



KEMENTERIAN PENGAJIAN TINGGI

AKEPT

HIGHER
EDUCATION
LEADERSHIP
ACADEMY

AKADEMI KEPIMPINAN PENDIDIKAN TINGGI

MODUL **INTEGRITI, NILAI DAN ETIKA**

MODUL GENERIK BERTERASKAN KOMPETENSI BAGI
KUMPULAN PENGURUSAN PROFESIONAL UNIVERSITI AWAM



**MODUL GENERIK BERTERASKAN KOMPETENSI
BAGI KUMPULAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL
UNIVERSITI AWAM**

**MODUL INTEGRITI, NILAI DAN ETIKA
ARAS 1 DAN ARAS 2**

Pembangun Modul:

Prof. Madya Dr. Muliati Binti Sedek
Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM)

Ketua Projek AKEPT ACE:

Cik Faidzah Binti Shah Rum
Universiti Malaysia Kelantan

Hak Cipta Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi (AKEPT) Malaysia

Hak cipta adalah terpelihara. Setiap bahagian daripada terbitan ini tidak boleh diterbitkan semula, disimpan untuk pengeluaran atau dipindahkan kepada bentuk lain, sama ada dengan cara elektronik, mekanikal, gambar, rakaman dan sebagainya tanpa mendapat izin daripada pihak Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi (AKEPT) Malaysia.

Perpustakaan Negara Malaysia Data Pengkatalogan - dalam - Penerbitan

TAJUK: MODUL INTEGRITI, NILAI DAN ETIKA (ARAS 1 DAN ARAS 2)

NO. ISBN: 978-967-2177-52-4



Data Pengkatalogan-dalam-Penerbitan

Perpustakaan Negara Malaysia

Rekod katalog untuk buku ini boleh didapati
dari Perpustakaan Negara Malaysia

eISBN 978-967-2177-52-4

AKADEMI KEPIMPINAN PENDIDIKAN TINGGI (AKEPT)

Lebuhr Enstek, 71760 Bandar Enstek

Negeri Sembilan

Kerjasama dengan:

Universiti Malaysia Kelantan (UMK)



KATA PENGHARGAAN

Penghargaan dan terima kasih Istimewa dan khusus buat Pengarah AKEPT YBhg. Prof. Dr. Harshita Aini binti Haroon dan YBhg. Prof. Madya Norazharuddin Shah bin Abdullah, Timbalan Pengarah Pusat Pemprofilan Kepimpinan (CeLP) AKEPT dan Puan Azian binti Mohamad Azman Ketua Penolong Pengarah CeLP AKEPT serta pasukan CeLP AKEPT yang telah banyak membantu dalam menyokong dan mempermudah segala urusan berkaitan penghasilan modul ini.

Setinggi penghargaan juga diberikan kepada Ketua Projek, Cik Faizah binti Shah Rum yang telah merealisasikan usaha murni ini dan Ketua Fasilitator Projek YBhg. Prof. Dr. Salleh bin Ab. Rashid, Al Bukhary International University atas bimbingan yang diberikan sepanjang projek ini dilaksanakan serta para pembangun modul dan pihak Pusat/ Bahagian Bakat dan Kepimpinan dari empat (4) Universiti Awam yang telah terlibat dalam penyediaan kandungan bagi empat (4) modul generik ini.

Tidak lupa, semua pihak yang telah memberi sumbangan sama ada secara langsung dan tidak langsung dalam penghasilan modul generik ini. Terima kasih dan semoga usaha murni bersama dalam memartabatkan kumpulan bakat Universiti Awam dapat dijayakan sepertimana menepati gagasan AKEPT

“SHAPING MINDS, BUILDING LEADERS”

Terima Kasih

KANDUNGAN

Prakata Pengarah AKEPT	i
Prakata Timbalan Pengarah CeLP AKEPT	ii
Pendahuluan	1

ARAS 1 INTEGRITI NILAI: LATIHAN KEPIMPINAN BERETIKA

1.0	Asas Integriti dan Kepimpinan Beretika:	4
1.1	Sesi Pembukaan dan Pengenalan serta Ujian Psikometrik	
2.0	Tajuk 1: Integriti Dalam Kepimpinan	5
3.0	Aktiviti 1 Kumpulan: Perbincangan Nilai-Nilai Integriti Dalam kepimpinan	7
4.0	Tajuk 2: Etika Dalam Pengurusan dan Keputusan	8
5.0	Kajian Kes	10
6.0	Refleksi	11
7.0	Komunikasi Etika dan Kepemimpinan Beretika	12
8.0	Jadual 4	14

ARAS 2 MEMBENTUK BUDAYA NILAI: LATIHAN INTEGRITI DALAM ORGANISASI

1.0	Asas Budaya Nilai dan Integriti Dalam Organisasi:	23
1.1	Sesi Pembukaan dan Pengenalan	
2.0	Tajuk 1: Pengenalan kepada Budaya Nilai	23
3.0	Tajuk 2: Konsep Integriti dalam Konteks Organisasi	25
4.0	Tajuk 3: Peranan Pemimpin dalam Membentuk Budaya Nilai 4.1 Pengenalan	27
5.0	Tajuk 4: Pemeliharaan Budaya Nilai dalam Organisasi	29
6.0	Tajuk 5: Komitmen kepada Integriti dalam Organisasi	30
7.0	Jadual 4	33



PRAKATA PENGARAH

AKADEMI KEPIMPINAN PENDIDIKAN TINGGI (AKEPT)



Alhamdulillah dan syukur ke hadrat Ilahi kerana atas limpah dan kurniaNya, empat (4) modul generik khusus untuk pemeraksanaan kalangan Pentadbir bagi Kumpulan Pengurusan dan Profesional Universiti Awam telah berjaya diterbitkan di bawah projek AKEPT Competency Excellence (ACE). Modul ini akan dijadikan sebagai panduan dan amat disarankan untuk digunakan dalam konteks pemeraksanaan latihan berteraskan kompetensi kepada kumpulan bakat di Universiti Awam. Penyediaan modul ini disediakan oleh pasukan projek selari dengan Model Kompetensi Kepimpinan Pentadbir Universiti Awam yang diperihalkan dalam Buku Pengurusan Bakat Berasaskan Kompetensi: Kepemimpinan Pentadbir Universiti, terbitan AKEPT pada 2021. Projek ini juga diharap akan dapat melengkapi ekosistem bagi pembudayaan pemprofilan kompetensi yang sedang giat dilaksanakan di bawah Pusat Pengurusan Bakat, AKEPT.

Usaha murni ini juga adalah bertepatan dengan sasaran di bawah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025, menerusi Lonjakan 2: Kecemerlangan Bakat (Inisiatif B1: Pembangunan Bakat dan Keupayaan ICT serta C2: Memantapkan Kelompok Bakat Kepimpinan). Penghasilan modul seperti ini diharapkan dapat mengecilkan jurang kompetensi dalam kalangan bakal pemimpin universiti awam dengan penekanan kepada penyediaan latihan yang lebih berfokus, berstruktur, praktikal dan komprehensif.

Semoga segala usaha yang dilaksanakan ini akan dapat direalisasikan dengan jayanya secara bersama antara AKEPT bagi memperkasakan Pentadbir Universiti Awam. Tahniah sekali lagi kepada pasukan projek yang diketuai oleh Cik Faidzah binti Shah Rum dan pembangun modul dari empat (4) Universiti Awam atas kejayaan penghasilan modul ini.

“SHAPING MINDS, BUILDING LEADERS”

PROF. DR. HARSHITA AINI BINTI HAROON



Building Leadership

AKEPT HIGHER EDUCATION LEADERSHIP ACADEMY

ASEAN KOMPETENSI PENGANTAR TINGKAT

PRAKATA TIMBALAN PENGARAH

PUSAT PEMPROFILAN KEPIMPINAN (CELP)
AKADEMI KEPIMPINAN PENDIDIKAN TINGGI (AKEPT)



Alhamdulillah dan tahniah diucapkan kepada pasukan projek AKEPT Competency Excellence (ACE) kerana telah berjaya menghasilkan empat (4) Modul Generik berteraskan kompetensi, khusus untuk kumpulan Pengurusan dan Profesional Universiti Awam. Sesungguhnya, AKEPT akan sentiasa memberi sokongan dan kerjasama dalam memastikan proses pemantapan dan pemeraksanaan bakat staf di Universiti Awam akan dapat dibentuk dan dilaksanakan dengan efektif dan berkesan. AKEPT amat menghargai usaha dan komitmen yang diberikan dalam penghasilan modul ini.

