

UCAPAN PENDAFTAR SEMPENA MAJLIS ASPIRASI PENDAFTAR 2017

22 Mac2017 / 23 Jamadil Akhir 1468 Hijrah

Dewan Resital, Fakulti Kemanusiaan, Seni & Warisan UMS, 9.00AM

'MENGOPTIMUM SUMBER, MEMAKSIMA POTENSI'

Bismillahir rahmaa nir rahiim.

Kepada Allah S.W.T kita memuji dan kepadaNya jua kita merafakkan setinggi rasa syukur. Dialah Pencipta sekalian alam. Kepada para Pesuruh Allah yang membawa rahmat kepada sekalian alam kita berselawat dan mengutus salam pada mereka. Alhamdulillah. Kita bersyukur ke hadrat Ilahi kerana dengan izin dan limpah kurniannya, pada pagi ini kita dapat berkumpul di Dewan Resital ini bagi bersama-sama menjayakan Majlis Aspirasi Pendaftar atau ringkasnya MAP bagi Tahun 2017 ini.

- Yang Dihormati Pn. Zallifah Shadan, Bendahari UMS;
- Yang Dihormati Pn. Dayang Rukiah, Ketua Pustakawan UMS;
- Dr. Mohd Khairuddin Abdullah, Presiden PSAUMS dan ahli jawatankuasanya,
- En. Azmi Jumat, Presiden Persatuan Pegawai Pengurusan dan Profesional dan ahli jawatankuasanya;
- En. Amat Jutrah, Presiden Kesatuan Kakitangan Am dan ahli jawatankuasanya;
- Pegawai-pegawai Kanan Pentadbiran;
- Tuan-tuan dan Puan-puan warga UMS sekalian.

***Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh,
Salam Sejahtera buat anda semua.***

1.0 MUQADDIMAH

1. Seperti tahun lepas, MAP merupakan platform untuk saya menyampaikan 'keinginan dan harapan' bagi 'melaksanakan dan mencapai sesuatu perkara'. Keinginan dan harapan tersebut lahir atau terhasil

daripada Amanat Naib Canselor yang berhubungkait langsung dengan konteks atau skop pentadbiran Universiti yang telah menjadi tanggungjawab untuk kita laksanakan. Dengan kata lain, aspirasi ini merupakan kesinambungan kepada aspirasi Naib Canselor.

2. Untuk itu, pada tahun ini, saya telah memilih tema "**Mengoptimum Sumber, Memaksima Potensi**" sebagai kesinambungan kepada perkara tersebut.

3. Sedikit penjelasan mengenai tema ini; apa sahaja sumber yang kita ada, sama ada sumber manusia (iaitu staf), teknologi atau asset, modal atau kewangan, hatta alam sekitar yang kita ada, hendaklah dioptimumkan penggunaannya. Pengoptimuman sumber ini dapat kita laksanakan sebaiknya jika kita menggunakan segala potensi yang kita ada. Potensi tersebut lahir sama ada daripada ilmu pengetahuan, pengalaman, kepakaran, kebijaksanaan dan kelebihan yang kita ada.

4. Dalam Bahasa Inggeris dan ilmu ekonomi, terdapat satu perkataan yang cukup sesuai digunakan bagi menjelaskan hal ini, iaitu "*to capitalize our resources*". Dari segi istilah, *capitalize* didefinisikan sebagai mengambil kesempatan daripada kelebihan yang ada. Kelebihan tersebutlah yang saya maksudkan sebagai potensi.

5. Namun, cabaran dalam mengoptimumkan sumber melalui penggunaan secara maksima potensi yang kita, adalah kegagalan kita menggunakan akal.

6. Akal merupakan anugerah Tuhan yang paling besar kepada makhluknya iaitu manusia. Akal inilah yang menggerakkan fikiran bagi membentuk ilmu pengetahuan, pengalaman, kepakaran, kebijaksanaan dan kelebihan seperti saya jelaskan di atas mengenai potensi.

