

Halatuju JKSMUA

Cadangan Pelan Tindakan 2024-2027

VISI

**Menerajui Kecemerlangan
Sumber Manusia Universiti Awam**

MISI

**Memacu transformasi ekosistem sumber manusia
melalui sinergi kepakaran dan pengalaman bagi
menyokong aspirasi universiti dan negara**



OBJEKTIF STRATEGIK

PERUNDING RUJUKAN

Menjadi @ Bertindak sebagai badan perunding yang dirujuk dalam hal ehwal sumber manusia universiti

PERANCANG PROGRAM

Merancang program pembangunan bakat bagi melahirkan tenaga kerja universiti yang berpotensi dan kompeten

PEMACU PERKONGSIAN

Memacu perkongsian amalan terbaik dalam tadbir urus universiti

PEMBENTUK JARINGAN

Menambahbaik ekosistem sumber manusia universiti awam melalui jaringan dan kolaborasi.

1

2

3

4



AGENDA TETAP

1

STRATEGI & PERANCANGAN BAKAT

Skim Perkhidmatan,
Perkhidmatan,
Perundangan dan
Tatatertib, Governan
Universiti, Perancangan
Tenaga Kerja

2

PEMILIHAN & PENGAMBILAN

Perjawatan,
Pelantikan dan
Kenaikan Pengkat

3

PENGURUSAN PRESTASI

Pengurusan Prestasi,
Penggajian dan Saraan,
Kemudahan dan
Kebajikan

4

PEMBANGUNAN KEPIMPINAN

Pengurusan Bakat,
Pelan Penggantian,
Profiling Kepimpinan

5

HR DATA ANALITIK

Pengurusan Data
Sumber Manusia,
Automasi Sistem,
Pengaplikasian AI

BIDANG KUASA



- Mengesyor cadangan berkaitan pengurusan dan pembangunan sumber manusia kepada JK Pendaftar untuk persetujuan dan pelaksanaan di UA
- Mengemukakan laporan secara berkala ke Mesyuarat Jawatankuasa Pendaftar Universiti Awam
- Mengutarakan dan membincangkan isu-isu berkaitan pengurusan dan pembangunan sumber manusia melalui task force yang diwujudkan
- Mengumpul, menerima serta menganalisis data berkaitan sumber manusia universiti bagi tujuan rujukan dan penambahbaikan proses kerja
- Mewakili universiti awam sebagai pakar rujuk berkaitan sumber manusia.
- Menerima dan membincangkan isu-isu hal ehwal sumber manusia melibatkan tiga (3) perkhidmatan iaitu pentadbir, akademik dan pelaksana.

CABARAN SUMBER MANUSIA MASA KINI

Workforce Diversity

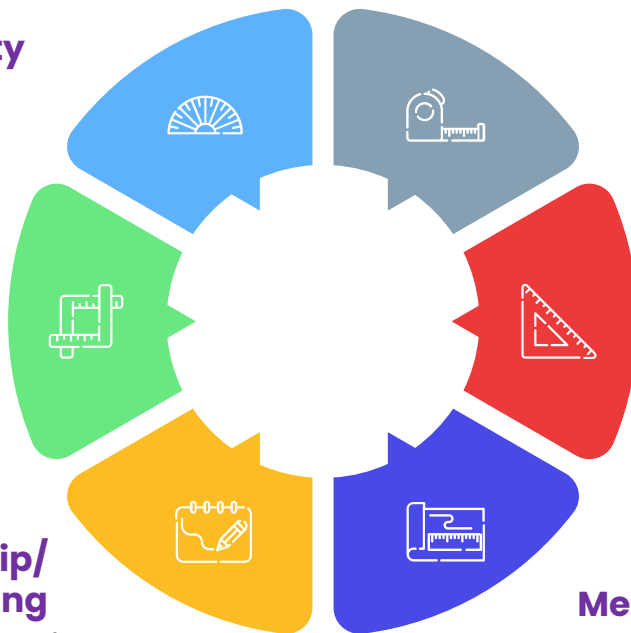
Kepelbagaian tenaga kerja -
ekspektasi generasi milenial

