

Kamus Kompetensi UTHM

Editor:

Sam Faheeda Abdul Samad

E-mel:

faheeda@uthm.edu.my

Abstrak: Kamus Kompetensi UTHM adalah inisiatif Pusat Kepimpinan dan Kompetensi UTHM untuk membantu staf merancang pembangunan profesional secara sistematik. Kamus ini menerangkan kelayakan dan kecekapan yang diperlukan serta menyediakan alat penilaian berkala untuk perkembangan peribadi dan profesional staf yang selaras dengan keperluan semasa dan masa depan.

Kata kunci: Generik, akademik, pentadbir, pelaksana, fungsian

KAMUS KOMPETENSI UTHM



KAMUS KOMPETENSI UTHM



2024

© Penerbit UTHM
Cetakan Pertama 2024

Hak cipta terpelihara. Menghasilkan semula mana-mana artikel, ilustrasi dan kandungan buku ini dalam apa jua bentuk elektronik, mekanikal fotokopi, rakaman atau apa-apa bentuk tanpa kebenaran bertulis terlebih dahulu daripada Pejabat Penerbit Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor adalah dilarang. Mana-mana rundingan tertakluk kepada pengiran royalti dan honorarium.

Perpustakaan Negara Malaysia

ISBN : 978-629-490-060-8

Diterbit oleh:

Penerbit UTHM
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
86400 Parit Raja,
Batu Pahat, Johor
No. Tel: 07-453 8698/8529
No. Faks: 07-453 6145

Dicetak oleh:

RAHMAN CETAK SDN. BHD.
No. 28, Jalan PBS 14/11,
Taman Perindustrian Bukit Serdang,
43300 Seri Kembangan, Selangor
No. Tel: 019-387 3227/017-316 1361

Laman Web : <http://penerbit.uthm.edu.my>

E-mel : pt@uthm.edu.my

<http://e-bookstore.uthm.edu.my>

Penerbit UTHM adalah anggota Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia (MAPIM)



ISI KANDUNGAN

Sidang Penyusun

v

Kata Pengantar

vii

Prakata

ix

Ringkasan Eksekutif

xi

Fasa Pembangunan dan Pelaksanaan MyLestari UTHM

1

Kerangka Kompetensi UTHM (UTHM House of Competency)

2

Kamus Kompetensi Teras Universiti

3

Kamus Kompetensi Generik Akademik

7

Kamus Kompetensi Generik Pentadbir

11

Kamus Kompetensi Generik Pelaksana

15

Kamus Kompetensi Fungsian

19

Kamus Kompetensi Kepimpinan

21

Rujukan

43

Penghargaan

45

KAMUS KOMPETENSI UTHM

iii

PRAKATA

Kamus Kompetensi Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) merupakan inisiatif terkini Pusat Kepimpinan dan Kompetensi UTHM bagi merealisasikan aspirasi kerajaan dalam Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia Kemajuan Kerjaya dalam Perkhidmatan Awam Tahun 2022. Kamus ini berfungsi memetakan keperluan kelayakan, kemampuan dan kecekapan yang perlu diterapkan oleh setiap individu dalam konteks pengembangan profesional. Ia merupakan langkah proaktif UTHM untuk memastikan staf universiti dapat merancang pembangunan diri mereka dengan sistematik dan terarah.

Pengukuran berkala kompetensi staf mampu mencipta landskap penilaian yang berterusan yang membantu staf UTHM melihat perkembangan dan pencapaian mereka dari semasa ke semasa. Ia juga membantu menyusun program pembangunan yang bersifat dinamik, menyelaraskan diri dengan keperluan semasa dan jangkaan masa depan.

Kamus Kompetensi UTHM bukan hanya sekadar dokumen statik; ia mencerminkan semangat universiti dalam menyokong pertumbuhan profesional staf. Dengan adanya kamus ini, diharapkan setiap individu di UTHM dapat merancang perjalanan pembangunan mereka dengan lebih yakin dan bertanggungjawab.

Semoga Kamus Kompetensi UTHM menjadi panduan yang bermakna dan memberikan sumbangan positif kepada perkembangan peribadi dan profesional semua staf UTHM.

