

AGENDA 6.1: LAPORAN SOKONGAN SUMBER MANUSIA

1. Tujuan

Kertas ini bertujuan untuk memaklumkan kepada Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP) UPM berkaitan status dan inisiatif sumber manusia UPM dari 1 Januari 2018 sehingga 1 Ogos 2019. Sokongan sumber manusia amat penting untuk menjayakan fungsi Universiti bagi mencapai matlamat dan visi universiti, sepertimana keperluan standard, klausa 9.2.3 (d).

2. Latar Belakang

2.1 UPM beriltizam memperkukuhkan amalan terbaik pengurusan dan pembangunan sumber manusia agar kapasiti tenaga manusia universiti berada di tahap optimum supaya penyampaian perkhidmatan dapat dipertingkatkan dari masa ke semasa.

2.2 Perolehan dan pengemblengan sumber manusia UPM diuruskan dengan strategik, dengan pematuhan kepada dasar, arahan, prosedur dan pemantauan oleh pihak kerajaan.

3. Perjawatan

3.1 Kejayaan dan pencapaian UPM pada 2018 telah disumbangkan oleh sumber manusia yang terdiri dari seramai 5,650 orang staf dari pelbagai kumpulan perkhidmatan seperti **Jadual 1**.

3.2 Walaupun terdapatnya pertambahan jawatan baharu bagi Hospital Pengajar dan keperluan kritikal Universiti sebanyak 93 jawatan pada 2018, tetapi bilangan keseluruhan staf UPM pada tahun tersebut didapati berkurangan sebanyak 95 orang (1.6%) berbanding seramai 5,744 staf pada 2017. Ini disebabkan pada 2018, terdapat penurunan ketara bilangan staf kontrak sebanyak 181 orang iaitu kesan penelitian semula keperluan pengambilan staf kontrak akademik dan bukan akademik iaitu selari dengan dasar perbelanjaan berhemah dan usaha mengoptimumkan sumber tenaga universiti. Pada tahun tersebut, pengisian jawatan baharu dilaksana dengan menyerapkan staf kontrak sedia ada yang mencapai perkhidmatan cemerlang ke jawatan bertaraf tetap.

3.3 Perjawatan universiti terus diperkukuhkan kepada 5,688 orang sehingga pada 1 Ogos 2019 dengan jawatan kontrak telah dikurangkan kepada 560 orang daripada 655 pada 2018 dengan pengurangan sebanyak 95 orang (14.5%).

**Jadual 1: Bilangan Staf UPM (Tetap dan Kontrak) Secara Perbandingan
Pada 31 Disember 2017, 31 Disember 2018 dan 1 Ogos 2019**

| Kumpulan Perkhidmatan | 2017 | | | 2018 | | | 1 Ogos 2019 | | |
|---|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | Tetap | Kontrak | Jumlah | Tetap | Kontrak | Jumlah | Tetap | Kontrak | Jumlah |
| Pengurusan Tertinggi (Gred Khas VK7-VK5) | 125 | 27 | 152 | 123 | 25 | 148 | 129 | 27 | 156 |
| Pengurusan Tertinggi (Gred Utama VU7-VU5) | 3 | - | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| Pengurusan dan Profesional (Akademik) | 1,428 | 74 | 1,502 | 1,478 | 35 | 1,513 | 1,482 | 30 | 1,512 |
| Skim Perkhidmatan UPM (Akademik) | - | 151 | 151 | - | 111 | 111 | - | 91 | 91 |
| Pengurusan dan Profesional (Bukan Akademik) | 692 | 150 | 842 | 716 | 134 | 850 | 735 | 106 | 841 |
| Pelaksana | 2,660 | 333 | 2,993 | 2,675 | 299 | 2,974 | 2,778 | 264 | 3,042 |
| Tutor | - | 101 | 101 | - | 49 | 49 | - | 41 | 41 |
| Jumlah | 4,908 | 836 | 5,744 | 4,996 | 655 | 5,650 | 5,128 | 560 | 5,688 |

4. Permohonan Jawatan Kritikal di UPM

Pada tahun 2018/2019, Jabatan Perkhidmatan Awam menerusi permohonan Anggaran Belanja Mengurus telah meluluskan jawatan kritikal yang diperlukan untuk menjayakan inisiatif universiti. Di antara keperluan sumber manusia yang difokuskan pada tahun 2018/2019, adalah seperti berikut:

4.1 Pengukuhan perjawatan sedia ada:

- (i) Penambahan jawatan Penolong Pengawai Sains Gred C29;
- (ii) Merekayasa Universiti Putra Malaysia Kampus Bintulu (Tambahan Jawatan Pengawai Akademik dan Lain-lain jawatan);
- (iii) Keperluan pelbagai jawatan bagi penjenamaan dan penarafan Institut Penyelidikan Penuaan Malaysia;
- (iv) Keperluan Guru Bahasa, Gred DG41 di Pusat Kompetensi Bahasa, Pusat Asasi Sains Pertanian dan UPMKB;
- (v) Keperluan tambahan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan, DG41 di Pusat Asasi Sains Pertanian;
- (vi) Mewujudkan tambahan jawatan kanan bagi kumpulan Pengurusan dan Profesional (Bukan Akademik);
- (vii) Keperluan tambahan Pegawai Akademik di Fakulti Perubatan dan Sains Kesihatan;

4.2 Perjawatan Baharu di Hospital Pengajar, Universiti Putra Malaysia

Sebagai sebuah entiti baharu, satu perancangan pengisian perjawatan jangka panjang dilaksanakan untuk Hospital Pengajar (HP). Sumber manusia untuk HP diperoleh secara menggerakkan staf sedia ada secara dalaman (redeployment) dari Pusat Tanggungjawab lain ke HP dan perolehan jawatan baharu daripada JPA. Status pengisian sumber manusia untuk HP adalah seperti berikut:

Jadual 2: Bilangan Perjawatan yang diluluskan 2014-2020 di Hospital Pengajar UPM

| Kumpulan Perkhidmatan | Redeploy 2014-2016 | ABM 2017 | Redeploy 2017-2018 | ABM 2018 | ABM 2019 | Pra Perakuan ABM 2020 | Jumlah 2020 |
|-----------------------|--------------------|-----------|--------------------|-------------------------------|-------------------------------------|--|-------------|
| P&P Bukan Akademik | 7 | 11 | 6 | 10 | 99 | 95 | 228 |
| Pelaksana | 21 | 29 | 21 | 78 | 236 | 668 | 1053 |
| JUMLAH | 28 | 40 | 27 | 88 (Pengisian selesai) | 335 (Dalam proses pengisian) | 763 (telah mendapat pra perakuan) | 1281 |

5 Pembangunan dan Latihan Staf

- 5.2** Pelaksanaan pembangunan dan latihan staf pada 2018, telah diberi penekanan dari segi peningkatan ilmu menerusi pembelajaran sepanjang hayat dan mempertingkatkan kompetensi, kemahiran kerja dan mengubah sikap (*KSA-Knowledge, Skills and Attitude*) menerusi latihan berstruktur untuk jangka pendek dan jangka panjang.
- 5.3** Perlaksanaan latihan juga dilaksanakan kepada staf dengan memberi penekanan kepada mempertingkatkan kemahiran staf berdasarkan skim perkhidmatan, pelaksanaan fungsi dan bidang kerja, serta kepimpinan.
- 5.4** Pejabat Pendaftar telah bekerjasama dengan 12 PTJ dalam merancang dan melaksanakan latihan berasaskan pengkhususan bidang mengikut kepakaran bidang PTJ yang dilantik seperti berikut:

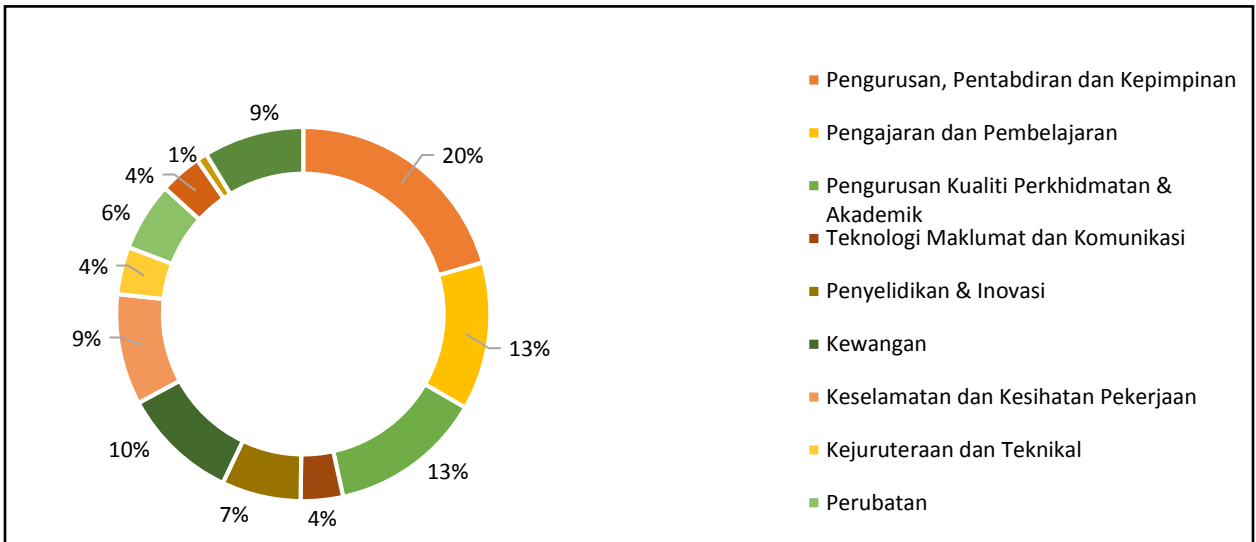
Jadual 3: Senarai Bidang dan Pusat Tanggungjawab Peneraju Latihan