Setinggi-tinggi terima kasih diucapkan kepada empat (4) Universiti Awam terpilih dalam penghasilan modul ini iaitu Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM), Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) dan Universiti Malaysia Kelantan (UMK). Wakil dari setiap universiti ini telah dilantik sebagai pembangun modul dengan memfokus kepada empat (4) kompetensi generik utama di bawah kompetensi Kepemimpinan Pentadbir (Pendaftar dan Bendahari) Universiti Awam, iaitu modul rundingan dan pengaruh, kerja berpasukan dan kepimpinan pasukan, Integriti, nilai dan etika, serta penyelesaian masalah dan pembuatan keputusan. Modul-modul ini pasti akan melengkapi model Kompetensi Kepimpinan Pentadbir Universiti Awam dan akan memberi manfaat yang besar dalam membimbing calon bakat sebaiknya.

Akhir kata, sekali lagi ucapan terima kasih kepada pasukan projek dari Universiti Malaysia Kelantan (UMK) yang telah mengetuai projek ACE ini dan juga kepada semua yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam menjayakan modul ini. Semoga inisiatif bersama seperti ini akan membuka lebih peluang dan ruang dalam membantu Kementerian Pendidikan tinggi untuk memperkasakan dan melahirkan bakat terpinpin dan unggul sepertimana dalam agenda nasional.

“SHAPING MINDS, BUILDING LEADERS”

PROF. MADYA DR. NORAZHARUDDIN SHAH BIN ABDULLAH

PENDAHULUAN

Modul Kompetensi Generik Berteraskan Kompetensi Bagi Kumpulan Pengurusan dan Profesional Universiti Awam: Modul Integriti, Nilai dan Etika disediakan berdasarkan kepada dua (2) aras iaitu aras 1 khusus untuk peserta yang mencapai tahap penilaian kompetensi dalam lingkungan skala novis/ layak manakala aras 2 disediakan untuk peserta yang mencapai tahap penilaian kompetensi dalam lingkungan skala mahir/cekap.

Modul aras 1 Integriti Nilai: Latihan Kepimpinan Beretika

Modul aras 1 Integriti Nilai: Latihan Kepimpinan Beretika bertujuan untuk membudayakan nilai-nilai baik dalam pekerjaan serta mengaplikasikannya dalam keputusan dan tindakan di tempat kerja bagi mewujudkan persekitaran pekerjaan yang dipercayai dan dihormati selain mengangkat martabat profesion dan jenama organisasi.

Modul aras 2 Membentuk Budaya Nilai: Latihan Integriti dalam Organisasi

Modul aras 2 Membentuk Budaya Nilai: Latihan Integriti dalam Organisasi bertujuan untuk membina budaya organisasi yang kuat, berpousat pada nilai-nilai integrity dan etika, Menerusi modul ini, peserta dapat mengenal pasti, menginternalisasi dan mengamalkan nilai-nilai etika dalam kerja mereka selain berupaya mengembangkan kepimpinan beretika. Modul ini juga membantu peserta mengatasi tentangan etika dan mengukur perubahan dalam budaya organisasi.



ARAS 01

INTEGRITI NILAI :

LATIHAN KEPIMPINAN BERETIKA



Pada akhir kursus ini, peserta dapat:

1. Memahami pentingnya aspek etika dalam pengurusan dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi
 2. Mengamalkan tindakan dengan mengambil kira etika dan nilai baik secara menyeluruh dalam pekerjaan
 3. Membudayakan sikap profesional secara konsisten, inklusif dan bertanggungjawab terhadap diri, pekerjaan dan organisasi
-

1.0 ASAS INTEGRITI DAN KEPIMPINAN BERETIKA

1.1 SESI PEMBUKAAN DAN PENGENALAN

i) Matlumat Kursus :

Matlamat kursus ini adalah untuk membekalkan peserta dengan asas-asas integriti dan konsep kepimpinan beretika. Integriti dan kepimpinan yang beretika adalah aspek utama dalam membentuk individu yang mampu membuat keputusan yang bijak dan menjana kepercayaan serta seterusnya memberi impak positif kepada masyarakat dan organisasi.

ii) Mengenai Instruktur :

Memperkenalkan instruktur/penceramah.

iii) Harapan Institusi Selaras Dengan Pelan Strategik Dan SDGs :

Menerangkan bahawa kepentingan kursus ini juga adalah selaras dengan Pelan Strategik Universiti dan SDGs.

UJIAN PSIKOMETRIK

(Pelaksanaan Ujian Psikometrik berdasarkan keperluan)

2.0 TAJUK 1 : INTEGRITI DALAM KEPIMPINAN

1. Konsep Integriti

a) Definisi Integriti:

Integriti merujuk kepada kejujuran, ketelusan dan keselarasan antara tindakan dan nilai-nilai yang dipegang. Individu yang mempunyai integriti tinggi akan mengamalkan nilai-nilai moral dalam setiap aspek kehidupan mereka.

b) Unsur-Unsur Integriti:

1. Kejujuran: Menyuarakan kebenaran dan tidak menipu.
2. Tanggungjawab: Menerima akibat dari tindakan dan keputusan sendiri.
3. Kesetiaan: Menepati janji dan komitmen.
4. Konsistensi: Menunjukkan konsistensi dalam nilai dan tindakan.

2. Hubungan Dengan Kepimpinan Beretika

a) Kepimpinan Beretika :

Kepimpinan beretika melibatkan penggunaan kuasa dan tanggungjawab kepimpinan untuk mencapai matlamat organisasi dengan cara yang adil, jujur dan bertanggungjawab. Kepimpinan beretika merangkumi perancangan tindakan dan keputusan yang mengambil kira nilai-nilai moral dan impak terhadap semua pihak yang terlibat.

b) Integriti Sebagai Asas Kepimpinan Beretika

1. Integriti adalah asas utama dalam kepimpinan beretika. Kepimpinan yang beretika bermula dengan integriti diri dan keyakinan yang kukuh dalam nilai-nilai moral.
2. Pemimpin yang integriti akan menunjukkan kejujuran dalam setiap tindakan dan keputusan dan dapat membina kepercayaan dalam kalangan pasukan dan pemegang taruh.

c) Impak Kepimpinan Beretika

1. Mencipta persekitaran kerja yang adil dan positif.
2. Membina kepercayaan dan penghayatan terhadap nilai organisasi.
3. Mendorong budaya kerja yang berfokus pada etika dan integriti.
4. Membawa kepada keputusan yang membawa kebaikan bersama.

3. Ciri-ciri Kepimpinan Beretika:

a) Transparansi

Pemimpin beretika berkomunikasi secara terbuka dan jelas. Mereka mengamalkan ketelusan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan.

b) Pertimbangan Terhadap Pihak-Pihak Berkepentingan:

Pemimpin beretika memahami impak keputusan mereka terhadap semua pihak yang berkepentingan dan berusaha mencapai keseimbangan yang adil.

c) Keberanian Moral:

Pemimpin beretika berani untuk mempertahankan nilai-nilai moral walaupun menghadapi cabaran dan tekanan.

d) Konsistensi

Pemimpin beretika menunjukkan konsistensi dalam amalan nilai-nilai moral tidak kira dalam situasi apa pun.

4. Kesimpulan :

Integriti dan kepimpinan beretika saling berkait rapat. Integriti membentuk asas yang kukuh bagi tindakan dan keputusan pemimpin. Kepimpinan beretika bukan hanya berkisar untuk mencapai matlamat organisasi tetapi juga bagi mencapai matlamat tersebut dengan cara yang moral dan adil. Dengan integriti sebagai kompas, pemimpin mampu membina organisasi yang berjaya dan membawa impak positif kepada organisasi dan pemegang taruh/masyarakat secara keseluruhan.

