



Universiti
Putra
Malaysia

www.upm.edu.my

AGRICULTURE • INNOVATION • LIFE

MESYUARAT KAJIAN SEMULA PENGURUSAN 2020

Agenda 7.1 LAPORAN SUMBER MANUSIA



 facebook.com/UniPutraMalaysia

 [@uputramalaysia](https://twitter.com/uputramalaysia)

 instagram.com/uniputramalaysia

 youtube.com/user/bppupm



Laporan ini bertujuan untuk memaklumkan keberkesanan dan tindakan susulan yang diambil berdasarkan kepada strategi pemantapan sumber manusia yang telah dibentangkan pada Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP) 2019

TUJUAN

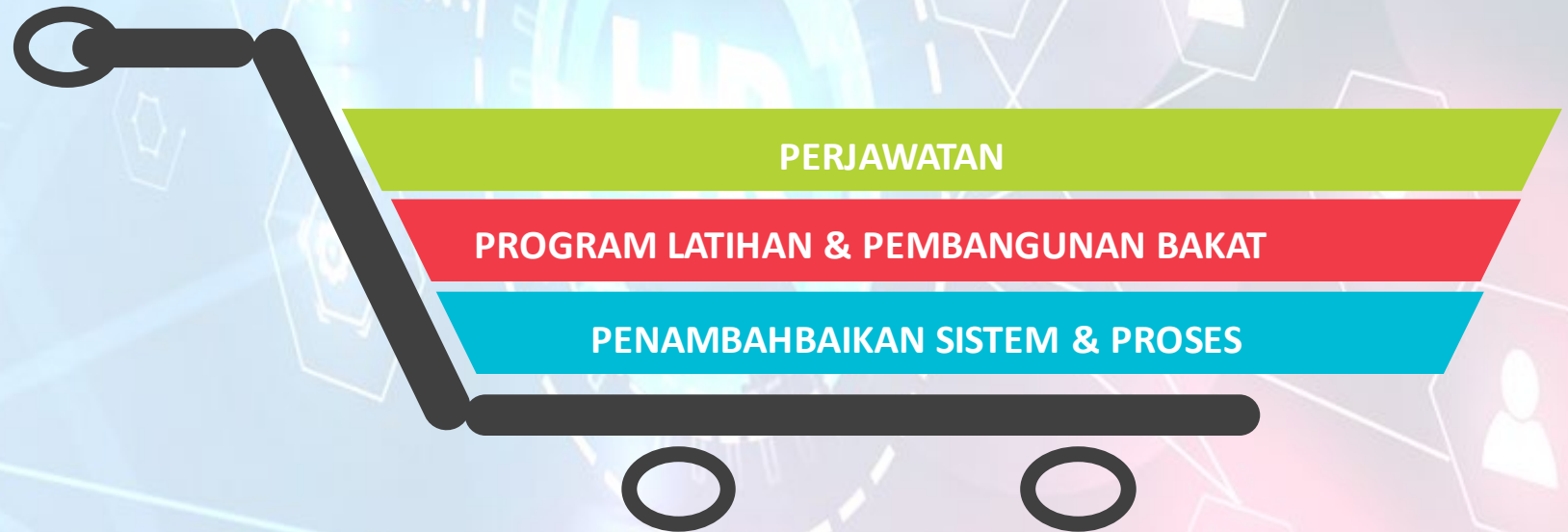
- Memaklumkan status sumber manusia UPM dari 1 Januari 2020 sehingga 1 November 2020. Sokongan sumber manusia amat penting untuk menjayakan fungsi Universiti, sepertimana keperluan standard, klausa 9.2.3 (d).

