



Integriti Pengurusan Penentu kepada Kecemerlangan Pendidikan Universiti

Mohd Zahari Abdullah @ Rafie

ABSTRAK

Perkembangan mutakhir sistem pendidikan di Malaysia kini menuntut kebijaksanaan pendokongnya untuk merealisasikan wawasan pendidikan negara dan citra Wawasan 2020. Visi Kementerian Pendidikan Malaysia ialah menzahirkan sistem pendidikan berkualiti bertaraf dunia dan menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan ilmu. Visi ini secara langsung merujuk kepada pemantapan sistem pendidikan tertiar sebagai tunjang utama meningkatkan kualiti kecemerlangan ilmu di Malaysia. Universiti Teknologi MARA (UiTM) yang meliputi 13 buah kampus cawangan di seluruh Malaysia memerlukan pengukuhan integriti di antara semua bahagian bagi memantapkan lagi kualiti perkhidmatan yang disediakan. Kepimpinan pengarah kampus, pengurusan kurikulum yang tersusun, pemantauan ataupun penyeliaan tenaga pengajar yang baik, penetapan sahsiah pelajar, pengurusan persekitaran kampus dan lain-lain lagi merupakan antara elemen-elemen yang perlu ada bagi sesebuah institusi pendidikan, sebelum ianya boleh dianggap sebagai berjaya.

Kata kunci: *Integriti pengurusan, kecemerlangan pendidikan, universiti*

Pengenalan

Bagi melahirkan satu generasi yang cemerlang, kerajaan perlu memberi komitmen yang sepenuhnya bagi meningkatkan tahap kecemerlangan pendidikan di negara ini. Justeru itu, satu reformasi pendidikan telah dilakukan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dengan mengubah dasar pendidikan negara berlandaskan kepada wawasan dan dasar yang jelas didokong dengan pemikiran dan perancangan yang dinamik serta diperlengkapkan dengan usaha dan pencapaian yang cekap. Ini adalah kerana sistem pendidikan merupakan wadah utama untuk mengubah pemikiran dan sahsiah pelajar dan menjadi alat terpenting untuk menjayakan pembangunan negara.

Oliver (1994) telah menurunkan suatu model komitmen yang menghubungkan ciri-ciri organisasi dan ciri-ciri individu. Dalam model ini, beliau menyatakan jangkaan individu terhadap kerja disatukan dengan keadaan persekitaran kerja bagi menghasilkan persepsi. Bagaimana persepsi ini mencetuskan sikap serta perlakuan adalah bergantung kepada nilai-nilai individu serta keadaan persekitaran, sebagai contohnya, amalan penyeliaan, ganjaran dan sebagainya. Sikap serta perlakuan ini akan menjadi daya pendorong kepada cara kerja individu dalam satu bentuk sosialisasi, perubahan sikap dan persekitaran kerja yang baik di dalam membentuk nama serta nilai kumpulan. Ini berkaitan dengan usaha bagi mencapai kejayaan sesebuah institusi itu di mana setiap insan yang terlibat sama-sama mengemblemkan tenaga bagi mencapai tujuan yang tersebut.

Untuk menjadi sebuah universiti yang terbilang dalam melahirkan graduan bertaraf global dan global, antara perkara yang terpenting yang perlu dipertimbangkan ialah manusia atau insan di dalamnya; iaitu aspek sumber tenaga manusia. Universiti yang terbilang bukan terletak pada bangunan-bangunan atau makmal-makmalnya, tetapi terletak pada professor-profesor dan pensyarah-pensyarahnya. Kerana itu, untuk menjadi sebuah institusi pendidikan yang cemerlang, tumpuan harus diberikan kepada pembudayaan kecemerlangan di kalangan semua staf dan pelajarnya, sekali gus pada masa yang sama boleh melahirkan mahasiswa yang cemerlang ilmu, cemerlang ahlaknyanya dan cemerlang daya kepimpinannya

Bagaimanapun sekiranya sesebuah universiti itu sekadar indah permai saja, tetapi staf dan mahasiswa tidak cemerlang, ia tidak akan membawa kesan yang positif. Oleh itu pembangunan insan adalah cukup penting. Ini adalah bertepatan dengan hasrat YAB Perdana Menteri (Datuk Seri Abdullah Ahmad Badawi) yang menekankan soal pembangunan manusia dan ilmu dan menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan ilmu dan pembangunan teknologi yang dapat melahirkan 'individu menara'.