PROF. MADYA Dr. NOR HAZANA BINTI ABDULLAH
Pengarah Pusat Kepimpinan dan Kompetensi
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

FASA PEMBANGUNAN DAN PELAKSANAAN MyLestari UTHM

Pembangunan Bakat Berasaskan Kompetensi (MyLestari)



FASA 1 FORMULASI

- Pengenalpastian Domain Kompetensi
- Pengenalpastian Kompetensi Staf
- Pembentukan Kerangka Kompetensi (HoC)
- Pembangunan Rubrik dan Set Soalan Kompetensi



FASA 2 PENILAIAN

- Penilaian 360 (Potensi dan Prestasi)
 - Diri sendiri (Self)
 - Penyelia (Superior)
 - Rakan sekerja (Peer)
 - Staf yang diselia (Subordinates)
 - Kumpulan Fokus



FASA 3 PENJANAAN PELAPORAN

- Ringkasan Domain Kompetensi
- Kompetensi Individu
- Potensi Vs Prestasi
- Jurang Kompetensi
- Pemetaan 9 Kotak Matrik
- Analisis Keperluan Latihan (TNA)



FASA 4 LATIHAN & PENAMBAHBAIKAN

- Pembangunan Modul Latihan
- Latihan berasaskan Jurang Kompetensi
- Penilaian Prestasi
- Kumpulan Bakat
- Penglibatan Staf
- Penambahbaikan Berterusan (CQI)

Kamus Kompetensi TERAS UNIVERSITI

TERAS UNIVERSITI

DOMAIN	TERAS			
KOMPETENSI	KREATIF DAN INOVATIF			
DEFINISI	Keupayaan menjana, menghasilkan idea dan/atau reka cipta kreatif dan inovatif menggunakan pelbagai sumber bagi melaksanakan beban tugas dan melancarkan proses kerja.			
TAHAP KOMPETENSI	1	2	3	4
	NOVIS	LAYAK	MAHIR	PAKAR
SKOR	1 - 60	61 - 84	85 - 94	95 - 100
	<ul style="list-style-type: none"> Menjana idea kreatif dan inovatif bagi penambahbaikan tugas semasa 	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan idea dan/atau reka cipta penambahbaikan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat kepada organisasi atau PTj 	<ul style="list-style-type: none"> Menggalakkan atau membimbing orang lain untuk menghasilkan idea dan/atau reka cipta kreatif sesuatu yang bermanfaat kepada organisasi atau PTj 	<ul style="list-style-type: none"> Menjana idea dan/atau reka cipta kreatif dan inovatif yang mendapat pengiktirafan (mencipta kejayaan) organisasi atau pihak luar
	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai asas kemahiran pelbagai sumber dalam pelaksanaan beban tugas dan pengurusan proses kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Mengaplikasi kemahiran pelbagai sumber dalam meningkatkan keberkesanan pelaksanaan beban tugas dan pengurusan proses kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Mengadun penggunaan pelbagai sumber dalam meningkatkan keberkesanan pelaksanaan beban tugas dan pengurusan proses kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Memilih kesesuaian dan menginovasi kemahiran pelbagai sumber dalam meningkatkan keberkesanan pelaksanaan beban tugas dan pengurusan proses kerja

Kamus Kompetensi GENERIK AKADEMIK

GENERIK AKADEMIK

DOMAIN	GENERIK (AKADEMIK)			
KOMPETENSI	PENDIDIK TVET			
DEFINISI	Amalan pengajaran dan pembelajaran (P&P) yang kreatif berasaskan hasil (Outcome Based Education) dengan menggunakan pelbagai sumber dan kemahiran selari dengan hala tuju pekerjaan dan industri.			
TAHAP KOMPETENSI	1	2	3	4
	NOVIS	LAYAK	MAHIR	PAKAR
SKOR	1 – 60	61 – 84	85 – 94	95 – 100
	<ul style="list-style-type: none"> Mempraktik amalan asas pedagogi dan sukar menerima inovasi pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> Mempraktikkan pedagogi konvensional 	<ul style="list-style-type: none"> Menterjemahkan ilmu secara kreatif, mudah, bertenaga serta menguasai pelbagai sumber dan kaedah pedagogi 	<ul style="list-style-type: none"> Menjadi pakar rujuk, terkehadapan dalam pedagogi dan ilmu dan/atau menerima pengiktirafan dalam dan luar organisasi
	<ul style="list-style-type: none"> Mempamerkan pengetahuan asas reka bentuk kurikulum 	<ul style="list-style-type: none"> Menghubungkan antara pengetahuan reka bentuk kurikulum dengan pedagogi 	<ul style="list-style-type: none"> Penghayatan falsafah dan penguasaan ilmu dan kemahiran pembangunan kurikulum dengan pedagogi 	<ul style="list-style-type: none"> Menjadi pakar rujuk diiktiraf dan mahir membangunkan dan mentafsir kurikulum
	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai kemahiran asas penggunaan teknologi pengajaran 	<ul style="list-style-type: none"> Menguasai kemahiran penggunaan teknologi pengajaran 	<ul style="list-style-type: none"> Mempelbagaikan strategi, mahir dan kreatif menggunakan teknologi pengajaran 	<ul style="list-style-type: none"> Mereka bentuk teknologi pengajaran berinovasi dan kreatif menggunakan pelbagai teknologi pengajaran terkini