3.0 TAJUK 1 : INTEGRITI DALAM KEPIMPINAN

1. Objektif Aktiviti:

Menggalakkan perbincangan kumpulan tentang nilai-nilai integriti dan bagaimana nilai-nilai ini dapat diaplikasikan secara praktikal dalam konteks kepimpinan.

2. Langkah-langkah Pelaksanaan:

a) Pengenalan :

- Jelaskan tujuan aktiviti dan pentingnya nilai-nilai integriti dalam membentuk kepimpinan yang beretika.
- Bincangkan konsep integriti dan hubungannya dengan kepimpinan secara ringkas.

b) Pemilihan Nilai-nilai Integriti

- Peserta diminta untuk memilih tiga nilai integriti yang menurut mereka paling penting dalam konteks kepimpinan. Contoh nilai: kejujuran, tanggungjawab dan kesetiaan.

c) Perbincangan Kumpulan

- Bahagikan peserta kepada kumpulan-kumpulan kecil (5-7 orang) dan berikan setiap kumpulan satu atau dua nilai integriti untuk dibincangkan.
- Peserta diminta untuk membincangkan bagaimana nilai-nilai tersebut dapat diamalkan dalam tindakan dan keputusan seorang pemimpin.

d) Penyediaan Penerangan

- Setiap kumpulan diminta untuk menyediakan penerangan ringkas mengenai nilai-nilai yang mereka pilih dan strategi atau contoh praktikal dalam mengaplikasikannya dalam kepimpinan.

e) Perbincangan Bersama

- Kumpulan berkongsi hasil perbincangan mereka dengan keseluruhan kelas.
- Buka ruang untuk soalan, komen atau pandangan tambahan dari peserta lain.

Catatan

- Pastikan setiap kumpulan mempunyai peluang untuk bersuara dan menyumbang kepada perbincangan.
- Galakkan suasana terbuka dan inklusif tanpa takut untuk berkongsi pendapat.
- Reka bentuk aktiviti agar melibatkan contoh-contoh nyata atau situasi yang mungkin dihadapi dalam konteks kepimpinan.

Aktiviti ini dijalankan dengan tujuan untuk melibatkan peserta secara aktif dalam merumuskan pemahaman mereka tentang nilai-nilai integriti dan bagaimana nilai-nilai tersebut dapat menjadi panduan dalam peranan kepimpinan.

4.0 TAJUK 2: ETIKA DALAM PENGURUSAN DAN KEPUTUSAN

4.1 PENGENALAN

Etika memainkan peranan penting dalam pengurusan dan pengambilan keputusan organisasi. Ia membentuk dasar dan norma-norma moral yang mengawal tingkah laku dan tindakan dalam organisasi. Memahami peranan etika adalah kritikal untuk memastikan organisasi beroperasi dengan integriti dan bertanggungjawab.

1. Pengaruh Etika Dalam Pengurusan

a) Pembentukan Budaya Organisasi:

- Etika membentuk budaya organisasi dengan menetapkan standard moral yang dihormati oleh semua ahli organisasi.
- Budaya etika membantu mewujudkan persekitaran di mana nilai-nilai moral diterapkan dalam setiap aspek pengurusan.

b) Menggalakkan Kepimpinan Beretika:

- Etika menjadi panduan untuk pemimpin dalam membuat keputusan dan memberikan contoh nilai-nilai moral kepada yang lain.
- Pemimpin beretika membantu membina kepercayaan dan komitmen dalam organisasi.

c) Pengurusan Sumber Manusia Yang Adil:

- Etika memainkan peranan dalam pengurusan sumber manusia dengan memastikan perlakuan yang adil, menghormati hak pekerja dan mempromosikan keadilan organisasi.

d) Penggunaan Kuasa Secara Bertanggungjawab

- Etika membimbing penggunaan kuasa dalam organisasi dengan menetapkan batasan dan tatakelakuan yang diterima dengan tanggungjawab.

2. Pengambilan Keputusan Beretika:

a) Menimbang Keperluan Pelbagai Pihak Berkepentingan:

Keputusan beretika melibatkan pertimbangan teliti terhadap keperluan pelbagai pihak berkepentingan seperti pekerja, pelanggan dan masyarakat.

b) Prinsip-Prinsip Moral Dalam Keputusan:

Etika membawa kepada penggunaan prinsip-prinsip moral seperti kejujuran, keadilan dan tanggungjawab dalam proses pengambilan keputusan.

c) Mengelak Konflik Kepentingan

Etika membantu mengelakkan konflik kepentingan dan menetapkan garis panduan untuk mengurus situasi yang mencabar moral.

d) Kesan Jangka Panjang:

Keputusan beretika mengambil kira kesan jangka panjang ke atas organisasi dan pemegang taruh/masyarakat dan bukan hanya bersifat keuntungan segera.

3. Cabaran Dalam Pelaksanaan Etika Dalam Pengurusan:

a) Tekanan Untuk Keuntungan Segera:

Tekanan untuk mencapai keuntungan segera mungkin boleh mencabar pelaksanaan nilai-nilai etika dalam pengurusan.

b) Kompleksiti Isu-Isu Moral:

Keputusan beretika sering melibatkan isu-isu moral kompleks yang memerlukan penilaian teliti dan pertimbangan.

c) Pelaksanaan Yang Konsisten:

Keputusan beretika sering melibatkan isu-isu moral kompleks yang memerlukan penilaian teliti dan pertimbangan.

5.0 KAJIAN KES

Kajian Kes: Analisis Isu-isu Etika dalam Kepimpinan.

i) Objektif Kajian Kes:

Menganalisis kajian kes yang melibatkan isu-isu etika dalam kepimpinan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang cabaran-cabaran etika yang mungkin dihadapi dalam konteks organisasi.

ii) Langkah-Langkah Pelaksanaan

i) Pengenalan Kajian Kes

- Perkenalkan kajian kes yang relevan yang melibatkan isu-isu etika dalam kepimpinan.
- Terangkan latar belakang kajian dan tujuannya.

ii) Analisis Kajian Kes

- Peserta dibahagikan kepada kumpulan kecil dan diberi tugas untuk membaca kajian kes.
- Setiap kumpulan diarahkan untuk mengenal pasti isu-isu etika, faktor-faktor penyebab dan impaknya terhadap organisasi.

iii) Perbincangan Kumpulan

- Setiap kumpulan berkongsi analisis mereka mengenai kajian kes.
- Panduan pertanyaan yang boleh diberikan untuk membimbing perbincangan, seperti:
 1. Apakah isu-isu etika yang timbul dalam kajian kes?
 2. Apa yang menyebabkan isu-isu tersebut muncul?
 3. Bagaimana isu-isu tersebut mempengaruhi pemimpin dan organisasi?

iv) Sesi Soalan Dan Jawapan

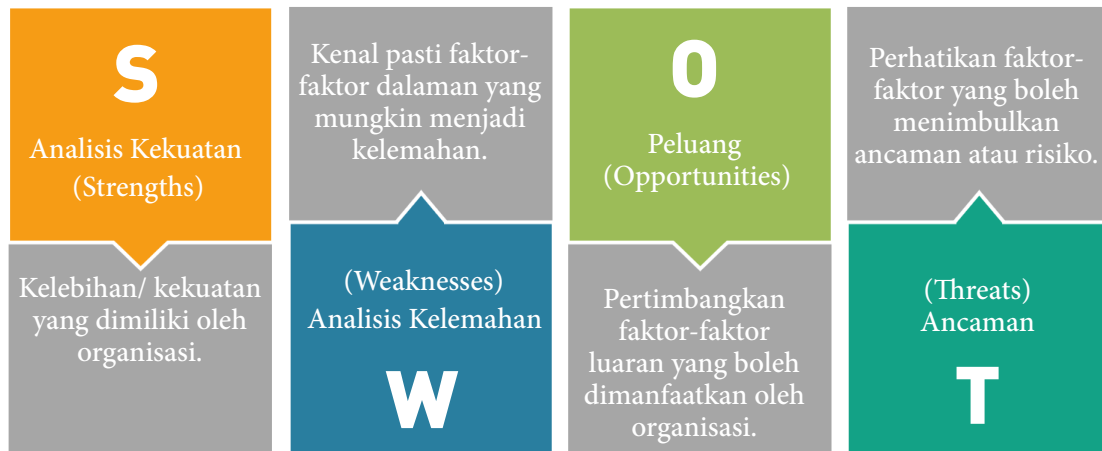
- Buka kepada semua peserta untuk bertanya dan memberikan komen mengenai kajian kes.
- Fasilitator boleh menyusun soalan-soalan untuk merangsang perbincangan.

v) Refleksi Keseluruhan

- Fasilitator merangkumkan penemuan dan pandangan dari perbincangan kumpulan.
- Peserta diberi peluang untuk merakam refleksi peribadi mereka mengenai pembelajaran dari kajian kes.

