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 8 Tahun 2016). Di UTeM, jawatan strategik bermaksud Jawatan Giliran yang disandang oleh Pentadbir Akademik dan Pentadbir Pengurusan.
- 1.4** “Pentadbir Akademik” ertinya Staf Akademik yang dilantik memegang Jawatan Giliran @ Utama di Universiti.
- 1.5** “Pentadbir Pengurusan” ertinya Staf Pentadbiran yang dilantik memegang Jawatan Giliran di Universiti.
- 1.6** Lapan (8) Kompetensi Kepimpinan Institusi ini dibangunkan bagi memastikan setiap calon penyandang bagi Jawatan Strategik di UTeM disediakan dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan sebagai seorang pemimpin.

2.0 KERANGKA PELAN PENGGANTIAN KEPIMPINAN INSTITUSI DI UTeM



Rajah 1.0: Kerangka Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi UTeM

3.0 KOMPETENSI KEPIMPINAN INSTITUSI UTeM

3.1 Kompetensi Kepimpinan Institusi diterjemahkan melalui Visi dan Misi Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) seperti di bawah:

VISI: Menjadi Universiti Teknikal yang kreatif dan inovatif terkemuka di dunia

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

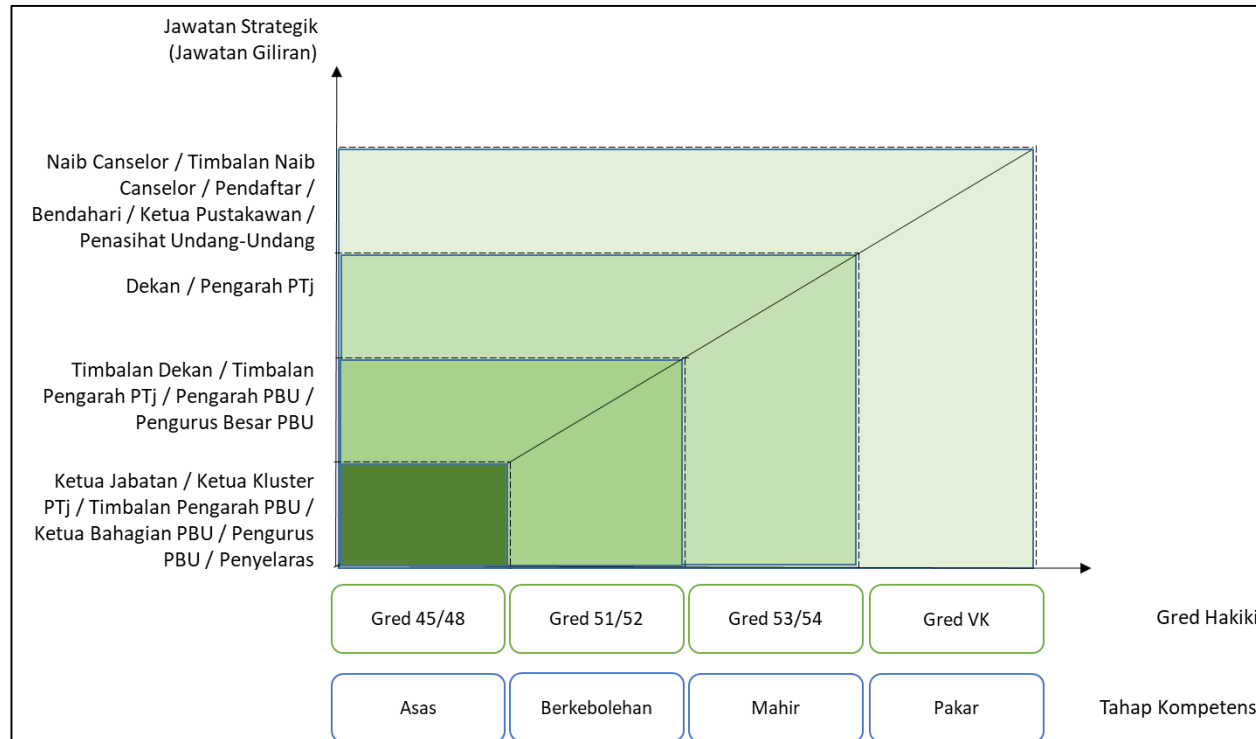
- i. Memartabatkan ilmu melalui pendidikan, penyelidikan dan kesarjanaan teknikal yang inovatif;
- ii. Membentuk pemimpin bersahsiah murni yang profesional; dan
- iii. Menjana pembangunan lestari bersama industri dan komuniti.

3.2 Berdasarkan Visi dan Misi di atas, sebanyak **lapan (8) Kompetensi Kepimpinan Institusi** telah berjaya dibangunkan seperti berikut:

Kompetensi	Definisi
Pemikiran Kreatif dan Inovatif	Keupayaan untuk menjana, mencipta dan menghasilkan idea yang terkehadapan untuk meningkatkan kelestarian kecemerlangan dan daya saing Universiti.
Kolaborasi dan Jaringan Strategik	Keupayaan membina hubungan dan kerjasama menang-menang dengan penuh integriti bagi melonjakkan reputasi dan kredibiliti Universiti.
Pembangunan Kepimpinan	Keupayaan untuk membangunkan pemimpin yang bagi tujuan kelestarian kecemerlangan Universiti.
Komunikasi Strategik	Keupayaan untuk memproses, menilai dan menyampaikan maklumat strategik secara berkesan dan bertanggungjawab kepada pelbagai pihak berkepentingan untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.
Penghasilan Pencapaian	Keupayaan dalam menetapkan dan menjelaskan jangkaan matlamat, memimpin dan memantau pelan strategik untuk mencapai visi dan misi Universiti.
Pemikiran Strategik	Kebolehan berfikir secara strategik untuk menjana dan menerapkan pendekatan jangka panjang secara bertanggungjawab untuk mencapai visi dan misi Universiti.
Peneraju Perubahan	Keupayaan untuk menjangka, mencetus dan melaksanakan perubahan yang relevan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.
Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi	Keupayaan untuk mewujudkan tadbir urus yang berkesan untuk mencapai tahap pematuhan polisi, undang-undang dan peraturan yang berintegriti.

Jadual 1.0: Definisi lapan (8) Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM

4.0 HUBUNGAN ANTARA GRED HAKIKI, JAWATAN STRATEGIK DENGAN TAHAP KOMPETENSI KEPIMPINAN INSTITUSI UTeM

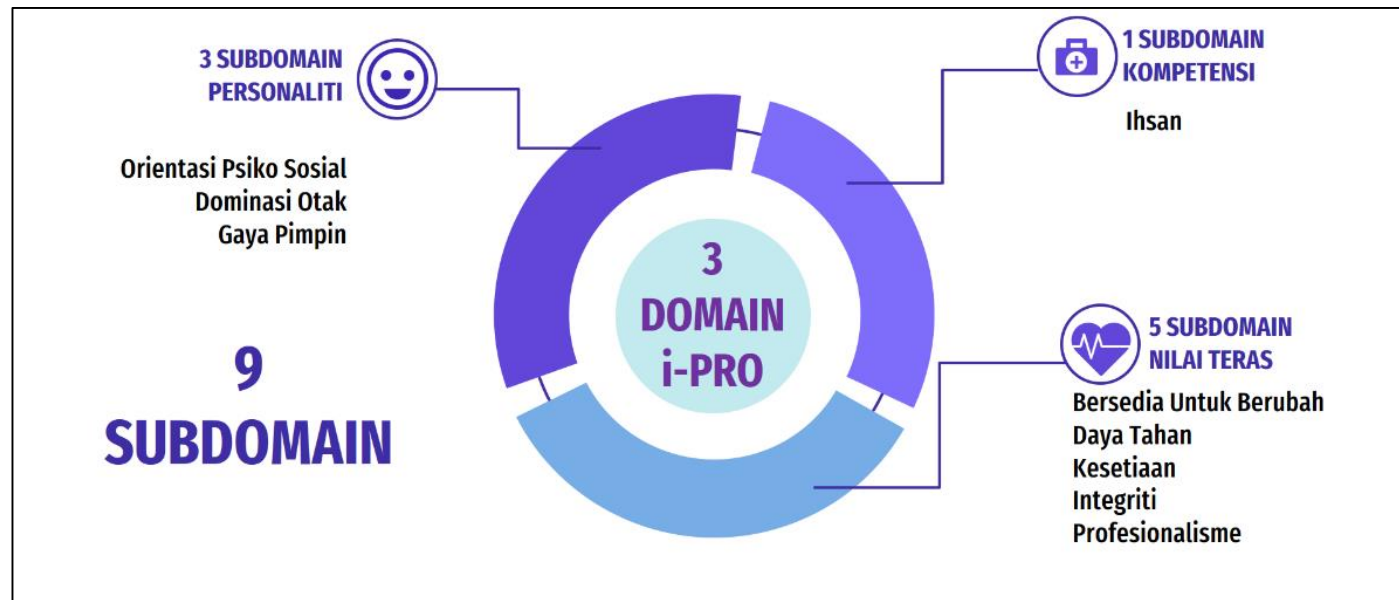


Rajah 2.0: Kedudukan Gred Hakiki, Jawatan Strategik dengan Tahap Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM

- 4.1 Merujuk kepada Gred Hakiki pegawai, *Required Competency Level (RCL)* / Keperluan Tahap Kompetensi ditetapkan dan disetarakan kepada Jawatan Strategik (Jawatan Giliran). Walau bagaimanapun, sekiranya terdapat keperluan, seseorang pegawai boleh dicadangkan ke Jawatan Strategik (Jawatan Giliran) yang lebih tinggi melalui penilaian pada Tahap Kompetensi Jawatan Giliran tersebut.

5.0 PROFIL BAKAT

- 5.1 Sistem i-PRO atau pun *Integrated Personality Profiling* merupakan sistem penyediaan profil staf melalui proses kuantitatif di mana staf perlu memberi respon kepada item personaliti yang meliputi domain yang telah ditetapkan seperti domain personaliti, psikososial dan Nilai Teras UTeM yang ditetapkan Tujuan sistem ini dibangunkan adalah untuk memprofil ciri personaliti dan kestabilan emosi individu yang dicadangkan. Melalui saringan awal ini, calon-calon yang sesuai dikenal pasti dan dicadangkan untuk ke peringkat seterusnya sebagai Kelompok Bakat.

