



Pengajaran Dan Pembelajaran Efektif Menghasilkan Modal Insan Dinamik

Sharifah Zannierah Syed Marzuki
Hasni Abdullah

ABSTRAK

Sumber manusia adalah aset terpenting kepada organisasi dan negara. Pembangunan modal insan yang efektif dapat menghasilkan tenaga sumber manusia yang dinamik. Institusi-institusi pengajian tinggi juga sedang berusaha untuk mencapai modal insan yang berkualiti untuk proses pembangunan pengajaran dan pembelajaran kerana ia adalah pemangkin yang bakal mencorak tahap kemajuan dan kemunduran para staf dan juga graduan kelahirannya. Pelbagai pihak mesti bekerjasama untuk menyelaras dan melaksanakan sebarang bentuk perkhidmatan ke arah meningkatkan tahap profesionalisme tenaga akademik dan sokongan untuk merealisasikan misi dan strategi yang telah digariskan oleh seluruh sistem Universiti Teknologi MARA (UiTM) terutamanya UiTM Pahang. Kertas kerja ini membincangkan kepentingan pengajaran dan pembelajaran yang efektif dan kaedah-kaedah yang boleh digunakan dalam melahirkan graduan yang dinamik. Modal insan samada staf akademik atau sokongan adalah penyumbang utama kemajuan yang diharapkan. Semangat kerjasama yang jitu dalam prasarana yang kondusif adalah antara penggerak fundamental untuk merealisasikan hasrat yang dicita-citakan.

Katakunci: *Pengajaran, pembelajaran, modal insan, institusi pengajian tinggi*

Pengenalan

Pembangunan sumber manusia yang dikenali juga sebagai modal insan amat ditekankan dalam kehidupan kita, samada kita bekerja di sektor awam, swasta, pertanian, pendidikan, perniagaan, perkhidmatan dan sebagainya. Hakikatnya nilai-nilai murni modal insan yang unggul bermula secara informal iaitu sejak kita kecil lagi. Untuk kita memahami maksud pembangunan sumber manusia, kita perlu tahu dengan terperinci kewujudan unsur terpenting yang hendak dibangunkan iaitu manusia itu sendiri.

Pelbagai cabaran yang dihadapi oleh masyarakat dunia sekarang ini seperti globalisasi, pasaran terbuka, kerakusan peniaga menaikkan harga barangan, kepimpinan, pencabulan hak asasi manusia dan keangkuhan kuasa-kuasa besar. Wujudnya keseimbangan di antara pencapaian dan keperibadian yang dinamik, maka seseorang dapat membuat keputusan dengan bijak dan berhemah yang mana perkara-perkara yang tidak beretika dapat dihapuskan.

Dalam konteks pendidikan, pusat-pusat pengajian tinggi juga berhadapan dengan pembangunan modal insan selaras dengan kehendak negara. Mengambil kata-kata Perdana Menteri, Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi di dalam ucapannya ketika negara menyambut ulang tahun kemerdekaan ke-48:

Tenaga kerja negara mestilah menjadi rakyat yang cintakan negara, rakyat yang bersemangat yang bersedia bekerja dengan kuat, bekerja dengan rajin dan mereka mestilah rakyat yang mengamalkan budi bahasa yang bermutu tinggi. Untuk membangunkan modal insan, kita mahu memberi ilmu pengetahuan yang secukupnya, kita mahu mendidik mereka menjadi bangsa yang berpekeriti mulia, yang mempunyai hemah yang tinggi, yang berjiwa besar, cintakan negara dan mereka juga mempunyai kekuatan jasmani dan kekuatan rohani (Pelaburan 2006).

Bagi menghasilkan sumber insan dinamik, samada staf ataupun para pelajar, proses pengisian minda dengan ilmu pengetahuan adalah agenda utama. Apa yang pasti sumber manusia yang berilmu menjadi rebutan organisasi dan syarikat. Mereka adalah aset berharga. Graduan yang dilahirkan oleh pusat-pusat pengajian tinggi adalah tenaga penting dalam merealisasikan harapan kerajaan mewujudkan sebuah negara dan bangsa yang maju menjelang tahun 2020 (Wan Liz Ozman 2000).