Safe and Healthy Work Environment

Mewujudkan persekitaran kerja
yang selamat dan sejahtera:
keseimbangan kerja dan kehidupan

Leadership/ Succession Planning

Pembangunan Kepimpinan dan
penggantian jawatan strategik



Organizational Changes

Memenuhi keperluan perubahan
persekitaran organisasi yang pantas

Future Ready Workforce

Menyediakan bakat yang dapat
memenuhi keperluan tenaga kerja
masa hadapan

Measuring Performance

Mengoptimumkan tenaga kerja dan
mengukur pencapaian prestasi sebenar

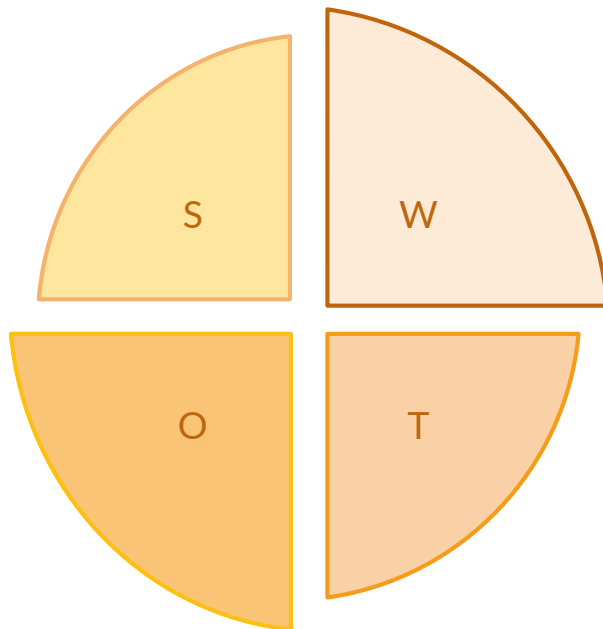
SWOT

STRENGTH

- UA mempunyai banyak kepakaran dalaman dan seringkali lebih ke hadapan daripada agensi lain (cth: JPA sistem penilaian prestasi)
- Ada medium perkongsian amalan terbaik untuk adaptasi / data sharing

OPPORTUNITY

- perkongsian amalan industri/ IPTS dalam dan luar negara
- kepelbagaian program untuk peningkatan kemahiran



WEAKNESS

- Kesukaran untuk bekerjasama dan berkongsi
- jurang/ketidakselarasan pelaksanaan antara pentadbir dan akademik
- kesukaran untuk adaptasi - literasi digital
- konflik UA / agensi pusat
- kurang dana untuk penyelidikan

THREAT

- penerimaan perubahan/polisi
- aliran keluar / ketirisan bakat

TERAS STRATEGIK



PELAN TINDAKAN 2024-2026



**PELAN
TINDAKAN
JKSMUA
2024-2026**

**5 TERAS
6 STRATEGI
19 INISIATIF**

TERAS STRATEGIK 1

KECEMERLANGAN BAKAT BERPRESTASI TINGGI



DEFINISI OPERASI: Cabaran sumber manusia hari ini tidak hanya tertumpu kepada ‘upskilling and reskilling’, kecekapan digital, pengurusan kepelbagaian, pengekalan bakat, dan banyak lagi yang mendorong kepada kecekapan penyampaian perkhidmatan. Justeru itu, mulai tahun 2024 bagi mencapai staf yang kompeten, dicadangkan keseluruhan ekosistem dan proses sumber manusia samada perancangan, pengurusan dan pembangunan perlulah berteraskan kepada kompetensi universiti yang telah dibangunkan