6.0 REFLEKSI

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) adalah suatu alat perencanaan strategi yang digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor dalaman dan luaran yang mempengaruhi keberhasilan suatu projek, organisasi atau perusahaan. Berikut adalah contoh cara melaksanakan analisis SWOT:



7.0 KOMUNIKASI ETIKA DAN KEPEMIMPINAN BERETIKA

Komunikasi etika dan kepemimpinan beretika memegang peranan penting dalam membentuk budaya organisasi yang menghargai integriti, kejujuran dan nilai-nilai etika. Berikut adalah penerangan berkaitan:

i) Pentingnya Komunikasi Etika:

- Komunikasi etika merujuk kepada proses penyampaian maklumat dengan jelas dan jujur berkaitan dengan nilai-nilai etika dan tindakan yang diharapkan.
- Ini melibatkan penyampaian pesanan yang mempromosikan integriti dan tanggungjawab dalam setiap lapisan organisasi.

ii) Peranan Kepemimpinan Beretika:

- Kepemimpinan beretika melibatkan pemimpin yang memimpin dengan teladan dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika.
- Pemimpin beretika tidak hanya berkomunikasi secara jelas tetapi juga menjalani hidup dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral.

iii) Transparansi/ Ketelusan Dalam Komunikasi:

- Komunikasi etika menekankan transparansi di mana setiap informasi yang disampaikan adalah benar dan dapat dipercayai.
- Pemimpin yang beretika memastikan informasi yang diberikan kepada anggota/ ahli dalam kumpulan atau pihak berkepentingan adalah benar dan jujur.

iv) Menangani Situasi Etika:

- Komunikasi etika juga berkaitan dengan kemampuan menyampaikan pandangan dan keputusan terkait dengan situasi etika.
- Pemimpin beretika dapat mengatasi dilema etika dengan berkomunikasi secara bijaksana dan mempertimbangkan kepentingan semua pihak.

v) Memberi Arahan Yang Jelas:

- Kepemimpinan beretika memerlukan kemampuan memberi arahan yang jelas dan selaras dengan nilai-nilai etika organisasi.
- Komunikasi yang konsisten dengan nilai-nilai ini membantu membentuk arah dan tujuan organisasi.

vi) Komunikasi Dua Hala

- Komunikasi etika adalah proses dua hala yang melibatkan mendengar dan berbicara.
- Pemimpin beretika memahami pentingnya mendengar pandangan dan keperluan anggota / ahli dalam pasukan dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

vii) Menyelaraskan Komunikasi Dengan Nilai-Nilai Organisasi:

- Kepemimpinan beretika melibatkan penyelarasan setiap bentuk komunikasi dengan nilai-nilai inti organisasi.
- Pemimpin harus memastikan bahawa maklumat yang disampaikan mencerminkan integriti dan etika yang ditetapkan oleh organisasi.

8.0 JADUAL

Kluster	KEBERKESANAN PERIBADI
Kompetensi	Integriti, Nilai dan Etika
OD Diberi	Memupuk dan menyokong prinsip dan nilai universiti serta perkhidmatan awam secara keseluruhan
OD Dicadangkan	Mengamal dan membudayakan nilai unggul dalam pekerjaan
Nama Latihan	Integriti Nilai: Latihan Kepimpinan Beretika
Rasional Penawaran Modul	Modul ini bertujuan untuk memantapkan pengamalan dan pembudayaan nilai-nilai baik dalam bekerja dan bertindak secara profesional bagi mengangkat martabat dan mutu perkhidmatan memandu kecemerlangan universiti.
Sinopsis	Modul ini bertujuan untuk membudayakan nilai-nilai baik dalam pekerjaan serta mengaplikasikannya dalam keputusan dan tindakan di tempat kerja serta mewujudkan persekitaran pekerjaan yang dipercayai dan dihormati. Justeru mengangkat martabat profesion dan jenama organisasi.
Kumpulan Sasar	Pengurusan dan Profesional (Universiti Awam) Gred 41 dan ke atas yang mencapai/berada pada tahap skala novis/ layak.
Nama Pembina Modul kali pertama	PM Dr. Muliati Sedek (UTeM)

Hasil Pembelajaran yang diharapkan (ILO)	Perkara Pada akhir kursus ini, staf dapat:	Taksonomi
ILO 1	Memahami pentingnya aspek etika dalam pengurusan dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi.	
ILO 2	Mengamalkan tindakan dengan mengambil kira etika dan nilai baik secara menyeluruh dalam pekerjaan.	
ILO 3	Membudayakan sikap profesional secara konsisten, inklusif dan bertanggungjawab terhadap diri, pekerjaan dan organisasi.	

Pengetahuan Sedia Ada	Asas Integriti, Nilai dan Etika
-----------------------	---------------------------------

Jumlah Tempoh Latihan (Jam)	Kuliah	Tutorial	Praktikal	Lain-lain (On-job training)	Jumlah
	3	0	9	0	12

Integriti Nilai: Latihan Kepimpinan Beretika			
Hari Pertama Tajuk: “Asas Integriti dan Kepimpinan Beretika”			
Hari	Kandungan kursus dan subtopik	Tempoh Latihan (Jam)	Kaedah/Bahan
1	i) Sesi Pembukaan dan Pengenalan -Menjelaskan matlamat kursus dan mengenai instruktur. ii) Ujian Psikometrik -Mengukur pemahaman peserta tentang integriti, etika, dan kepemimpinan beretika. -Perbincangan dan diskusi tentang dapatan	20 minit 1 jam	Slide / Pembentangan oleh Ketua Bahagian
	Tajuk 1: Integriti dalam Kepimpinan - Penjelasan konsep integriti dan hubungannya dengan kepimpinan beretika. Aktiviti 1 (Kumpulan): Perbincangan mengenai nilai-nilai integriti dan bagaimana mereka dapat diaplikasikan dalam kepimpinan.	2 jam	Pembelajaran berasaskan pemerhatian (audio dan visual): Latihan dalam kumpulan (LDK) secara bersemuka dan simulasi peranan ahli pasukan. Bahan yang diperlukan: Audio dan visual mengenai peranan dan fungsi pasukan.