Perdana Menteri Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi pernah mengungkapkan istilah yang jauh lebih mencabar iaitu "revolusi pendidikan" yang menjurus kepada pembentukan sistem pendidikan baru bagi menghasilkan modal insan yang setanding untuk alaf baru. Beliau juga menyarankan agar bakat-bakat yang ada segera dicungkil. Universiti juga perlu bertindak sebagai kilang idea untuk membantu usahawan dengan kaedah inkubator dan menggalakkan inovasi kreatif melalui penyelidikan dan pembangunan.

Pembangunan Pengajaran dan Pembelajaran

Ahli Akademik

Pembangunan pengajaran dan pembelajaran difokuskan kepada para kakitangan akademik di mana peningkatan strategi proses pengajaran dan pembelajaran dioptimumkan untuk menghasilkan graduan yang berwibawa. Ahli akademik mestilah mempunyai ciri-ciri yang unggul seperti boleh menyampaikan 'apa yang mereka tahu'; yakni

dalam skop kepakarannya. Faktor yang lebih penting adalah hasilnya iaitu adakah para pelajarnya faham akan input pengajarannya? Bolehkah mereka mengamplikasikan apa yang telah mereka pelajari semasa di institusi pengajian tinggi dan di alam pekerjaan nanti?

Tenaga akademik haruslah peka kepada hal-hal persekitarannya, isu-isu semasa yang berlaku di dalam dan luar negara selain daripada pembacaan akademik semata-mata. Ia akan menguji minda mereka untuk berfikir secara analitikal dan kritikal. Ini akan mewujudkan pengajaran yang berkesan semasa perbincangan dengan para pelajar dan di waktu yang sama, proses pembelajaran pelajar akan berlangsung dengan lebih efektif.

Penambahbaikan secara komprehensif sistem penyampaian pengajaran mesti diambil serius untuk melahirkan graduan yang dinamik. Peluang untuk memajukan diri seperti latihan pembangunan diri, kemahiran, hubungan industri dan pelbagai program pembelajaran sepanjang hayat adalah teras untuk meningkat dan memajukan kualiti diri secara berterusan.

Persekitaran pembelajaran dan pengajaran yang kondusif bukan sahaja akan meningkatkan kapasiti seseorang pelajar atau tenaga pengajar malahan ia boleh dijadikan penggerak kepada pembentukan modal insan yang berjaya. Transformasi sikap ini banyak bergantung kepada tenaga pengajar yang perlu prihatin dengan keperluan dan minat untuk membentuk pelajar yang berkualiti (Muhammad Hisyam n.d.).

Kaedah-kaedah Pengajaran dan Pembelajaran yang Efektif

Bagi mencapai kejayaan, institusi-institusi pengajian tinggi mestilah berusaha menyediakan tenaga kerja yang berwibawa dengan berbekalkan ilmu pengetahuan dalam pelbagai bidang termasuk sains dan teknologi. Generasi baru ini adalah pemangkin yang mesti digilap dan diasuh dengan teliti untuk mempunyai teras modal insan yang dikehendaki. Mereka adalah harapan negara yang bukan sahaja berpaksikan usaha merealisasikan Wawasan 2020 yang tinggal hanya 13 tahun tetapi juga bertujuan untuk membina tamadun negara yang boleh dicontohi dan disegani dunia. Menurut Sivamurugan (2006), kemahiran, pengetahuan dan keupayaan jika diadun bersama nilai progresif, sikap positif serta adat tatasusila masyarakat Timur, sudah pasti bangsa Malaysia dapat memastikan negara terus bersaing dalam dunia tanpa sempadan dan memastikan Malaysia tergolong dalam kalangan negara maju pada tahun 2020.