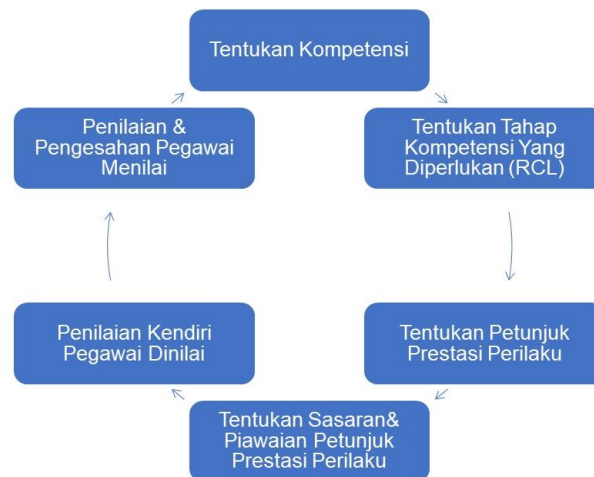


Rajah 3.0: i-Pro Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi

6.0 KAEDAH PENILAIAN KOMPETENSI

1. Penilaian kompetensi ini akan dilaksanakan pada setiap dua (2) tahun sekali;
2. Calon yang akan melalui Pelan Penggantian Kepimpinan Institusi adalah di kalangan semua staf Akademik dan staf Pentadbiran di gred 48 dan ke atas;
3. Calon akan membuat penilaiannya sendiri (*self assessment*) berdasarkan Komponen Kamus Kompetensi berdasarkan pencapaian dan prestasi yang dinilai sendiri merujuk kepada bukti dokumen dan data sah bagi setiap rubrik kompetensi kepimpinan yang ditetapkan dan Komponen Kamus Kompetensi adalah merangkumi;
 - a. Petunjuk Perilaku;
 - Merujuk kepada sasaran garis asas (*baseline*) pengukuran yang ditetapkan iaitu Peranan Individu (Pengetahuan), Peranan Pengurusan (Kemahiran), *Complexity Of Task* (Kemahiran) Dan Sikap.
 - b. Petunjuk Prestasi Perilaku;
 - Merujuk kepada sejauh mana calon mencapai tahap kompetensi diukur dengan Petunjuk Prestasi Perilaku yang menfokuskan tingkah laku, input, proses dan tindakan yang dibuat.
 - c. Sasaran Petunjuk Prestasi Perilaku;
 - Sasaran petunjuk prestasi perilaku (SPPP) merujuk kepada sasaran garis asas (*baseline*) pengukuran yang ditetapkan bagi sesuatu petunjuk prestasi perilaku mengikut tahap.
 - Ciri-ciri SPPP adalah;
 - 1) Mempunyai julat sasaran (*range*)
 - 2) Praktikal untuk dilaksanakan
 - 3) Sasaran yang tidak terlalu mudah atau terlalu sukar (sasaran yang mengerakkan perilaku yang dikehendaki/diharapkan)
 - 4) Mudah untuk diukur
 - 5) Bukti mudah untuk diperolehi

- 6) Sebaik-baiknya menggunakan sistem atau amalan sedia ada
- d. Piawaian Petunjuk Prestasi Perilaku;
- Piawaian petunjuk prestasi perilaku (PPPP) adalah merujuk kepada skala pengukuran mengikut tahap kecekapan kompetensi. Piawaian pengukuran ini bertujuan untuk menilai tahap pencapaian kecekapan kompetensi kakitangan berdasarkan sasaran petunjuk prestasi perilaku yang ditetapkan.
- e. Kamus Kompetensi Kepimpinan Institusi secara menyeluruh adalah seperti di Rajah 7.0.
4. Seterusnya ia akan dinilai di peringkat PTj melalui pemerhatian dan bukti yang diperakukan merujuk kepada Kamus Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM. Kamus kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM merupakan rujukan utama bagi proses penilaian kompetensi calon dalam menentukan tahap kesediaan calon di gred hakiki; dan
5. Melalui penilaian ini, kedudukan atau tahap kompetensi semasa calon dikenalpasti sama ada peringkat Asas, Berkebolehan, Mahir atau Pakar

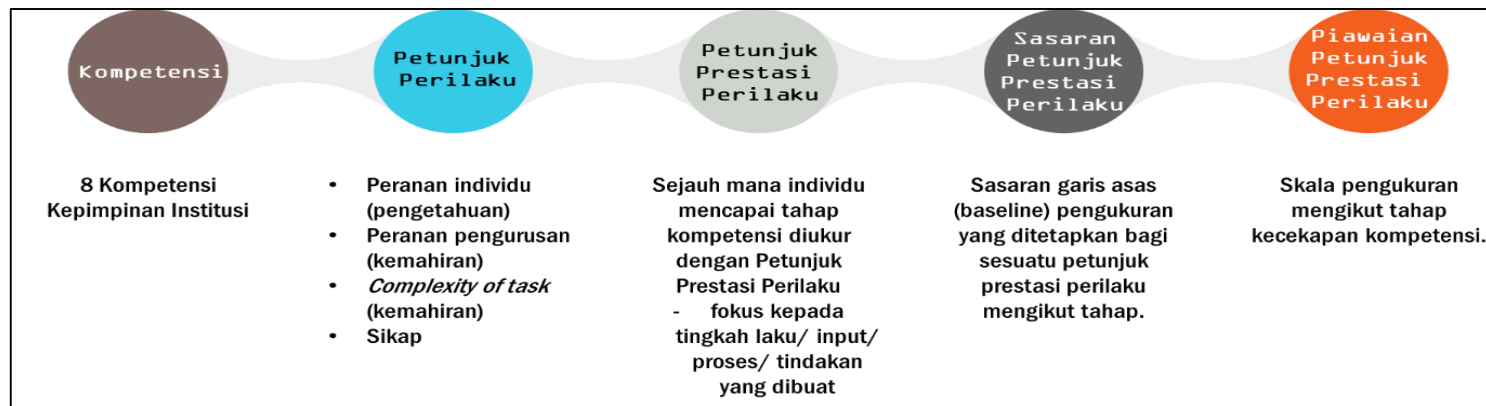


Rajah 5.0: Proses Penilaian Pencapaian Tahap Kompetensi Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM

7.0 KOMPONEN KAMUS KOMPETENSI KEPIMPINAN INSTITUSI UTeM



Rajah 6.0: Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM



Rajah 7.0: Komponen dalam Kamus Kompetensi Kepimpinan Institusi UTeM

8.0 KAMUS KOMPETENSI KEPIMPINAN INSTITUSI UNIVERSITI TEKNIKAL MALAYSIA MELAKA

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Pemikiran Kreatif dan Inovatif (K01)		
DEFINISI KOMPETENSI	Keupayaan untuk menjana, mencipta dan menghasilkan idea yang terkehadapan untuk meningkatkan kelestarian kecemerlangan dan daya saing Universiti.		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Memahami kaedah dan proses penjanaan idea bagi menyelesaikan masalah secara berkesan untuk meningkatkan keberhasilan.	Memudah cara kaedah baharu untuk penjanaan idea bagi menyelesaikan masalah dan menambah baik prestasi dan kualiti kerja.	Menunjuk ajar di dalam mencipta dan menghasilkan idea untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.	Menerajui penjanaan idea untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.
Mengurus pelaksanaan inisiatif inovasi / idea yang bersesuaian bagi menyelesaikan masalah secara berkesan untuk meningkatkan keberhasilan.	Mengkoordinasi pelaksanaan idea-idea baharu bagi penyelesaian masalah secara strategik.	Mengawal selia inisiatif-inisiatif baharu dalam meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.	Memantau keberkesanan inisiatif bagi meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.
Melaksanakan idea-idea yang bersesuaian bagi menyelesaikan masalah secara berkesan untuk meningkatkan keberhasilan.	Mengkaji kaedah penyelesaian masalah yang berkesan untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.	Menilai keberkesanan sesuatu idea bagi meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.	Merangka idea-idea baharu yang relevan kepada situasi global dan keperluan negara untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.

Menyumbang idea-idea yang bersesuaian bagi menyelesaikan masalah secara berkesan untuk meningkatkan keberhasilan.	Membuat perkongsian amalan-amalan kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.	Melibatkan pelbagai pihak secara sinergi dalam inisiatif inovasi untuk meningkatkan kecemerlangan dan daya saing Universiti.	Membudayakan penajaan, penciptaan dan penghasilan idea untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.
PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bil jam latihan (<i>formal learning</i>) yang dihadiri bagi topik pemikiran kreatif dan inovatif. • Bilangan pelaksanaan inovasi / idea yang bersesuaian- • Bilangan idea baharu yg dikemukakan.	• Bilangan inisiatif yang telah dianjurkan bagi menjana idea. • Peratusan maklum balas pelaksanaan idea-idea baharu. • Bilangan kaedah (baharu) yang telah dilaksanakan bagi menyelesaikan masalah.	• Bilangan program bimbingan / penyeliaan dalam menunjuk ajar di dalam mencipta dan menghasilkan idea untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti. • Peratusan maklum balas keberkesanan pelaksanaan idea baharu. • Bilangan program yang dianjurkan bagi meningkatkan idea dan inovasi baharu.	• Bilangan pelaksanaan idea baharu yang berimpak. • Peratusan maklum balas keberkesanan bagi idea baharu yang berimpak. • Bilangan inisiatif (dasar, polisi, peraturan dan garis panduan) yang diwujudkan bagi tujuan pembudayaan penajaan, penciptaan dan penghasilan idea.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bil jam latihan (<i>formal learning</i>) yang dihadiri bagi topik pemikiran kreatif dan inovatif.	6	Sijil/Rekod Kehadiran
2.	Bilangan pelaksanaan inovasi / idea yang bersesuaian.	3	Laporan pelaksanaan yang telah disahkan oleh Ketua
3.	Bilangan idea baharu yg dikemukakan.	5	Dokumen/memo cadangan idea baharu

