

AGENDA 6.1: LAPORAN SOKONGAN SUMBER MANUSIA

1. Tujuan

Kertas ini bertujuan untuk memaklumkan kepada Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP) UPM tentang status sumber manusia UPM dari 1 Januari 2017 sehingga 31 Disember 2017 dan urus tadbir sumber manusia bagi memastikan kecukupan sokongan sumber manusia sepanjang 2017 sepertimana keperluan standard, klausa 9.2.3 (d).

2. Latar Belakang

Kepentingan sumber manusia diberi penekanan dalam Pelan Strategik Universiti Putra Malaysia (UPM) 2014-2020 di bawah Matlamat ke-5 iaitu Mempertingkatkan Kualiti Tadbir Urus. Universiti perlu memastikan kapasiti tenaga manusia berada di tahap optimum dari segi bilangan dan kemahiran staf dan keupayaan penyampaian perkhidmatan. Dalam perolehan dan pengemblengan sumber manusia, UPM tertakluk kepada dasar, arahan, prosedur dan pemantauan oleh pihak kerajaan antaranya Kementerian Pengajian Tinggi, Jabatan Perkhidmatan Awam dan Kementerian Kewangan Malaysia, maka sumber manusia UPM perlu diuruskan dengan berkesan.

3. Bilangan Sumber Manusia Berdasarkan Kumpulan Perkhidmatan

Bilangan keseluruhan staf UPM bertaraf tetap dan kontrak pada 2017 adalah seramai 5,744 orang, berbanding dengan 5,962 orang pada 2016 dengan peratus penurunan adalah sebanyak 3.7%. Penurunan bilangan staf tidak menjejaskan penyampaian perkhidmatan kerana UPM memastikan kecukupan staf akademik berdasarkan keperluan bidang pengajaran dan penyelidikan manakala kekurangan staf bukan akademik ditampung dengan lantikan kontrak untuk keperluan kritikal serta staf melaksanakan kerja secara multitasking. Maklumat bilangan staf adalah pada Jadual 1.

Jadual 1: Bilangan Staf UPM (Tetap dan Kontrak), 2016-2017 secara Perbandingan

Kumpulan	2016	2017
Pengurusan Tertinggi	169	155
Pengurusan dan Profesional	2654	2596
Pelaksana	3139	2993
Jumlah	5962	5744

4. Tenaga Akademik

4.1 Pensyarah

Jumlah keseluruhan pensyarah pada 2017 adalah seramai 1,654 orang dengan 1,580 (95.5%) bertaraf tetap, 74 (4.5%) bertaraf kontrak dengan pecahannya kumpulan seperti pada Jadual 2.

Taraf Jawatan Jawatan	Tetap	Kontrak	Jumlah	Jumlah Keseluruhan	Peratus (%)
Profesor	115	27	142	152	9.2
Profesor (Perubatan)	10		10		
Profesor Madya	353	20	373	410	24.8
Profesor Madya (Perubatan)	32	5	37		
Pensyarah Kanan	819	19	838	1036	62.6
Pensyarah Perubatan	113	2	115		
Pensyarah	82	1	83		
Pesyarah Perubatan Pelatih	56		56	56	3.4
Jumlah	1580	74	1654	1654	100

Jadual 2: Bilangan dan Peratusan Pensyarah Mengikut Jawatan dan Taraf Jawatan, 2017

4.2 Tenaga Akademik Selain Pensyarah

Selain dari pensyarah, UPM telah melantik seramai 151 tenaga akademik terdiri daripada Kursi, Felo Penyelidik, Felo Perunding, Pengajar Khas, Tenaga Adjung, Pasca Doktorat dan Amal Putra yang telah memberikan sumbangan positif kepada pelaksanaan fungsi teras Universiti iaitu pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan dan pembangunan Universiti. Universiti juga telah mewujudkan skim perkhidmatan Amal Putra yang mula dilaksanakan pada 1 Mac 2017 untuk pegawai akademik dan bukan akademik yang ingin terus memberikan khidmat bakti dalam bidang kepakaran kepada UPM secara sukarela tanpa imbuhan kewangan selepas bersara dari perkhidmatan tetap atau kontrak di UPM. Perincian tenaga akademik selain pensyarah adalah seperti lampiran 3.