Beberapa langkah perlu diambil oleh gedung-gedung ilmu di negara kita ini di dalam menekankan aspek-aspek pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Apa yang dapat dihuraikan di sini adalah teknik-teknik pengajaran yang betul dan berkesan perlu ada pada setiap warga akademik. Mengajar dengan minat dan kesungguhan sangat penting dalam penyampaian ilmu dan bukannya mengajar sekadar melepaskan batuk di tangga. Mengajar dan mengajar dengan minat dan kesungguhan adalah dua perkara yang jauh berbeza. Tahap kefahaman dan penerimaan para pelajar adalah berbeza, maka teknik-teknik yang berkesan patut dipraktikkan. Antara pendekatan yang boleh diambil adalah pembelajaran secara kelompok di mana kumpulan kecil yang terdiri daripada tiga orang pelajar (cemerlang, sederhana dan lemah) disatukan untuk membantu satu sama lain. Para pensyarah boleh menilai prestasi ketiga-tiga pelajar ini dari semasa ke semasa (Sharifah Zannierah 2003).

Satu kaedah pembelajaran yang menggabungkan teknik pembelajaran berasaskan aktif, pembelajaran kerjasama dan pembelajaran berasaskan pengalaman yang disebut sebagai pembelajaran interaktif dapat digunapakai untuk mencapai misi dan visi sesebuah institusi pengajian tinggi. Perubahan minda perlu diubah yakni kaedah pengajaran dan pembelajaran yang selama ini berpusatkan pensyarah tidak relevan lagi (Rajah 1). Perkara yang lebih penting adalah ia patut difokuskan kepada pelajar berasaskan perkembangan teknologi terkini yang memberi impak kepada psikologi dan penerimaan pelajar (Rajah 2). Generasi muda kini berada dalam era teknologi yang bergerak pantas, maka pertumbuhan minda mereka bergerak seiring dengan perubahan tersebut. Seluruh sistem UiTM yang menyokong perubahan ini juga patut peka agar pelanggan utama menara gading ini dapat dipupuk dan dibimbing ke arah merealisasikan impian murni mereka dan negara.

Penggunaan sepenuhnya bilik-bilik kuliah yang berteknologi canggih, sistem berkomputer, pembelajaran secara elektronik dan interaksi maya adalah ciri-ciri pengajaran yang mampu memupuk proses pembelajaran yang berkesan. Waktu konsultasi adalah ruang yang patut digunakan dengan sebaik mungkin oleh tenaga akademik untuk membimbing para pelajar didalam suasana yang lebih kondusif yakni selesa dan mesra berbanding dengan suasana pembelajaran yang lebih formal di dewan atau bilik kuliah.

Terdapat beberapa perkara asas yang dapat membantu meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran di UiTM Pahang.

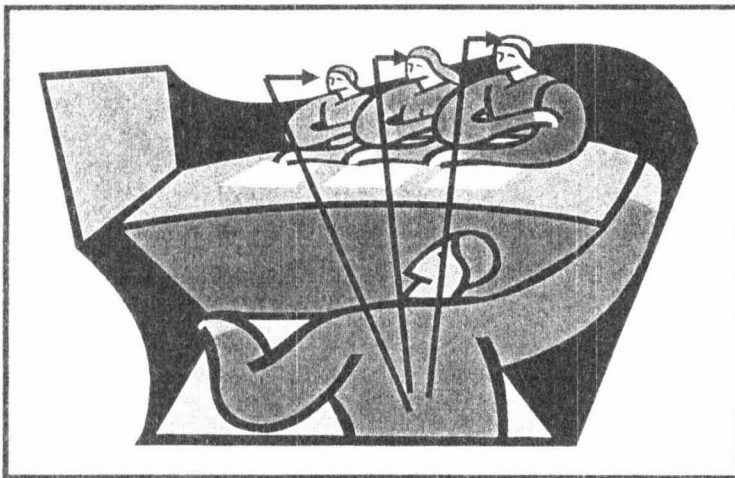
- Meningkatkan kemudahan prasarana untuk pengajaran dan pembelajaran
- Mengemaskini dan membentuk silibus dan kurikulum yang mampu memberi daya saing yang tinggi di kalangan institusi pengajian tinggi tempatan dan luar negara
- Menggunakan kaedah pengajaran dan pembelajaran yang memberi penekanan kepada proses penjaanaan dan pembinaan pengetahuan
- Memantapkan kualiti kerja dengan menubuhkan badan penjamin kualiti. Ia mestilah dijalankan secara berterusan yakni setiap hari oleh pegawai penjamin kualiti dan tidak tertumpu pada masa-masa tertentu sahaja. Borang maklumbalas dan tindakan susulan hendaklah diambil dengan segera jika ada prosedur