Kamus Kompetensi GENERIK PENTADBIR

GENERIK PENTADBIR

DOMAIN	GENERIK (PENTADBIR)			
KOMPETENSI	RAKAN STRATEGIK			
DEFINISI	Membina dan mengkoordinasi kolaborasi strategik dalam dan luar organisasi secara profesional bagi mencapai visi dan misi universiti.			
TAHAP KOMPETENSI	1	2	3	4
	NOVIS	LAYAK	MAHIR	PAKAR
SKOR	1 - 60	61 - 84	85 - 94	95 - 100
	<ul style="list-style-type: none"> Mengenalpasti bentuk kolaborasi strategik yang boleh dijalankan dalam dan luar organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Menjalinkan kolaborasi strategik yang dijalankan di dalam dan luar organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Melaksana aktiviti kolaborasi strategik berjangka masa panjang, berimpak, dan memberi manfaat bersama 	<ul style="list-style-type: none"> Mengiktiraf kerjasama rakan strategik melalui pemeteraian perjanjian persefahaman di antara rakan kolaborasi dalam dan luar organisasi dan menjadi rujukan

Kamus Kompetensi GENERIK PELAKSANA

GENERIK PELAKSANA

DOMAIN	GENERIK (PELAKSANA)			
KOMPETENSI	KOMUNIKASI			
DEFINISI	Kemahiran komunikasi lisan, menulis, mendengar dengan baik dan membuat pembentangan secara berkesan.			
TAHAP KOMPETENSI	1	2	3	4
	NOVIS	LAYAK	MAHIR	PAKAR
SKOR	1 - 60	61 - 84	85 - 94	95 - 100
	<ul style="list-style-type: none"> Mengenalpasti corak komunikasi dua hala di dalam organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Meraikan perbezaan dan kepelbagaian dalam berkomunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> Mengamalkan sikap keterbukaan sebagai perantara dalam komunikasi pelbagai pihak 	<ul style="list-style-type: none"> Menjadi suri teladan perihal kepelbagaian bagi menyelesaikan masalah
		<ul style="list-style-type: none"> Menjalin hubungan komunikasi yang baik di dalam organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Mengamalkan hubungan yang berkesan di dalam dan di luar organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Membina dan mengekal hubungan yang bermanfaat di dalam dan di luar organisasi

Kamus Kompetensi FUNGSIAN

FUNGSIAN

DOMAIN	FUNGSIAN			
KOMPETENSI	KOMPETENSI BERASASKAN TUGAS SEMASA			
DEFINISI	Kebolehan menjalankan tanggungjawab dan tugas fungsian bagi mencapai objektif organisasi yang ditetapkan.			
TAHAP KOMPETENSI	1	2	3	4
	NOVIS	LAYAK	MAHIR	PAKAR
SKOR	1 - 60	61 - 84	85 - 94	95 - 100
	<ul style="list-style-type: none"> Berkebolehan menjalankan tanggungjawab dan tugas fungsian dengan penyeliaan 	<ul style="list-style-type: none"> Kompeten menjalankan tanggungjawab dan tugas fungsian dengan penyeliaan 	<ul style="list-style-type: none"> Kompeten menjalankan tanggungjawab dan tugas fungsian tanpa penyeliaan 	<ul style="list-style-type: none"> Membimbing staf lain dalam menjalankan tanggungjawab dan tugas fungsian yang bermanfaat kepada diri, organisasi dan pihak berkepentingan