1	Tajuk 2: Etika dalam Pengurusan dan Keputusan - Memahami peranan etika dalam pengurusan dan pengambilan keputusan organisasi. Kajian Kes: Analisis kajian kes yang melibatkan isu-isu etika dalam kepimpinan. Sesi Perbincangan Terbuka: Mendengar pandangan peserta tentang pengalaman mereka dengan isu-isu etika dalam organisasi.	2 jam	Pembentangan oleh instruktur mengenai konsep-konsep utama. Aktiviti Kumpulan: Perbincangan dan kajian kes dalam kumpulan kecil. Kajian Kes: Analisis kes-kes nyata yang melibatkan isu-isu etika dalam kepimpinan. Perbincangan Terbuka: Sesi perbincangan terbuka untuk mendengar pendapat peserta dan pemikiran kreatif. Penilaian: Buku rujukan berkaitan dengan integriti, etika dan kepimpinan beretika. Artikel dan kajian kes berkaitan dengan isu-isu etika dalam kepimpinan.
Penutup	Membuat refleksi sendiri. i) Laporan ringkas	30 minit	SWOT Analysis
Hari ke-2 Tajuk: Praktikal Kepimpinan Beretika			
2	Tajuk 3: : Komunikasi Etika dan Kepemimpinan Beretika: - Memahami bagaimana komunikasi efektif dapat memainkan peranan kunci dalam mempromosikan budaya etika dalam organisasi.	2 jam	Bahan yang diperlukan: - Kajian kes -Pembelajaran berasaskan - pemerhatian (TED Talks) - Role play

			Peserta akan diberikan beberapa contoh situasi dalam organisasi yang melibatkan komunikasi etika. Peserta diminta untuk mengenal pasti masalah komunikasi etika dalam setiap contoh dan mencadangkan cara untuk menyelesaikan masalah tersebut. Bahan: Slaid pembentangan yang menjelaskan pentingnya komunikasi etika dalam kepemimpinan. Contoh-contoh nyata mengenai komunikasi etika dalam organisasi. Contoh pidato atau komunikasi etika yang berjaya. Penilaian: Peserta akan dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam menganalisis masalah komunikasi etika dalam situasi yang diberikan dan kemampuan mereka dalam mencadangkan penyelesaian yang bersifat etika.
	Tajuk 4: Pembentukan Budaya Organisasi Beretika - Mempelajari bagaimana membentuk budaya organisasi yang berlandaskan integriti. Evaluasi dan Penilaian: Ujian pengetahuan, penilaian kajian kes dan penilaian rancangan tindakan.	3 jam	Tajuk 4: Membentuk Budaya Organisasi Beretika Peserta akan bekerja dalam kumpulan kecil untuk merancang rancangan tindakan mengenai bagaimana mereka akan membentuk budaya organisasi yang berlandaskan integriti. Mereka akan mempertimbangkan strategi, langkah-langkah konkrit dan sumber daya yang diperlukan.

			Rancangan Tindakan: Peserta merancang tindakan individu untuk memperkuat integriti dalam kepimpinan mereka. Aktiviti Latihan Amali: Situasi simulasi yang menguji kemahiran kepimpinan beretika.
Penutup	Membuat refleksi sendiri. i) Laporan ringkas Menggunakan Diagram Fishbone Diagram fishbone adalah alat yang berguna untuk analisis penyebab dan akibat yang dapat membantu organisasi mengenal pasti dan memahami punca-punca utama masalah sehingga mereka dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk memperbaiki situasi.	3 jam	Analisis Fishbone Langkah 1: Tentukan Masalah atau Isu Langkah 2: Tetapkan Bahagian Utama dalam Diagram Langkah 3: Identifikasi Kategori Sebab Utama Langkah 4: Identifikasi Punca-Punca Utama Langkah 5: Kaji Punca-Punca dan Akibatnya Langkah 6: Mengumpulkan Maklumat dan Data Langkah 7: Cadangkan Tindakan Penambahbaikan

Penilaian/Pengukuran		
Bil	Penilaian	Pemberat
1	Latihan dalam kumpulan (LDK) secara bersemuka dan simulasi peranan ahli pasukan.	10
2	Simulasi	20
3	Kajian Kes	30
4	Role Play	20
5	SWOT Analysis	10
6	Analisis Fishbone	10

Rujukan	
1.	Mayer, D., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. <i>Academy of Management Journal</i> , 55(1), 151-171.
2.	Kidder, R. M. (1995). <i>How Good People Make Tough Choices: Resolving the Dilemmas of Ethical Living</i> . HarperOne.
3.	Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 97(2), 117-134.
4.	Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership</i> . Jossey-Bass.
5.	Chaleff, I. (2009). <i>The Courageous Follower: Standing Up to and for Our Leaders</i> . Berrett-Koehler Publishers.
6.	DePree, M. (2004). <i>Leadership Is an Art</i> . Crown Business.
7.	Conger, J. A. (1992). <i>Learning to Lead: The Art of Transforming Managers into Leaders</i> . Jossey-Bass.
8.	Treviño, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D. G., & Toffler, B. L. (1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. <i>California Management Review</i> , 41(2), 131-150.

Keperluan Mengendalikan Latihan:	
Peserta	Gred 41 dan ke atas (Kumpulan Pengurusan dan Profesional).
Lokasi	
Masa diperlukan	12 jam = 2 hari
Peralatan	Projektor, Flip board, Marker
Lain-Lain	Susun atur bilik latihan menggunakan meja bulat

Bajet*				
Bil.	Perkara	Kuantiti (Unit)	Harga (RM)	Jumlah (RM)
1	Makanan minuman (2 hari)	36 peserta (30 peserta + 6 Urusetia / penceramah/ fasi)	30 X 2 hari = RM60	
2	Bayaran penceramah	12 jam	RM200	
3	Bayaran fasilitator	12 jam	RM100	
4	Peralatan / Bahan	30 peserta	RM20	

Akreditasi Kursus	
-------------------	--



ARAS 02

MEMBENTUK BUDAYA NILAI :

LATIHAN INTEGRITI DALAM ORGANISASI



Pada akhir kursus ini, peserta dapat:

1. Mewajarkan isu dan hubungan yang adil dan konsisten dengan rakan sekerja
2. Mengamalkan keputusan dengan mengambil kira etika dan nilai universiti secara keseluruhan
3. Membudayakan nilai unggul dan tindakan baik yang berkaitan dengan ajaran agama dan tanggungjawab dalam pekerjaan

1.0 ASAS INTEGRITI DAN KEPIMPINAN BERETIKA

1.1 SESI PEMBUKAAN DAN PENGENALAN

i) Matlamat Kursus :

Matlamat kursus ini adalah untuk membekalkan peserta dengan asas-asas integriti dan konsep kepimpinan beretika. Kami percaya bahawa integriti dan kepimpinan yang beretika adalah aspek utama dalam membentuk individu yang mampu membuat keputusan yang bijak, menjana kepercayaan dan memberi impak positif kepada masyarakat dan organisasi.

ii) Mengenai Instruktur :

Memperkenalkan instruktur/penceramah.

iii) Harapan Institusi Selaras Dengan Pelan Strategik Dan SDGs :

Menerangkan bahawa kepentingan kursus ini juga adalah selaras dengan Pelan Strategik Universiti dan SDGs.

2.0 TAJUK 1: PENGENALAN KEPADA BUDAYA NILAI:

1. Definisi Budaya Nilai

Budaya nilai merujuk kepada satu set nilai-nilai, norma dan keyakinan yang dipegang dan dikongsi oleh anggota sesebuah organisasi. Nilai-nilai ini membentuk asas moral dan etika organisasi, memandu tindakan, Keputusan dan interaksi di dalamnya. Budaya nilai tidak hanya mencakupi apa yang diungkapkan tetapi juga bagaimana nilai-nilai itu dihayati dan diamalkan oleh ahli dalam organisasi.

