



Kepimpinan Pengurusan Prestasi Pensyarah: Lonjakan Pengantarabangsaan melalui e-PPrest

Muzamil Mustaffa
Sarina Hashim

ABSTRAK

Kertas kerja ini membincangkan kepimpinan pengurusan prestasi pensyarah amnya dan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LPPT) khususnya melalui pendekatan aplikasi e-PPrest (elektronik Penilaian Prestasi). LPPT adalah hanya sebahagian daripada sistem pengurusan prestasi. Secara keseluruhannya pengurusan prestasi melibatkan satu proses komunikasi secara berterusan, kerjasama berpasukan antara pihak pengurusan dan kakitangan yang melibatkan pemahaman dan jangkaan yang jelas tentang keperluan tugas, pencapaian, mengekal, menambahbaik atau membangunkan prestasi kakitangan, bagaimana pengukuran prestasi dan mengenal pasti kekangan kepada pencapaian prestasi dan penyelesaiannya. Pengurusan prestasi mempunyai beberapa pendekatan utama iaitu pengurusan secara objektif, penarafan (rating), kedudukan (ranking), maklum balas 360°, naratif dan aplikasi teknologi. Dalam kepimpinan pengurusan prestasi pensyarah ini, dicadangkan elemen-elemen yang telah sedia diguna pakai dalam penambahbaikan sistem Universiti Teknologi MARA (UiTM) Pahang harus diambil kira untuk menunjukkan pencapaian prestasi sebenar. Elemen-elemen tersebut ialah pengajaran, penyeliaan, penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus, e-LEva, pengemaskinian D'exPert dan PRISMa, aktiviti Penasihat Akademik, kajian semula pengurusan, sistem mentor bagi pensyarah, mengikuti latihan sebanyak 56 jam setahun, aktiviti pembangunan pelajar dan khidmat masyarakat. Aplikasi e-PPrest ini dibangunkan dengan menggunakan perisian Microsoft Excel dan dibahagikan kepada dua modul iaitu pengajaran dan penyelidikan. Melalui aplikasi e-PPrest elemen-elemen di atas akan dilakukan pengesanan untuk memberikan output. Output ini adalah selari dengan penilaian secara objektif seperti dalam Sasaran Kerja Tahunan (SKT). Secara tidak langsung petunjuk prestasi utama juga boleh diukur. Output ini akan diterjemahkan kepada penilaian secara penarafan iaitu yang terdapat dalam LPPT. Dengan mengambilkira pendekatan yang holistik, perlaksanaannya akan memberi manfaat kepada semua pihak di UiTM Pahang iaitu pengurusan tertinggi, Bahagian Pentadbiran, Unit Kualiti dan Pengembangan Ilmu (InQKA), Unit Kepimpinan dan Pengurusan Kualiti (iLQaM), Unit Penerbitan Universiti (UPENA), Unit Pengurusan Penyelidikan (RMU), pasukan audit dalam, kakitangan keseluruhannya, pelajar malah persekitaran. Aplikasi e-PPrest mampu menyelesaikan masalah ketidakpuashatian di kalangan pensyarah dalam sistem pengurusan prestasi, menyokong objektif UiTM Pahang dan meningkatkan moral dan produktiviti pensyarah.

Kata kunci: Laporan Penilaian Prestasi Tahunan, Pengurusan prestasi, Sasaran Kerja Tahunan, UiTM Pahang

Pengenalan

Secara keseluruhannya, pengurusan prestasi melibatkan satu proses komunikasi secara berterusan, kerjasama berpasukan antara pihak pengurusan dan kakitangan yang melibatkan pemahaman dan jangkaan yang jelas tentang keperluan tugas, pencapaian, mengekal, menambahbaik atau membangunkan prestasi kakitangan, bagaimana pengukuran prestasi dan mengenal pasti kekangan kepada pencapaian prestasi dan penyelesaiannya (Zuraidar, 2001, hal. 4; Silverstein, 2007, hal. 4; Bacal, 1999, hal. 4; 2004a, hal. 21; 2004b, hal. 5). Pengurusan prestasi pastinya akan melibatkan dua elemen penilaian yang penting iaitu Sasaran Kerja Tahunan (SKT) dan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LPPT) (Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), 2002a, 2002b, 2002c).

Tujuan penilaian prestasi ialah penentuan prestasi, potensi dan ganjaran (Ab. Aziz, 2005, hal. 173). LPPT adalah hanya sebahagian daripada sistem pengurusan prestasi. Sistem penilaian prestasi telah digubal berasaskan kepada prinsip-prinsip penilaian seperti berikut:

- i. penilaian hendaklah dilaksanakan secara objektif, adil dan telus
- ii. penilaian prestasi hendaklah diasaskan kepada penghasilan kerja dan tingkahlaku yang dipamerkan oleh Pegawai Yang Dinilai (PYD) ke arah pencapaian objektif organisasi yang ditetapkan
- iii. menggalakkan persaingan positif sesama pegawai untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti.