kerja yang kritikal dan tidak menepati piawaian

- Pengembelian tenaga, idea dan kerjasama seluruh tenaga kerja di dalam sistem Universiti tersebut
- Meningkatkan jalinan industri dan kerjasama dengan institusi pengajian tinggi antarabangsa yang terkenal



Rajah 1: Kaedah pengajaran sedia ada yang patut diubah – pelajar fokus kepada pensyarah



Rajah 2: Kaedah pengajaran yang lebih relevan – pensyarah fokus kepada pelajar

Sokongan

Pihak pentadbir dan para akademik adalah saling memerlukan untuk mencapai segala objektif yang telah ditetapkan. Tanpa sokongan padu yang diberikan oleh kedua-dua belah pihak, maka modal insan yang dinamik sukar direalisasikan. Golongan ini dapat memberikan sokongan mereka kepada para pelajar secara berterusan dengan melaksanakan kursus, seminar, latihan dan bengkel kepada pelajar seperti kepentingan kemahiran konsentrasi, kemahiran belajar, pengurusan stres dan juga bidang-bidang yang dikenal pasti oleh pihak universiti serta menilai keberkesannya. Segala program yang dilaksanakan bukannya untuk kepentingan peribadi tetapi untuk dikongsi manfaatnya kepada bakal graduan.

Segala perkhidmatan penasihat pembelajaran kepada pelajar hendaklah dilakukan secara efisien dan efektif dan perkhidmatan bimbingan akademik kepada pelajar yang lemah, sederhana dan cemerlang patut juga diwujudkan. Apa yang pasti, pelajar yang lemah tidak diabaikan dan mereka dibimbing untuk terus melangkah dengan cara yang betul manakala pelajar yang cemerlang dijadikan tauladan. Konsep muafakat dalam pembelajaran ini dapat membantu mengecilkan jurang keputusan yang ketara di samping memaju pencapaian akademik dan peribadi yang unggul.

Institusi-institusi pengajian tinggi sememangnya mempunyai ramai tenaga kerja yang harus dijaga, dipupuk dan dihargai apatah lagi UiTM yang mempunyai cawangan di setiap negeri. Pengurusan sumber manusia di tempat sebegini agak rumit tetapi boleh diuruskan dengan baik jika semua tenaga kerjanya tahu akan matlamat kerja mereka. Staf akademik dan sokongan juga perlu diberikan bimbingan dan latihan yang secukupnya untuk mewujudkan modal

insan yang berkualiti. Praktikaliti mesti diteruskan setelah segala kemahiran dan latihan dilaksanakan. Jika tidak, pembaziran masa, tenaga dan perbelanjaan akan berlaku.

Pengkomersialan hasil daripada penyelidikan dan pembangunan (R&D) dapat menjana pendapatan kepada pusat pengajian tinggi yang memberi sokongan padu kepada para penyelidik. Geran penyelidikan yang diurus dengan sempurna merupakan satu insentif bagi penghasilan penyelidikan yang bermutu. Apapun bagi mengharungi perkembangan semasa ke arah pengkomersialan ini, dua penekanan utama penting difikirkan: pertamanya pengkomersialan dari segi menjana kewangan sebagai pulangan kepada universiti dengan mengemblenkan modal insan atau intelektual yang terkumpul. Namun, penekanan kedua yang tidak berteras komersial tidak kurang pentingnya, melibatkan semata-mata pulangan ilmu untuk membangunkan modal insan dan intelektual sebagai satu bentuk pelaburan jangka panjang dalam perkembangan ilmu.