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bil jam latihan (<i>formal learning</i>) yang dihadiri bagi topik pemikiran kreatif dan inovatif.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Bilangan inovasi lengkap yang telah dilaksanakan.	0 -1	2	3	4 & lebih
Bilangan idea baharu yang dikemukakan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan inisiatif yang telah dianjurkan bagi menjana idea.	3	kertas kerja/ template/ minit mesyuarat
2.	Peratusan maklum balas positif (skala 4 ke atas) pelaksanaan idea-idea baharu.	80%	Laporan soal selidik / temu bual
3.	Bilangan kaedah (baharu) yang telah dilaksanakan bagi menyelesaikan masalah.	3	Laporan pengesahan Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan inisiatif yang telah dianjurkan bagi menjana idea.	0 -1	2	3	4 & lebih
Peratusan maklum balas positif (skala 4 ke atas) pelaksanaan idea-idea baharu.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan kaedah (baharu) yang telah dilaksanakan bagi menyelesaikan masalah.	0 -1	2	3	4 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan program bimbingan / penyeliaan dalam menunjuk ajar di dalam mencipta dan menghasilkan idea untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.	5	Rekod kehadiran/ laporan program bimbingan/ kertas kerja/ template/ minit mesyuarat
2.	Peratusan maklum balas positif (skala 4 keatas) keberkesanan pelaksanaan idea baharu.	80%	Laporan soal selidik / temu bual
3.	Bilangan program yang dianjurkan bagi meningkatkan idea dan inovasi baharu.	5	kertas kerja/ template/ minit mesyuarat

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan program bimbingan / penyeliaan dalam menunjuk ajar di dalam mencipta dan menghasilkan idea untuk meningkatkan kelestarian dan daya saing Universiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan pelaksanaan idea baharu.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan program yang dianjurkan bagi meningkatkan idea dan inovasi baharu.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan pelaksanaan idea baharu yang berimpak.	5	Laporan pengesahan ketua (format laporan akan dikenal pasti oleh BPB)
2.	Peratusan maklum balas-keberkesanan bagi idea baharu yang berimpak.	80%	Laporan soal selidik / temu bual
3.	Bilangan inisiatif (dasar, polisi, peraturan dan garis panduan) yang diwujudkan bagi tujuan pembudayaan penajaan, penciptaan dan penghasilan idea.	5	Laporan pengesahan ketua/ kertas kerja/ template/ minit mesyuarat

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Kreatif dan Inovatif			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan pelaksanaan idea baharu yang berimpak.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan bagi idea baharu yang berimpak.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan inisiatif (dasar, polisi, peraturan dan garis panduan) yang diwujudkan bagi tujuan pembudayaan penajaan, penciptaan dan penghasilan idea.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Kolaborasi dan Jaringan Strategik (K02)		
DEFINISI KOMPETENSI	Keupayaan membina hubungan dan kerjasama menang–menang dengan penuh integriti bagi melonjakkan reputasi dan kredibiliti Universiti.		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Memahami kaedah membina hubungan dan kerjasama yang relevan dan bermanfaat kepada Universiti.	Memudahkan inisiatif membina hubungan dan kerjasama yang relevan dan bermanfaat kepada Universiti.	Membimbing pasukan dalam menghasilkan hubungan dan kerjasama menang-menang.	Menerajui inisiatif pembinaan hubungan dan kerjasama bagi melonjakkan reputasi dan kredibiliti Universiti.
Menguruskan aktiviti-aktiviti yang strategik dalam membina hubungan dan kerjasama yang relevan dan bermanfaat kepada Universiti.	Mengkoordinasi pelbagai sumber-sumber secara optimum bagi membina hubungan dan kerjasama yang relevan dan bermanfaat kepada Universiti.	Merangka strategi terpandu melalui kerjasama strategik yang dikenal pasti bagi memberikan impak positif kepada pemegang taruh.	Memantau tadbir urus berkaitan jaringan dan kolaborasi strategik yang berkesan bagi melonjakkan reputasi dan kredibiliti Universiti.
Melaksanakan aktiviti-aktiviti yang strategik dalam membina hubungan dan kerjasama yang relevan dan bermanfaat kepada Universiti.	Menyelidik peluang kolaborasi dan jaringan strategik untuk mencapai hubungan menang-menang yang bermanfaat kepada Universiti.	Menilai keberkesanan program kolaborasi dan jaringan strategik untuk menghasilkan langkah-langkah intervensi yang berimpak.	Meneroka peluang baharu kolaborasi dan jaringan strategik yang berimpak bagi melonjakkan reputasi dan kredibiliti Universiti.
Melibatkan diri dalam aktiviti kolaborasi dan jaringan bersama rakan strategik untuk membina hubungan dan kerjasama yang relevan dan	Mengambil inisiatif secara proaktif bagi mencapai hubungan menang-menang	Menggerakkan strategi yang telah dikenal pasti bagi mewujudkan kolaborasi dan jaringan strategik yang memberi impak positif.	Memacu inisiatif kolaborasi dan jaringan strategik bagi melonjakkan reputasi dan kredibiliti Universiti.

bermanfaat kepada Universiti.	yang bermanfaat kepada Universiti.		
PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bilangan jam latihan dihadiri berkaitan kolaborasi dan kerjasama strategik. • Bilangan penglibatan di dalam aktiviti strategik. • Peratusan memenuhi tempoh masa yang telah ditetapkan dalam melaksanakan aktiviti strategik.	• Bilangan inisiatif membina hubungan dan kerjasama dengan pihak berkepentingan. • Peratusan maklum balas keberkesanan koordinasi sumber dalam bina hubungan dan Kerjasama. • Bilangan kajian yang telah dibuat bagi mewujudkan peluang kolaborasi dan hubungan strategik. • Bilangan inisiatif yang telah dilaksanakan bagi mencapai hubungan menang-menang yang bermanfaat kepada Universiti.	• Bilangan sesi bimbingan dalam menghasilkan hubungan dan kerjasama yang dihasilkan. • Peratusan maklumbalas keberkesanan program bersama rakan kolaborasi dan jaringan strategik. • Peratusan penglibatan kakitangan (mengikut kontek) di dalam kolaborasi dan jaringan strategik.	• Bilangan inisiatif strategik yang diterajui. • Peratusan (maklum balas keberkesanan) inisiatif strategik yang dilaksanakan. • Peratusan pematuhan tadbir urus dalam kolaborasi dan jaringan strategik. • Peratusan penglibatan kakitangan di dalam kolaborasi dan jaringan strategik.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan jam latihan dihadiri berkaitan kolaborasi dan kerjasama strategik.	6	Sijil kehadiran/rekod kedatangan
2.	Bilangan penglibatan di dalam aktiviti strategik.	6	Minit mesyuarat/rekod kehadiran
3.	Peratusan memenuhi tempoh masa yang telah ditetapkan dalam melaksanakan aktiviti strategik.	80%	Laporan kemajuan yang disahkan Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan jam latihan dihadiri berkaitan kolaborasi dan kerjasama strategik.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Bilangan penglibatan di dalam aktiviti strategik.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan memenuhi tempoh masa yang telah ditetapkan dalam melaksanakan aktiviti strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan inisiatif membina hubungan dan kerjasama dengan pihak berkepentingan.	3	Minit mesyuarat/surat jemputan/ laporan kemajuan/ dokumen
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan koordinasi sumber dalam bina hubungan dan Kerjasama.	80%	Laporan soal selidik/
3.	Bilangan kajian yang telah dibuat bagi mewujudkan peluang kolaborasi dan hubungan strategik.	3	Laporan kajian yang disahkan Ketua
4.	Bilangan inisiatif yang telah dilaksanakan bagi mencapai hubungan menang-menang yang bermanfaat kepada Universiti.	3	Laporan kajian yang disahkan Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan inisiatif membina hubungan dan kerjasama dengan pihak berkepentingan.	0 -1	2	3	4 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan koordinasi sumber dalam bina hubungan dan Kerjasama.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan kajian yang telah dibuat bagi mewujudkan peluang kolaborasi dan hubungan strategik.	0 -1	2	3	4 & lebih
Bilangan inisiatif yang telah dilaksanakan bagi mencapai hubungan menang-menang yang bermanfaat kepada Universiti.	0 -1	2	3	4 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi bimbingan dalam menghasilkan hubungan dan kerjasama yang dihasilkan.	3	Rekod kehadiran/laporan sesi bimbingan
2.	Peratusan maklumbalas keberkesanan program bersama rakan kolaborasi dan jaringan strategik.	80%	Laporan soal selidik
3.	Peratusan penglibatan kakitangan (mengikut kontek) di dalam kolaborasi dan jaringan strategik.	80%	Rekod kehadiran

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi bimbingan dalam menghasilkan hubungan dan kerjasama yang dihasilkan.	0 -1	2	3	4 & lebih
Peratusan maklumbalas keberkesanan program bersama rakan kolaborasi dan jaringan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan penglibatan kakitangan (mengikut kontek) di dalam kolaborasi dan jaringan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan inisiatif strategik yang diterajui.	5	Surat pelantikan
2.	Peratusan (maklum balas keberkesanan) inisiatif strategik yang dilaksanakan.	80%	Laporan soal selidik
3.	Peratusan pematuhan tadbir urus dalam kolaborasi dan jaringan strategik.	80%	Laporan audit
5.	Peratusan penglibatan kakitangan di dalam kolaborasi dan jaringan strategik.	80%	Rekod kehadiran

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Kolaborasi dan Jaringan Strategik			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan inisiatif strategik yang diterajui.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan (maklum balas keberkesanan) inisiatif strategik yang dilaksanakan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan pematuhan tadbir urus dalam kolaborasi dan jaringan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan penglibatan kakitangan di dalam kolaborasi dan jaringan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Pembangunan Kepimpinan (K03)		
DEFINISI KOMPETENSI	Keupayaan untuk membangunkan pemimpin yang bagi tujuan kelestarian kecemerlangan Universiti		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Memahami pendekatan dan kaedah pembangunan kepimpinan untuk meningkatkan kecemerlangan universiti.	Memudahkan pelaksanaan pembangunan kepimpinan untuk meningkatkan kecemerlangan universiti.	Membimbing pemimpin masa hadapan untuk mencapai kelestarian kecemerlangan kepimpinan Universiti.	Menerajui inisiatif kepimpinan yang berimpak tinggi ke arah kecemerlangan universiti.
Merancang pelaksanaan proses, prosedur dan sumber ke arah pembangunan kepimpinan Universiti.	Mengkoordinasi pelbagai platform, proses, prosedur dan sumber untuk meningkatkan keberkesanan pelaksanaan pembangunan kepimpinan Universiti.	Mengawal selia pelaksanaan strategik universiti untuk mencapai perancangan strategik universiti.	Merangka pelaksanaan strategik pembangunan kepimpinan bagi kelestarian kecemerlangan Universiti.
Melaksanakan program-program pembangunan kepimpinan Universiti untuk menyediakan bakat kepimpinan Universiti.	Membangunkan program pembangunan kepimpinan Universiti untuk keberkesanan dan kesesuaian pelan/program.	Menilai dan menambahbaik keberkesanan program pembangunan kepimpinan Universiti bagi kelestarian kepimpinan Universiti.	Merangka hala tuju pembangunan bakat kepimpinan bagi kelestarian kecemerlangan Universiti.
Melibatkan diri dalam program/inisiatif pembangunan kepimpinan Universiti untuk peningkatan pengetahuan.	Membuat perkongsian amalan terbaik pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan tahap profesional kompetensi kepimpinan.	Menggalakkan penglibatan dalam pembangunan kepimpinan melalui kaedah tugas, pementoran serta bimbingan khusus (coaching) dan lain-lain.	Membudayakan amalan terbaik dalam pembangunan kepimpinan bagi melahirkan pemimpin yang kompeten dan bersahsiah murni.

PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bilangan jam latihan pendekatan dan kaedah pembangunan kepimpinan yang dihadiri. • Peratusan pelaksanaan program pembangunan kepimpinan mengikut jadual yang ditetapkan. • Bilangan penglibatan dalam aktiviti pembangunan kepimpinan.	• Bilangan sesi pemudahcaraan pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan. • Peratusan maklumbalas perancangan program pembangunan kepimpinan pelanggan. • Peratusan maklumbalas keberkesanan program yang dilaksanakan. • Bilangan sesi perkongsian amalan terbaik di dalam pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan.	• Bilangan sesi pementoran serta bimbingan khusus (<i>coaching</i>). • Peratusan penglibatan staf melalui program pembangunan kepimpinan. • Bilangan pelaksanaan cadangan dan penambahbaikan program pembangunan bakat kepimpinan Universiti. • Peratusan maklum balas keberkesanan penambahbaikan yang dilaksanakan.	• Bilangan inisiatif yang diterajui. • Peratusan maklum balas keberkesanan inisiatif pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan. • Bilangan sesi pemukiman (<i>retreat</i>) pembangunan kepimpinan bagi menetapkan hala tuju strategik. • Bilangan amalan terbaik yang diserapkan di dalam membangunkan bakat kepimpinan Universiti.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan jam latihan pendekatan dan kaedah pembangunan kepimpinan yang dihadiri.	6	Sijil kehadiran/rekod kedatangan
2.	Peratusan pelaksanaan program pembangunan kepimpinan mengikut jadual yang ditetapkan.	80%	Laporan kemajuan yang diperakui Ketua
3.	Bilangan penglibatan dalam aktiviti pembangunan kepimpinan.	3	Sijil kehadiran/ rekod kedatangan/ surat lantikan

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan jam latihan pendekatan dan kaedah pembangunan kepimpinan yang dihadiri.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan pelaksanaan program pembangunan kepimpinan mengikut jadual yang ditetapkan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan penglibatan dalam aktiviti pembangunan kepimpinan.	0-1	2	3	4 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi pemudahcaraan pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan.	3	Rekod kehadiran/surat lantikan/ dokumen berkaitan
2.	Peratusan maklumbalas perancangan program pembangunan kepimpinan pelanggan.	80%	Laporan soal selidik
3.	Peratusan maklumbalas keberkesanan program yang dilaksanakan.	80%	Laporan soal selidik
4.	Bilangan sesi perkongsian amalan terbaik di dalam pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan.	3	Rekod kehadiran/surat jemputan/ dokumen berkaitan

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi pemudahcaraan pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan.	0-1	2	3	4 & lebih
Peratusan maklumbalas perancangan program pembangunan kepimpinan pelanggan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan maklumbalas keberkesanan program yang dilaksanakan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan sesi perkongsian amalan terbaik di dalam pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan.	0-1	2	3	4 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi pementoran serta bimbingan khusus (<i>coaching</i>).	6	Rekod kehadiran/laporan sesi pementoran/ dokumen berkaitan
2.	Peratusan penglibatan staf melalui program pembangunan kepimpinan.	80%	Rekod kehadiran/ dokumen berkaitan
3.	Bilangan pelaksanaan cadangan dan penambahbaikan program pembangunan bakat kepimpinan Universiti.	3	Laporan pelaksanaan yang diakui Ketua
4.	Peratusan maklum balas keberkesanan penambahbaikan yang dilaksanakan.	80%	Laporan soal selidik/ temu bual

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi pementoran serta bimbingan khusus (<i>coaching</i>).	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan penglibatan staf melalui program pembangunan kepimpinan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan pelaksanaan cadangan dan penambahbaikan program pembangunan bakat kepimpinan Universiti.	0-1	2	3	4 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan penambahbaikan yang dilaksanakan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan inisiatif yang diterajui.	6	Surat lantikan
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan inisiatif pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan sesi pemukiman (<i>retreat</i>) pembangunan kepimpinan bagi menetapkan hala tuju strategik.	2	Rekod kehadiran/laporan sesi pemukiman
4.	Bilangan amalan terbaik yang diterapkan di dalam membangunkan bakat kepimpinan Universiti.	6	Rekod pelaksanaan/laporan pelaksanaan/ dokumen berkaitan

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pembangunan Kepimpinan			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan inisiatif yang diterajui.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan inisiatif pembangunan kepimpinan yang dilaksanakan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan sesi pemukiman (<i>retreat</i>) pembangunan kepimpinan bagi menetapkan hala tuju strategik.	0	1	2	3 & lebih
Bilangan amalan terbaik yang diserapkan di dalam membangunkan bakat kepimpinan Universiti.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Komunikasi Strategik (K04)		
DEFINISI KOMPETENSI	Keupayaan untuk memproses, menilai dan menyampaikan maklumat strategik secara berkesan dan bertanggungjawab kepada pelbagai pihak berkepentingan untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Memahami kaedah dan pendekatan yang berkesan dalam penyampaian maklumat strategik universiti.	Mengintepretasi dan berkomunikasi maklumat strategik secara berkesan.	Membimbing dalam memproses maklumat dan membuat keputusan yang tepat untuk menjaga kredibiliti Universiti.	Mengetuai inisiatif komunikasi strategik Universiti untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.
Merancang dan menyusun sumber maklumat bagi meningkatkan keberkesanan komunikasi strategik.	Menyelaras pelbagai saluran, platform, dan sumber untuk meningkatkan keberkesanan komunikasi strategik Universiti.	Mengkaji keberkesanan pemilihan dan penyampaian maklumat strategik untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.	Memantau keberkesanan komunikasi strategik untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.
Mengklasifikasikan sumber maklumat yang tepat bagi memenuhi objektif pihak berkepentingan.	Mengkaji dan mencadangkan sumber maklumat untuk memenuhi objektif pelbagai pihak berkepentingan.	Menganalisis keberkesanan sumber maklumat untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.	Merangka hala tuju komunikasi strategik untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.
Melibatkan diri secara aktif dalam program komunikasi strategik secara berterusan bagi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran.	Membuat perkongsian amalan-amalan terbaik dan berkesan berkaitan komunikasi strategik untuk meningkatkan kemahiran pasukan.	Menggalakkan penglibatan dalam program komunikasi strategik untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.	Membudayakan sikap bertanggungjawab terhadap maklumat strategik untuk keternampakan jenama dan kredibiliti Universiti.

PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bilangan jam latihan pendekatan dan kaedah komunikasi strategik yang dihadiri. • Peratusan maklum balas ketepatan/kegunaan maklumat yang diberikan oleh pihak berkepentingan. • Bilangan sesi penglibatan dalam program komunikasi strategik di pelbagai peringkat.	• Peratusan maklumbalas pelanggan. • Peratusan maklumbalas keberkesanan pelarasan sumber. • Bilangan sumber maklumat strategik yang dicadangkan. • Bilangan sesi perkongsian amalan terbaik di kalangan pasukan yang dilaksanakan.	• Bilangan sesi bimbingan (komunikasi strategik) yang dilaksanakan. • Peratusan keberkesanan komunikasi strategik melalui maklum balas pihak berkepentingan. • Bilangan cadangan penambahbaikan yang diterima pakai berkaitan sumber maklumat strategik. • Peratusan penglibatan staf dalam program komunikasi strategik.	• Bilangan inisiatif yang diterajui. • Peratusan maklum balas keberkesanan komunikasi (strategik) yang dipantau. • Bilangan inisiatif berkaitan komunikasi strategik yang dilaksanakan. • Peratusan maklum balas keberkesanan pelaksanaan komunikasi strategik. • Bilangan amalan terbaik yang diterapkan di dalam komunikasi strategik Universiti.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan jam latihan pendekatan dan kaedah komunikasi strategik yang dihadiri.	5	Sijil kehadiran/rekod kehadiran
2.	Peratusan maklum balas ketepatan/kegunaan maklumat yang diberikan oleh pihak berkepentingan.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan sesi penglibatan dalam program komunikasi strategik di pelbagai peringkat.	5	Surat jemputan/rekod kehadiran

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan jam latihan pendekatan dan kaedah komunikasi strategik yang dihadiri.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas ketepatan/kegunaan maklumat yang diberikan oleh pihak berkepentingan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan sesi penglibatan dalam program komunikasi strategik di pelbagai peringkat.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Peratusan maklumbalas pelanggan.	80%	Laporan soal selidik
2.	Peratusan maklumbalas keberkesanan pelarasan sumber.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan sumber maklumat strategik yang dicadangkan.	5	Kertas kerja / cadangan yang diakui Ketua
4.	Bilangan sesi perkongsian amalan terbaik di kalangan pasukan yang dilaksanakan.	5	Rekod kehadiran/surat jemputan

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Peratusan maklumbalas pelanggan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan maklumbalas keberkesanan pelarasan sumber.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan sumber maklumat strategik yang dicadangkan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Bilangan sesi perkongsian amalan terbaik di kalangan pasukan yang dilaksanakan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi bimbingan (komunikasi strategik) yang dilaksanakan.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi bimbingan
2.	Peratusan keberkesanan komunikasi strategik melalui maklum balas pihak berkepentingan.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan cadangan penambakan yang diterima pakai berkaitan sumber maklumat strategik.	5	Kertas Kerja / Cadangan yang diakui Ketua
4.	Peratusan penglibatan staf dalam program komunikasi strategik.	80%	Rekod kehadiran/ surat jemputan