7. Dalam agama Islam, Allah SWT telah menjelaskan kelebihan akal fikiran manusia melalui dua ayat berikut:

- (i) Surah al-Baqarah, baris terakhir dari ayat 219 yang bermaksud "*....Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepada kamu, supaya kamu berfikir*".
- (ii) Surah al-Rum, baris terakhir dari ayat 24 yang bermaksud "*....Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mempergunakan akalunya*".

Tuan-Tuan dan Puan-Puan Sekalian;

2.0 IMBASAN PENCAPAIAN ASPIRASI 2016

8. Sebelum saya meneruskan Aspirasi tahun 2017 ini, tidak lengkap jika saya tidak berkongsi terlebih dahulu beberapa pelaksanaan dan pencapaian Aspirasi 2016 lepas. Pencapaian ini merupakan pengiktirafan dan penghargaan kepada kumpulan pentadbir khasnya dan JFPIU amnya yang terlibat.

9. Aspirasi saya tahun lepas menggariskan 4 perkara utama, iaitu:
- (i) Pelaksanaan Lonjakan PPPM-PT melalui UMS-KRA : Memperkukuh Tadbir Urus, Kepimpinan dan Sistem Penyampaian;
 - (ii) Meningkatkan hubungan dengan agensi luar di Negeri Sabah;
 - (iii) Pelaksanakan Pelan Penggantian dan Pembangunan Bakat; dan,
 - (iv) Pelaksanaan Projek DIY.

10. Antara pelaksanaan dan pencapaian tersebut adalah seperti berikut:

Bil.	Aspirasi 2016	Pelaksanaan/Pencapaian
1.	Pelaksanaan Lonjakan PPPM-PT melalui UMS-KRA : Memperkukuh Tadbir Urus, Kepimpinan dan Sistem Penyampaian	(i) Sistem pengurusan rekod UMS mendapat pengiktirafan 5 bintang apabila dinobatkan sebagai Johan, Anugerah Pengurusan Rekod Terbaik Peringkat UA 2016 oleh Arkib Negara Malaysia. Untuk memastikan kelangsungan anugerah ini, Jawatankuasa Pengurusan Rekod UMS telah diwujudkan dan akan diberikan watakah perlantikan selepas ini. (ii) Peratus bakal pemimpin menghadiri latihan kepimpinan mencapai sasaran KPI 2016 ditetapkan, iaitu 90% untuk staf akademik, dan 100% untuk staf pentadbiran.

		(iii) Mengautomasikan beberapa prosedur kerja, antaranya sistem e-Daftar, e-harta, e-pelekat, Sistem PRU (Pengurusan Rekod Universiti), dan termasuklah pembangunan serta penggunaan aplikasi MobileApps dalam majlis-majlis utama Universiti.
2.	Meningkatkan hubungan dengan agensi luar di Negeri Sabah	(i) Melaksanakan <i>Blue Ocean Strategy</i> dengan MAMPU Sabah, Arkib Cawangan Sabah dan MPC Wilayah Sabah melalui pelantikan Rakan Strategik KreaNova UMS . (ii) Kerjasama dengan MUIS Sabah dalam penubuhan Unit Wakaf Pendidikan UMS.
3.	Pelaksanakan Pelan Penggantian dan Pembangunan Bakat.	(i) Menambahbaik sistem pelaksanaan latihan melalui sistem My IDP. (ii) Pengukuhan kompetensi Pentadbir melalui Program Latihan Berimpak Tinggi dengan kerjasama AKEPT. (iii) Pengukuhan proses kenaikan pangkat menggunakan <i>UMS Talent Management System</i> .
4.	Pelaksanaan Projek DIY	Projek DIY Bahagian Keselamatan telah dibenatngkan sebagai pengenalan semasa Majlis Penutusan Sambutan Bulan KreaNova pada Oktober tahun lepas.

11. Suka saya mengambil kesempatan ini juga untuk mengucapkan syabas dan tahniah kepada semua kumpulan Pentadbir yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dalam pencapaian ranking UMS untuk webometric bagi tahun 2016 yang telah melonjak ke tangga ke-7 daripada 20 UA dan tangga ke-8 daripada jumlah 402 keseluruhan UA dan IPTS di Malaysia.