Sistem penilaian prestasi yang berteraskan kepada prinsip-prinsip di atas akan memberi impak kepada organisasi, kakitangan dan pelanggannya. Ia boleh menghasilkan individu yang cemerlang dengan modal insan yang tinggi dan organisasi akan menjadi gemilang. Ia juga akan mematuhi grid pengurusan semangat berpasukan 9,9 (Rajah 1) dengan hasil kerja terbit daripada komitmen pekerja dengan penyatuan tujuan, saling hormat, percaya dan mengutamakan kecekapan (Ab. Aziz, 2005, hal. 52).

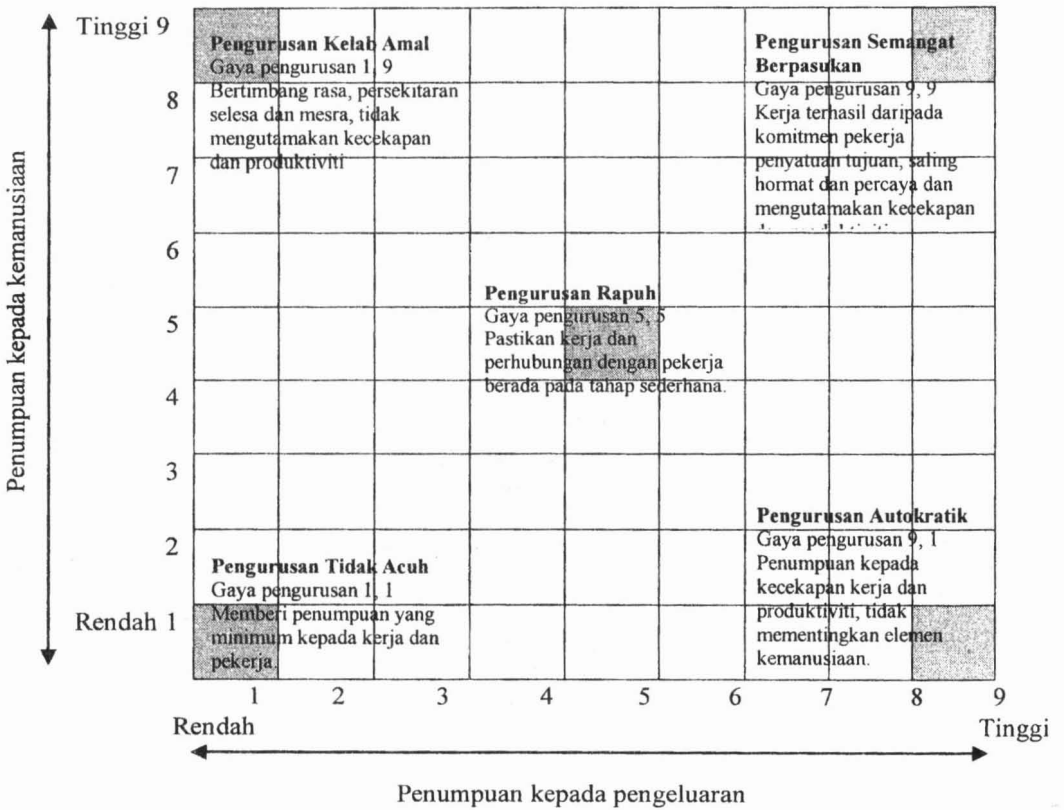
Pengurusan Prestasi

Pengurusan prestasi mempunyai beberapa pendekatan utama iaitu pengurusan secara objektif, penarafan (*rating*), kedudukan (*ranking*), maklumbalas 360°, naratif dan menggunakan aplikasi teknologi (Peiperl, 2005, hal. 69; Paladino, 2007, hal. 4; Bacal, 1999, hal. 4; 2004a, hal. 21; 2004b, hal. 5; Rajkumar, 2002, hal. 77; Zenger & Folkman, 2005, hal. 41). Setiap pendekatan yang dikemukakan mempunyai kelebihan dan kekurangannya. Williams (2002, hal. 10) pula mencadangkan terdapat tiga (3) perspektif utama dalam pengurusan prestasi:

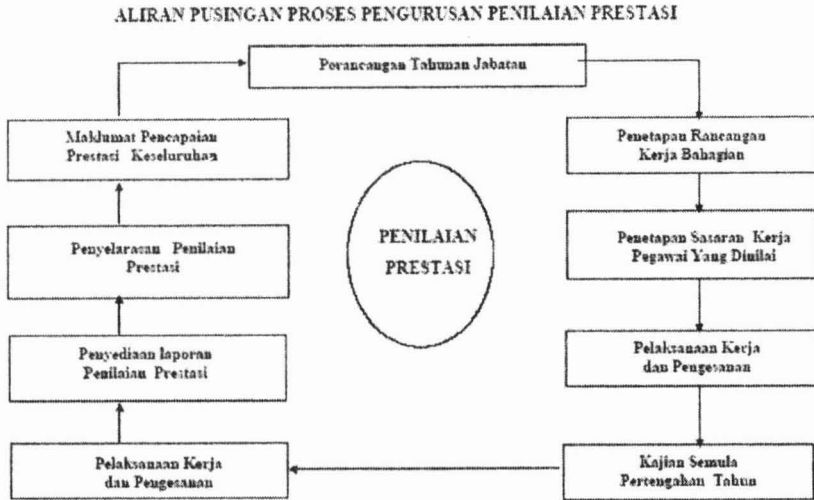
- i. pengurusan prestasi sebagai satu sistem untuk mengurus prestasi organisasi
- ii. pengurusan prestasi sebagai satu sistem untuk mengurus prestasi kakitangan
- iii. pengurusan prestasi sebagai satu sistem untuk mengintegrasikan prestasi pengurusan organisasi dan kakitangan.