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
1A. Memperkukuh kan ekosistem sumber manusia berteraskan kompetensi	1.1 Perancangan tenaga kerja	Peratusan norma perjawatan	50%	1 tahun	Tinggi	UiTM
	1.2. Pemilihan, Pelantikan dan Kenaikan Pangkat	Peratus proses pelaksanaan pemilihan dan pelantikan berteraskan pengurusan kompetensi	50%	3 Tahun	Tinggi	USM

TERAS STRATEGIK 1

KECEMERLANGAN BAKAT BERPRESTASI TINGGI



DEFINISI OPERASI: Cabaran sumber manusia hari ini tidak hanya tertumpu kepada ‘upskilling and reskilling’, kecekapan digital, pengurusan kepelbagaian, pengekalan bakat, dan banyak lagi yang mendorong kepada kecekapan penyampaian perkhidmatan. Justeru itu, mulai tahun 2024 bagi mencapai staf yang kompeten, dicadangkan keseluruhan ekosistem dan proses sumber manusia samada perancangan, pengurusan dan pembangunan perlulah berteraskan kepada kompetensi universiti yang telah dibangunkan

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
1A. Memperkukuhkan ekosistem sumber manusia berteraskan kompetensi	1.3 Meningkatkan dan memanfaatkan jaringan dan kolaborasi (persidangan dll)	Bilangan program	1 program	1 tahun	Tinggi	UPM UNIMAS
	1.4 Pembangunan modul dan pelaksanaan program latihan yang berimpak tinggi - Kursus - Sangkutan - Persidangan - Pensijilan profesional	Bilangan modul dan program	2 program	1 Tahun	Tinggi	UniMAP UPNM UMS

TERAS STRATEGIK 1

KECEMERLANGAN BAKAT BERPRESTASI TINGGI



DEFINISI OPERASI: Cabaran sumber manusia hari ini tidak hanya tertumpu kepada ‘upskilling and reskilling’, kecekapan digital, pengurusan kepelbagaian, pengekalan bakat, dan banyak lagi yang mendorong kepada kecekapan penyampaian perkhidmatan. Justeru itu, mulai tahun 2024 bagi mencapai staf yang kompeten, dicadangkan keseluruhan ekosistem dan proses sumber manusia samada perancangan, pengurusan dan pembangunan perlulah berteraskan kepada kompetensi universiti yang telah dibangunkan

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
1A.. Memperkukuhkan ekosistem sumber manusia berteraskan kompetensi	1.5 Kajian pemahaman PPP dan PPK dalam penilaian Prestasi /SKT	Peratus responden	80% PPP dan PPK	1 tahun	Tinggi	UM
	1.6 Penyediaan kertas cadangan dasar: i. Penggajian dan saraan (skim khas) ii. Skim Dominan (kenaikan pangkat dan perjawatan	Bilangan kertas cadangan	1 kertas cadangan	1 Tahun	Tinggi	UTM UTHM

TERAS STRATEGIK 1

KECEMERLANGAN BAKAT BERPRESTASI TINGGI



DEFINISI OPERASI: Cabaran sumber manusia hari ini tidak hanya tertumpu kepada ‘upskilling and reskilling’, kecekapan digital, pengurusan kepelbagaian, pengekalan bakat, dan banyak lagi yang mendorong kepada kecekapan penyampaian perkhidmatan. Justeru itu, mulai tahun 2024 bagi mencapai staf yang kompeten, dicadangkan keseluruhan ekosistem dan proses sumber manusia samada perancangan, pengurusan dan pembangunan perlulah berteraskan kepada kompetensi universiti yang telah dibangunkan

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
1A. Memperkukuhkan ekosistem sumber manusia berteraskan kompetensi	1.7 Kajian dasar Kemudahan dan kebajikan -perubatan -insuran -pinjaman -khairat kematian -Bencana	Bilangan kajian	1 kajian	1 tahun	Tinggi	UTEM
	1.8 MyPerformance					UKM

TERAS STRATEGIK 2

PEMBANGUNAN KEPIMPINAN

DEFINISI OPERASI: Pengurusan bakat adalah satu bidang khusus dalam menguruskan pekerja iaitu aset terpenting di dalam organisasi terutama potensi bakat kepimpinan. Membangunkan pemimpin melalui inisiatif kepimpinan yang holistik ke arah kecemerlangan universiti melalui penyediaan kelompok bakat yang terlatih dan mencapai tahap kompetensi yang diperlukan.