LATAR BELAKANG

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

LATAR BELAKANG | UPM

Strategi pemantapan sumber manusia yang telah dibentangkan pada Mesyuarat Kajian Semula Pengurusan (MKSP) 2019 adalah merangkumi perkara berikut :



STRATEGI PEMANTAPAN SUMBER MANUSIA

Strategi bagi menghadapi cabaran transformasi perkhidmatan (penggabungan PTJ) & menjayakan hala tuju baharu
Pelan Transformasi UPM melangkaui 2025 adalah seperti berikut :

1 PERJAWATAN

- Pengisian jawatan dirancang dengan teliti dengan memberi tumpuan kepada jawatan kritikal;
- Mengenalpasti jawatan yang kurang relevan/kurangkan diperlukan
- Pengisian dan penyusunan staf akan berpandu kepada hasil audit perjawatan (melihat beban kerja staf).
- Menyemak semula dokumen perancangan strategik sumber manusia 2019-2025 untuk dijaikan dengan Pelan Transformasi UPM 2019-2025.

2 PROGRAM LATIHAN DAN PEMBANGUNAN BAKAT

- Memberi tumpuan kepada penganjuran program latihan dan pembangunan bakat serta pelan pengantian yang lebih dinamik dan inovatif yang mengemulakan *Competency-Based Talent Management (CBTM)*.
- Pengendalian latihan secara berkerjasama strategik dengan agensi luar seperti program AKEPT-UPM *Strategic Leadership Coaching for University Leaders* yang memfokus kepada pemantapan kepimpinan institusi

3 PENAMBAHBAIKAN SISTEM DAN PROSES

- Merealisasikan Projek Transformasi Sistem Aplikasi Sumber Manusia (HRT) 2018-2021 melibatkan semua proses perjawatan agar lebih efisien.
- Salah satu sistem yang sedang dibangunkan adalah system perancangan keperluan pegawai akademik berdasarkan bidang pengajaran.



Pengisian jawatan dirancang secara teliti dengan memberi tumpuan kepada jawatan kritikal

Bagi merancang permohonan perjawatan baharu dan pengisian jawatan bagi tahun 2020, Pejabat Pendaftar membuat beberapa perancangan seperti berikut;



Meminta Pusat Tanggungjawab mengemukakan permohonan jawatan kritikal dan menilai permohonan berdasarkan keperluan fungsi dan organisasi serta JD



Mengeluarkan borang soal selidik keperluan perjawatan



Membangunkan Deskripsi Tugas

Mengenalpasti jawatan yang kurang relevan dan kurang diperlukan

Bagi merancang permohonan perjawatan baharu dan pengisian jawatan bagi tahun 2020, Pejabat Pendaftar membuat beberapa perancangan seperti berikut;



Menyemak semula keperluan dan jumlah jawatan sedia ada bagi beberapa jawatan seperti berikut :

1. Pemandu
2. Pembantu Awam
3. Pembantu Operasi



Pertukaran dan penyusunan secara dalam menggunakan jawatan sedia ada.

Pengisian dan penyusunan staf akan berpandu kepada hasil audit perjawatan (melihat beban kerja staf)

Bagi merancang permohonan perjawatan baharu dan pengisian jawatan bagi tahun 2020, Pejabat Pendaftar membuat perancangan seperti berikut;



Bagi tahun 2020, proses audit TMS (Time Motion Study) akan diteruskan kepada Skim S (Pustakawan) menggunakan sistem TMS yang telah siap dibangunkan.

PROGRAM LATIHAN & PEMBANGUNAN BAKAT | UPM

Memberi tumpuan kepada penganjuran program latihan dan pembangunan bakat serta pelan penggantian yang lebih dinamik dan inovatif yang menggunakan CBTM (*Competency-Based Talent Management*).

Tindakan yang telah diambil oleh Pejabat Pendaftar adalah seperti berikut:

Memberikan kesedaran, pengetahuan dan kemahiran kepada pengurus sumber manusia tentang kepentingan CBTM melalui program *Talent Management for Excellence* (TaME) anjuran AKEPT;

Menyediakan kerangka kerja kompetensi pelan penggantian berasaskan CBTM;

Menyerap masuk dan melaksanakan aktiviti pengambilan dan pelantikan staf (*staff selection and recruitment*) berasaskan kerangka kerja kompetensi; dan

Melaksanakan penilaian kelompok bakat akademik dan pengurusan & profesional berasaskan kompetensi menggunakan mekanisme *Behavioural Event Self-Assessment* (BESA) dan *Behavioural Event Interview* (BEI).