2. Bagaimana Budaya Nilai Mempengaruhi Organisasi:

a) Menentukan Identiti Organisasi:

- Budaya nilai menentukan identiti organisasi dan membentuk persepsi luaran dan dalaman.
- Penekanan kepada nilai-nilai seperti kejujuran, integriti dan keadilan dalam membentuk identiti organisasi.

b) Mengarahkan Perilaku Dan Tindakan:

- Nilai-nilai dalam budaya nilai berfungsi sebagai panduan untuk perilaku dan tindakan anggota organisasi.
- Menentukan norma-norma etika yang diharapkan dan diamalkan oleh individu dalam organisasi.

c) Memastikan Keselarasan dan Konsistensi:

- Budaya nilai membantu memastikan keselarasan dan konsistensi dalam tindakan dan keputusan organisasi.
- Anggota organisasi cenderung bergerak seiring dengan nilai-nilai yang dibangunkan.

d) Membentuk Pembelajaran Organisasi:

- Nilai-nilai dalam budaya nilai memberikan asas untuk pembelajaran organisasi.
- Menentukan bagaimana organisasi menanggapi cabaran, menghadapi kegagalan dan memanfaatkan peluang untuk pertumbuhan.

e) Mencipta Budaya Kerja:

- Budaya nilai membentuk budaya kerja yang mempengaruhi atmosfera dan keadaan keseluruhan tempat kerja.
- Faktor seperti kolaborasi, dukungan dan semangat kerjasama dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dipegang.

f) Menjadi Pemangkin Keberhasilan Organisasi:

- Budaya nilai yang positif dan seimbang dapat menjadi pemangkin keberhasilan organisasi.
- Nilai-nilai seperti inovasi, keberanian dan tanggungjawab dapat merangsang pertumbuhan dan pencapaian kepada matlamat organisasi.

g) Mengukuhkan Kepimpinan dan Pengurusan:

- Budaya nilai memainkan peranan penting dalam mengukuhkan kepimpinan dan pengurusan.
- Nilai-nilai yang dihormati membentuk ciri kepemimpinan dan gaya pengurusan yang diterapkan dalam organisasi.

h) Mengatasi Cabaran dan Perubahan:

- Nilai-nilai dalam budaya membantu organisasi mengatasi cabaran dan memberi tindak balas (respon) kepada perubahan dengan lebih berkesan.
- Menjadi landasan untuk membuat keputusan strategik dan taktikal.

i) Mengamalkan Kepemimpinan Beretika:

- Budaya yang menghargai kejujuran, integriti dan etika menggalakkan amalan kepemimpinan beretika.
- Pemimpin menjadi teladan dalam mempraktikkan nilai-nilai etika dalam setiap tindakan dan keputusan.

j) Meningkatkan Kepuasan Pekerja dan Keterlibatan:

- Budaya nilai yang memahami dan memenuhi keperluan pekerja dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pekerja.
- Hal ini mencipta lingkungan di mana pekerja merasa dihargai, diakui dan diiktiraf.

3.0 TAJUK 2 :KONSEP INTEGRITI DALAM KONTEKS ORGANISASI

1. Definisi Integriti

Integriti merujuk kepada keutuhan, kejujuran dan kesatuan moral seseorang atau organisasi. Individu atau organisasi yang mengamalkan integriti bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika yang dianuti walaupun tanpa pengawasan.

2. Bagaimana Integriti Berkaitan dengan Nilai-Nilai Organisasi:

Integriti merupakan satu daripada nilai utama dalam budaya organisasi. Beberapa perkaitan antara integriti dengan nilai-nilai organisasi seperti berikut:

- a) **Kejujuran Sebagai Landasan Integriti**
Kejujuran merupakan komponen utama integriti. Organisasi yang menghargai integriti mempromosikan kejujuran sebagai norma etika utama.
- b) **Kepatuhan Terhadap Nilai-Nilai Etika**
Integriti organisasi melibatkan kesediaan untuk mematuhi nilai-nilai etika yang telah ditetapkan. Ini termasuk mengekalkan prinsip-prinsip moral dalam setiap tindakan dan keputusan.
- c) **Konsistensi Dengan Nilai-Nilai Integriti:**
Nilai-nilai organisasi dan integriti saling berkaitan dengan konsistensi. Organisasi yang konsisten dalam mempraktikkan nilai-nilai etika menunjukkan tingkat integriti yang tinggi.
- d) **Tanggungjawab Dalam Pengambilan Keputusan:**
Integriti melibatkan tanggungjawab dalam pengambilan keputusan. Organisasi yang mengamalkan integriti memastikan setiap keputusan dibuat dengan mempertimbangkan nilai-nilai etika.
- e) **Penghargaan Terhadap Kepemimpinan Beretika:**
Integriti sering dikaitkan dengan kepemimpinan beretika. Organisasi perlu memberi penghargaan kepada pemimpin yang menunjukkan integriti dan berani menyuarakan komitmen mereka terhadap nilai-nilai etika.
- f) **Pencegahan Pelanggaran Etika:**
Integriti membantu mencegah pelanggaran etika dalam organisasi. Memiliki integriti bermaksud menghormati norma-norma moral yang melibatkan kejujuran dan keadilan.
- g) **Membina Kepercayaan Dengan Pihak Berkepentingan:**
Organisasi yang mengamalkan integriti dapat membina kepercayaan dengan pihak berkepentingan. Kepercayaan ini dibina melalui pengamalan nilai-nilai etika dan kejujuran dalam semua interaksi.

h) Memberi Contoh Melalui Perilaku:

Integriti dalam konteks organisasi melibatkan memberi contoh melalui perilaku. Pemimpin dan ahli organisasi yang menunjukkan integriti menjadi contoh untuk diikuti.

i) Menangani Cabaran Dengan Jujur:

Integriti mencabar organisasi untuk menghadapi cabaran dengan jujur dan terbuka. Ini termasuk mengakui kelemahan dan kesilapan secara telus.

Secara keseluruhan, integriti dalam konteks organisasi melibatkan pengamalan nilai-nilai etika dengan konsisten dan jujur. Organisasi yang mengamati integriti bukan hanya melihatnya sebagai satu nilai, tetapi sebagai aspek teras dalam pembentukan dan pembinaan identiti dan budaya dalam Organisasi yang cemerlang.

4.0 TAJUK 3: PERANAN PEMIMPIN DALAM MEMBENTUK BUDAYA NILAI

4.1 PENGENALAN

Pemimpin memainkan peranan utama dalam membentuk budaya nilai dan integriti dalam organisasi. Cara pemimpin bertindak dan menyokong nilai-nilai etika mempengaruhi bagaimana budaya tersebut berkembang. Berikut adalah beberapa peranan penting pemimpin dalam membentuk budaya nilai dan integriti:

1. Menetapkan Teladan:

Pemimpin perlu menjadi teladan utama dalam mempraktikkan nilai-nilai etika. Tindakan dan keputusan pemimpin menjadi model yang diikuti oleh anggota dalam organisasi.

2. Komunikasi Nilai-Nilai Etika:

Pemimpin bertanggungjawab secara jelas dan berterusan untuk berkomunikasi tentang nilai-nilai etika dalam organisasi. Perkara ini membantu membentuk persepsi anggota organisasi mengenai sesuatu kepentingan yang perlu diutamakan.

3. **Mendorong Kepemimpinan Beretika:**
Pemimpin perlu mendorong dan mengiktiraf tingkah laku kepemimpinan beretika dalam organisasi. Ini termasuk memberi tumpuan kepada pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai etika dalam setiap tindakan mereka.
4. **Melibatkan Pemimpin Dalam Latihan:**
Pemimpin harus melibatkan diri dalam program latihan dan pembangunan untuk memahami serta mengamalkan nilai-nilai etika. Ini membantu pemimpin memperoleh kepekaan dan pemahaman yang lebih mendalam.
5. **Menangani Cabaran Etika:**
Pemimpin bertanggungjawab untuk menangani cabaran etika dengan keberanian dan kejujuran. Perkara ini mencakupi dalam pembuatan keputusan yang berasaskan integriti walaupun hakikat sebenar mungkin menghadapi kesukaran.
6. **Memberi Perhatian Terhadap Budaya Organisasi:**
Pemimpin perlu memberi perhatian kepada budaya organisasi dan memberikan tindakan yang diperlukan untuk memastikan nilai-nilai etika adalah selaras dengan visi dan matlamat organisasi.
7. **Membentuk Pengiktirafan Dan Ganjaran:**
Pemimpin boleh membentuk sistem pengiktirafan dan ganjaran bersesuaian yang menghargai tingkah laku yang selari dengan nilai-nilai etika organisasi seperti memberi insentif penghargaan/ pengiktirafan kepada anggota untuk mempraktikkan etika dalam tindakan mereka.
8. **Memastikan Keadilan Dan Kesaksamaan:**
Pemimpin perlu memastikan keadilan dan kesaksamaan dalam pengurusan serta pemberian ganjaran. Perkara ini bagi memastikan nilai-nilai etika diakui dan dihormati dalam semua aspek organisasi.
9. **Melibatkan Ahli Dalam Keputusan Penting:**
Pemimpin perlu melibatkan ahli organisasi dalam proses pembuatan keputusan yang berkaitan dengan nilai-nilai etika. Perkara ini akan mencipta rasa kepemilikan dan keterlibatan tinggi dalam kalangan ahli.