Perubahan dasar pendidikan negara yang telah diperkasakan oleh kerajaan, telah menunjukkan hasil yang positif. Ini terbukti apabila empat buah universiti di Malaysia tersenarai dalam 300 universiti terbaik dunia berlandaskan kriteria yang ditetapkan (THES 2006). Universiti tersebut ialah Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) (185), Universiti Malaya (UM) (192), Universiti Sains Malaysia (USM) (277) dan Universiti Putra Malaysia (UPM) (292). Berdasarkan kepada kriteria yang ditetapkan sebagai asas pemilihan universiti terbaik dunia, universiti di Malaysia mungkin mempunyai kekuatan dalam beberapa bahagian tertentu di antaranya nisbah staf dan pelajar (dinilai 20%), bilangan penulisan jurnal yang dirujuk oleh ahli akademik yang lain (20%), fakulti bertaraf antarabangsa (5%) dan juga bilangan pelajar antarabangsa (5%). Berdasarkan kepada kriteria yang ditetapkan ini, universiti di Malaysia mampu untuk menduduki kedudukan 50 universiti terbaik dunia menjelang 2010 seperti mana yang disasarkan.

Peranan Pentadbir dan Jawatankuasa Pengurusan Universiti

Tanggungjawab sebagai pentadbir universiti merupakan satu tugas yang cukup berat dan mencabar. Ini kerana pentadbir universiti terpaksa menjaga kebajikan dan hati ratusan staf dan ribuan pelajarinya. Oleh yang demikian, elemen kebijaksanaan, *emotional intelligence* (EQ), integriti dan intuisi mesti ada pada penjawat jawatan pentadbir universiti. Tugas seorang pentadbir universiti seolah-olah sebagai seorang ahli nujum yang perlu meramalkan situasi dengan tepat. Seseorang ketua itu mesti mampu mengatur strategi, mengamalkan *strike first management* dan sentiasa fokus kepada kekuatan dan bukan pada kelemahan (Stephen 1989). Sesebuah organisasi yang berjaya memerlukan semua staf bersatu hati mendokong misi dan wawasan organisasi agar sinergi yang lahir dari kerjasama yang terbentuk mampu menjadikan organisasi ini lebih efektif, efisien dan dinamik. UiTM yang merupakan sebuah universiti yang besar dengan bilangan kampus cawangan yang banyak amat memerlukan sinergi sedemikian. Warga kampus mesti sentiasa sealiran dengan pucuk pimpinan agar semua objektif dan sasaran kerja UiTM tercapai. Pucuk pimpinan pula mesti cekap merangka hala tuju dan mampu memberi inspirasi dan motivasi kepada staf agar komited dan tabah menghadapi cabaran mendatang. Sesebuah organisasi yang dinamik perlu mempunyai petunjuk prestasi (KPI).

Setiap staf yang bertugas di sesebuah institusi pengajian tinggi harus mengetahui matlamat dan proses serta peranan masing-masing. Kayu pengukur kepada pencapaian KPI yang ditetapkan oleh UiTM dapat digambarkan menerusi sasaran kerja tahunan staf. Maka usaha mesti dilakukan oleh pihak pentadbir universiti untuk menjadikan UiTM Pahang kondusif untuk staf dan semua pelajarinya.

Persaingan dalam era teknologi maklumat dan pasaran global menuntut institusi pendidikan itu untuk terus bersaing dan meningkatkan kualiti perkhidmatan masing-masing kerana hanya yang terbaik akan mendapat perhatian masyarakat tempatan dan dunia amnya. Individu atau organisasi yang tidak berusaha untuk berubah dan cuba memperbaiki perkhidmatannya selaras dengan peredaran zaman akan ketinggalan dan tidak menjadi persaingan.

Dalam usaha untuk terus kekal bersaing dan relevan pada setiap masa, perubahan dari segi visi dan misi organisasi tidak dapat dielakkan. Hari ini dapat diperhatikan bagaimana setiap organisasi melakukan pelbagai usaha untuk berada di barisan hadapan dalam bidang kepakaran dan kekuatan masing-masing. Organisasi sesebuah institusi pendidikan perlu diurus secara cekap. Pengurusan sebuah organisasi tanpa perancangan strategi yang bijak tidak akan memberi kelebihan jangka panjang kepada organisasi tersebut.

