



RESOLUSI PERSATUAN PEGAWAI AKADEMIK UPM

Kami bagi pihak Persatuan Pegawai Akademik (PPA) UPM memanjatkan rasa syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia serta izin-NYA dapat memberikan maklumbalas ini kepada Yang Berbahagia Profesor Naib Canselor. Bertepatan dengan misi dan objektif Persatuan Pegawai Akademik Universiti Putra Malaysia (PPAUPM), kami mewakili semua pegawai akademik telah sama-sama bersetuju untuk perkara yang berikut;

1) Sasaran Kerja Tahunan (SKT)

- i. Menyokong penuh usaha universiti untuk melihat kembali sasaran kerja tahunan (SKT) pegawai akademik terutamanya elemen penyelidikan yang lebih realistik dari segi geran penyelidikan dan penerbitan. Usaha universiti dalam memperkenalkan SKT yang bukan bersifat ranking atau rating, sebaliknya mengambil kira juga output yang berimpak dalam menekankan elemen *humanizing* dalam menyumbang kepada pembangunan dan kemakmuran masyarakat dan negara hendaklah disokong sepenuhnya.
- ii. Menyokong usaha universiti mengambil kira keterlibatan pegawai akademik dalam pembangunan sahsiah pelajar selain daripada faktor utama seperti penyelian dan penyelidikan ke dalam sistem sasaran kerja tahunan (SKT) dan kenaikan pangkat.
- iii. Mengesa penambahbaikan sistem penilaian (seperti HiStaf) dalam talian yang dilakukan secara berpusat dan komprehensif. Hal ini kerana, sistem penilaian di atas talian ketika ini terlalu banyak dan remeh iaitu seperti PRIMS, ICRIS, e-smp, putrablast, dan iGIMS. Dengan cara ini, membolehkan input data dijalankan dengan lebih sistematik, berkesan dan cepat, tidak membebankan dan bermasalah kepada pegawai akademik dan ia boleh diambil kira sebagai CV pensyarah dan permohonan urusan kenaikan pangkat.
- iv. Mencadangkan universiti tidak meletakkan julat tertentu untuk jumlah janaan pendapatan yang perlu dicapai oleh pensyarah melalui aktiviti JINM untuk markah penuh di ELPPT. Hal ini bagi membolehkan julat yang lebih rasional ditentukan dan dicapai oleh pegawai akademik tanpa membebankan mereka selain dari beban SKT yang sedia ada.

- v. Mencadangkan komponen JINM diletakkan pada tahap yang khusus dan diasingkan dari komponen khidmat profesional sedia ada agar impak usaha yang dicapai lebih kelihatan. Hal ini kerana sistem sedia ada di ELPPT meletakkan JINM di bawah komponen khidmat profesional yang menyumbang peratusan markah yang sangat rendah dan tidak setara dengan usaha dan pencapaian yang telah dilakukan oleh pensyarah. Justeru itu, pensyarah perlu diberikan kelonggaran untuk memilih julat peratus untuk eLPPT.

- vi. Mencadangkan kehadiran dan penglibatan Pengurusan Tertinggi universiti dalam perbincangan yang melibatkan jaringan antara Universiti dan Industri. Hal ini kerana aktiviti JINM yang berlangsung di Universiti mendapat sambutan dan penglibatan yang baik dari setiap pensyarah dan industri tetapi sukar untuk mencapai tahap 5 bintang dan impak yang besar kerana kurang penglibatan dan sokongan daripada pihak pengurusan tertinggi Universiti.

2) Kenaikan pangkat

- i. Mencadangkan proses kenaikan pangkat yang lebih bersifat objektif dan telus mengikut kriteria yang telah ditetapkan. Universiti disarankan untuk melaksanakan sistem kenaikan pangkat automatik secara time based bagi pegawai gred DS/DU 54 dan ke bawah yang berkecualan atau telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh UPM. PPA juga mencadangkan perlunya melaksanakan sistem *invitation (online)* kenaikan pangkat kepada pegawai yang berkecualan. Universiti diminta untuk menjadikan proses kenaikan pangkat lebih singkat dan paperless.

- ii. Memohon pengurusan universiti untuk membuat keseragaman tatacara kepada panel penilai yang dilantik menganggotai Jawatankuasa Pemilihan (Kenaikan Pangkat) dalam melakukan penilaian calon kenaikan pangkat. Hal ini membolehkan penilaian yang lebih adil kepada pegawai akademik.

- iii. Mencadangkan laluan kerjaya untuk pengamal perlu diperluaskan definisinya ke semua PTJ bagi menghargai usaha dan kepakaran pensyarah yang menyumbang kepada pengembangan dan pembangunan jaringan industri dan komuniti. Pada masa ini, laluan empat kerjaya bagi kenaikan pangkat trek pengamal hanya terhad kepada bidang veterinar dan perubatan sahaja.