Budaya Kerja dan Kepimpinan

Persekitaran yang membina dengan budaya kerja yang mengutamakan prestasi dapat membangunkan modal insan yang jitu. Budaya ini menuntut supaya prestasi yang baik diberi pengiktirafan dan ganjaran yang sewajarnya (Cullen et al. 2003). Setiap institusi pengajian tinggi juga dilengkapi dengan infrastruktur dan fasiliti yang canggih dan moden. Dengan berbekalkan dana yang mencukupi, maka perubahan yang positif menjurus ke arah pementapan modal insan yang dinamik dapat dicapai. Sesebuah organisasi seperti UiTM sendiri tidak dapat lari daripada budaya organisasi (*organisational culture*) yang wujud semenjak penubuhannya. Ia banyak dipengaruhi oleh cara kerja dan sikap pemimpinnya.

Kepimpinan yang bijak, adil, berfikiran strategik dapat memberi wawasan yang baik kepada sesebuah pusat pengajian tinggi. Kepimpinan yang berwibawa, amanah dan telus dapat memberi inspirasi dan dorongan yang mantap kepada kakitangan. Kepimpinan yang baik akan dengan sendirinya menjadi tauladan kepada kakitangannya. Elemen-elemen pengurusan yang utama haruslah diambil dan dipraktikkan. Ia dapat disempurnakan dengan penambahan aspek motivasi, budaya organisasi yang menyakinkan, ganjaran bekerja yang menarik, penghargaan, peningkatan kerjaya dan berbagai aspek pengurusan yang dapat membina kualiti kerja yang telah digariskan.

Pemimpin adalah insan yang bertanggungjawab untuk membuat keputusan di dalam sesebuah organisasi. Pengurusan modal insan terletak di tangannya. Jatuh bangun sesebuah organisasi itu bergantung sepenuhnya kepada kualiti yang ada pada sumber manusianya yang merupakan tunjang utama. Jika setiap pekerja mempunyai ciri keperibadian yang baik dan berkualiti seperti beriman, bertakwa dan berakhlak mulia, tentu ia akan memudahkan proses untuk mencapai kejayaan.

Penutup

Pelaburan dalam modal insan mendapat tempat utama dalam Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK 9) bagi meningkatkan daya tahan dan pertumbuhan ekonomi serta membentuk masyarakat yang memiliki sistem nilai yang boleh dicontohi. Menurut laporan itu, selaras tumpuan yang lebih terhadap pembangunan modal insan, sejumlah RM45.1 bilion akan diperuntukkan bagi melaksanakan pelbagai program pendidikan dan latihan yang dirancang. Dalam RMK 9 juga tumpuan yang lebih menyeluruh akan diberi kepada usaha membangunkan modal insan yang holistik, lengkap dengan pengetahuan dan kemahiran serta mempunyai nilai moral dan etika yang utuh. Seluruh warga kerja termasuk para pelajar di institusi pengajian tinggi memerlukan sikap progresif, beretika dan moral yang tinggi untuk membangunkan modal insan yang dicita-citakan (Pelaburan 2006).

Pengajaran dan pembelajaran merupakan nadi penting ke arah kecemerlangan semua institusi pengajian tinggi amnya dan UiTM khususnya. Para graduan yang dihasilkan mengikut acuan modal insan yang ditetapkan mudah diterima oleh majikan dan masyarakat. Dalam menggapai hasrat murni ini, usaha bersepadu untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran hendaklah dimulakan dengan segera. Peranan warga akademik untuk memastikan hasrat ini tercapai tidak seharusnya dipertikaikan. Ini disempurnakan lagi dengan usaha pihak pentadbiran dan kakitangan sokongan.

Modal insan ialah aset penting yang amat diperlukan bagi memacu inovasi bagi menghadapi cabaran yang sangat kompetitif di era globalisasi dan teknologi yang wujud kini. Pendidikan, keserjanaan, penyelidikan dan pembangunan dilihat sebagai elemen penting untuk berdaya saing dengan negara maju. Oleh itu, ia mesti diperkasakan agar tidak ketinggalan. Institusi pengajian tinggi yang berpaksikan ilmu pengetahuan dan mempunyai modal insan yang pakar di dalam berbagai bidang sewajarnya ada formula tertentu untuk penghasilan proses pengajaran dan pembelajaran yang lebih berkesan.