Sebagai persediaan menghadapi cabaran globalisasi, institusi-institusi pengajian tinggi perlu mengetahui kedudukan terkini mereka berbanding dengan institusi pendidikan yang lain. Mereka perlu menganalisis kedudukan mereka dengan mengambil kira kekuatan dan kelemahan yang ada. Sesebuah organisasi itu juga perlu melakukan penanda aras (*benchmarking*) terhadap pencapaian mereka dengan organisasi lain yang telah berjaya, dan bukan hanya membandingkan pencapaian mereka berdasarkan prestasi mereka yang lepas. Usaha yang dilakukan oleh UiTM Pahang untuk mendapat pensijilan ISO 9001:2000, merupakan satu strategi yang cukup baik yang akan membuktikan bahawa UiTM Pahang sudah berpandangan jauh dan bersedia untuk bersaing di peringkat yang lebih global dan sekali gus membuktikan bahawa kualiti adalah penting dalam semua aspek, termasuk pengurusan pendidikan tinggi.

Usaha-usaha untuk meningkatkan kualiti pengurusan perlu diperkukuhkan lagi dan usaha-usaha ini harus bermula dengan kesedaran dan komitmen di peringkat yang tertinggi dalam susunan pengurusan universiti. Komitmen pengurusan berkualiti yang diamalkan di peringkat pengurusan tertinggi akan turut mendokong perlaksanaannya di peringkat pengurusan pertengahan dan bawahan dalam institusi pendidikan berkenaan. Maka tanggungjawab pengurusan atasan dalam memberi arah pimpinan untuk meneroka corak pengurusan yang lebih berkualiti tidak boleh diabaikan lagi. Perhatian yang lebih serius diperlukan untuk mengekalkan keupayaan pengurusan berasaskan kualiti. Hanya pihak pengurusan yang dinamik dan peka terhadap perkembangan domestik dan antarabangsa dapat menggerakkan organisasi ke satu tahap kecemerlangan melalui usaha-usaha konkrit bagi memupuk sikap yang positif ke arah budaya kerja dan pengurusan yang cemerlang.

Sistem pengurusan yang baik juga menggariskan keperluan mutlak para pengurus untuk memiliki dan mengamalkan kemahiran pengurusan. Hanya pengurus yang mempunyai kemahiran untuk memimpin sahaja yang akan berjaya dalam menghadapi perubahan yang tidak ada noktahnya ini. Hanya mereka yang mampu mendahului perubahan, mengeksploitasi peluang-peluang yang wujud dengan penuh bertenaga, memberikan motivasi kepada staf bawahannya akan dapat membawa organisasi mereka ke arah mencapai wawasan yang telah diungkapkan (David 2003).

Kepimpinan dan Pengurusan Berkualiti

Bagi melahirkan graduan yang cemerlang yang diiktiraf oleh seluruh masyarakat dan dunia, sesebuah universiti perlulah ditadbir oleh individu atau satu pasukan yang mempunyai mutu kepimpinan yang cemerlang. Pentadbir universiti merupakan seorang pengurus yang terlibat secara langsung dalam tugas-tugas kepimpinan. Dalam erti kata yang khusus, kepimpinan adalah kebolehan seseorang untuk mempengaruhi mereka yang lain bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Semua pentadbir universiti adalah pemimpin, walaupun tahap kepimpinan dan mereka yang dipimpin adalah berbeza. Pemimpin yang berjaya perlulah mengamalkan ciri kepimpinan yang cemerlang. Tanggungjawab ini perlu diambil dengan ikhlas oleh semua pentadbir universiti. Di antara perkara yang perlu diteliti oleh pemimpin adalah: (Army Leadership 2002)

- i. siapakah yang dipimpin?
- ii. sudahkah menjalankan tugas sebagai pemimpin?
- iii. ke arah manakah pimpinannya?
- iv. sudahkah ianya mempunyai ciri-ciri kepimpinan yang cemerlang?
- v. apakah usaha-usaha yang telah diambil untuk meningkatkan daya kepimpinan?

Secara umumnya, kepimpinan yang berjaya bermula dari ciri-ciri atau sifat individu itu sendiri. Kepimpinan boleh dilatih dan ditambahbaik dengan syarat pemimpin itu bersedia untuk berubah. Pemimpin seharusnya berani menegur dan sanggup ditegur. Pemimpin juga seharusnya sanggup berubah dan boleh menerima perubahan.