Tuan-Tuan dan Puan-Puan Sekalian;

3.0 ASPIRASI PENDAFTAR 2017

12. Berdasarkan **Amanat Naib Canselor Tahun 2017** pada 7 Mac 2017 lepas dengan tema **UMS Mengoptimumkan Sumber**, berikut adalah aspirasi dan strategi untuk kita sama-sama laksanakan menggunakan segala potensi yang kita secara maksima:

(i) Memperkukuhkan Pelaksanaan Program Pembangunan Bakat UMS

13. Program Pembangunan Bakat atau *Talent Development* masih menjadi agenda pertama aspirasi pada tahun ini kerana seperti saya katakan diawal ucapan, potensi tersebut lahir sama ada daripada ilmu pengetahuan,

pengalaman, kepakaran, kebijaksanaan dan kelebihan yang kita ada. Elemen yang melahirkan potensi ini adalah bakat.

14. Justeru itu, potensi bakat yang kita ada perlu terus dibangunkan dan diperkasakan. Antara strategi melaksanakan aspirasi ini adalah melalui memantapkan pelaksanaan program latihan kakitangan dengan tumpuan kepada pembangunan elemen KSA kakitangan sejajar dengan indikator yang ditetapkan dalam Dasar Pembangunan Bakat UMS.

15. Bagi memantapkan kelompok bakat Universiti, khususnya di kalangan staf pentadbiran Universiti, Garis Panduan Program Sangkutan Industri Bagi Kakitangan Pentadbiran telah dibangunkan dan PBPU pada 6 Mac lepas. Garis panduan ini kita akan gunakan dan laksanakan melalui urus tadbir di BSM.

16. Melalui program ini, kakitangan akan berpeluang mempelajari amalan terbaik yang dilaksanakan di industri bagi menambah dan memaksima potensi staf melalui KSA. Selain daripada memperolehi pengalaman dan pendedahan kerja, program ini juga akan dapat membantu kakitangan mendapatkan pengiktirafan kelayakan profesional dalam sesuatu bidang.

17. Selain daripada itu, sukacita saya memaklumkan **Bilik Pembangunan Bakat** telah diwujudkan di aras 4, Blok Selatan, Bangunan Canselori. Ruang dan kemudahan ini akan kita optimumkan dan 'capitalize' kan sebagai pusat yang bertindak seperti makmal atau inkubator bagi menghasilkan Kelompok Bakat dan Kepimpinan UMS untuk masa terdapat atau akan datang, Insya Allah.

Tuan-Tuan dan Puan-Puan Sekalian;

(ii) *Multi Tasking Dan Cross Function Skim Perkhidmatan*

18. Kita sedia maklum, cabaran bajet pada tahun ini dan pastinya akan datang, telah memaksa kita untuk menggunakan akal fikiran sebaiknya bagi

merangka strategi mengoptimumkan dan seterusnya memaksimakan potensi sumber manusia yang kita ada.

19. Untuk itu, pelaksanaan konsep *multi tasking dan cross function* skim perkhidmatan perlu kita laksanakan. Ini bererti, kita perlu bersedia melaksanakan tugas diluar *comfort zone* yang kita amalkan sebelum ini.

20. Potensi atau kemahiran yang ada pada seseorang perlu kita optimumkan agar tidak berlaku pembaziran sumber. Untuk itu, antara strategi yang telah diambil adalah seperti memberi autoriti kepada Ketua Jabatan menggunakan kemahiran Setiausaha Pejabat masing-masing membantu dalam tugas-tugas keurusetiaan sesuatu mesyuarat utama yang beliau Pengerusikan atau sebagai Setiausaha.

21. Garis Panduan pelaksanaan perkara ini telah dikeluarkan melalui Pekeliling Pendaftar Bil.3/2017: Garis Panduan Keurusetiaan Mesyuarat Utama Fakulti, Pusat dan Institut bertarikh 15 Februari 2017. Malah, pelaksanaan perkara ini telah di Pejabat Pendaftar mulakan apabila Setiausaha Pejabat saya terlibat dalam tugas keurusetiaan Mesyuarat LPU.