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
2A. Membangunkan kapasiti bakat masa depan	2.1 Menyediakan takungan bakat yang telah diprofil	Bilangan calon bagi setiap jawatan strategik	3 calon bagi setiap jawatan strategik	3 tahun	Tinggi	UTM
	2.2 Membangunkan takungan bakat pemimpin yang berpotensi	Peratus peserta yang mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan	50% Required competency level	3 tahun	Tinggi	UniMAP UMS

TERAS STRATEGIK 3

KESEIMBANGAN DAN KESEJAHTERAAN KEHIDUPAN



DEFINISI OPERASI: Seseorang itu memberikan keutamaan yang optimum antara kerjaya dan kehidupan. Individu memperuntukkan sumber mental, fizikal dan emosi yang terhad dengan cara yang bersesuaian untuk mencapai matlamat yang diinginkan bergantung kepada keperluan dan keutamaan individu itu sendiri.

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
3A. Keseimbangan dan Kesejahteraan Kehidupan	3.1 Analisa dapatan Kepuasan Bekerja / Happiness Index / Mental Health	Peratus Dapatan Kajian UA	100%	1 tahun	Tinggi	UPSI
	3.2. Mengadakan program kesejahteraan hidup (4K): i. Kewangan ii. Keluarga iii. Kerohanian iv. Kesihatan *Menjemput personaliti dalaman	Peratus peserta yang mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan	50% Required competency level	3 tahun	Tinggi	UniSZA

TERAS STRATEGIK 3

KESEIMBANGAN DAN KESEJAHTERAAN KEHIDUPAN

DEFINISI OPERASI: Seseorang itu memberikan keutamaan yang optimum antara kerjaya dan kehidupan. Individu memperuntukkan sumber mental, fizikal dan emosi yang terhad dengan cara yang bersesuaian untuk mencapai matlamat yang diinginkan bergantung kepada keperluan dan keutamaan individu itu sendiri.

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
3B. Mempelbagai kan pendekatan kerja bagi mencapai produktiviti yang efisien dan efektif	3.3 Pendekatan Matrik Pengurusan Masa	Bilangan Program Kesedaran	Semua kakitangan UA sekali setahun	1 tahun	Tinggi	USIM

TERAS STRATEGIK 4

PEMERKASAAN TADBIR URUS



DEFINISI OPERASI: Kecekapan dan Keberkesanan sesebuah organisasi terhasil dari prosedur kerja yang berasaskan punca kuasa dan pembuatan keputusan yang berstruktur atau lebih dikenali sebagai Tadbir Urus. Ianya berfungsi bagi memastikan tadbir urus terbaik dilaksanakan di samping menangani isu-isu ketidakakuran peraturan, integriti, terutamanya berkaitan perilaku rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa dalam agensi.

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
4A. Meningkatkan pengetahuan dan pematuhan undang-undang berkaitan skop kerja	4.1 Membangunkan garis panduan/ rujukan amalan terbaik dalam tadbir urus yang boleh dijadikan rujukan	Bilangan garis panduan / amalan terbaik tadbir urus universiti yang boleh drujuk dan dikongsikan dalam JKSMUA	2 garis panduan / rujukan	1 tahun	Tinggi	UMPSA
	4.2 Mengadakan program pematuhan tadbir urus kalangan Bahagian Governan Universiti	Bilangan program	4 kali	1 tahun	Tinggi	UMS