Pengurusan dan Perkhidmatan yang Berkualiti

Setiap institusi pendidikan perlu sentiasa bersedia untuk bersaing. Untuk sentiasa berada di hadapan, institusi itu hendaklah mendapat kepercayaan yang sepenuhnya daripada pihak pelanggannya. Salah satu cara yang jelas dan diterima umum pada hari ini untuk menunjukkan bahawa sesebuah organisasi itu sentiasa mementingkan mutu bagi meningkatkan kepercayaan pelanggan, adalah melalui pengiktirafan. Pensijilan MS ISO 9001:2000 adalah merupakan salah satu tanda aras yang menunjukkan kualiti perkhidmatan sesebuah organisasi itu diiktiraf pada tahap yang terbaik. Pengiktirafan ini telah diterima oleh kebanyakan universiti di Malaysia termasuklah UiTM Pahang.

Y.A.B Perdana Menteri ada menyatakan bahawa kerajaan amat menekankan kepada prestasi sumber manusia yang cemerlang untuk menghasilkan produk yang berkualiti. Bagi mencapai hasrat tersebut, sistem pengurusan dalam perkhidmatan awam termasuklah universiti tempatan perlu ditingkatkan bagi mengurangkan karenah birokrasi yang boleh melambatkan sesuatu proses. Sistem pendidikan termasuk latihan vokasional perlu ditingkatkan bagi menampung keperluan tenaga yang bersesuaian dengan pembangunan negara.

Kerajaan juga sedang berusaha untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah pusat kecemerlangan pendidikan di rantau ini. Usaha ini tidak akan mencapai kejayaan sekiranya kita tidak memastikan bahawa perkhidmatan berkaitan pendidikan yang diberikan tidak mencapai tahap kualiti yang ditetapkan dan diingini oleh pelanggan. Mereka sudah tentu akan mencari tempat lain yang dapat menjamin kualiti pendidikan yang diperlukan oleh mereka.

Peter (2000), seorang personaliti yang terkemuka dalam dunia perniagaan dan akademik, menyatakan bahawa "*tidak terdapat pertalian yang banyak antara keberkesanan seseorang dengan kecerdikannya, imajinasinya atau ilmu pengetahuannya.*" Seringkali orang yang pintar dan bergeliga didapati amat tidak berkesan; mereka tidak sedar bahawa kepintaran sahaja bukanlah suatu pencapaian. Ramai juga yang tidak sedar bahawa kepintaran hanya akan menjadi berkesan apabila diiringi dengan bekerja keras secara sistematik.

Cabaran-Cabaran Masa Kini dan Strategi

Kebelakangan ini negara menghadapi masalah pengangguran yang tinggi di kalangan mereka yang berijazah. Tanggungjawab untuk mengatasi masalah ini tidak harus dibebankan kepada kerajaan sahaja. Universiti juga harus mencari jalan bagaimana mengurangkan masalah ini sebelum ia menjadi lebih serius. Pengurusan universiti haruslah belajar bagaimana hendak menggunakan orang yang mahir dalam salah satu bidang ilmu itu dengan lebih baik lagi. Ini bererti institusi itu sendiri perlu meningkatkan keberkesanan mereka.

Sebagaimana yang kita sedia maklum, terdapat beberapa faktor daya saing yang boleh menyumbang kepada kualiti dan kebolehan pasaran graduan. Selain mempunyai pengetahuan teknikal ataupun *hard skills* yang mantap dalam bidang masing-masing seperti sains, teknologi maklumat dan komunikasi (ICT), ekonomi, perniagaan, sumber manusia dan sebagainya, para graduan perlu memiliki kemahiran berbahasa Inggeris yang baik, kemahiran berkomunikasi, kebolehan menyelesaikan masalah, kemahiran memimpin, kemahiran bekerja secara kumpulan, bersikap positif terhadap kerja serta memahami persekitaran dan budaya kerja tempatan.

Selain itu, terdapat banyak dakwaan yang mengatakan bahawa graduan institusi pengajian tinggi awam (IPTA) tempatan kurang berdaya saing berbanding dengan graduan lepasan universiti luar negara. Walaupun belum ada satu kajian yang menyeluruh bagi mengesahkan persepsi tersebut, namun ianya merupakan satu cabaran yang perlu ditangani oleh pihak IPTA tempatan. Beberapa strategi perlu dilaksanakan bagi meningkatkan daya saing graduan IPTA tempatan agar mereka bukan sahaja setanding malah lebih baik lagi dari graduan dari universiti luar negara.