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi bimbingan (komunikasi strategik) yang dilaksanakan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan keberkesanan komunikasi strategik melalui maklum balas pihak berkepentingan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan cadangan penambahbaikan yang diterima pakai berkaitan sumber maklumat strategik.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan penglibatan staf dalam program komunikasi strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan inisiatif yang diterajui.	5	Surat lantikan
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan komunikasi (strategik) yang dipantau.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan inisiatif berkaitan komunikasi strategik yang dilaksanakan.	5	Laporan pelaksanaan yang diakui Ketua
4.	Peratusan maklum balas keberkesanan pelaksanaan komunikasi strategik.	80%	Laporan soal selidik
5.	Bilangan amalan terbaik yang diserapkan di dalam komunikasi strategik Universiti.	5	Laporan pelaksanaan yang diakui Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Komunikasi Strategik			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan inisiatif yang diterajui.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan komunikasi (strategik) yang dipantau.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan inisiatif berkaitan komunikasi strategik yang dilaksanakan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanaan pelaksanaan komunikasi strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan amalan terbaik yang diterapkan di dalam komunikasi strategik Universiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Penghasilan Pencapaian (K05)		
DEFINISI KOMPETENSI	Keupayaan dalam menetapkan dan menjelaskan jangkaan matlamat, memimpin dan memantau pelan strategik untuk mencapai visi dan misi Universiti.		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Memahami sasaran pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Memudah cara proses pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Membimbing dalam pembangunan dan pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik—bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Mengetuai dan menggerakkan penetapan sasaran pelan perancangan strategik—bagi mencapai visi dan misi Universiti.
Merancang pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Mengkoordinasi keperluan sumber dalam melaksanakan sasaran pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Mengawal selia pencapaian sasaran optimum pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Memantau impak dan menilai semula pencapaian sasaran pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.
Melaksana sasaran pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Menganalisis keberkesanan penggunaan dan pengagihan sumber bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Menambahbaik keberkesanan strategi pengagihan dan penggunaan sumber untuk mencapai sasaran optimum pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	Merangka strategi penetapan sasaran pelan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.
Melibatkan diri dalam inisiatif sasaran pelan perancangan	Membuat perkongsian amalan terbaik bagi meningkatkan	Menggalakkan inisiatif peningkatan pencapaian sasaran pelan perancangan	Membudayakan inisiatif pencapaian sasaran pelan

strategik bagi meningkatkan pencapaian visi dan misi Universiti.	pencapaian sasaran pelan perancangan strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.	strategik bagi mencapai visi dan misi Universiti.
PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bilangan sesi perkongsian/jam latihan yang menunjukkan kefahaman berkaitan sasaran pelan perancangan strategik. • Peratusan penyediaan pelan perancangan strategik mengikut tempoh masa yang ditetapkan. • Bilangan penglibatan di dalam program latihan dan perbincangan bagi meningkatkan pencapaian objektif dan sasaran Universiti.	• Bilangan sesi memudahcara proses pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik. • Peratusan maklum balas keberkesanan koordinasi sumber pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik. • Peratusan tahap keberkesanan pengagihan sumber. • Bilangan amalan terbaik yang dikongsikan untuk meningkatkan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik.	• Bilangan sesi bimbingan dan mentoring untuk mencapai sasaran pelan perancangan strategik. • Peratusan pencapaian sasaran optimum pelan perancangan strategik. • Peratusan maklum balas keberkesanan pemantauan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik dan pengagihan sumber. • Bilangan inisiatif peningkatan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik yang digerakkan/digalakkan.	• Bilangan sesi pemukiman yang diterajui di dalam penetapan sasaran pelan strategik. • Peratusan maklum balas keberkesanan pemantauan pencapaian dan penilaian semula sasaran pelan strategik. • Peratusan maklum balas keberkesanan strategi (kejelasan/penerimaan/SMART) penetapan sasaran pelan strategik. • Peratusan keberkesanan strategi sasaran pelan strategik.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi perkongsian/jam latihan yang menunjukkan kefahaman berkaitan sasaran pelan perancangan strategik.	6	Sijil kehadiran/rekod kehadiran
2.	Peratusan penyediaan pelan perancangan strategik mengikut tempoh masa yang ditetapkan.	80%	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
3.	Bilangan penglibatan di dalam program latihan dan perbincangan bagi meningkatkan pencapaian objektif dan sasaran Universiti.	5	Rekod kehadiran

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi perkongsian/jam latihan yang menunjukkan kefahaman berkaitan sasaran pelan perancangan strategik.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan penyediaan pelan perancangan strategik mengikut tempoh masa yang ditetapkan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan penglibatan di dalam program latihan dan perbincangan bagi meningkatkan pencapaian objektif dan sasaran Universiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi memudahcara proses pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi memudahcara
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan koordinasi sumber pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik.	80%	Laporan soal selidik
3.	Peratusan tahap keberkesanan pengagihan sumber.	80%	Laporan soal selidik
4.	Bilangan amalan terbaik yang dikongsikan untuk meningkatkan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik.	5	Laporan amalan terbaik yang diakui Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi memudahcara proses pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan koordinasi sumber pelaksanaan sasaran pelan perancangan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan tahap keberkesanan pengagihan sumber.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan amalan terbaik yang dikongsikan untuk meningkatkan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi bimbingan dan mentoring untuk mencapai sasaran pelan perancangan strategik.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi bimbingan
2.	Peratusan pencapaian sasaran optimum pelan perancangan strategik.	80%	Laporan soal selidik
3.	Peratusan maklum balas keberkesanan pemantauan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik dan pengagihan sumber.	80%	Laporan soal selidik
4.	Bilangan inisiatif peningkatan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik yang digerakkan/digalakkan.	5	Laporan inisiatif yang diakui Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi bimbingan dan mentoring untuk mencapai sasaran pelan perancangan strategik.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan pencapaian sasaran optimum pelan perancangan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan pemantauan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik dan pengagihan sumber.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan inisiatif peningkatan pencapaian sasaran pelan perancangan strategik yang digerakkan/digalakkan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi pemukiman yang diterajui di dalam penetapan sasaran pelan strategik.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi pemukiman
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan pemantauan pencapaian dan penilaian semula sasaran pelan strategik.	80%	Laporan soal selidik
3.	Peratusan maklum balas keberkesanan strategi (kejelasan/penerimaan/ SMART) penetapan sasaran pelan strategik.	80%	Laporan soal selidik
4.	Peratusan keberkesanan strategi sasaran pelan strategik.	80%	Laporan kemajuan/Laporan audit (bukti menunjukkan pencapaian strategik Universiti peringkat Nasional dan Antarabangsa)

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Penghasilan Pencapaian			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi pemukiman yang diterajui di dalam penetapan sasaran pelan strategik.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan pemantauan pencapaian dan penilaian semula sasaran pelan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan strategi (kejelasan/penerimaan/ SMART) penetapan sasaran pelan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan keberkesanan strategi sasaran pelan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Pemikiran Strategik (K06)		
DEFINISI KOMPETENSI	Kebolehan berfikir secara strategik untuk menjana dan menerapkan pendekatan jangka panjang secara bertanggungjawab untuk mencapai visi dan misi Universiti.		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Memahami peluang dan cabaran dalaman dan luaran bagi mencapai objektif jangka panjang Universiti.	Memudah cara proses menterjemahkan peluang dan cabaran dalaman dan luaran bagi mencapai objektif jangka panjang Universiti.	Membimbing proses menjana dan menerapkan pendekatan jangka panjang untuk mencapai visi dan misi Universiti.	Mengetuai inisiatif menjana dan menerapkan pendekatan jangka panjang untuk mencapai visi dan misi Universiti.
Merancang keperluan pelbagai sumber dalam menjana alternatif dan cadangan jangka panjang untuk mencapai objektif Universiti.	Menyusun dan menyelaras pelbagai sumber bagi menjana peluang jangka panjang untuk mencapai objektif Universiti.	Memperuntukkan dan mengawal pelbagai sumber bagi menjana peluang jangka panjang untuk mencapai objektif Universiti.	Memantau keberkesanan penggunaan pelbagai sumber bagi menjana peluang jangka panjang untuk mencapai objektif Universiti.
Melaksanakan tugas selari dengan objektif organisasi untuk mencapai visi dan misi Universiti.	Menganalisis keperluan strategik organisasi secara tepat dan berkualiti untuk mencapai visi dan misi Universiti.	Menilai keberkesanan pelaksanaan strategi jangka panjang organisasi untuk mencapai visi dan misi Universiti.	Menjana dan memimpin inisiatif yang strategik bagi melonjakkan kedudukan Universiti sebagai organisasi yang diiktiraf.
Memberi maklum balas secara berterusan terhadap peranan individu di dalam mencapai objektif jangka panjang organisasi.	Mewujudkan sinergi antara keutamaan pasukan dan agenda organisasi untuk mencapai objektif Universiti.	Melibatkan pelbagai pihak berkepentingan dalam perancangan strategik jangka panjang untuk mencapai visi dan misi Universiti.	Menggerakkan budaya perancangan jangka panjang untuk mencapai visi dan misi Universiti.

PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bilangan jam latihan atau pembangunan yang dihadiri. • Peratusan menepati jadual perancangan keperluan sumber seperti yang ditetapkan. • Peratusan maklum balas keberkesanan tugas selari dengan objektif organisasi. • Bilangan penglibatan di dalam aktiviti atau jawatankuasa pembangunan dan pelaksanaan hala tuju strategik Universiti.	• Bilangan sesi memudahcara bersama pasukan untuk memastikan tindakan sejajar dengan halatuju strategik Universiti dan persekitaran. • Peratusan maklum balas keberkesanan di dalam menyusun dan menyelaraskan pelbagai sumber. • Bilangan inisiatif bagi memahami keperluan strategik organisasi secara tepat dan berkualiti.	• Bilangan sesi bimbingan bersama pasukan untuk memastikan tindakan sejajar dengan pelan jangka panjang Universiti. • Bilangan sesi <i>outreach</i> bersama kakitangan untuk menjana potensi dan peluang jangka panjang. • Peratusan keberkesanan pengagihan peruntukan dan pengawalan pelbagai sumber. • Peratusan keberkesanan pelaksanaan strategi jangka panjang. • Peratusan penglibatan pelbagai pihak berkepentingan dalam perancangan strategik.	• Bilangan inisiatif menjana dan menerapkan pendekatan jangka panjang yang diketuai. • Peratusan keberkesanan penggunaan pelbagai sumber. • Bilangan inisiatif strategik yang digerakkan. • Peratusan inisiatif strategik yang dilaksanakan. • Bilangan program dan inisiatif untuk menanam budaya berfikir strategik di kalangan warga Universiti untuk meningkatkan daya saing Universiti.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan jam latihan atau pembangunan yang dihadiri.	6	Sijil/rekod kehadiran
2.	Peratusan menepati jadual perancangan keperluan sumber seperti yang ditetapkan.	80%	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
3.	Peratusan maklum balas keberkesanan tugas selari dengan objektif organisasi.	80%	Laporan soal-selidik
4.	Bilangan penglibatan di dalam aktiviti atau jawatankuasa pembangunan dan pelaksanaan hala tuju strategik Universiti.	5	Rekod kehadiran/surat pelantikan

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi latihan atau pembangunan yang dihadiri.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan menepati jadual perancangan keperluan sumber seperti yang ditetapkan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan tugas selari dengan objektif organisasi.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan penglibatan di dalam aktiviti atau jawatankuasa pembangunan dan pelaksanaan hala tuju strategik Universiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi memudahcara bersama pasukan untuk memastikan tindakan sejajar dengan halatuju strategik Universiti dan persekitaran.	6	Rekod kehadiran/laporan sesi memudahcara
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan di dalam menyusun dan menyelaraskan pelbagai sumber.	80%	Laporan soal-selidik
3.	Bilangan inisiatif bagi memahami keperluan strategik organisasi secara tepat dan berkualiti.	5	Laporan inisiatif yang diakui Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi mudahcara bersama pasukan untuk memastikan tindakan sejajar dengan halatuju strategik Universiti dan persekitaran.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan di dalam menyusun dan menyelaraskan pelbagai sumber.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan inisiatif bagi memahami keperluan strategik organisasi secara tepat dan berkualiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi bimbingan bersama pasukan untuk memastikan tindakan sejajar dengan pelan jangka panjang Universiti.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi bimbingan
2.	Bil sesi <i>outreach</i> bersama kakitangan untuk menjana potensi dan peluang jangka panjang.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi <i>outreach</i>
3.	Peratusan keberkesanan pengagihan peruntukan dan pengawalan pelbagai sumber.	80%	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
4.	Peratusan keberkesanan pelaksanaan strategi jangka panjang.	80%	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
5.	Peratusan penglibatan pelbagai pihak berkepentingan dalam perancangan strategik.	80%	Laporan soal selidik

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi bimbingan bersama pasukan untuk memastikan tindakan sejajar dengan pelan jangka panjang Universiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Bil sesi <i>outreach</i> bersama kakitangan untuk menjana potensi dan peluang jangka panjang.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan keberkesanan pengagihan peruntukan dan pengawalan pelbagai sumber.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan keberkesanan pelaksanaan strategi jangka panjang.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan penglibatan pelbagai pihak berkepentingan dalam perancangan strategik.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan inisiatif menjana dan menerapkan pendekatan jangka panjang yang diketuai.	6	Laporan kemajuan inisiatif
2.	Peratusan keberkesanan penggunaan pelbagai sumber.	80%	Laporan kemajuan/audit
3.	Bilangan inisiatif strategik yang digerakkan.	5	Laporan kemajuan/audit
4.	Peratusan inisiatif strategik yang dilaksana.	80%	Laporan kemajuan/audit
5.	Bilangan program dan inisiatif untuk menanam budaya berfikiran strategik di kalangan warga Universiti untuk meningkatkan daya saing Universiti.	5	Laporan kemajuan/audit

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Pemikiran Strategik			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan inisiatif menjana dan menerapkan pendekatan jangka panjang yang diketuai.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan keberkesanan penggunaan pelbagai sumber.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan inisiatif strategik yang digerakkan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan inisiatif strategik yang dilaksana.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan program dan inisiatif untuk menanam budaya berfikir strategik di kalangan warga Universiti untuk meningkatkan daya saing Universiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Peneraju Perubahan (K07)		
DEFINISI KOMPETENSI	Keupayaan untuk menjangka, mencetus dan melaksanakan perubahan yang relevan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Memahami perubahan dalam menyesuaikan cara kerja yang terbaik bagi meningkatkan mutu perkhidmatan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Memudahkan proses mengenalpasti perubahan yang hendak dilaksanakan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Membimbing pelaksanaan strategi-strategi perubahan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Memimpin pelaksanaan strategi-strategi perubahan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.
Mengurus pelaksanaan pelan tindakan untuk meningkatkan keberkesanan pelaksanaan perubahan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Mengkoordinasi pelbagai platform, proses, prosedur dan sumber untuk meningkatkan keberkesanan pelaksanaan perubahan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Mengawal pelaksanaan strategi pelan perubahan yang sistematik untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Memantau pelaksanaan hala tuju pelan perubahan berpandukan model dan rujukan yang jelas untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.
Mencadangkan penambahbaikan proses dan prosedur-bagi pelaksanaan pelan perubahan untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Menganalisis faktor-faktor semasa dalaman dan luaran untuk merangka dan membangunkan strategi perubahan yang sesuai dan tepat pada masanya untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Merangka dan membangunkan strategi perubahan yang sesuai dan tepat pada masanya untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	Mencetuskan idea baharu berdasarkan jangkaan dalam meledakkan perubahan berimpak tinggi untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.
Mengambil tindakan proaktif mempercepatkan proses dan pelaksanaan pelan perubahan untuk meningkatkan mutu perkhidmatan	Membuat perkongsian amalan-amalan terbaik dan berkesan bagi tujuan perbandingan untuk	Meningkatkan kesedaran dan pengetahuan pasukan akan keperluan perubahan untuk	Menggerakkan persekitaran ke arah perubahan dan inovasi untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.

untuk memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	memastikan kelestarian dan daya saing universiti.	
PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bilangan penglibatan diri di dalam aktiviti/program bagi topik “peneraju perubahan” untuk meningkatkan mutu perkhidmatan secara berterusan. • Peratusan kesediaan pelan tindakan perubahan mengikut tempoh masa yang ditetapkan. • Bilangan proses dan prosedur yang ditambahbaik bagi pelaksanaan pelan perubahan. • Bilangan cadangan/idea yang dicadangkan bagi mempercepatkan pelaksanaan perubahan.	• Peratusan maklum balas keberkesanan di dalam menyelaraskan pengagihan pelbagai sumber. (mengagih dan menyelaraskan sumber – maklum balas dari staf atas tindakan palarasan tersebut) • Bilangan cadangan yang diterima bagi meningkatkan proses dan penyelesaian pelaksanaan pelan perubahan. • Bilangan sesi perkongsian amalan-amalan terbaik berkaitan “peneraju perubahan”.	• Bilangan sesi bimbingan pelaksanaan strategi perubahan • Bilangan cadangan/inisiatif di dalam melaksanakan perubahan di dalam organisasi. • Peratusan pencapaian cadangan/inisiatif perubahan yang dilaksanakan di dalam organisasi. • Bilangan aktiviti / program meningkatkan kesedaran dan pengetahuan pasukan.	• Bilangan sesi memimpin pasukan mengurus risiko dan perubahan. • Peratus pencapaian hala tuju pelan perubahan. • Peratusan maklum balas pelaksanaan idea-idea baharu di dalam meledakkan perubahan berimpak tinggi. • Peratusan pencapaian cadangan/inisiatif perubahan dan inovasi yang dilaksanakan di dalam organisasi.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan penglibatan diri di dalam aktiviti/program bagi topik “peneraju perubahan” untuk meningkatkan mutu perkhidmatan secara berterusan.	5	Rekod kehadiran/surat lantikan
2.	Peratusan kesediaan pelan tindakan perubahan mengikut tempoh masa yang ditetapkan.	80%	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
3.	Bilangan proses dan prosedur yang ditambahbaik bagi pelaksanaan pelan perubahan.	3	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
4.	Bilangan cadangan/idea yang dicadangkan bagi mempercepatkan pelaksanaan perubahan.	3	Kertas cadangan yang diakui Ketua

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan penglibatan diri di dalam aktiviti/program bagi topik “peneraju perubahan” untuk meningkatkan mutu perkhidmatan secara berterusan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan kesediaan pelan tindakan perubahan mengikut tempoh masa yang ditetapkan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan proses dan prosedur yang ditambahbaik bagi pelaksanaan pelan perubahan.	0-1	2	3	4 & lebih
Bilangan cadangan/idea yang dicadangkan bagi mempercepatkan pelaksanaan perubahan.	0-1	2	3	4 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Peratusan maklum balas keberkesanan di dalam menyelaraskan pengagihan pelbagai sumber. (mengagih dan menyelaraskan sumber – maklum balas dari staf atas tindakan pelarasan tersebut)	80%	Laporan maklum balas
2.	Bilangan cadangan yang diterima bagi meningkatkan proses dan pelaksanaan penyelesaian pelan perubahan.	3	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
3.	Bilangan sesi perkongsian amalan-amalan terbaik berkaitan “peneraju perubahan”.	5	Sijil / Surat Jemputan/ Rekod Kehadiran Program / Emel

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Peratusan maklum balas keberkesanan di dalam menyelaraskan pengagihan pelbagai sumber. (mengagih dan menyelaraskan sumber – maklum balas dari staf atas tindakan pelarasan tersebut)	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan cadangan yang diterima bagi meningkatkan proses dan pelaksanaan penyelesaian pelan perubahan.	0-1	2	3	4 & lebih
Bilangan sesi perkongsian amalan-amalan terbaik berkaitan “peneraju perubahan”.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi bimbingan pelaksanaan strategi perubahan	5	Laporan Sesi Bimbingan
2.	Bilangan cadangan/inisiatif perubahan yang dilaksanakan di dalam organisasi.	6	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
3.	Peratusan pencapaian cadangan/inisiatif perubahan yang dilaksanakan di dalam organisasi.	80%	Rekod Pencapaian
4.	Bilangan aktiviti / program meningkatkan kesedaran dan pengetahuan pasukan	5	Laporan aktiviti / program