Kamus Kompetensi KEPIMPINAN

Petunjuk Kekuatan Bakat Pelapis Kepimpinan
(Leadership Talent Bench Strength Descriptor)
Rangka Kerja Kompetensi Lima Tahap
Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi (AKEPT)

Kluster Kompetensi

<p>Kluster 1: Keberkesanan Peribadi Iaitu kematangan individu berhubung dan bekerja dengan orang lain, boleh mengawal keberkesanan prestasi apabila berhadapan dengan tekanan dan kesukaran persekitaran secara tiba-tiba.</p>	<p>1.1 Integriti, Nilai & Etika - Memupuk dan menyokong prinsip dan nilai universiti serta perkhidmatan awam secara keseluruhan.</p>
	<p>1.2 Komitmen Organisasi - Kemampuan dan kesediaan individu untuk menyelaraskan tingkah laku sendiri dengan keperluan, keutamaan, dan matlamat organisasi.</p>
	<p>1.3 Keyakinan Diri - Keyakinan individu terhadap keupayaannya untuk menyelesaikan sesuatu tugas. Ini termasuk individu yang menunjukkan keyakinan dalam menangani keadaan yang semakin mencabar, membuat keputusan atau membentuk pendapat, dan menangani kegagalan secara konstruktif.</p>
<p>Kluster 2: Kognitif Iaitu usaha individu untuk memahami sesuatu situasi, tugas, masalah, peluang atau ilmu pengetahuan.</p>	<p>2.1 Membentuk Visi dan Hala Tuju Strategik - Membangun dan menginspirasi komitmen ke arah visi kejayaan; mempromosi dan memastikan ia sejajar dengan visi dan nilai universiti.</p>
	<p>2.2 Pemikiran Konseptual / Kreatif - Mempersoalkan pendekatan konvensional, meneroka alternatif, dan memberi respons terhadap cabaran dengan penyelesaian atau perkhidmatan inovatif, menggunakan intuisi, eksperimen, dan perspektif baru.</p>
	<p>2.3 Kepintaran Perniagaan - Memahami implikasi perniagaan peluang dan keputusan serta melaksanakan strategi perniagaan yang berjaya untuk meningkatkan fungsi organisasi. Ia memerlukan kesedaran terhadap isu-isu, proses, dan hasil kerana ia memberi impak kepada arah strategik organisasi dan pihak berkepentingan.</p>
<p>Kluster 3: Memimpin Yang Lain Iaitu satu subset khusus daripada kompetensi impak dan pengaruh, menyatakan niat untuk mempunyai impak spesifik ke atas pekerja bawahan.</p>	<p>3.1 Kerja Berpasukan dan Kepemimpinan Pasukan - Bekerjasama dengan orang lain, menjadi sebahagian daripada pasukan, dan mengambil peranan sebagai pemimpin pasukan, bekerjasama secara berkesan dengan matlamat yang saling bergantung dan nilai serta norma yang sama untuk memupuk persekitaran kolaboratif dan memacu pasukan ke arah yang sama.</p>
	<p>3.2 Memanfaatkan Kepelbagaian - Membangunkan tempat kerja yang inklusif di mana kepelbagaian dan perbezaan individu dihargai dan dimanfaatkan untuk mencapai visi dan misi organisasi.</p>
	<p>3.3 Mengubah Kepemimpinan / Kesesuaian - Mengurus, memimpin dan memudahkan proses perubahan dan transisi semasa membantu orang lain menghadapi kesannya.</p>

KLUSTER 3: MEMIMPIN YANG LAIN

Satu subset khusus daripada kompetensi impak dan pengaruh, menyatakan niat untuk mempunyai impak spesifik ke atas pekerja bawahan.