Di antara beberapa langkah yang boleh diambil bagi tujuan tersebut termasuklah menyemak dan mengemaskini kurikulum di IPTA tempatan supaya selari dengan kehendak pasaran; menerapkan aspek keusahawanan dalam pelbagai kursus yang ditawarkan oleh IPTA tempatan; memperkukuhkan perkongsian bijak antara IPTA tempatan dengan pihak industri; menggalakkan pelajar menguasai bahasa asing terutama bahasa Inggeris melalui program-program akademik dan ko-kurikulum; menambah dan menaik taraf kemudahan pengajaran dan pembelajaran di

IPTA termasuk makmal, peralatan komputer dan perpustakaan; serta mengambil langkah-langkah strategik bagi meningkatkan daya saing IPTA tempatan di peringkat antarabangsa.

Integriti dan Akauntabiliti

Kecekapan dan keberkesanan bukan sahaja perlu dilaksanakan menerusi sistem yang berkualiti, tetapi kerajaan juga menekankan bahawa etika yang betul perlu menjadi budaya yang sehati dengan kakitangan kerajaan. Penggubalan Pelan Integriti Nasional (PIN) dan penubuhan Institut Integriti Malaysia (IIM) adalah merupakan usaha tambahan kerajaan untuk memantapkan lagi keberkesanan organisasi dan kualiti peribadi kakitangan kerajaan. Semua aspek tambahan telah diberi perhatian dalam PIN, daripada nilai-nilai hidup berkeluarga hinggalah kepada pengurusan organisasi dan negara bebas dari salah laku dan segala aspek yang negatif.

Akauntabiliti dalam sektor awam adalah sangat penting. Sebagai penjaga amanah rakyat, segala keputusan yang dibuat perlu berteraskan kepada kepentingan umum. Tanggungjawab dapat dilaksanakan dengan baik sekiranya kita mempunyai etika yang jelas dalam aspek moral dan juga tingkah laku kita semasa menjalankan tugas harian. Gabungan tanggungjawab dan etika akan mewujudkan integriti yang tinggi dan penambahbaikan akan lebih berkesan jika segala keputusan yang dijalankan dibuat secara lebih telus. Ini akan mengukuhkan kepercayaan rakyat dan orang luar terhadap UiTM dan kerajaan.

Pendidikan Berkualiti

Kualiti adalah agenda penting dalam semua aspek aktiviti di universiti seperti pentadbiran, pengajaran, penyelidikan, perundingan, dan perkhidmatan. Kita tidak boleh mengamalkan sikap berkompromi tentang kualiti. Komitmen semua terhadap kualiti dan budaya kualiti tidak boleh diabaikan. Semua warga universiti perlu mempunyai kebolehan dan kemahiran untuk menangani isu kualiti ini. Perlu ditegaskan bahawa penjaminan kualiti bukan tugas individu atau unit yang tertentu di universiti. Sebaliknya, semua warga universiti perlu memberi sumbangan dan bertanggungjawab untuk mengembangkan budaya kualiti. Dalam konteks ini, beberapa perkara yang berkaitan perlu diberi perhatian yang sewajarnya iaitu:

- i. menentukan piawaian untuk proses pengajaran, penyelidikan dan pengurusan yang diiktirafkan di peringkat antarabangsa,
- ii. mengamalkan konsep 'akauntabiliti' secara menyeluruh,
- iii. mewujudkan pasukan kerja di fakulti dan jabatan yang berperanan menggalakkan, menyelaraskan, dan memantau pelaksanaan budaya kualiti,
- iv. meningkatkan kepekaan warga universiti terhadap keperluan pelanggan,
- v. memastikan ICT digunakan merentasi kurikulum.

Kualiti pendidikan perlu sentiasa ditingkatkan. Pendidikan berkualiti tidak diperolehi secara kebetulan atau dengan tidak sengaja, tetapi diperolehi melalui usaha yang intelektual. Universiti perlu memberi tumpuan kepada pelaksanaan penyelidikan asas, penyelidikan gunaan dan kegiatan pembangunan yang berkualiti tinggi. Para pensyarah pula perlu berusaha secara berterusan untuk meningkatkan kualiti pengajaran, penyelidikan, dan penyeliaan mereka. Konsep akauntabiliti dan produktiviti pendidikan (*instructional productivity*) perlu difahami dan dihayati sepenuhnya.