Dengan membawa perubahan ini, pemimpin dapat membentuk budaya organisasi yang menghargai integriti dan memastikan bahawa nilai-nilai etika dijadikan panduan utama dalam pelaksanaan setiap tindakan dan keputusan dalam organisasi.

5.0 TAJUK 4: PEMELIHARAAN BUDAYA NILAI DALAM ORGANISASI:

1. Pendedahan Berterusan:

Memastikan pendedahan berterusan kepada nilai-nilai organisasi melalui komunikasi yang jelas dan berterusan. Ini melibatkan pengiktirafan terhadap tingkah laku yang mencerminkan nilai-nilai etika.

2. Latihan Dan Pembangunan:

Menyediakan program latihan dan pembangunan untuk ahli organisasi agar mereka memahami dan mengamalkan nilai-nilai etika. Ini membantu membina kesedaran dan kefahaman yang mendalam.

3. Mentor Dan Penyeliaan:

Melibatkan mentor dan penyeliaan yang berperanan sebagai model peranan dalam memandu anggota organisasi untuk memahami dan mematuhi nilai-nilai etika.

4. Penglibatan Aktif Pemimpin:

Pemimpin perlu terlibat secara aktif dalam memelihara budaya nilai. Ini termasuk memberi contoh tingkah laku etika dan memberikan arahan yang konsisten dengan nilai-nilai organisasi.

5. Pemantauan Dan Penilaian Berterusan:

Melakukan pemantauan dan penilaian berterusan terhadap pelaksanaan nilai-nilai etika dalam setiap peringkat organisasi. Ini membantu mengenal pasti kawasan yang perlu diperbaiki.

6. Komunikasi Dua Hala:

Mewujudkan saluran komunikasi dua hala yang membolehkan ahli organisasi memberikan maklum balas dan bertukar pendapat tentang budaya nilai. Ini mencipta persekitaran di mana suara setiap ahli dihargai.

7. Bentuk Sistem Pengiktirafan:

Membentuk sistem pengiktirafan yang memberi ganjaran kepada ahli organisasi yang menonjol dalam mempraktikkan nilai-nilai etika. Ini memberikan insentif positif untuk mengekalkan tingkah laku yang dihargai.

8. Sumber Daya Dan Sokongan:

Menyediakan sumber daya dan sokongan untuk memastikan bahawa ahli organisasi mempunyai alat yang diperlukan untuk mematuhi nilai-nilai etika dalam tindakan mereka.

9. Mengatasi Cabaran Secara Proaktif:

Menangani cabaran dan isu etika secara proaktif sebelum mereka menjadi masalah yang serius. Ini boleh melibatkan sesi dialog, latihan, atau perubahan prosedur organisasi.

10. Penekanan Kepada Pembelajaran Dan Inovasi:

Menekankan pada budaya pembelajaran dan inovasi dengan memberi kebebasan kepada ahli organisasi untuk mencuba pendekatan baru yang selaras dengan nilai-nilai etika.

Pemeliharaan budaya nilai dalam organisasi adalah usaha berterusan yang melibatkan penyertaan semua pihak. Dengan mengamalkan pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahawa nilai-nilai etika tidak hanya diumumkan tetapi juga diterapkan dalam setiap aspek kehidupan organisasi.

6.0 TAJUK 5: KOMITMEN KEPADA INTEGRITI DALAM ORGANISASI

Komitmen kepada integriti dalam organisasi adalah keputusan berterusan untuk mematuhi nilai-nilai etika dan tingkah laku yang dianggap betul walaupun dalam keadaan yang mencabar. Perkara ini melibatkan penglibatan dan sokongan semua ahli organisasi untuk menjaga kejujuran dan keadilan. Berikut adalah beberapa aspek komitmen kepada integriti dalam organisasi:

1. Kepatuhan Kepada Nilai-Nilai Etika:

Ahli organisasi memahami dan mematuhi nilai-nilai etika yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka menganggap nilai-nilai tersebut sebagai panduan dalam membuat keputusan dan melaksanakan tindakan.

2. **Tindakan Yang Konsisten:**
Komitmen kepada integriti melibatkan tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai etika tanpa mengira keadaan. Ini bermakna menjaga prinsip dan moral dalam segala situasi.
3. **Kedaulatan Dan Keadilan:**
Ahli organisasi komited untuk bertindak secara adil dan menghormati hak dan martabat setiap individu. Mereka menolak diskriminasi dan memastikan kedaulatan dilaksanakan pada semua peringkat.
4. **Jujur Dan Terbuka:**
Komitmen kepada integriti melibatkan kejujuran dan keterbukaan. Ahli organisasi tidak menyembunyikan maklumat yang relevan dan berkomunikasi secara terus terang dalam segala perkara.
5. **Keberanian Dalam Tindakan:**
Ahli organisasi mempunyai keberanian untuk bertindak mengikut prinsip integriti, walaupun menghadapi cabaran atau perlu mendepani keberangkalian risiko yang tinggi.
6. **Menangani Pelanggaran Dengan Tegas:**
Organisasi menangani pelanggaran etika dengan tegas dan adil. Ini termasuk mengambil langkah-langkah yang proaktif dan sesuai terhadap sebarang bentuk pelanggaran integriti.
7. **Sistem Pelaporan Yang Amanah:**
Terdapat sistem pelaporan yang amanah yang membolehkan ahli organisasi melaporkan sebarang ketidakpatuhan kepada nilai-nilai etika tanpa takut atau akan menerima balasan negatif.
8. **Membentuk Sikap Tegas terhadap Rasuah:**
Organisasi menunjukkan sikap tegas terhadap rasuah dan amalan tidak etika. Mereka menyokong langkah-langkah pencegahan dan mempromosikan budaya yang menolak rasuah.

9. Menjaga Reputasi Organisasi:

Ahli organisasi memahami bahawa komitmen kepada integriti adalah penting untuk menjaga reputasi organisasi. Tindakan dan tingkah laku ahli akan mencerminkan reputasi organisasi secara keseluruhan.

Komitmen kepada integriti bukan sekadar peraturan formal, tetapi satu sikap dan budaya yang perlu dihayati oleh setiap ahli organisasi. Dengan memahami nilai-nilai etika dan komitmen yang mendalam, organisasi dapat membentuk persekitaran di mana integriti dihormati dan disanjung tinggi.

7.0 JADUAL

Kluster	KEBERKESANAN PERIBADI
Kompetensi	Integriti, Nilai dan Etika
OD Diberi	Memupuk dan menyokong prinsip dan nilai universiti serta perkhidmatan awam secara keseluruhan
OD Dicadangkan	Mengamal dan membudayakan nilai unggul dalam pekerjaan
Nama Latihan	Membentuk Budaya Nilai: Latihan Integriti dalam Organisasi
Rasional Penawaran Modul	Modul ini bertujuan untuk memantapkan pengamalan dan pembudayaan nilai-nilai etika dan integriti berdasarkan kestabilan emosi dan profesionalisme bagi mengurangkan konflik dalam membuat keputusan serta tindakan bagi mengukuhkan imej positif dan kelestarian sesebuah organisasi.
Sinopsis	Modul latihan ini bertujuan untuk membina budaya organisasi yang kuat, berpusat pada nilai-nilai integriti dan etika. Peserta akan mengenal pasti, menginternalisasi dan mengamalkan nilai-nilai etika dalam kerja mereka selain berupaya mengembangkan kepimpinan beretika. Modul ini juga membantu peserta mengatasi tentangan etika dan mengukur perubahan dalam budaya organisasi.
Kumpulan Sasar	Pengurusan dan Profesional (Universiti Awam) Gred 41 dan ke atas yang mencapai/ berada dalam skala cekap/ mahir.
Nama Pembina Modul kali pertama	PM Dr. Muliati Sedek (UTeM)