3) Sistem Perakam Waktu

- i. Mencadangkan pelaksanaan sistem perakam waktu [*log in/out*] yang fleksibel dan seragam dengan memberi autoriti kepada pegawai akademik dalam mentadbir masa kerja untuk menjalankan aktiviti pengajaran, penyelidikan, penyeliaan, perundingan, jaringan komuniti dan industri dan sebagainya seperti yang diamalkan di universiti awam yang lain seperti di Universiti Malaya (UM), Universiti Sains Malaysia (USM), Universiti Teknologi Malaysia (UTM) dan Universiti Malaysia Pahang (UMP).

4) Sistem Kewangan

- i. Menggesa pengurusan universiti untuk melaksanakan sistem kewangan online yang lebih mesra pengguna, *paperless* serta menambah baik sistem kerja, komunikasi dan respons terutama dalam proses tuntutan, pembukaan akaun amanah, pengurusan duit geran penyelidikan dan sebagainya supaya tidak membebankan pegawai akademik, malah dapat mempercepatkan proses kewangan yang lebih efisien. Contohnya seperti sistem SPLN.

5) Pelantikan Jawatan Pengurusan Universiti

- i. Mencadangkan pengurusan universiti membuat pelantikan jawatan pengurusan di semua peringkat berdasarkan plan penggantian universiti dalam melengkapkan staf akademik yang berkualiti, berkaliber, berkepemimpinan di peringkat global. Memohon semua pelantikan mengutamakan integriti, tidak berdasarkan kroni dan penyalahgunaan kuasa bagi mengelakkan pelantikan yang tidak menurut kelayakan dan merit. Serta memohon universiti menyediakan program latihan berstruktur atau kursus kepimpinan kepada pemegang jawatan pentadbiran PTJ/Jabatan bagi mengelakkan salah guna kuasa dan masalah “buli”.

6) Penglibatan PPA dalam jawatankuasa UPM

- i. Melantik wakil PPA ke dalam jawatankuasa penting di peringkat universiti yang berkaitan dengan pembuatan keputusan yang melibatkan kebajikan pegawai akademik. Contohnya seperti Jawatankuasa Senat, Jawatankuasa Pemilih (Guru), Jawatankuasa Pemilih (Professor Madya / Professor), Jawatankuasa Tatatertib/Disiplin dan lain-lain.

7) Infrastruktur dan sistem ICT

- i. Mencadangkan pengurusan universiti untuk memberi lebih perhatian dalam menambah baik infrastruktur dan sistem ICT yang lebih kondusif selaras dengan keperluan pengajaran dan pembelajaran secara atas talian, penyelidikan dan jaringan industri dan komuniti di peringkat nasional dan antarabangsa.
- ii. Mencadangkan pengurusan universiti dapat menyediakan kelengkapan jalur lebar yang efisien atau peruntukan khas kemudahan jalur lebar kepada pegawai akademik bagi melancarkan urusan pengajaran secara dalam talian supaya ia dapat dilaksanakan dengan lebih efisien dan tidak membebankan pensyarah.
- iii. Mencadangkan universiti untuk membuat penambahbaikan yang serius kepada sistem proses MOU / MOA atas talian sebagai contoh seperti Sistem SPLN yang lebih efektif, mudah dan cepat, malah ia bersifat *traceable*.

8) Penghargaan dan kebajikan kepada pensyarah UPM

- i. Memperbanyakkan penghargaan dan sistem insentif kepada pensyarah bagi menambah semangat mereka untuk meyumbang kepada kejayaan universiti dan bukan menggunakan sistem yang bersifat denda atau tunjuk sebab seperti keadaan sekarang.
- ii. Mewujudkan inisiatif atau elaun khidmat kepakaran staf akademik berdasarkan taksiran bahawa Ph.D adalah suatu tahap kelayakan yang diiktiraf sebagai pakar sebagaimana pensyarah bidang perubatan.
- iii. Mengesa universiti mengiktiraf sumbangan pegawai akademik semasa cuti bersalin atau cuti sabbatical oleh pegawai penilai. Pegawai Penilai perlu diberi kefahaman dan penerangan yang terperinci tentang isu ini. Pegawai yang dinilai perlu diberi ruang untuk memilih dan perlu kepada Ihsan yang sepatutnya, seiring dengan KPI staf.

9) Peruntukan dana khas

- i. Memohon universiti memberi peruntukan khas dana penyelidikan *bench fees* bagi staf akademik yang menyelia pelajar pascasiswazah. Sebagai contoh untuk setiap pelajar pascasiswazah, 10 ribu ringgit dari yuran mereka disalurkan kepada dana khas penyelidikan *bench fees* ini sebagaimana yang dipraktikkan oleh kebanyakan universiti antarabangsa bagi memangkin penyelidikan pelajar.
- ii. Menggesa universiti untuk memperkasa tadbir urus UPM Holding di dalam penjanaaan pendapatan untuk UPM. Ini bagi membolehkan universiti menjana pendapatan sendiri dan disalurkan kepada penambahbaikan infrastruktur pengajaran dan pembelajaran serta penyelidikan termasuklah geran.
- iii. Memohon universiti menambahbaik dana untuk aktiviti JINM seperti peruntukan dana penyelidikan yang lain (Contoh: IPS, Putra Grant, dan pengajaran (GIPP) memandangkan ia satu elemen penting dalam meningkatkan penjanaaan Universiti.