Jadual 3: Bilangan Tenaga Akademik Selain Pensyarah Mengikut Jawatan 2017

Jawatan	Jumlah	Peratus (%)
Kursi	1	0.6
Felo Penyelidik	27	17.9
Felo Perunding	6	4
Pengajar Khas	34	22.5
Tenaga Adjung	3	2
Pasca Doktorat	74	49
Amal Putra	6	4
Jumlah	151	100

4.3 Bilangan Tenaga Akademik Berkelayakan PhD

Bilangan Pensyarah yang berkelayakan PhD adalah seramai 1,494 orang daripada 1,654 orang, iaitu 90.3%. Manakala bilangan keseluruhan tenaga akademik termasuk jawatan selain Pensyarah yang kelayakan PhD adalah seramai 1,630 orang dari 1,805 orang iaitu 90.3% seperti Jadual 4. Dengan dasar pengambilan tenaga akademik dengan kelayakan PhD, penyampaian fungsi pengajaran dan penyelidikan disasarkan lebih berkesan dan memberi impak dalam penarafan dan aktiviti pengantarabangsaan.

Jadual 4: Bilangan Tenaga Akademik Berkelayakan PhD 2015-2017

Perkara	2015	2016	2017
Jumlah Keseluruhan Tenaga Akademik dengan Phd	1588	1572	1630
Jumlah Keseluruhan Tenaga Akademik	1812	1770	1805
Peratus Keseluruhan dengan Phd	87.6	88.8	90.3 %

4.4 Tenaga Akademik Antarabangsa

Pada tahun 2017, terdapat seramai 90 orang tenaga akademik antarabangsa, iaitu 6.8% daripada keseluruhan tenaga akademik berkhidmat dengan UPM dalam pelbagai jawatan yang turut memberi menyumbang kepada pencapaian dan prestasi UPM pada 2017.

5. Staf Bukan Akademik

Keseluruhan staf bukan akademik adalah seramai 3,939 orang, iaitu 3,355 (85.2%) bertaraf tetap, 483 (12.3%) bertaraf kontrak, manakala 101 (2.6%) adalah Tutor yang berstatus sementara, seperti jadual 5. Jumlah staf bukan akademik jika dibandingkan dengan 2016, terdapat pengurangan seramai 253 orang (6%) staf bukan akademik.

Jadual 5: Perbandingan Staf Bukan Akademik Mengikut Kumpulan dan Taraf Jawatan 2017

Taraf	Tetap		Kontrak/Sementara		Jumlah	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Tahun Kumpulan						
JUSA	3	3	1		4	3
P&P	707	692	170	150	877	842
Bukan Akademik						
Pelaksana	2763	2660	376	333	3139	2993
Tutor			172	101	172	101
Jumlah	3473	3355	719	584	4192	3939

6. Pelantikan Staf

Seramai 136 staf telah dilantik untuk mengisi kekosongan jawatan disebabkan persaraan dan pemberhentian, serta kekosongan jawatan kerana staf meninggal dunia. Untuk memperkukuh sumber manusia, UPM telah melantik seramai 179 staf kontrak melibatkan 98 staf di bawah skim perkhidmatan JPA dan 81 staf berdasarkan Skim Dalaman UPM serta 33 staf sambilan yang terdiri daripada pelbagai jawatan seperti dalam Jadual 6.

Jadual 6: Bilangan Pengisian Jawatan Bertaraf Tetap dan Kontrak Berdasarkan Kumpulan, 2017

Kumpulan Jawatan	Bertaraf Tetap	Bertaraf Kontrak		Sambilan	Jumlah
		Skim JPA	Skim Dalam UPM		
Pengurusan dan Profesional (Akademik)	97	9	60		166
Pengurusan dan Profesional (Bukan Akademik)	9	29	21	1	60
Pelaksana	30	60		32	122
Jumlah	136	98	81	33	348
		179			

7. Pemantapan Sumber Manusia

7.1 Latihan Staf UPM 2017

Universiti telah menambahbaik dan mewujudkan garis panduan program pembangunan sumber manusia agar program latihan memberi impak khususnya dalam mempertingkatkan kemahiran dan keupayaan sumber manusia, seperti jadual 7.

Jadual 7: Garis Panduan Baharu

Bil	Garis Panduan
1.	Garis Panduan Penguatkuasaan Kadar Penalti Bagi Ketidakhadiran Latihan
2.	Garis Panduan Kursus Pengkhususan/Program Diploma Lanjutan (Pos Basik), Universiti Putra Malaysia
3.	Garis Panduan Persediaan Persaraan
4.	Garis Panduan Pemantauan Staf yang Telah Melapor Diri Setelah Menamatkan Tempoh Cuti Belajar
5.	Garis Panduan Latihan Pasca Kedoktoran

Jadual 8: Semakan dan Penambahbaikan Garis Panduan

Bil	Garis Panduan
1.	Garis Panduan Latihan Profesional, Universiti Putra Malaysia
2.	Garis Panduan Latihan Sangkutan, Universiti Putra Malaysia
3.	Garis Panduan Latihan Pasca Kedoktoran
4.	Garis Panduan Latihan Sub Kepakaran
5.	Garis Panduan Latihan Penyelidikan
6.	Garis Panduan Cuti Sabatikal
7.	Garis Panduan dan Peraturan Cuti Belajar Bagi Pegawai Bukan Akademik, Universiti Putra Malaysia