Hasil Pembelajaran yang diharapkan (ILO)	Perkara Pada akhir kursus ini, staf dapat:	Taksonomi
ILO 1	Mewajarkan isu dan hubungan yang adil dan konsisten dengan rakan sekerja (C4, P4, A3)	
ILO 2	Mengamalkan keputusan dengan mengambil kira etika dan nilai universiti secara keseluruhan (C5, P4, A4).	
ILO 3	Membudayakan nilai unggul dan tindakan baik yang berkaitan dengan ajaran agama dan tanggungjawab sebagai manusia dalam pekerjaan (C6, P5, A5)	

Pengetahuan Sedia Ada	Asas Integriti, Nilai dan Etika Integriti Nilai: Latihan Kepimpinan Beretika
-----------------------	---

Jumlah Tempoh Latihan (Jam)	Kuliah	Tutorial	Praktikal	Lain-lain (On-job training)	Jumlah
	2	0	6	6	14

Pemindahan Kemahiran			
Hari Pertama Tajuk "Asas Budaya Nilai dan Integriti dalam Organisasi"			
Hari	Kandungan kursus dan subtopik	Tempoh Latihan (Jam)	Kaedah/Bahan
1	i) Sesi Pembukaan dan Pengenalan: Penerangan mengenai matlamat dan manfaat dari pembentukan budaya nilai yang berlandaskan integriti dalam organisasi. Tajuk 1: Pengenalan kepada Budaya Nilai: Definisi budaya nilai dan bagaimana mempengaruhi organisasi.	20 minit 1.5 jam	Pembelajaran berasaskan pemerhatian (audio dan visual): Latihan dalam kumpulan (LDK) secara bersemuka dan simulasi peranan ahli pasukan. Bahan yang diperlukan: Audio dan visual mengenai peranan dan fungsi pasukan.
	Tajuk 2: Konsep Integriti dalam Konteks Organisasi : Pemaparan konsep integriti dan bagaimana integriti berkaitan dengan nilai-nilai organisasi. Aktiviti Kumpulan: Membentuk Nilai Organisasi: Peserta akan terlibat dalam sesi interaktif untuk mengenalpasti dan mendefinisi nilai-nilai utama organisasi mereka.	2 jam	
	Tajuk 3: Peranan Pemimpin dalam Membentuk Budaya Nilai : Bagaimana pemimpin berperanan dalam membentuk budaya nilai dan integriti. Sesi Perbincangan Terbuka: Tentang dan Kejayaan.	2 jam	

Hari 2: “Mengamalkan Integriti dalam Budaya Nilai”			
2	Tajuk 4: Aplikasi Integriti dalam Setiap Tindakan: Bagaimana mengintegrasikan integriti dalam setiap aspek pekerjaan sehari-hari. Kajian Kes: Integriti dalam Organisasi. Aktiviti Latihan Amali: Menangani Situasi Integriti.	2 jam	In basket case study dan pembentangan kumpulan. Bahan yang diperlukan: Kajian kes Simulasi situasi yang memungkinkan peserta untuk mengambil keputusan etika dalam konteks pekerjaan mereka.
	Tajuk 5: Pemeliharaan Budaya Nilai dalam Organisasi: Bagaimana menjaga dan mengukur budaya nilai dalam jangka panjang. Rancangan Tindakan Individu dan Organisasi	2 jam	
	Tajuk 6: Komitmen kepada Integriti dalam Organisasi Tanggungjawab Pemimpin: Menyelidik komitmen pemimpin kepada integriti sebagai model peranan. Rancangan Tindakan: Mendorong pemimpin untuk merancang tindakan konkrit untuk memajukan integriti dalam organisasi.	2 jam 2 jam	Peserta merencanakan tindakan konkrit untuk mempraktikkan integriti dan membentuk budaya nilai di organisasi mereka. Bersama dengan ketua PTJ / Pengurusan tertinggi
Selepas 2 minggu		2 minggu	Pemerhatian on-job training oleh Pegawai Penilai Pertama bagi penilaian perubahan tingkah laku.

Penilaian/Pengukuran		
Bil	Penilaian	Pemberat
1	Latihan dalam kumpulan (LDK) secara bersemuka dan simulasi peranan ahli pasukan.	5
2	Latihan dalam kumpulan (LDK) secara bersemuka untuk mengenal pasti lima fasa pembentukan pasukan.	5
3	Penilaian sendiri bagi setiap ciri-ciri dan membuat refleksi sendiri.	20
4	In basket case study dan pembentangan kumpulan.	30
5	Perubahan tingkah laku.	40

Rujukan	
1. Covey, S. R. (1989). <i>The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change</i>. Free Press. 2. Sennett, R. (2003). <i>Respect: The Formation of Character in an Age of Inequality</i>. Penguin Books. 3. Collins, J. (2001). <i>Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't</i>. HarperBusiness. 4. Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2010). <i>Managing Business Ethics: Straight Talk About How to Do It Right</i>. Wiley. 5. O'Toole, J. (1998). <i>Leading Change: Overcoming the Ideology of Comfort and the Tyranny of Custom</i>. Jossey-Bass. 6. Ciulla, J. B., Solomon, R. C., & Martin, C. B. (2007). <i>Honest Work: A Business Ethics Reader</i>. Oxford University Press.	

Keperluan Mengendalikan Latihan:	
Peserta	Gred 41 dan ke atas
Lokasi	
Masa diperlukan	6 jam = 1 hari
Peralatan	Projektor, Flip board, Marker
Lain-Lain	Susun atur bilik latihan menggunakan meja bulat

Bajet*				
Bil.	Perkara	Kuantiti (Unit)	Harga (RM)	Jumlah (RM)
1	Makanan minuman (2 hari)	36 peserta (30 peserta + 6 Urusetia / penceramah/ fasi)	30 X 2 hari = RM60	
2	Bayaran penceramah	12 jam	RM200	
3	Bayaran fasilitator	12 jam	RM100	
4	Peralatan / Bahan	30 peserta	RM20	

Akreditasi Kursus	
-------------------	--



SINOPSIS

Seiring dengan keperluan bagi memenuhi tuntutan dibawah Lonjakan 2 Kecemerlangan Bakat dibawah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2015-2025, maka pembangunan modul latihan yang komprehensif bagi menutup jurang (gap) kompetensi merupakan antara keperluan utama dalam usaha melahirkan kumpulan staf berprestasi tinggi dan kompeten dalam melaksanakan tanggungjawab/ amanah yang diberikan terutama dalam meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan awam.

Pembangunan empat (4) modul kompetensi generik khusus untuk kumpulan pengurusan dan professional ini merupakan antara pendekatan dan inisiatif yang diusahakan oleh pihak AKEPT bagi memastikan pendekatan kandungan latihan yang ingin disampaikan kepada kumpulan bakat di Universiti ini adalah selari dan melengkap kepada Model Kompetensi Kepimpinan Pentadbir Universiti Awam (seperti dinyatakan dalam Buku Pengurusan Bakat Berasaskan Kompetensi: Kepemimpinan Pentadbir Universiti- terbitan pihak AKEPT dan UPM, 2021).

Secara jelas, kompetensi generik merupakan komponen kompetensi umum/asas yang merangkumi kemahiran, pengetahuan dan ciri/ tingkah laku yang diperlukan oleh staf (merentasi skim/gred/jawatan) bagi melaksanakan sesuatu tugas/tanggungjawab dalam organisasi.

Secara keseluruhan, pembangunan modul generik ini secara langsung akan membantu dalam menyediakan kumpulan bakat yang menepati keperluan kompetensi sepertimana yang ditetapkan/disasarkan kerana kumpulan ini perlu dikembangkan potensi mereka dan seterusnya dilengkapi dengan pemeraksanaan latihan/program yang sewajarnya dalam Universiti sebelum dikenal pasti sebagai calon bakat kepimpinan dan dihantar kepada pihak AKEPT untuk mengikuti program yang ditawarkan.

e ISBN 978-967-2177-52-4



akept@mohe.gov.my