Pembangunan pengajaran dan pembelajaran menjadi fokus utama kepada warga akademik di UiTM Pahang di mana peningkatan strategi proses pengajaran dan pembelajaran mahu dimaksimumkan untuk mencapai hasil yang membangunkan. Ini akan mewujudkan suasana pengajaran yang berkesan dan di waktu yang sama, proses pembelajaran pelajar akan berlangsung dengan lebih efektif. Semua ini adalah untuk mencapai misi dan visi sesebuah pusat pengajian tinggi dan juga merealisasikan visi negara untuk menjadi negara maju pada tahun 2020 nanti. Visi ini

tidak dapat dicapai sekiranya graduan masih berfikiran secara tertutup walaupun institusi-institusi pengajian tinggi mempunyai kemudahan fizikal dan infrastruktur bertaraf dunia.

Rujukan

- Andreu, R., Canós, L., Juana, S., Manresa, E., Rienda, L., & Tari, J. (2003). Critical Friends: A Tool for Quality Improvement in Universities. *Journal of Quality Assurance in Education*, Vol. 11, No.1:31-36.
- Cullen, J., Joyce, J., Hassall, T., & Broadbent, M. (2003). Quality in Higher Education: from Monitoring to Management. *Journal of Quality Assurance in Education*, Vol. 11, No.1: 5-14.
- Emery, C., Kramer, T., & Tian, R. (2003). Return to Academic Standards: A Critique of Student Evaluations of Teaching Effectiveness. *Journal of Quality Assurance in Education*, Vol. 11, No.1: 37-46.
- Fey, L. (2003). *Retain Customers By Walking In their Shoes*. Retrieved May 20, 2006, from <http://www.topfive.sales.monsterindia.com/articles>.
- Goldsmith, R.E. (1999). The Personalized Marketplace: Beyond the 4Ps. *Marketing Intelligence & Planning*: 178-185.
- Hill, Y., Lomas, L., & MacGregor, J. 2003. Students' Perceptions of Quality in Higher Education. *Journal of Quality Assurance in Education*, Vol. 11, No.1: 15-20.
- Maimunah Aminuddin. (2004). *Human Resource Management*. 3rd ed. Selangor: Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Michael Yeoh. (2002). *21st Century Malaysia. Challenges & Strategies In Attaining Vision 2020*. London: Asean Academic Press Limited.
- Muhammad Hisyam Mohamad. (n.d.). *Islam Hadhari Bentuk Modal Insan Berkualiti*. Retrieved February 15, 2006, from <http://www.ikim.gov.my/bm/paparmedia.php?key=738>
- Pelaburan dalam Modal Insan Penekanan Besar RMK9. (2006). Retrieved March 31, 2006, from www.utusanonline.com.my.
- Rado, K. (2003). Customer Relationship Management: Strategic Lessons and Future Directions. *Business Process Management Journal*. Vol.9, No.5: 566-571.
- Sharifah Zannierah, S.M. (2003). *Quality Learning*. Prosiding KONAKA 2003, 55-63.
- Sivamurugan Pandian. (2006, September 7). Latihan Sepanjang Hayat. *Utusan Malaysia*.
- Ube', M., Plaza, I., Medrano, C., & Blesa, A. (2003). Pilot Tutorial Project as a Quality action. *Journal of Quality Assurance in Education*, Vol. 11, No.1: 5-14.
- Wan Liz Ozman Wan Omar. (2000). *Mengurus Agenda Abad 21: Cabaran Dan Persiapan dalam Era Globalisasi*. Kuala Lumpur: Golden Books Centre Sdn Bhd.
- Yorke, M. (1999). Assuring Quality and Standards in Globalised Higher Education. *Journal of Quality Assurance in Education*, Vol. 7, No.1: 14-24.