Perhubungan antara elemen-elemen di atas boleh diringkaskan dalam Rajah 2. Sistem pengurusan dan penilaian prestasi digubal untuk memenuhi objektif berikut:

- i. membolehkan prestasi kerja dinilai dengan lebih sistematik dan meyakinkan
- ii. membolehkan ketua perkhidmatan melaksanakan sistem penilaian prestasi mengikut kesesuaian perkhidmatan tertentu
- iii. membolehkan sistem penilaian prestasi digunakan dalam pelbagai fungsi pengurusan sumber manusia seperti kemajuan kerjaya, penempatan dan latihan
- iv. meningkatkan penglibatan ketua jabatan dan semua peringkat pegawai penyelia dalam proses penilaian prestasi.



Rajah 1: Grid pengurusan penumpuan kepada kemanusiaan terhadap penumpuan kepada pengeluaran



Rajah 2: Integrasi elemen organisasi dan kakitangan dalam proses penilaian prestasi (JPA, 2002b)

Ciri-ciri sistem ini melibatkan penetapan SKT dan kajian semula pertengahan tahun, penilaian prestasi yang objektif, adil dan telus, pengiktirafan kegiatan dan sumbangan di luar tugas rasmi, penetapan wajaran markah mengikut aspek penilaian prestasi yang bersesuaian dengan peranan setiap kumpulan pegawai dan peranan Panel Pembangunan Sumber Manusia sebagai pihak yang memastikan penilaian dibuat dengan objektif, adil dan telus (JPA, 2002a, 2002b, 2002c).

Strategi pendokumentasian menjamin penilaian prestasi berdasarkan fakta. Proses penilaian prestasi perlu direkod dengan jelas supaya penilaian prestasi tidak menyeleweng. Kesan Halo (satu tanggapan positif atau negatif yang berterusan), penilaian prestasi mengikut perasaan dan lain-lain bentuk penyeleweng patut disingkirkan daripada sistem penilaian prestasi secara pengurusan kualiti menyeluruh (Ab. Aziz, 2005, hal. 173).

Sasaran Kerja Tahunan dan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan

SKT ialah penetapan sasaran atau objektif bagi setiap individu yang menyokong kepada matlamat organisasi (JPA, 2002c). Ketua Jabatan, PYD, Pegawai Penilai Pertama dan Pegawai Penilai Kedua hendaklah memberi perhatian kepada semua peringkat penyediaan dan pelaksanaan SKT seperti berikut:

- i. perancangan tahunan Jabatan
- ii. penetapan rancangan kerja Bahagian/Cawangan/Unit
- iii. penetapan SKT dan petunjuk prestasi
- iv. pelaksanaan kerja dan pengesanan
- v. kajian semula pertengahan tahun
- vi. penilaian pencapaian kerja sebenar.

Universiti Teknologi MARA (UiTM) Pahang khususnya Bahagian Hal Ehwal Akademik tidak terkecuali daripada melaksanakan penilaian prestasi. Umumnya semua pensyarah menginginkan markah penilaian prestasi tahunannya melebihi 80% dan lebih istimewa lagi sekiranya melebihi aras 90%. Aras 80% boleh diterjemahkan sebagai baik atau bergred A dan 90% pula sebagai cemerlang atau bergred A+. Penandaarasan 85% adalah sangat penting bagi semua pensyarah untuk mendapatkan hadiah biasiswa, anugerah khidmat cemerlang dan menghadiri kursus jangka panjang. Markah pencapaian prestasi seperti ini nyata boleh mendokong UiTM Pahang untuk melonjakkan nama di persada antarabangsa.

Namun kita jangan alpa dengan penilaian yang sedia ada. Isu penilaian yang tidak menggambarkan prestasi sebenar pegawai sering berlaku pada setiap tahun. Terdapat pegawai-pegawai yang menerima markah penilaian prestasi yang begitu tinggi tetapi tahap pencapaian tersebut tidak selari dengan pencapaian SKT dan sumbangan pegawai kepada organisasi (JPA, 2007; Bowen, 2000, hal. 18; Caroselli, 2000, hal. 20).

Kenyataan tersebut ditambah lagi dengan pegawai berkenaan yang menerima penilaian cemerlang melebihi 90% perlu menunjukkan kelebihan yang istimewa termasuklah penambahbaikan atau pembaharuan kerja yang dilaksanakan, penyediaan kertas-kertas dasar, penerbitan, pembentangan di forum peringkat nasional dan antarabangsa atau lain-lain aktiviti yang memberi nilai kepada organisasi, perkhidmatan awam atau negara pada tahun yang dinilai (JPA, 2007). Oleh itu, hubung kait antara SKT dan LPPT perlu jelas supaya semua pihak boleh berpuas hati.