Bidang teras universiti ialah pengetahuan, iaitu pembinaan, penawaran, penyampaian, penjanaan, pengembangan dan penggunaan pengetahuan. Kita perlu beroperasi mengikut keperluan antarabangsa dalam pelbagai 'core business' tanpa berkompromi dengan nilai budaya tempatan.

Pada hakikatnya, kita memerlukan warga universiti yang berdaya maju, komited, inovatif, dan berimej baru untuk memainkan peranan utama dalam usaha membentuk universiti yang cemerlang dalam alaf ketiga. Banyak perkara yang perlu dilakukan. Sudah tiba masanya kita melihat kekuatan dan kelemahan kita secara menyeluruh dan mengambil tindakan untuk 'jump-start' proses pembangunan yang akan dilakukan. Proses tersebut tidak lagi boleh bersifat 'top-down' atau 'bottom-up' sahaja, tetapi harus membabitkan penyepaduan kedua-duanya untuk mencapai tahap yang lebih berkesan secara 'quantum-leap'.

Pembentukan Mahasiswa Cemerlang

Beberapa Masalah Pelaksanaan

Syed Othman Al-Habshi (t.t) telah menyatakan antara masalah dalam membentuk mahasiswa cemerlang ialah:

- i. kurikulum pengajian universiti tempatan menunjukkan setiap mahasiswa disogokkan dengan satu program akademik yang begitu padat sekali sehingga sukar bagi mahasiswa menimba ilmu atau pengalaman yang baru.

- Para akademik biasanya berpegang kepada prinsip bahawa program akademiknyalah yang paling penting dan hampir tidak ada satu perkara lain pun yang sepenting kurikulumnya untuk dimanfaatkan oleh mahasiswa. Mahasiswa lazimnya terpaksa membuat pilihan antara mengikuti kuliah atau meninggalkan kuliah dan melakukan sesuatu tugas persatuannya, misalnya. Kecemerlangan pada diri mahasiswa selalunya dilihat dari segi akademik semata-mata.
- ii. kebanyakan daripada mahasiswa didapati mempunyai ilmu yang dikatakan sudah kebelakangan masa berbanding dengan ilmu yang mereka perlukan dalam alam pekerjaan. Perkara ini jelas disebabkan oleh terlalu cepatnya arus perkembangan ilmu pada masa ini. Pihak universiti pula terpaksa mengambil masa untuk membuat sebarang perubahan dalam kurikulum. Ilmu tidak semestinya bertambah di universiti sahaja. Mahasiswa kurang mendapat pendedahan secara langsung dengan industri luar yang berkaitan dengan bidang yang dipelajari di universiti. Perkembangan seperti ini amat perlu diikuti supaya mahasiswa didedahkan kepada ilmu yang baru.
 - iii. sudah menjadi hakikat bahawa kebanyakan pelajar mempunyai sikap untuk mendapatkan kelulusan yang "cukup makan" sahaja. Justeru itu, kebanyakan pelajar Bumiputera tidak mencapai keputusan akademik yang cemerlang. Banyak maklumat yang diterima menyatakan bahawa mereka mempunyai kebolehan yang kurang berbanding dengan mahasiswa bukan Bumiputera. Sudah banyak terdapat pelajar Bumiputera di peringkat sekolah yang berjaya dengan keputusan yang cemerlang. Tetapi, mengapakah fenomena ini agak meluas berlaku di universiti dalam negara? Ini merupakan masalah sikap yang agak negatif. Mahasiswa tempatan memerlukan rangsangan yang kukuh untuk meningkatkan kejayaan akademik mereka.