| BIL | PELAKSANA LATIHAN | BIDANG |
|------------|---|--|
| 1. | Pejabat Pendaftar | Pengurusan, Pentadbiran dan Kepimpinan |
| 2. | Pusat Pembangunan Akademik (CADE) | Pengajaran dan Pembelajaran |
| 3. | Pusat Jaminan Kualiti (CQA) | Pengurusan Kualiti Perkhidmatan & Akademik |
| 4. | Pusat Pembangunan Maklumat dan Komunikasi (iDEC) | Teknologi Maklumat dan Komunikasi |
| 5. | Pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan & Inovasi) | Penyelidikan & Inovasi |
| 6. | Pejabat Bursar | Kewangan |
| 7. | Pejabat Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan | Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan |
| 8. | Pejabat Pembangunan dan Pengurusan Aset | Kejuruteraan dan Teknikal |
| 9. | Fakulti Perubatan dan Sains Kesihatan | Perubatan/Pergigian/Farmasi |
| 10. | Institut Biosains | Sains |
| 11. | Taman Pertanian Universiti | Pertanian, Perhutanan dan Veterinar |
| 12. | Bahagian Kaunseling UPM | Bimbingan Kerjaya, Motivasi & Kesejahteraan Diri |

5.5 Staf UPM berpeluang mengikuti pembelajaran berterusan dengan latihan jangka panjang untuk staf akademik dan bukan akademik, seperti Cuti Sabatikal, Latihan Sub Kepakaran, Latihan Penyelidikan, Latihan Pasca Kedoktoran, Latihan Sangkutan, Latihan Profesional dan Latihan Pos Basik.

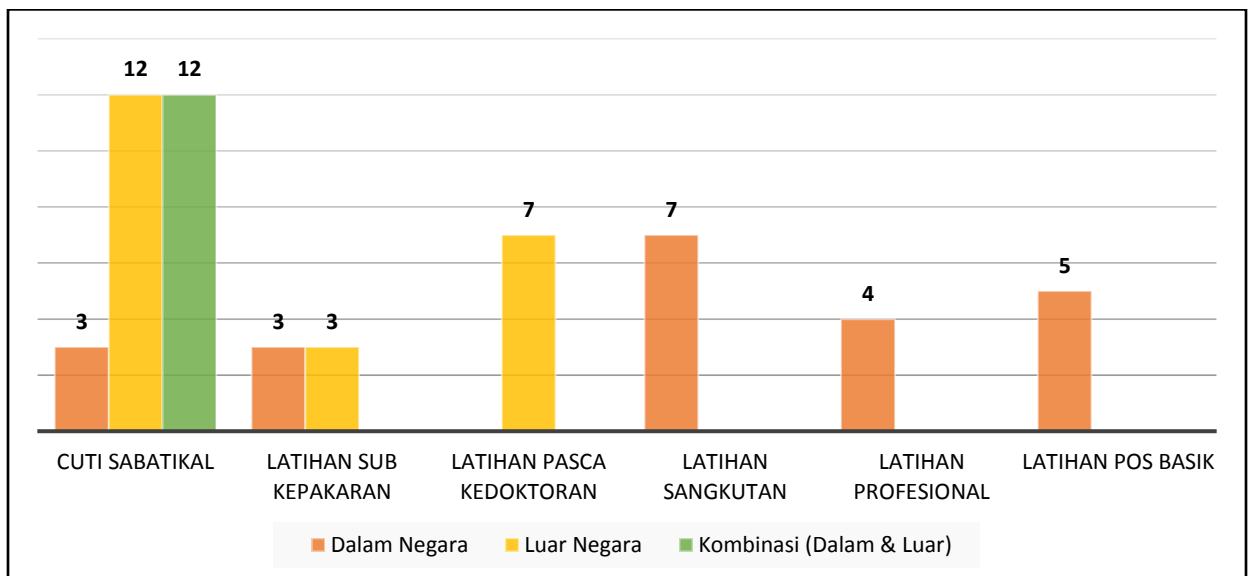
5.6 UPM juga mengendalikan latihan berimpak tinggi seperti CEO Faculty Programme (CFP), Program *Unshackling Young Academic* (UYA) bagi pegawai akademik dan *Executive Overseas Programme* (EXOP) bagi staf bukan akademik selain perkongsian tokoh dan pemimpin tersohor.