22. Penempatan pegawai dari pelbagai skim perkhidmatan juga akan diperluaskan bagi melaksanakan konsep *cross function*, khususnya bagi tugas-tugas pentadbiran. Contohnya dalam En. Ahmadi Nurdin, Pegawai Sukan ditempatkan sebagai ketua pentadbir di Jabatan HEP dan En. Yusof Laupe, Pegawai Sains sebagai ketua pentadbir di IPB, begitu juga dengan Pn Carrie yang kini ditempatkan di BSM Jabatan Pendaftar.

23. Kelebihan kedua-dua konsep ini akan dapat membantu meningkatkan lagi kemahiran, pendedahan dan pengalaman staf yang terlibat, di samping PTJ berkenaan dapat berkongsi potensi diri yang ada pada pegawai berkenaan.

24. Dari prespektif lain, konsep ini juga melibatkan pengoptimuman sumber di Jabatan kita. Ini bermaksud, kita mendapatkan kepakaran atau kerjasama staf lain bagi melaksanakan sesuatu program yang diamanahkan kepada kita. Oleh itu, masalah kekurangan staf tidak seharusnya menjadi

kekangan utama kerana kita telah berupaya menggunakan potensi yang ada di Jabatan lain, tanpa menjejaskan fungsi Jabatan kita.

25. Sejalan dengan aspirasi ini juga, **Program AKRAB** telah mula dan akan terus diperkukuhkan pada tahun ini dengan menggunakan sumber dan potensi dalaman kita.

26. Objektif program ini adalah untuk membimbing pegawai yang menghadapi permasalahan, cabaran dalam menghadapi perubahan dunia pekerjaan dan meningkatkan potensi diri ke tahap yang optima.

27. Ini bermaksud, program ini akan membantu membangun lebih ramai potensi bakat dalaman sebagai kaunselor, fasilitator atau mentor. Secara lansung program ini akan mampu meningkatkan KSA staf yang terlibat selaras dengan indikator yang dinyatakan dalam Pelan Pembangunan Bakat yang saya sebutkan sebelum ini.

28. Dari sudut lain, program ini juga merupakan satu lagi opsyen yang disediakan bagi membantu staf menangani permasalahan atau caraban yang mereka hadapi sebelum terjebak kepada **Dasar Pemisah (exit policy)** yang mula dilaksanakan pada tahun ini.

Tuan-Tuan dan Puan-Puan Sekalian;

(iii) Mengoptimum Sumber Melalui Projek DIY

29. Projek DIY yang diperkenalkan pada tahun lepas seperti saya nyatakan di awal ucapan ini, akan terus dipergiatkan. Bermula pada Konvensyen Kumpulan Penggerak Inovasi sempena **Sambutan Bulan Kreanova** pada Oktober 2017, Projek DIY akan dipertandingkan sebagai platform pengiktirafan dan ganjaran kepada JFPIU yang menggunakan sumber kemahiran, modal dan teknologi sendiri tanpa bergantung harap kepada peruntukan universiti.

30. Projek ini dilihat telah mampu mengotimum sumber dan memaksima potensi yang ada pada staf kita. Ini kerana, dengan kemahiran staf yang kita ada, maka kebergantungan dengan syarikat luar untuk melaksanakan sesuatu kerja kita tidak akan berlaku lagi. Malah keadaan ini mampu menggilap kemahiran yang pada pada staf berkenaan.

31. Dengan itu juga, ianya dapat mengatasi pembaziran sumber kemahiran yang kita ada, di samping pembaziran kewangan yang disalurkan kepada syarikat luar.

32. Keadaan ini sudah pasti mendokong konsep *value for money* yang sentiasa ditekankan oleh Bendahari dan langkah langkah perbelanjaan berhemat selaras dengan Pekeliling Bendahari Bilangan 2 Tahun 2016 mengenai hal ini.

33. Oleh yang demikian, aspirasi saya adalah agar lebih banyak PTJ selain Bahagian Keselamatan tampil dengan projek DIY sendiri, seperti JPP dan JTMK yang mempunyai kemahiran staf teknikal, malah LPU pernah mengutarakan dan membincangkan perkara ini, termasuklah yang terbaru meminta pihak Pengurusan Universiti mencadangkan keadah melibatkan pelajar dengan kontrak kecil-kecilan di Universiti seperti membaiki tombol pintu, pembersihan, landscaping dan lian-lain yang bersesuaian.