PROGRAM LATIHAN & PEMBANGUNAN BAKAT | UPM

Memberi tumpuan kepada penganjuran program latihan dan pembangunan bakat serta pelan penggantian yang lebih dinamik dan inovatif yang menggunakan CBTM (*Competency-Based Talent Management*).

Keberkesanan tindakan yang telah diambil :

Seramai 6 orang pengurus sumber manusia telah bergraduat (2 orang daripada kohort pertama sementara 4 orang daripada kohort kedua);

UPM telah berjaya menghasilkan Kerangka Kerja Kompetensi Kepemimpinan Pentadbir Universiti Awam (Pendaftar dan Bendahari) yang mula diterima dan diguna pakai di UA;

Competency-based interview telah direalisasikan di UPM mulai tahun 2019;

60 orang kelompok bakat telah dinilai dan akan diserahkan kad laporan pencapaian kompetensi masing-masing..



PROGRAM LATIHAN & PEMBANGUNAN BAKAT | UPM

Pengendalian latihan secara kerjasama strategik dengan agensi luar seperti program AKEPT-UPM *Strategic Leadership Coaching for University Leaders* yang memfokus kepada pemantapan kepimpinan institusi

Tindakan yang telah diambil

Melaksanakan proses pembangunan dan pembelajaran (*learning and development* – L&D) berdasarkan kompetensi dan keperluan kepimpinan sebagaimana dalam kerangka kompetensi pelan penggantian

Keberkesanan tindakan

Kelompok bakat dinilai dan jurang kompetensi dianalisis serta dijadikan asas L&D bagi tujuan peningkatan kompetensi mereka.



PENAMBAHBAIKAN SISTEM & PROSES | UPM

Pejabat Pendaftar bersama Pusat Pembangunan Komunikasi & Maklumat (IDEC) sedang dalam proses membangunkan Projek Transformasi Sumber Manusia

1. Sistem Pengurusan Perisytiharan Harta
2. Sistem Penetapan Perjawatan
3. Sistem Penetapan Perjawatan Sistem Permohonan Pengisian Jawatan PTJ
4. Sistem Pengurusan Perancangan Tenaga Akademik
5. Sistem Pengurusan Iklan Jawatan
6. Sistem Pengurusan Permohonan Jawatan
7. Sistem Pengurusan Lapor Diri
8. Sistem Pengurusan Kenaikan Pangkat Akademik
9. Proses Pengurusan Pentadbiran HR Portal
10. Rujukan HR Portal



**Sistem Transformasi
Aplikasi Sumber
Manusia (HRT)**

PENAMBAHBAIKAN SISTEM & PROSES | UPM

LAPORAN PROJEK HRT BAGI BULAN : 11/2019

STATUS PROJEK : PEMBANGUNAN SISTEM TRANSFORMASI APLIKASI SUMBER MANUSIA
(OPR/iDEC/PEM/BH/022018/002)

TUE 27/3/18 - FRI 31/12/21

MILESTONES DUE

Name	Finish	Notes
<u>FASA SATU</u>	Tue 31/12/19	
FASA KAJIAN KEPERLUAN	Tue 15/5/18	
FASA ANALISA KEPERLUAN	Thu 19/12/19	
FASA REKABENTUK	Mon 30/12/19	DB HRT Live masih slow disebabkan proses sync di antara db ehrm ke db hrt walaupun pihak DBA telah mengubah waktu proses sync berlaku
FASA PEMBANGUNAN SISTEM	Tue 31/12/19	
FASA PENGUJIAN SISTEM	Tue 31/12/19	
FASA IMPLEMENTASI & PENYERAHAN PEMBANGUNAN	Tue 31/12/19	Database HRT production masih tidak stabil dari segi data. Pihak dba akan melihat dari semasa ke semasa.
<u>FASA DUA</u>	Fri 31/12/21	
FASA KAJIAN KEPERLUAN	Fri 24/4/20	Dokumen pra keperluan FASA 2 masih dalam proses penyediaan oleh pihak pengguna