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi bimbingan pelaksanaan strategi perubahan	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Bilangan cadangan/inisiatif perubahan yang dilaksanakan di dalam organisasi.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan pencapaian cadangan/inisiatif perubahan yang dilaksanakan di dalam organisasi.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan aktiviti / program meningkatkan kesedaran dan pengetahuan pasukan	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi memimpin pasukan mengurus risiko dan perubahan.	5	Laporan sesi bimbingan
2.	Peratus pencapaian hala tuju pelan perubahan.	80%	Laporan kemajuan/audit
3.	Peratusan maklum balas pelaksanaan idea-idea baharu di dalam meledakkan perubahan berimpak tinggi.	80%	Laporan soal selidik
4.	Peratusan pencapaian cadangan/inisiatif perubahan dan inovasi yang dilaksanakan di dalam organisasi.	80%	Rekod Pencapaian

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Peneraju Perubahan			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi memimpin pasukan mengurus risiko dan perubahan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratus pencapaian hala tuju pelan perubahan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan maklum balas pelaksanaan idea-idea baharu di dalam meledakkan perubahan berimpak tinggi.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Peratusan pencapaian cadangan/inisiatif perubahan dan inovasi yang dilaksanakan di dalam organisasi.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

KLUSTER KOMPETENSI	KEPIMPINAN INSTITUSI		
NAMA KOMPETENSI	Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi (K08)		
DEFINISI KOMPETENSI	Keupayaan untuk mewujudkan tadbir urus yang berkesan untuk mencapai tahap pematuhan polisi, undang-undang dan peraturan yang berintegriti.		
TAHAP KOMPETENSI			
ASAS	BERKEBOLEHAN	MAHIR	PAKAR
Mengetahui hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus untuk meningkatkan keberkesanan bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.	Memudahkan pelaksanaan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus pengurusan bagi meningkatkan keberkesanan pelaksanaan bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.	Menterjemahkan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus pengurusan bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.	Memimpin secara strategik di dalam mewujudkan tadbir urus yang berkesan bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.
Merancang pelaksanaan aktiviti peningkatan keberkesanan sistem tadbir urus bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.	Menyelaras keperluan aktiviti peningkatan keberkesanan sistem tadbir urus bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.	Mengawal selia keberkesanan pelaksanaan sistem tadbir urus bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.	Memantau keberkesanan dan menambahbaik pelaksanaan sistem tadbir urus bagi mencapai tahap pematuhan yang berintegriti.
Melaksanakan inisiatif peningkatan pematuhan tadbir urus untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.	Membangunkan inisiatif peningkatan pematuhan tadbir urus untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.	Menganalisis keberkesanan inisiatif peningkatan pematuhan tadbir urus untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.	Merangka strategi tadbir urus berkesan untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.
Melibatkan diri dalam inisiatif tadbir urus untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.	Menggerakkan inisiatif tadbir urus untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.	Membudayakan amalan tadbir urus yang berasaskan nilai-nilai teras Universiti untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.	Menerajui inisiatif pematuhan tadbir urus yang berasaskan nilai-nilai teras Universiti untuk mencapai tahap integriti yang tinggi.

PETUNJUK PRESTASI PERILAKU			
• Bilangan jam latihan berkaitan sistem tadbir urus dan kelestarian Institusi. • Peratusan pelaksanaan pelan perancangan aktiviti peningkatan keberkesanan sistem tadbir urus mengikut tempoh yang ditetapkan. • Bilangan inisiatif yang dicadangkan untuk meningkatkan amalan terbaik tadbir urus. • Bilangan penglibatan di dalam aktiviti atau program pemantapan sistem tadbir urus Universiti.	• Bilangan sesi memudahcara pelaksanaan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus. • Peratusan maklum balas keberkesanan penyelarasan keperluan aktiviti peningkatan sistem tadbir urus. • Bilangan cadangan inisiatif tadbir urus yang dibangunkan. • Peratusan penglibatan kakitangan di dalam inisiatif yang digerakkan untuk meningkatkan pematuhan kepada sistem tadbir urus.	• Bilangan sesi penerangan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus. • Peratusan maklum balas keberkesanan pelaksanaan sistem tadbir urus. • Bilangan cadangan meningkatkan keberkesanan inisiatif pematuhan tadbir urus yang dilaksanakan. • Peratusan maklum balas amalan tadbir urus yang berasaskan nilai-nilai teras Universiti.	• Peratusan peningkatan pematuhan tadbir urus yang berkesan. • Peratusan maklum balas peningkatan keberkesanan dalam sistem tadbir urus. • Bilangan inisiatif berimpak yang dilaksanakan untuk meningkatkan penghayatan dan pematuhan tadbir urus.

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi: Asas			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan jam latihan berkaitan sistem tadbir urus dan kelestarian Institusi.	6	Sijil/rekod kehadiran
2.	Peratusan pelaksanaan pelan perancangan aktiviti peningkatan keberkesanan sistem tadbir urus mengikut tempoh yang ditetapkan.	80%	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
3.	Bilangan inisiatif yang dicadangkan untuk meningkatkan amalan terbaik tadbir urus.	3	Kertas Cadangan yang diakui Ketua
4.	Bilangan penglibatan di dalam aktiviti atau program pemantapan sistem tadbir urus Universiti.	5	Rekod kehadiran/surat lantikan

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi:	Asas			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan jam latihan berkaitan sistem tadbir urus dan kelestarian Institusi.	0-2	3-5	6-8	9 & lebih
Peratusan pelaksanaan pelan perancangan aktiviti peningkatan keberkesanan sistem tadbir urus mengikut tempoh yang ditetapkan.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan inisiatif yang dicadangkan untuk meningkatkan amalan terbaik tadbir urus.	0 -1	2	3	4 & lebih
Bilangan penglibatan di dalam aktiviti atau program pemantapan sistem tadbir urus Universiti.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi: Berkebolehan			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi memudahcara pelaksanaan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi memudahcara
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan penyelarasan keperluan aktiviti peningkatan sistem tadbir urus.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan cadangan inisiatif tadbir urus yang dibangunkan.	5	Laporan kemajuan yang diakui Ketua
4.	Peratusan penglibatan kakitangan di dalam inisiatif yang digerakkan untuk meningkatkan pematuhan kepada sistem tadbir urus.	80%	Rekod kehadiran

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi:	Berkebolehan			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi memudahcara pelaksanaan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan penyelarasan keperluan aktiviti peningkatan sistem tadbir urus.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan cadangan inisiatif tadbir urus yang dibangunkan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan penglibatan kakitangan di dalam inisiatif yang digerakkan untuk meningkatkan pematuhan kepada sistem tadbir urus.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi: Mahir			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Bilangan sesi penerangan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus.	5	Rekod kehadiran/laporan sesi penerangan
2.	Peratusan maklum balas keberkesanan pelaksanaan sistem tadbir urus.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan cadangan meningkatkan keberkesanan inisiatif pematuhan tadbir urus yang dilaksanakan.	5	Laporan pelaksanaan yang diakui Ketua
4.	Peratusan maklum balas amalan tadbir urus yang berasaskan nilai-nilai teras Universiti.	80%	Laporan soal selidik

Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi:	Mahir			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Bilangan sesi penerangan hala tuju, polisi, undang-undang dan dokumen tadbir urus.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas keberkesanan pelaksanaan sistem tadbir urus.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan cadangan meningkatkan keberkesanan inisiatif pematuhan tadbir urus yang dilaksanakan.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih
Peratusan maklum balas amalan tadbir urus yang berasaskan nilai-nilai teras Universiti.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih

Kluster Kompetensi: Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi: Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi: Pakar			
Bil.	Petunjuk Prestasi Perilaku	Sasaran	Bahan Bukti
1.	Peratusan peningkatan pematuhan tadbir urus yang berkesan.	10%	Laporan audit pematuhan
2.	Peratusan maklum balas peningkatan keberkesanan dalam sistem tadbir urus.	80%	Laporan soal selidik
3.	Bilangan inisiatif berimpak yang dilaksanakan untuk meningkatkan penghayatan dan pematuhan tabir urus.	5	Laporan pelaksanaan inisiatif berimpak

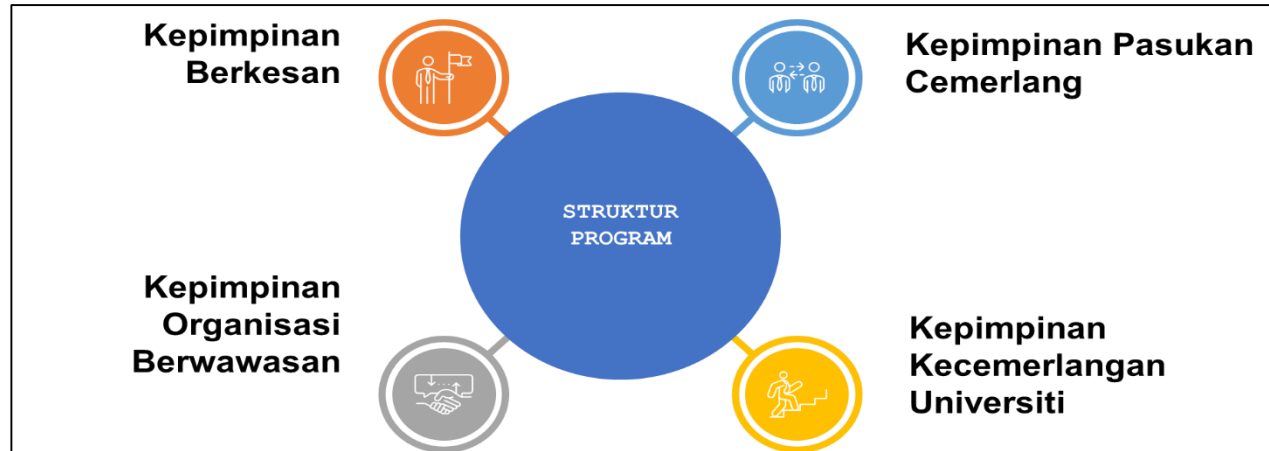
Kluster Kompetensi	Kepimpinan Institusi			
Nama Kompetensi:	Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi			
Tahap Kompetensi:	Pakar			
Petunjuk Prestasi Perilaku	Tiada Kecekapan (3-4) markah	Di bawah Kecekapan (5-6) markah	Memenuhi Kecekapan (7-8) markah	Melebihi Kecekapan (9-10) markah
Peratusan peningkatan pematuhan tadbir urus yang berkesan.	0-5%	6-9%	10-13%	14% & lebih
Peratusan maklum balas peningkatan keberkesanan dalam sistem tadbir urus.	< 70%	70-79%	80-85%	86% & lebih
Bilangan inisiatif berimpak yang dilaksanakan untuk meningkatkan penghayatan dan pematuhan tabir urus.	0-2	3-4	5-6	7 & lebih