Syed Othman Al-Habshi (1992) memberi saranan ke arah melahirkan mahasiswa cemerlang:

- i. mahasiswa harus dididik untuk menghayati konsep ilmu dengan sempurna. Mereka harus berlumba mencari ilmu ke tahap yang cemerlang dan menjadikan ilmu itu pedoman hidup mereka sendiri. Sebagai para ilmuwan, mahasiswa harus mampu mencerminkan suatu sahsiah ilmuwan yang sebenar.
- ii. mahasiswa perlu dibentuk supaya mencapai kecemerlangan dalam bidang akademik dan kerohanian yang merangkumi moral dan etika yang murni. Segala rangsangan harus diberikan supaya mereka mampu mencapai kecemerlangan dalam bidang-bidang tersebut.
- iii. mahasiswa perlu dididik sebagai pengurus yang berkesan. Mereka perlu diberi pendedahan kepada pengurusan organisasi dan berinteraksi di kalangan berbagai lapisan dengan baik.
- iv. mahasiswa harus dilatih untuk berkomunikasi dengan cara yang amat berkesan. Kelemahan berkomunikasi adalah salah satu perkara yang boleh menjejaskan kecemerlangan.
- v. mahasiswa perlu dibentuk sebagai pemimpin yang berkesan. Pemimpin amat berbeza dari pengurus. Seorang pengurus itu mampu membuat keputusan yang baik dan melaksanakan keputusannya mengikut teknik, prosedur dan sistem yang telah ditetapkan. Manakala pemimpin pula, membawa idea baru, suka mengambil risiko, melihat sesuatu dengan visi yang jauh dan sebagainya.
- vi. mahasiswa perlu dilatih untuk menjalankan sesuatu tugas secara bebas, supaya ia mampu meningkatkan kepercayaan kepada diri sendiri. Mereka harus menjadi proaktif, mempunyai inisiatif untuk mengambil langkah positif dalam sebarang situasi.

Kesimpulan

Dalam memainkan peranan untuk memenuhi agenda nasional, sewajarnya universiti meneruskan budaya menyediakan persekitaran yang menghargai dunia ilmu dan alam cendekiawan. Untuk mencapai taraf yang lebih tinggi, sesebuah universiti harus bersedia menerokai peranan sebagai "pusat penciptaan" dan pusat pengadunan ilmu di samping bertindak sebagai pusat penyebaran ilmu. Universiti juga seharusnya menyemai budaya dahagakan ilmu dan menanamkan semangat cintakan pengetahuan kepada graduannya. Universiti yang cemerlang seharusnya dapat melahirkan graduan yang intelek dan diimbangi dengan nilai-nilai moral dan etika yang tinggi yang merupakan komponen yang penting dalam pembangunan negara. Graduan yang dilahirkan haruslah cemerlang akademik dan mempunyai minda kelas pertama. Secara keseluruhannya, dengan adunan tenaga akademik yang berwibawa dan matang dengan hasil penulisan dan kajian yang bertaraf global dan penekanan kepada aspek kualiti, kita mampu memartabatkan universiti-universiti di Malaysia untuk berada pada tahap kecemerlangan setaraf dengan nama-nama bergasi dalam peta pendidikan dunia hari ini seperti Oxford, Cambridge, Yale, Harvard, Monash dan juga Al-Azhar.

Rujukan

ArmyLeadership. (2002). *Be, Know, Do*. Retrieved October 13, 2006, from <http://www.pdf.org/leaderbooks/L2L/fall2002/army.html>

- David Allen. (2003). *Making It Up and Making It Happen*. Retrieved October 13, 2006, from <http://pdf.org/leaderbooks/L2L/winter2004/>
- Oliver, R.L. (1994). *Service Quality : Insights And Managerial Implications From The Frontier, Service Quality: New Directions in Theory And Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications: 1-19
- Peter, F. Drucker. (2000). *Managing Knowledge Means Managing Oneself*. Retrieved October 13, 2006, from <http://leadertoleader.org/leaderbooks/L2L/spring2000/drucker.html>
- Stephen Covey. (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People*. New York: Simon and Schuster. Retrieved October 13, 2006, from <http://www.leaderu.com/cl-institute/habits/html>
- Syed Othman Alhabshi. (1992, November 20). *Kualiti: Asas Amalan setiap Orang Islam*. Utusan Malaysia: 12
- Syed Othman Alhabshi. (t. t.). *Pembentukan Mahasiswa Cemerlang: Satu Persediaan Menjelang Tahun 2020*. Retrieved October 13, 2006, from laman web <http://vlib.unitark/j1.edu.my>
- THES. (2006). Retrieved October 13, 2006, from <http://thestar.com.my/news/story.asp>
-

MOHD ZAHARI ABDULLAH @ RAFIE, Fakulti Sains Gunaan, Universiti Teknologi MARA Pahang.
umizah@pahang.uitm.edu.my