% Complete

64% Keseluruhan

% COMPLETE

92%

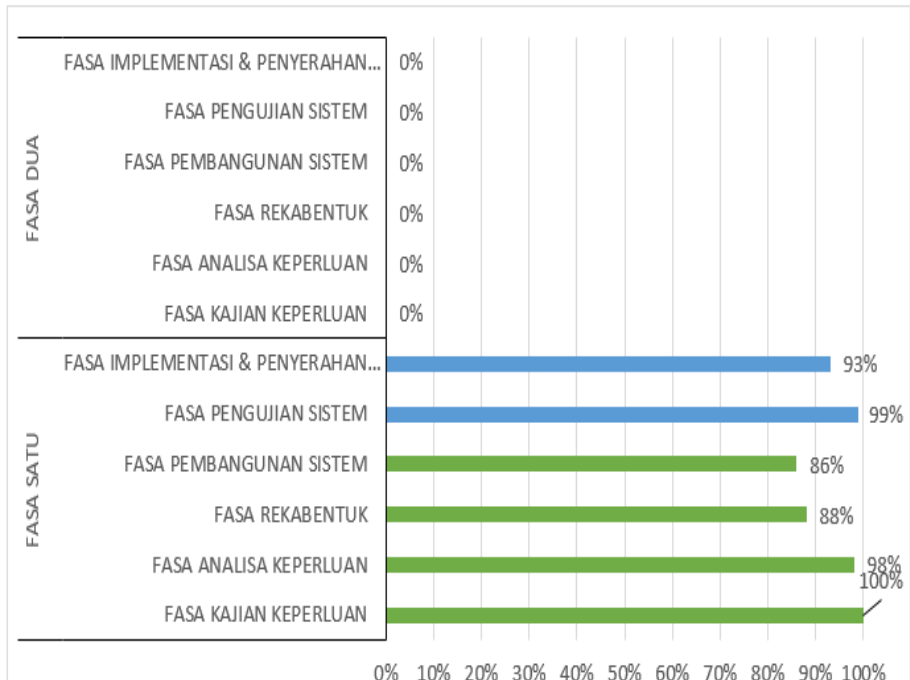
FASA 1

0%

FASA 2

% COMPLETE

Status for all top-level tasks. To see the status for subtasks, click on the chart and update the outline level in the Field List.



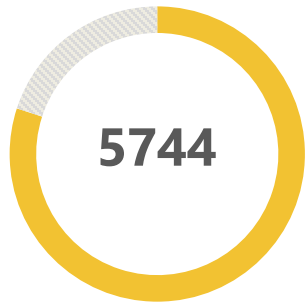
IN PROGRESS TASKS

Tasks that in progress and will due soon.

JADUAL 1:
BILANGAN STAF UPM (TETAP DAN KONTRAK), 2017 - 2020

Kumpulan Perkhidmatan	2017			2018			2019			2020		
	Tetap	Kontrak	Jumlah	Tetap	Kontrak	Jumlah	Tetap	Kontrak	Jumlah	Tetap	Kontrak	Jumlah
Pengurusan Tertinggi (Gred Khas VK7-VK5)	125	27	152	123	25	148	129	27	156	155	31	186
Pengurusan Tertinggi (Gred Utama VU7-VU5)	3	-	3	4	1	5	4	1	5	3	1	4
Pengurusan dan Profesional (Akademik)	1,428	74	1,502	1,478	35	1,513	1,482	30	1,512	1479	30	1509
Skim Perkhidmatan UPM (Akademik)	-	151	151	-	111	111	-	91	91	-	90	90
Pengurusan dan Profesional (Bukan Akademik)	692	150	842	716	134	850	735	106	841	867	92	959
Pelaksana	2,660	333	2,993	2,675	299	2,974	2,778	264	3,042	3051	222	3273
Tutor	-	101	101	-	49	49	-	41	41	-	17	17
Jumlah	4,908	836	5,744	4,996	655	5,650	5,128	560	5,688	5555	483	6038