9.0 PELAN PEMBANGUNAN KEPIMPINAN INSTITUSI UTEM

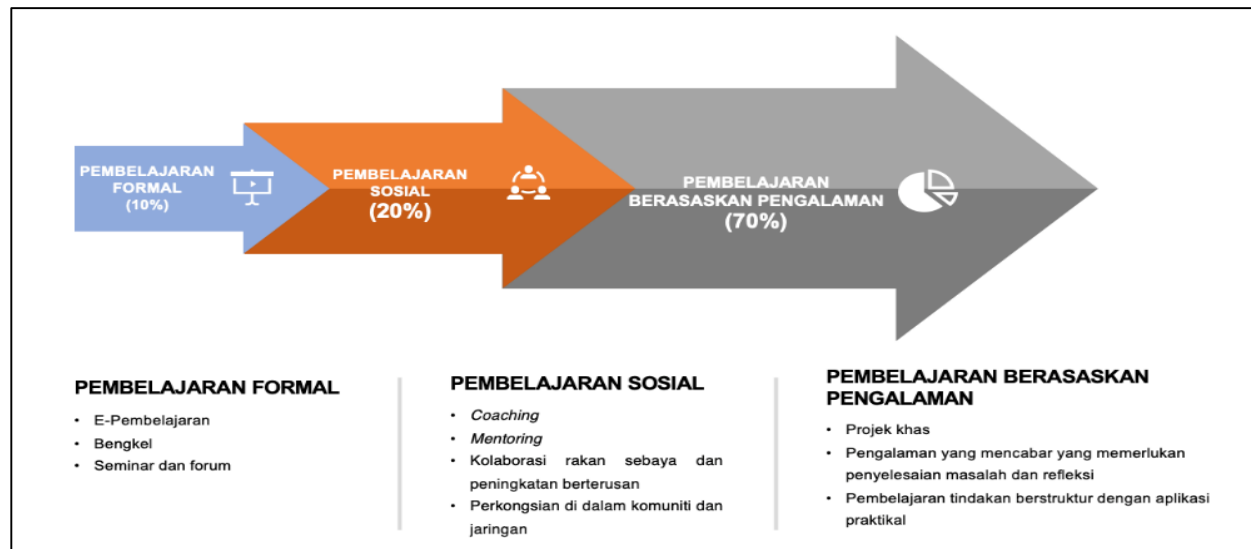
- 9.1 Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM dibangunkan bertujuan untuk:
- Membantu Universiti mengoptimumkan sumber manusia UTeM melalui pengembangan kepemimpinan yang fokus;
 - Memberi pengalaman unik bagi setiap pemimpin atau bakal pemimpin, dan menjadi asas untuk kejayaan peribadi dan Universiti;
 - Menyediakan barisan pelapis pemimpin Universiti yang berkualiti dan berdaya saing; dan
 - Memastikan kelestarian kecemerlangan UTeM di dalam mencapai visi, misi dan objektif strategik.



Rajah 8.0: Komponen Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM



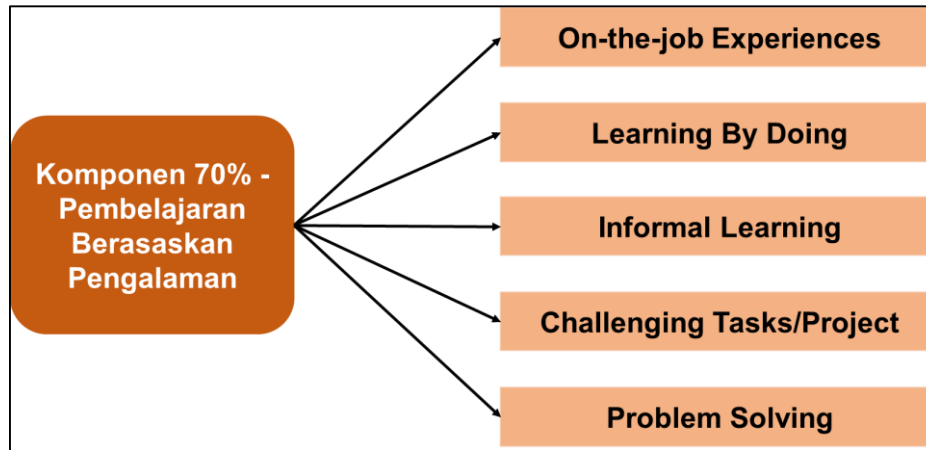
Rajah 9.0: Struktur Program Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM



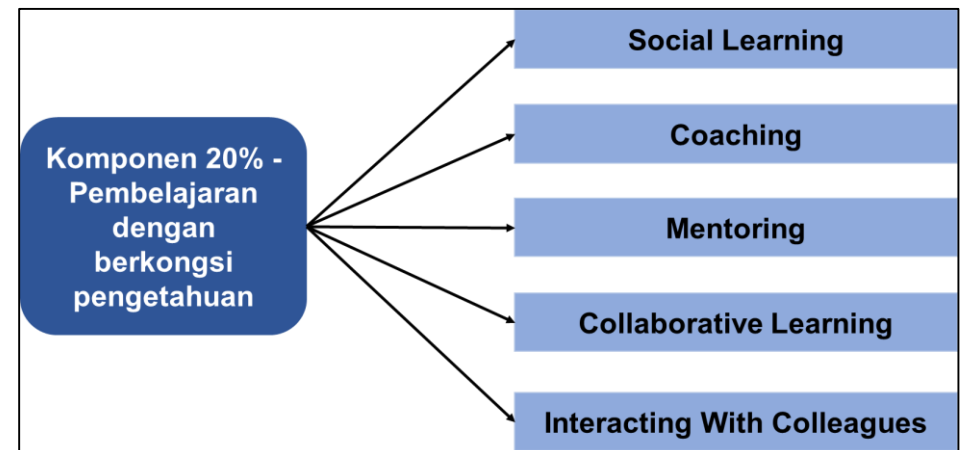
Rajah 10.0: Struktur Program Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM

10.0 METODOLOGI PROGRAM PELAN PEMBANGUNAN KEPIMPINAN INSTITUSI UTeM

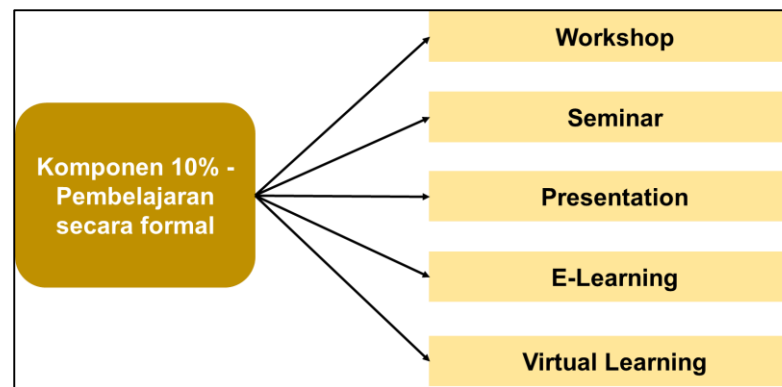
Ciri-ciri Model 70:20:10



Rajah 11.0: Ciri-ciri Komponen 70%



Rajah 12.0: Ciri-ciri Komponen 20%



Rajah 6.0: Ciri-ciri Komponen 10%

11.0 PROGRAM PELAN PEMBANGUNAN KEPIMPINAN INSTITUSI UTeM

Jadual 2.0: Program Pelan Pembangunan Kepimpinan Institusi UTeM

Modul Program	Topik	Kompetensi
Modul 1: Kepimpinan Berkesan	1. Asas Kepimpinan 2. Kepimpinan Diri 3. Pemantapan Imej Profesional (Nilai Teras Universiti) dan Etiket Sosial / Keterampilan Eksekutif 4. Gaya Kepimpinan 5. Ciri Kepimpinan yang Berkesan 6. Kecerdasan Emosi 7. Komunikasi Strategik	1. Pemikiran Kreatif dan Inovatif (K01) 2. Komunikasi Strategik (K04)
Modul 2: Kepimpinan Pasukan Cemerlang	1. Penjajaran dan Pelaksanaan Pelan Strategik Universiti 2. Komunikasi Strategik Berpasukan 3. Membangunkan Pemimpin Pasukan 4. Pengurusan Prestasi	1. Pembangunan Kepimpinan (K03) 2. Komunikasi Strategik (K04) 3. Penghasilan Pencapaian (K05) 4. Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi (K08)
Modul 3: Kepimpinan Organisasi Berwawasan	1. Visi dan Hala Tuju Strategik 2. Kepimpinan Bertransformasi 3. Bakat Strategik 4. Kelestarian Organisasi	1. Pemikiran Kreatif dan Inovatif (K01) 2. Kolaborasi dan Jaringan Strategik (K02) 3. Pembangunan Kepimpinan (K03) 4. Komunikasi Strategik (K04) 5. Penghasilan Pencapaian (K05) 6. Pemikiran Strategik (K06) 7. Peneraju Perubahan (K07) 8. Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi (K08)

Modul Program	Topik	Kompetensi
Modul 4: Kepimpinan Kecemerlangan Universiti	1. Pemantapan Eko-Sistem Universiti 2. Rangkaian & Kerjasama Strategik 3. <i>Servant Leadership (Serving Heart):</i> Tadbir Urus Berkesan (<i>Good Governance</i>) & Pengurusan Risiko 4. Realisasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 5. Pengukuhan Jenama Universiti	1. Kolaborasi dan Jaringan Strategik (K02) 2. Komunikasi Strategik (K04) 3. Penghasilan Pencapaian (K05) 4. Tadbir Urus dan Kelestarian Institusi (K08)

10.0 RUJUKAN

Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 3 Tahun 2006 berkenaan 'Panduan Mewujudkan *Search Committee* Dan Proses Pelaksanaan Pelan Penggantian (*Succession Planning*), JPA.

Pengurusan Bakat Berasaskan Kompetensi, Kepimpinan Pentadbir Universiti, AKEPT 2021

Pelan Strategik Sumber Manusia (PSSM) 2015-2025 yang diluluskan oleh Lembaga Pengarah Universiti pada 23 April 2015

UTeM 7 *Strategic Goals* (2021-2025) – Goal 4 Competent and Robust Talent melalui inisiatif strategik *Develop high potential leaders (Developing and Sustaining Leadership Excellence)*