7.2 Pelaksanaan Aktiviti Latihan

Perancangan latihan tahun 2017 telah distruktur semula dengan keutamaan diberikan kepada latihan yang paling diperlukan dan sesuai dengan peruntukan latihan yang diberikan oleh pihak universiti yang melibatkan latihan yang seperti berikut:

- a) Hala tuju dan perancangan UPM
- b) Keperluan kompetensi staf (umum/teknikal)
- c) Minit mesyuarat dan laporan berkenaan
- d) Keperluan pensijilan universiti
- e) Himpunan Bakat/Pelan Penggantian
- f) Potensi penjanaan pendapatan
- g) Maklumbalas daripada Naib Canselor/Pegawai Kanan/Wakil Skim/Persatuan

Sepanjang tahun 2017, sebanyak 200 latihan telah dilaksanakan oleh Pejabat Pendaftar dan Pelaksana Latihan yang merangkumi latihan dalaman (in-house) yang dirancang melalui takwim latihan tahun 2017 dan latihan secara ad-hoc. Peratus pelaksanaan adalah seperti Rajah 3.

Rajah 3: Peratusan Latihan yang Dilaksanakan Mengikut Bidang pada Tahun 2017



8. Pembangunan Organisasi

8.1 Mewujudkan Sumber Tenaga Optimum

Universiti sedang menjalankan projek formulasi dan penyusunan staf bagi memastikan tenaga kerja adalah optimum di setiap PTJ. Projek ini meliputi aktiviti audit perjawatan, menyusun semula skop kerja staf secara mengenal pasti tahap optimum sumber tenaga dengan mengukur beban kerja menggunakan instrumen yang dikenali Time Motion Studies (TMS). Untuk fasa 1, projek ini melibatkan jawatan Pembantu Tadbir dan Operasi dan Setiausaha Pejabat. Audit projek rintis ini telah berlangsung pada 12-26 Disember 2017. Hasil daripada audit ini beberapa penambahbaikan kepada Borang TMS telah ditambahbaik untuk digunakan pada projek fasa 2. Audit Sumber Manusia akan bermula pada Mei 2018.

8.2 Penambahbaikan Sistem Kerja

Empat PTJ telah membentuk pasukan lean masing-masing dan berjaya menambahbaik sistem kerja untuk meningkatkan kapasiti dan kebolehpayaan penyampaian perkhidmatan. PTJ yang terlibat adalah Pusat Kesihatan Universiti, Taman Pertanian Universiti, Bahagian Audit Dalam dan Bahagian Keselamatan.

9. Pelan Penggantian

Program Pelan Penggantian berfungsi sebagai satu mekanisma perancangan yang sistematik bagi memastikan pegawai yang mengisi jawatan-jawatan strategik di UPM adalah kompeten. Bagi memastikan kesinambungan kepimpinan di UPM, Seksyen Pelan Penggantian telah diwujudkan berkuat kuasa pada 1 April 2017 dan berperanan seperti berikut:

- a) Pengenalpastian Jawatan Strategik, Himpunan Bakat, Kompetensi Jawatan dan keperluan jawatan masa hadapan;
- b) Pembinaan Profil Kompetensi Kepimpinan, dan Analisa jurang kompetensi;
- c) Pelaksanaan Latihan Kepimpinan melalui training needs analysis berdasarkan jurang kompetensi;
- d) Pelaksanaan Penilaian Kepimpinan 360 darjah; dan
- e) Penilaian keberkesanan Pelan Penggantian yang dijalankan.

10. Program Kepimpinan Institusi

UPM telah merancang program kepimpinan 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.

11. Laluan Kerjaya Baharu Pegawai Akademik

Bermula 1 Jun 2018, UPM akan mula melaksanakan laluan kerjaya baharu pegawai akademik yang melibatkan trak pengajaran, penyelidikan dan pengamal profesional.

12. Penguatkuasaan Peraturan

Pada tahun 2017, UPM menambahbaik dan membangunkan peraturan dan garis panduan bagi meningkatkan integriti urus tadbir sumber manusia universiti seperti berikut:

- (a) Sistem perakam waktu
- (b) dasar pemisah (exit policy)
- (c) Perisytiharan harta

(d) Pekerjaan luar

14. Syor

Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan dimohon mengambil perhatian berhubung:

- a) Laporan mengenai sokongan sumber manusia UPM mengambilkira implikasi dasar kerajaan kepada sumber manusia UPM;
- b) Strategi dan penambahbaikan sumber manusia mengambil kira kecukupan sokongan sumber manusia, sebagaimana keperluan standard, klausa 9.3.2 (d).