5.7 Sepanjang tahun 2018, sebanyak 219 latihan telah dilaksanakan oleh Pejabat Pendaftar dan Pelaksana latihan yang merangkumi latihan dalaman (in-house) yang dirancang melalui takwim latihan tahun 2018 dan latihan secara ad-hoc. Manakala latihan yang dilaksanakan oleh PTJ adalah sebanyak 946 latihan. Secara keseluruhannya sebanyak 1156 latihan telah dilaksanakan oleh Pejabat Pendaftar, Pelaksana Latihan dan PTJ sepanjang tahun 2018.



Rajah 4: Peratusan Latihan yang Dilaksanakan Mengikut Bidang, 2018

5.8 Latihan jangka panjang meliputi kemudahan Cuti Sabatikal, Latihan Subkepakaran, Latihan Pascakedoktoran, Latihan Sangkutan, Latihan Profesional dan Latihan Pos Basik. Latihan jangka panjang yang dihadiri oleh staf pada 2018 adalah seperti rajah berikut:



Rajah 5: Bilangan Staf Memulakan Latihan Jangka Panjang 2018

6. Strategi Pemantapan Sumber Manusia

Pada 2019 dan tahun seterusnya, pengurusan sumber manusia akan menjadi lebih mencabar untuk berhadapan dengan transformasi perkhidmatan (pergabungan PTJ) untuk menjayakan hala tuju baharu Pelan Transformasi UPM melangkaui 2025. Jesteru itu, universiti perlu siaga dengan strategi serta pendekatan pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang berdaya saing. Antara strategi yang dilaksanakan:

- (a) Universiti akan melaksanakan penyusunan dan pengagihan semula staf hasil Transformasi Universiti (Pergabungan Kolej/ Fakulti/ Institut). Pengisian jawatan dirancang dengan teliti dengan memberi tumpuan kepada jawatan kritikal diperlukan oleh PTJ untuk menjayakan fungsi universiti. Jawatan yang kurang diperlukan pula bilangan pengisian akan dikurangkan atau tidak diisi. Pengisian dan penyusunan staf akan berpandu kepada hasil audit perjawatan iaitu dengan melihat kepada beban kerja sesorang staf. Selain itu, Pejabat Pendaftar juga sedang menyemak semula dokumen perancangan strategik sumber manusia 2019-2025 untuk diujarkan dengan Pelan Transformasi UPM 2019-2025.
- (b) Universiti akan terus mempermantap organisasi dengan memperkukuh pelan tindakan pengurusan risiko dengan merealisasikan Projek Transformasi Sistem Aplikasi Sumber Manusia (HRT) 2018-2021 melibatkan semua proses perjawatan. Sistem ini akan menambah baik urus tadbir sumber manusia dan menghasilkan pelaporan yang efisien. Salah satu sistem yang sedang dibangunkan adalah sistem perancangan keperluan pegawai akademik berdasarkan bidang pengajaran.
- (c) Universiti juga akan memberikan tumpuan kepada penganjuran program latihan dan pembangunan bakat serta pelan pengantian yang lebih dinamik dan inovatif terutama penggunaan *Competency-Based Talent Management (CBTM)*. UPM melaksanakan program kepimpinan institusi secara pakatan strategik dengan AKEPT bertujuan untuk membangunkan bakat dalam kepimpinan institusi. Satu Program AKEPT-UPM *Strategic Leadership Coaching for University Leaders* telah dibentuk melibatkan rakan strategik antara Pejabat Pendaftar dan AKEPT untuk merancang dan melaksanakan program pemantapan kepimpinan institusi untuk tempoh 12 bulan bermula Januari 2018.

12. Syor

Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan dimohon mengambil perhatian berhubung:

- (a) Laporan status sumber manusia dari 1 Januari 2018 sehingga 1 Ogos 2019 mengenai sokongan sumber manusia UPM mengambilkira implikasi dasar kerajaan kepada sumber manusia UPM;
- (b) Strategi dan penambahbaikan sumber manusia tertumpu kepada penambahbaikan tabdir urus dan pendekatan pelaksanaan dasar yang cekap dan berkesan, sebagaimana keperluan standard, klausa 9.2.3 (d).