TERAS STRATEGIK 4

PEMERKASAAN TADBIR URUS

DEFINISI OPERASI: Kecekapan dan Keberkesanan sesebuah organisasi terhasil dari prosedur kerja yang berasaskan punca kuasa dan pembuatan keputusan yang berstruktur atau lebih dikenali sebagai Tadbir Urus. Ianya berfungsi bagi memastikan tadbir urus terbaik dilaksanakan di samping menangani isu-isu ketidakakuran peraturan, integriti, terutamanya berkaitan perilaku rasuah, penyelewengan dan salah guna kuasa dalam agensi.

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
4A. Meningkatkan pengetahuan dan pematuhan undang-undang berkaitan skop kerja	4.3 Mengadakan program persijilan profesional	Bilangan kertas cadangan konsep	1	1 tahun	Tinggi	UUM
		Bilangan program persijilan	1	1 tahun	Tinggi	UKM
	4.4 Kajian lantikan jawatan strategik untuk PPP	Bilangan Laporan Hasil kajian	1	1 tahun	Tinggi	UMPSA
		Bilangan Kertas cadangan dasar	1	1 tahun	Tinggi	UMPSA

TERAS STRATEGIK 5

PENGURUSAN DATA RAYA

DEFINISI OPERASI: Data Raya (Big Data) merupakan satu ledakan informasi yang seiring dengan pertumbuhan ekosistem penggunaan mobile dan data internet. Pelbagai jenis data-data berstruktur dan tidak berstruktur selain dari perkongsian secara rasmi mahupun daripada media sosial. Ianya bertujuan meningkatkan dan menambahbaik landskap persekitaran IT dengan memanfaatkan aset data agensi yang sedia ada serta mengintegrasikan sumber data yang baharu disamping mengurangkan persekitaran silo melalui kolaboratif antara agensi yang lebih kukuh dalam perkongsian maklumat dan keputusan.

STRATEGI	INISIATIF/ PROGRAM	INDIKATOR	SASARAN	TEMPOH	RISIKO	PEMILIK STRATEGI
5A. Meningkatkan produktiviti dan mengurangkan kos operasi organisasi melalui perancangan dan pembuatan keputusan yang tepat, berkesan dan inklusif berasaskan data.	5.1 Mewujudkan repositori data raya berkaitan sumber manusia universiti awam	Peratusan pembangunan platform	50%	1 tahun	Tinggi	UMK UMT
	5.2 Mewujudkan platform perkongsian data kajian (Power BI/One drive)	Peratusan data kajian	100%	1 tahun	Tinggi	UIAM

Cadangan disediakan oleh: **TF KHAS JKSMUA**

- 1) Pn. Anis Azlira bt. Ali, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI)
- 2) Pn. Noerwati bt. Dolhaji, Universiti Teknologi Malaysia (UTM)
- 3) Cik Kamisah bt. Husin, Universiti Malaysia Sabah (UMS)
- 4) YM Raja Shah Erman b. Raja Ariffin, Universiti Malaysia Perlis (UNIMAP)
- 5) En. Khairul Anuar b. Yahya, Pusat Perubatan Universiti Malaya (PPUM)
- 6) Tn. Hj. Mursidi b. Ahamad, Hospital Canselor Tuanku Muhriz (HCTM)
- 7) En. Mohd Saberi b. Mohd Yusoff, Hospital Universiti Sains Malaysia (HUSM)
- 8) En. Mohd Rizal b. Nordin, Hospital Al-Sultan Abdullah Universiti Teknologi MARA
- 9) En. Ahmad Termizi b. Abd. Aziz, Hospital Pengajar UniSZA

Tarikh :22-23 April 2024
Lokasi : The Everly Putrajaya
Perbelanjaan : RM6,560.00



THANKS!



CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, including icons by **Flaticon**, and infographics & images by **Freepik**.

Please keep this slide for attribution.