Pernyataan Masalah dan Objektif

Isu-isu berbangkit dalam pengurusan penilaian prestasi perlu ditangani dengan bijak. Oleh itu pernyataan masalah dalam kajian ini ialah bagaimana hendak menghubungkan penilaian secara objektif iaitu SKT (Rajah 3) dengan penilaian secara penarafan dalam LPPT (Rajah 4). Kertas kerja ini membincangkan kepimpinan pengurusan prestasi pensyarah amnya dan LPPT khususnya melalui pendekatan aplikasi e-PPrest (elektronik Penilaian Prestasi) supaya jurang pengetahuan (*gap of knowledge*) dapat dikurangkan dan masalah tersebut boleh diatasi.

BAHAGIAN I - Penetapan Sasaran Kerja Tahunan
 (PVD dan PPP hendaklah berunding bersama sebelum menetapkan SKT dan petunjuk prestasi)

No.	Ringkasan Aktiviti / Projek (Senaraikan aktiviti / projek)	Petunjuk Prestasi (Kuantiti / Kualiti / Masa / Kos)
<p>Tandatangan PVD</p>		<p>Tandatangan PPP</p>
<p>Tarikh:</p>		<p>Tarikh:</p>

Rajah 3: Borang SKT yang menetapkan sasaran kerja tahunan secara objektif

BAHAGIAN III – ILMU PENGETAHUAN DAN KEPAKARAN (Wajaran 50%)

Pegawai Penilai dikehendaki memberikan penilaian berasaskan kepada penjelasan setiap kriteria yang dinyatakan di bawah dengan menggunakan skala 1 hingga 10:

KRITERIA	PPP	PPK
1. ILMU PENGETAHUAN DAN KEPAKARAN DALAM BIDANG TUGAS - Keupayaan dan kebolehan menggunakan ilmu pengetahuan atau kepakaran dalam melaksanakan tugas dengan cemerlang.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. KEBOLEHAN MENGANALISA - Kebolehan dan keupayaan meneliti, menafiri dan membezakan fakta, situasi, kejadian dan aliran aliran kepada bentuk yang mudah dan realistik serta mengemukakan cadangan tindakan yang sesuai.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. KEBOLEHAN MENYELESAIKAN MASALAH - Kebolehan mengenaipati masalah serta mengemukakan pelbagai alternatif dan menyelesaikannya secara berkesan berdasarkan kepakaran dalam bidang profesinya.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. KEBOLEHAN MEMBUAT KEPUTUSAN - Kebolehan membuat keputusan selaras dengan bidang profesion dan perkhidmatannya dalam tempoh masa yang ditetapkan.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Jumlah markah mengikut wajaran	— x 50 = 40	— x 50 = 40

Rajah 4: Antara elemen penilaian secara penarafan dalam LPPT berskala 1 hingga 10

Bahan dan Kaedah

Pembangunan aplikasi e-PPrest

Aplikasi e-PPrest ini dibangunkan dengan menggunakan perisian Microsoft Excel. Sebagaimana dalam Panduan Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi Pegawai Perkhidmatan Awam Malaysia, aplikasi e-PPrest yang dibangunkan berteraskan kepada prinsip objektif, adil dan telus. Ianya dibahagikan kepada dua modul iaitu pengajaran dan penyelidikan. Modul ialah unit atau bahagian tersendiri yang lengkap dengan komponen-komponennya yang melaksanakan fungsi tertentu dan dapat dirangkaikan dengan unit-unit atau bahagian-bahagian yang lebih besar (Anon., 2005, hal. 1040). Kedua-dua modul ini akan memastikan kecenderungan dalam pengkhususan bidang masing-masing terpelihara dan dalam masa yang sama semua pensyarah berpuashati dengan sistem pengurusan prestasi ini.

Dalam kedua-dua modul ini, sebanyak lima peratus (5%) markah akan diambil kira sebagai *stretch target* atau sasaran regangan. Markah ini diberikan kepada individu yang berjaya membawa penambahbaikan atau pembaharuan kerja, penyediaan kertas-kertas dasar, penerbitan, pembentangan di peringkat nasional dan antarabangsa atau lain-lain aktiviti yang memberi nilai tambah kepada organisasi, perkhidmatan awam atau negara. Oleh itu markah pengesanan melalui aplikasi e-PPrest didarabkan dengan 95% dan ditambah 5% lagi daripada sasaran regangan untuk mendapatkan jumlah keseluruhan markah prestasi pada tahun yang dinilai.

Elemen-elemen yang dinilai

Elemen-elemen yang dinilai adalah elemen-elemen yang telah sedia diguna pakai di UiTM Pahang seperti pengajaran, penyeliaan, penyediaan port folio pengajaran (TP) dan fail kursus (CF), e-LEva, D'exPert dan PRISMa, aktiviti Penasihat Akademik, sistem mentor bagi pensyarah, mengikuti latihan sebanyak 56 jam setahun, aktiviti pembangunan pelajar dan khidmat masyarakat. Cuma terdapat satu elemen sahaja yang sepatutnya ada tetapi belum dipraktikkan iaitu kajian semula pengurusan pada peringkat individu.

Nilai pemberat

Nilai pemberat diberikan bagi setiap elemen yang dinilai mengikut tahap pencapaian dan gred pensyarah di mana yang berkaitan.