34. Keadaan ini bukan setakat kita mampu mengoptimum sumber, memaksima potensi, malah mampu memberi pendapatan kepada pelajar atau staf bekenaan. Untuk itu, saya berharap dan memohon kerjasama pihak Bendahari agar lebih fleksibel dalam mewujudkan prosedur yang dapat memberi faedah kewangan kepada staf atau PTJ yang melaksanakan projek DIY ini.

Tuan-Tuan dan Puan-Puan Sekalian;

(iv) Pemerksaan Projek Inovasi Pentadbiran

35. Antara sumber dan potensi yang adap pada staf kita adalah projek inovasi yang dihasilkan sama ada melalui Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK) mahupun *Lean Management*.

36. Suka saya mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan syabas dan tahniah di atas komitmen dan kejayaan pasukan staf yang telah menghasilkan projek Inovasi Pentadbiran ini.

37. Mulai tahun ini kita perlu berfikir dan bertindak bagaimana projek Inovasi ini yang dihasilkan tidak berakhir di Konvensyen Kumpulan Penggerak Inovasi atau KPI sahaja. Selaras dengan aspirasi ini, potensi projek ini perlu di *capitalize* untuk dikongsi dan dilaksanakan oleh staf atau PTJ lain, malah boleh dikomersialkan selaras dengan Amanat Naib Canselor berkaitan penjimatan dan penjanaan pendapatan.

38. Untuk itu, bagi projek KIK khasnya, Pekeliling Transformasi Perkhidmatan Awam (PTPA) Bil.1/2016 : Panduan Pembudayaan dan Pemerkasaan Inovasi dalam Sektor Awam Melalui Horizon Baharu Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK) oleh MAMPU akan dijadikan panduan dan pelaksanaan dalam usaha memperkasakan projek invosi Staf kita.

39. Secara ringkasnya, tiga (3) perkara baharu dalam pembudayaan dan pemerkasaan KIK baharu yang signifikan dengan aspirasi 'Mengoptimum Sumber, Memaksima Potensi', iaitu :

- (i) Penubuhan dan pembentukan KIK hybrid. Ini bermaksud sekumpulan kakitangan yang terdiri daripada dua (2) atau lebih agensi atau PTJ yang bersilang fungsi dan bekerjasama melaksanakan sesuatu projek. Perkara ini juga selaras dengan konsep *cross function* saya katakan di atas tadi;
- (ii) Penekanan kepada aspek keberhasilan (*outcome*) dan impak projek; dan,

(iii) Pengembangan projek menerusi aktiviti replikasi dan pengkomersialan. Ini bermaksud projek tersebut boleh disalinkan atau diaplikasikan di PTJ atau dikomersilakan di agensi lain.

40. Pelaksanaan pemerksaan projek inovasi pentadbiran ini akan diurusetikan oleh Jawatankuasa Kualiti dan Inovasi Pentadbir atau JKIP di bawah Kluster KIK dan *Lean Management* yang telah dilancarkan semasa MAP tahun lepas, dan sudah pasti kita akan mengoptimumkan Rakan Strategik KreaNova sedia ada, iaitu MAMPU bagi membantu 'memampukan' pelaksanaan aspirasi ini.

41. Selain daripada itu, Sistem Maklumat Bersepadu Universiti (SMBU) yang sedang dibangunkan melalui perkongsian atau kerjasama strategik kepakaran staf IT dalaman kita dengan industri atau syarikat dilantik.

42. Melalui projek kerjasama ini, konsep pembangunan *in-sourcing* yang menggalakkan pemindahan teknologi dan meningkatkan kepakaran dalaman UMS bagi membangun, menaiktaraf dan menyelenggara sistem selepas tamat tempoh jaminan dalam dilaksanakan.

43. Oleh itu, pembangunan ini juga merupakan satu langkah yang selaras dengan aspirasi mengoptimum sumber dan memaksima potensi yang kita ada.

Tuan-Tuan dan Puan-Puan Sekalian;

(v) Mewujudkan Persekitaran Kerja Yang Kondusif

44. Bagi membolehkan sumber yang ada dioptimumkan penggunaannya, dan potensi persekitaran yang ada dimaksimakan manfaatnya, maka kita perlu berusaha mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif.