2017



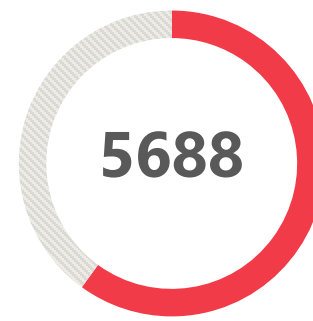
- Bilangan staf kontrak sebanyak 836 orang dari keseluruhan 5,744 staf pada 2017

2018



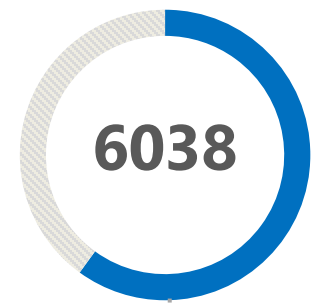
- Penurunan ketara bilangan staf kontrak seramai 181 orang pada 2018 kesan daripada :
- Semakan semula keperluan pengambilan staf kontrak akademik dan bukan akademik
 - Pengambilan staf kontrak untuk keperluan kritikal sahaja
 - Pengisian jawatan baharu dilaksanakan dengan menyerap staf kontrak ke jawatan tetap
 - Projek kawalan saiz dan semakan beban kerja staf bukan akademik dan penyusunan semula staf

2019



- Perjawatan universiti terus diperkukuhkan dengan jawatan kontrak telah dikurangkan sebanyak 95 orang (14.5%) berbanding 2018

2020



- Perjawatan kontrak telah dikurangkan sebanyak 77 orang (Semakan semula keperluan atau lantikan ke jawatan tetap)

JADUAL 2: BILANGAN PERJAWATAN YANG DILULUSKAN/PRAKELULUSAN 2014-2021 UNTUK HPUPM

HOSPITAL PENGAJAR UPM

Kumpulan Perkhidmatan	Redeploy 2014-2016	ABM 2017	Redeploy 2017-2018	ABM 2018	ABM 2019	ABM 2020	Pra Perakuan ABM 2021	Jumlah
P&P Bukan Akademik	7	11	6	10	99	95	64	292
Pelaksana	21	29	21	78	236	668	532	1,585
JUMLAH	28	40	27	88	335	763	596	1,877

PERMOHONAN JAWATAN KRITIKAL

- Pada tahun 2020/2021, jawatan kritikal telah diluluskan menerusi permohonan Anggaran Belanja Mengurus oleh JPA bagi tahun 2020/2021 seperti berikut:



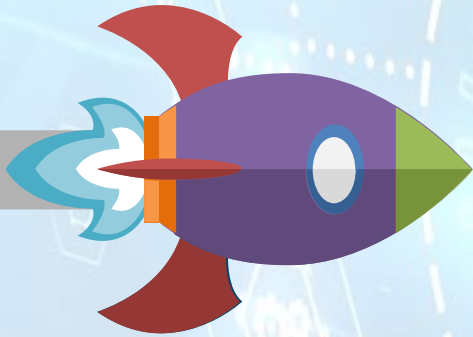
PENGUKUHAN PERJAWATAN SEDIA ADA

1. Keperluan tambahan bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Pusat Asasi Sains Pertanian
2. Keperluan Perjawatan baharu di Pusat Kesihatan Universiti
3. Laluan Kemajuan Kerjaya bagi Penjaga Jentera, Gred J28 dan Pembantu Operasi Gred N16



PERJAWATAN BAHARU DI HPUPM

1. HPUPM memerlukan perancangan sumber manusia jangka Panjang.



Mesyarat Kajian Semula Pengurusan dimohon mengambil perhatian berhubung :

Keberkesanan dan tindakan yang diambil berasaskan strategi dan penambahbaikan Sumber Manusia



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
A G R I C U L T U R E • I N N O V A T I O N • L I F E

Terima Kasih | *Thank You*