Hasil dan Perbincangan

Pencerapan dan penyelidikan terhadap situasi semasa pengurusan penilaian prestasi pensyarah menghasilkan beberapa cadangan. Elemen-elemen yang sedia diguna pakai di UiTM Pahang perlu diberi perhatian dan mendapat penilaian yang lebih objektif. Aplikasi e-PPrest adalah cadangan kepada penyelesaian masalah ini. Aplikasi ini pasti memberi manfaat yang besar kepada pensyarah dan UiTM Pahang secara keseluruhan. Perincian terhadap perkara di atas adalah seperti di bawah.

Elemen-elemen penilaian prestasi

Elemen-elemen yang dinilai dalam aplikasi e-PPrest mempunyai kaedah dan nilai pengesanan yang tersendiri. Nilai-nilai tersebut boleh diperolehi dalam Panduan Pengurusan Penilaian Prestasi, e-PPrest masing-masing bagi modul pengajaran dan penyelidikan. Elemen-elemen tersebut adalah seperti berikut:

i. Pengajaran

Perlaksanaan amanah dan tanggungjawab seseorang pensyarah dalam tugas pengajarannya adalah satu tugas yang murni dan mulia. Perlaksanaan tugas pengajaran wajar diberikan pemarkahan yang tinggi. Namun sekiranya dikesan perkara yang sebaliknya berlaku maka pengurangan markah penilaian wajar dilakukan dengan cara yang paling munasabah.

ii. Penyeliaan

Kebanyakan daripada pensyarah menjalankan tugas penyeliaan. Penyeliaan ini termasuk makmal, bengkel, latihan praktik, projek, tesis dan pelajar siswazah. Sepatutnya pensyarah yang menyelia pelajar siswazah mempunyai markah penilaian yang lebih tinggi berbanding yang menyelia pelajar ijazah sarjana muda dan diploma (Jadual 1). Ini akan memberikan sedikit kelebihan kepada pensyarah berkenaan mengikut tahap pelajar yang diselia olehnya.

Jadual 1: Nilai pemberat dalam penyeliaan pelajar

Penyeliaan pelajar	Nilai pemberat
Pasca siswazah	1
Ijazah	0.8
Diploma	0.6
Tiada	0

iii. Penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus

Adalah menjadi keperluan bagi seseorang pensyarah itu untuk menyediakan TP dan CF sebagai bahan bukti pengajaran sepanjang satu semester yang tertentu. Penyediaan TP dan CF akan membantu pasukan audit dalam bagi memastikan pematuhan terhadap ISO 9001:2000 dipenuhi. Penyediaan TP dan CF boleh dinilai dengan menggunakan aplikasi e-PPrest seperti Jadual 2.

Jadual 2: Nilai pemberat bagi penyediaan TP dan CF

Penyediaan TP dan CF (bagi yang berkenaan)	Pemberat
Satu kod sahaja	1
Dua kod - setiap satu kod	0.5
Tiga kod - setiap satu kod	0.33

iv. e-LEva

Penilaian secara maklumbalas 360° atau naratif daripada pelanggan perlu diambil kira untuk mendapatkan input yang sebenar dalam penilaian prestasi. Aplikasi e-LEva telah diguna pakai secara konsisten dalam penilaian prestasi pengajaran pensyarah. Walau bagaimanapun nilai yang objektif ini tidak diambil kira secara jelas dalam menterjemahkan kepada penilaian prestasi tahunan. Oleh itu dicadangkan setiap pencapaian akan membawa pemberat seperti Jadual 3.

Jadual 3: Markah penilaian, tahap pencapaian pengajaran pensyarah melalui e-LEva dan nilai pemberat

Markah penilaian e-LEva	Tahap pencapaian	Nilai pemberat
4.5 dan lebihnya	Cemerlang	1
4.00 - 4.49	Baik	0.8
3.50 - 3.99	Memuaskan	0.6
3.00 - 3.49	Lemah	0.4
0 - 2.99	Sangat lemah	0.2

v. Pengemaskinian D'exPert dan PRISMa

D'exPert khususnya dan PRISMa amnya boleh membantu dalam lonjakan pengantarabangsaan dan memartabatkan nama UiTM Pahang di persada antarabangsa kerana ianya akan dipaparkan oleh enjin carian seperti Google, Yahoo dan lain-lain. Oleh itu, pengemaskinian direktori ini adalah penting untuk memastikan maklumat yang dipindah muat adalah yang terkini seterusnya menjaga reputasi dan nama baik UiTM Pahang. Nilai pemberat untuk pengemaskinian D'exPert dan PRISMa adalah seperti Jadual 4.

Jadual 4: Nilai pemberat pengemaskinian D'exPert dan PRISMa

Pengemaskinian D'exPert dan PRISMa	Nilai pemberat
Ada pengemaskinian D'exPert dan PRISMa	1
Ada pengemaskinian salah satu D'exPert atau PRISMa	0.5
Tiada pengemaskinian D'exPert dan PRISMa	0

vi. Aktiviti Penasihat Akademik

Keperluan audit ISO 9001:2000 memberi penekanan kepada penambahbaikan dan nilai tambah yang diberikan kepada pelanggan. Dalam memastikan hasrat itu tercapai, Penasihat Akademik boleh memainkan peranannya. Perbincangan Penasihat Akademik bersama pelajar perlu direkodkan oleh Penasihat Akademik untuk tujuan pengesanan. Perbincangan ini juga turut membimbing pelajar untuk mencapai matlamatnya dengan lebih mudah dan berkesan. Pemberat untuk aktiviti Penasihat Akademik ini adalah seperti Jadual 5.