45. Ini bagi memastikan proses pembangunan bakat, pelaksanaan konsep kerja secara *multi tasking* dan *cross function* serta penghasilan projek inovasi dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan kaita lain,

persekitaran kerja yang kondusif, perlu sebagai *based support* bagi menjayakan aspirasi tersebut.

46. Untuk itu, sekali lagi kita telah mengoptimumkan Rakan Strategik KreaNova kita, iaitu MAMPU bagi membantu 'memampukan' pelaksanaan dan **persijilan EKSA** yang kini sedang berjalan di bawah kluster EKSA, JKIP.

47. Aspirasi mendapat persijilan EKSA untuk seluruh PTJ UMS, juga adalah selaras dengan gesaan Naib Canselor dalam amanat tahunannya yang lepas.

48. Antara faedah pelaksanaan dan persijilan EKSA yang punya hubungan dengan aspirasi yang telah saya nyatakan, adalah:

- (i) Menjana idea kreatif dan inovatif dalam kalangan warga Jabatan. Ini senada dengan aspirasi ke-4 di atas;
- (ii) Menekankan amalan hijau. Ini selaras dengan potensi alam sekitar yang kita ada sebagai Universiti yang melaksanakan eco Campus.

Tuan-Tuan dan Puan-Puan Sekalian;

4.0 PENUTUP

49. Akhir kalam, sekali lagi saya mengingatkan diri saya dan tuan puan sekalian, bahawa yakin lah dengan sumber dan potensi yang kita ada.

50. Untuk memastikan kita yakin dengan potensi yang ada, kita perlu keluar dari *comfort zone* dan sentiasa berfikir di luar kotak kehidupan kita atau *out of the box*.

51. Sumber yang ada, perlu kita gunakan secara optima melalui potensi kebijaksanaan yang kita ada. Potensi tersebut akan lebih hebat apabila digabungkan melalui kemahiran dan fungsi yang berbeza.

52. Justeru itu, kita juga perlu yakin bahawa setiap manusia mempunyai kehebatan dan kelebihan sendiri, namun dalam masa yang sama jangan pula

kita eksploitasi kehebatan dan kelebihan orang lain untuk kepentingan kita sendiri.

53. Apa yang perlu kita lakukan adalah kita perlu yakin dengan kelebihan dan kekuatan yang kita ada, dan mungkin orang lain tiada. Kelebihan inilah yang perlu kita maksimakan untuk mencipta kelainan, dan seterusnya mencipta kejayaan untuk kita, tanpa bersaing dengan orang lain. Keadaan ini adalah sama dengan strategi lautan biru atau *Blue Ocean Strategy* yang ada saya katakan di awal ucapan ini.

54. Dari prespektif Islam, setiap kejadian manusia dan alam ini diciptakan Allah SWT sebaik-baik kejadian dengan fungsi dan kelebihan tersendiri, sepertimana dinyatakan dalam Surah At-Tin ayat 4 yang bermaksud:

"Sesungguhnya kami telah menjadikan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya"

55. Namun demikian, harus dingat, sehebat manapun kita, kita tidak akan berjaya tanpa bantuan orang lain. Justeru, kita perlu membuang ego dan merubah diri untuk boleh berkerjasama dengan orang lain bagi mencapai kejayaan yang lebih besar.

56. Stephen R. Covey, seorang *educator, author* dan *businessman* yang terkenal dengan bukunya bertajuk *The Seven Habits of Highly Effective People* adalah menyatakan:

*"Jika anda ingin perubahan kecil dalam hidup, ubahlah sikap anda,
Jika anda ingin perubahan yang besar dalam persekitaran anda,
ubah lah pola pemikiran anda"*

57. Dengan itu, saya mendoakan semoga kita semua terus diberi kekuatan, kesihatan dan iltizam bagi mencipta kejayaan untuk diri kita, keluarga dan organisasi melalui potensi yang ada pada diri kita dan organisasi kita, insha-Allah.

Sekian, *Wabillahi Taufiq Wal Hidayah, Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