3.2 Memanfaatkan Kepelbagaian

Membangunkan tempat kerja yang inklusif di mana kepelbagaian dan perbezaan individu dihargai dan dimanfaatkan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5
Menyokong kepada dasar kepelbagaian.	Menyelaraskan tingkah laku pasukan.	Memanfaatkan kepelbagaian pasukan untuk kelebihan organisasi.	Mengiktiraf kepelbagaian dan menggalakkan keterangkuman.	Membangunkan sistem sokongan untuk mempromosikan kepelbagaian dan keterangkuman
<ul style="list-style-type: none">• Menghadiri pelbagai program untuk meningkatkan kesedaran• Mematuhi dasar-dasar yang menghargai kepelbagaian dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab harian.	<ul style="list-style-type: none">• Bertindak terhadap tingkah laku segera dalam kumpulan kerja yang mencela kepelbagaian.• Membina pasukan dengan memanfaatkan kebolehan yang berbeza dari kakitangan.	<ul style="list-style-type: none">• Mengenal pasti dan menggunakan kemahiran kakitangan dengan latar belakang yang berbeza untuk manfaat organisasi, pelanggan, dan rakan sekerja.• Menangani dan membetulkan penggunaan bahasa atau tindakan yang tidak sesuai yang mencela kepelbagaian.	<ul style="list-style-type: none">• Membangun staf yang mempunyai pelbagai kemahiran yang berfungsi dengan berkesan untuk mencapai misi organisasi• Mengembangkan inisiatif kreatif yang memberi tumpuan kepada mengiktiraf pelbagai dimensi kepelbagaian untuk menggalakkan keterangkuman di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none">• Mewujudkan persekitaran yang pelbagai dan inklusif selepas penyusunan semula utama yang menyatukan budaya, idea dan pengalaman yang berbeza• Mengenal pasti pendekatan kreatif untuk pengambilan yang disasarkan dalam membangunkan tenaga kerja perwakilan yang mendapat manfaat daripada pelbagai kekuatan.

KLUSTER 4: IMPAK DAN PENGARUH

Keprihatinan mendasari individu dengan kesannya terhadap orang lain, di mana ia dipengaruhi oleh pertimbangan kebaikan organisasi atau kebaikan orang lain.

4.2 Membina Hubungan / Rangkaian				
Membina dan mengekalkan hubungan kerja dan/atau jaringan secara aktif untuk memajukan lagi matlamat universiti.				
Tahap 1	Tahap 2	Tahap 3	Tahap 4	Tahap 5
Mengakses sumber maklumat	Membina kenalan utama	Mencari peluang jaringan baharu untuk diri sendiri dan orang lain	Mengembangkan jaringan secara strategik	Mencipta peluang jaringan
<ul style="list-style-type: none"> • Memohon maklumat daripada yang lain (contoh rakan sekerja, pelanggan) • Mengekalkan hubungan peribadi dengan mereka yang dapat memberi maklumat berkaitan kerja daripada bahagian lain universiti • Menggambarkan potensi impak tindakan sendiri ke atas orang lain dan bagaimana ia memberi kesan ke atas persepsi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari kepakaran orang lain dan membangunkan jaringan dengan pakar dan sumber maklumat • Membangun dan memupuk hubungan utama sebagai sumber maklumat • Melibatkan diri dalam majlis social dan jaringan secara dalaman dan luaran universiti • Membina hubungan melalui perlakuan adil, jujur dan konsisten 	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari peluang untuk rakan kongsi dan pemindahan pengetahuan (contoh dengan melibatkan diri secara aktif dengan pameran, persidangan, mesyuarat, jawatankuasa, pelbagai kumpulan pemegang taruh dan/ atau seminar) • Memupuk hubungan peribadi dengan bahagian universiti yang berbeza dan menggunakan hubungan ini secara berkesan bagi mendapatkan keputusan • Memulakan dan membina hubungan yang pelbagai 	<ul style="list-style-type: none"> • Membina jaringan dengan pihak yang dapat membantu pencapaian strategi universiti • Bertemu pasukan pakar informal untuk bersamasama menangani isu/keperluan, berkongsi maklumat dan menghapus perbezaan seperti yang diperlukan • Menggunakan pengetahuan formal atau informal dan budaya untuk mencapai objektif strategik 	<ul style="list-style-type: none"> • Mencipta dan memudahkan forum untuk mengembangkan pakatan baharu dan rangkaian formal • Mengenal pasti bidang untuk membina hubungan strategik • Menghubungi pegawai kanan bagi mengenal pasti bidang yang berpotensi untuk kepentingan jangka panjang bersama

RUJUKAN

- Kamus Kompetensi AKEPT – UMP (2021)
- Pengurusan Bakat Berasaskan Kompetensi :Kepemimpinan Pentadbir (2021)
- Higher Education Talent Bench Strength 2.0 – AKEPT Generic Leadership Competency Model Dictionary (2018)




**Penerbit
UTHM**

ISBN 978-629-490-060-8



9 786294 900608

Sila imbas kod untuk
maklumat lanjut