Jadual 5: Nilai pemberat untuk aktiviti Penasihat Akademik

Aktiviti Penasihat Akademik	Nilai pemberat
Kerap	1
Kadang-kadang	0.8
Jarang-jarang	0.6
Terlalu jarang (untuk gugur / tambah kursus)	0.5

vii. Kajian semula pengurusan / kajian setengah tahun

Sepertimana yang telah diterangkan sebelum ini, pengurusan prestasi bukan hanya melibatkan penilaian prestasi tahunan sahaja tetapi ia melibatkan komunikasi secara berterusan antara kakitangan dengan pihak pengurusan. Semakin kerap proses komunikasi berlaku semakin teguh proses penyampaian maklumat dan perkhidmatan dalam sesuatu organisasi (Silverstein, 2007, hal. 21; Williams, 2002, hal. 253; Carthey, 2000, hal. 72). Oleh itu, elemen kajian setengah tahun wajar dilakukan di UiTM Pahang supaya matlamat individu yang menyokong matlamat organisasi boleh disemak, dilakukan pengesanan atau dibuat perubahan. Pemberat untuk kajian semula pengurusan adalah seperti Jadual 6.

Jadual 6: Nilai pemberat untuk kajian semula pengurusan

Aktiviti kajian semula pengurusan	Nilai pemberat
Ada perbincangan kajian setengah tahun	1
Tiada perbincangan kajian setengah tahun	0

viii. Sistem mentor bagi pensyarah

Bilangan pensyarah baru yang melapor diri di UiTM Pahang semakin bertambah dari sehari ke sehari. Pensyarah baru ini memerlukan bimbingan daripada segi pengajaran, penyelidikan, penulisan atau lain-lain perkara yang berkaitan termasuklah eko-sosial di Jengka khususnya. Dengan adanya sistem mentor atau pembimbing rakan sekerja ini akan membantu pensyarah baru mahupun mentor sendiri untuk meningkatkan semangat bekerjasama, pembangunan diri dan kerjaya (Lombardi, 2003, hal. 23). Sekali lagi kaedah ini akan menyokong kepada prinsip menang individu dan menang bersama. Nilai pemberat untuk sistem mentor atau rakan pembimbing sekerja ini adalah seperti Jadual 7.

Jadual 7: Nilai pemberat untuk sistem mentor – pembimbing rakan sekerja

Aktiviti sistem mentor	Nilai pemberat
Ada pembimbing rakan sekerja	1
Tiada pembimbing rakan sekerja	0

ix. Mengikuti latihan sebanyak 56 jam setahun

Mengikuti latihan adalah satu keperluan penting untuk meningkatkan pembangunan diri dan kerjaya. Setiap pensyarah perlu mengikuti 56 jam latihan dalam setahun. Untuk tujuan pengesanan, aplikasi e-PPrest mencadangkan nilai markah berdasarkan jam latihan yang telah diikuti dengan formula:

$$\text{Markah} = \frac{\text{Jam latihan yang diikuti dalam setahun}}{56 \text{ jam keperluan}} \times 1.5 \text{ (nilai yang dicadangkan)}$$

x. Aktiviti pembangunan pelajar

Para pensyarah juga perlu memberi sokongan kepada aktiviti pembangunan pelajar sama dalam bentuk jawatankuasa atau melibatkan diri dalam program yang dianjurkan seperti majlis makan malam atau hari keluarga. Sokongan kepada aktiviti persatuan pelajar akan merapatkan jurang antara pensyarah dan pelajar, lebih mengenali antara satu sama lain dan memberi bimbingan secara tidak formal di luar dari bilik kuliah. Nilai pemberat untuk aktiviti pembangunan pelajar adalah seperti Jadual 8.

Jadual 8: Nilai pemberat untuk penglibatan dalam aktiviti pensyarah

Peringkat jawatankuasa / penglibatan aktiviti pelajar	Nilai pemberat
Kebangsaan atau antarabangsa	1
UiTM Malaysia	0.9
UiTM Pahang	0.8
Jabatan / Program / Bahagian	0.7

xi. Penyelidikan

Pensyarah yang memilih modul penyelidikan akan dinilai berdasarkan tahap geran penyelidikan dan gred. Markah penilaian maksimum adalah sebanyak 7.5%. Aplikasi e-PPrest mampu memberikan kelebihan kepada pensyarah yang mendapatkan geran dan menjalankan penyelidikan dengan mengikut tahap geran penyelidikan dan gred (Jadual 9). Oleh itu, para pensyarah seharusnya boleh berpuas hati dan berbangga dengan geran yang diperolehi dan projek penyelidikan yang dijalankan yang mengikut tahap dan gred masing-masing.

Jadual 9: Matrik pemberat bagi geran penyelidikan mengikut gred

Tahap geran penyelidikan	DM41	DM45	DM52	DM54	VK7
e-Science, JICA, DANCED dan geran antara-bangsa yang lain	1	1	1	1	1
FGRS, SAGA, TORAY dan lain-lain	1	1	1	1	0.9
Dana kecemerlangan	1	1	1	0.9	0.8
Tanpa pembiayaan berdaftar	1	1	0.9	0.8	0.7
Penyelidikan kepustakaan (<i>Literature cited research</i>)	1	0.9	0.8	0.7	0.6

xii. Penulisan

Pensyarah yang memilih modul penulisan juga akan dinilai berdasarkan tahap penulisan dan gred. Markah penilaian maksimum adalah sebanyak 7.5%. Aplikasi e-PPrest mampu memberikan kelebihan kepada pensyarah yang menghasilkan penulisan dengan mengikut tahap penulisan dan gred masing-masing (Jadual 10). Oleh itu, para pensyarah boleh berpuas hati dan berbangga dengan hasil penulisan yang dapat diterbitkan.

Jadual 10. Matrik pemberat bagi penulisan mengikut tahap dan gred.

Tahap penulisan	DM41	DM45	DM52	DM54	VK7
Buku karya asli	1	1	1	1	1
Buku terjemahan, jurnal antarabangsa	1	1	1	1	0.9
Jurnal kebangsaan	1	1	1	0.9	0.8
Prosiding	1	1	0.9	0.8	0.7
Karya kreatif - majalah, akhbar, buletin dan lain-lain	1	0.9	0.8	0.7	0.6

xiii. Khidmat masyarakat

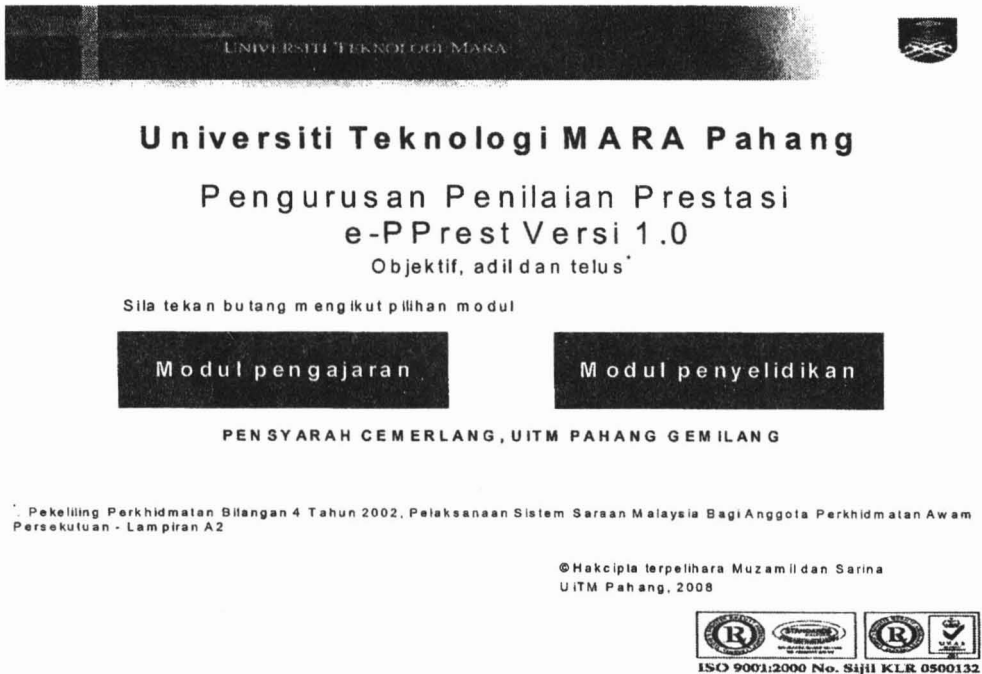
Menjalankan khidmat masyarakat juga merupakan satu keperluan bagi seseorang pensyarah (Anon., 2004a, hal. 1) Ia melibatkan kegiatan dan sumbangan di luar tugas rasmi. Sumbangan tersebut termasuk seperti sukan, pertubuhan dan sumbangan kreatif di peringkat komuniti, jabatan, daerah, negeri, kebangsaan dan antarabangsa yang memberi faedah kepada organisasi, komuniti dan negara. Nilai pemberat untuk khidmat masyarakat adalah seperti Jadual 11.

Jadual 11: Nilai pemberat untuk khidmat masyarakat

Aktiviti mengikut peringkat	Nilai pemberat
Antarabangsa	1
Kebangsaan	0.9
Negeri	0.8
Daerah / UiTM Pahang	0.7
Jabatan / Program	0.6

Aplikasi e-PPrest

Melalui aplikasi e-PPrest, elemen-elemen yang dinyatakan di atas akan dilakukan pengesanan untuk memberikan output. Output ini adalah selari dengan penilaian secara objektif seperti dalam SKT. Secara tidak langsung petunjuk prestasi utama juga dapat diukur. Output ini akan diterjemahkan kepada pengurusan secara penarafan iaitu yang terdapat dalam LPPT untuk mendapatkan nilai markah penilaian prestasi tahunan. Paparan pada muka hadapan e-PPrest terdapat dua pilihan modul iaitu pengajaran dan penyelidikan (Rajah 4).



Rajah 4: Paparan muka hadapan e-PPrest

i. Modul Pengajaran

Aplikasi e-PPrest adalah satu aplikasi yang mesra pengguna dan tersedia panduan penggunaan untuk memudahkan pengguna (Rajah 5). Modul pengajaran disediakan khas untuk pensyarah yang mempunyai kecenderungan dalam pengajaran. Paparan muka hadapan untuk penilaian prestasi bagi modul pengajaran adalah seperti Rajah 6. Usaha murni kumpulan pensyarah ini tidak boleh dinafikan kerana mereka juga turut menyumbang kepada objektif UiTM amnya dan objektif kualiti UiTM Pahang khususnya. Penerimaan dan pengiktirafan terhadap usaha mereka membolehkan mereka membina kemuncak karier sebagai pensyarah pakar dalam bidang pengajaran masing-masing. Dalam modul pengajaran ini cadangan pembahagian markah adalah seperti Jadual 12.

Bil	Perkara	Pemberat
1	Pengajaran (maksimum 80%)	
	i) Pengajaran - rujuk pemantauan kuliah oleh Ketua Program dan HEA, maksimum ATA 18 jam	
	• Kuliah berjalan dengan lancar	1
	• Tidak hadir kuliah tanpa sebab	< 1
	ii) Penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus Bagi semua kod kursus yang diajar setiap semester	
	Semester I	
	• Satu kod sahaja	1
	• Dua kod - setiap satu kod	0.5
	• Tiga kod - setiap satu kod	0.33
	Semester II	
	• Satu kod sahaja	1
	• Dua kod - setiap satu kod	0.5
	• Tiga kod - setiap satu kod	0.33
	iii) e-LEva Semester I dan II	
	• 4.5 dan >	1
	• 4.00 - 4.49	0.8
	• 3.50 - 3.99	0.6
	• 3.00 - 3.49	0.4
	• 0 - 2.99	0.2
	iv) Penyelesaian pelajar (projek, makmal, bengkel dan latihan praktik)	
	• Pasca siswazah	1
	• Ijazah	0.8
	• Diploma	0.6
	• Tiada	0
2	Pembangunan akademik (maksimum 7.5%)	
	i) Kajian semula pengurusan	
	• Ada perbincangan kajian setengah tahun	1
	• Tiada perbincangan kajian setengah tahun	0
	ii) Latihan 56 jam	
	• Jumlah jam latihan yang diikuti / 56 jam X 1.5	0 - 1
	iii) Jawatankuasa / Penglibatan aktiviti	
	• Kebangsaan atau antarabangsa	1
	• UiTM Malaysia	0.9

Rajah 5: Paparan sebahagian daripada muka hadapan panduan penilaian prestasi menggunakan e-PPrest bagi modul pengajaran



Universiti Teknologi MARA Pahang
 Pengurusan Penilaian Prestasi (Pengajaran)
 e-PPrest Versi 1.0
 Objektif, adil dan telus

> isikan pengesanan atau pemberat (Sila rujuk panduan)

Nama: No pekerja:
 Gred:

Bil	Perkara	Pengesanan atau pemberat	Skor markah	JUMLAH
1	Pengajaran (maksimum 80%)			
	i) Pengajaran - maksimum ATA 18 jam	<input type="text" value="0"/>	60	0
	ii) Penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus			
	Semester I	<input type="text" value="0"/>	5	0
	Semester II	<input type="text" value="0"/>	5	0
	iii) e-LEva			
	Semester I	<input type="text" value="0"/>	2.5	0
	Semester II	<input type="text" value="0"/>	2.5	0
	iv) Penyeliaan pelajar	<input type="text" value="0"/>	5	0
2	Pembangunan akademik (maksimum 7.5%)			
	i) Kajian semula pengurusan	<input type="text" value="0"/>	1.5	0
	ii) Latihan 56 jam	<input type="text" value="0"/>	1.5	0
	iii) Jawatankuasa / Penglibatan aktiviti	<input type="text" value="0"/>	1.5	0
	iv) Pengemaskinian D'exPert dan PRISMa	<input type="text" value="0"/>	1	0
	v) Sistem mentor - pembimbing rakan sekerja	<input type="text" value="0"/>	1	0
	vi) Aktiviti tambahan	<input type="text" value="0"/>	1	0
3	Pembangunan pelajar (maksimum 7.5%)			
	i) Penasihat akademik			
	Semester I	<input type="text" value="0"/>	1.5	0
	Semester II	<input type="text" value="0"/>	1.5	0

Rajah 6: Paparan sebahagian daripada muka hadapan penilaian prestasi menggunakan e-PPrest bagi modul pengajaran

Jadual 12: Pembahagian markah dalam modul pengajaran

	Perkara penilaian	Markah (%)
i.	Pengajaran a. Mengajar maksimum ATA 18 jam b. Penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus c. e-LEva d. Penyeliaan pelajar (projek, makmal, bengkel dan latihan)	80
ii	Pembangunan akademik a. Kajian semula pengurusan b. Latihan 56 jam c. Jawatankuasa / Penglibatan aktiviti d. Pengemaskinian D'exPert dan PRISMA e. Sistem mentor – pembimbing rakan sekerja f. Aktiviti tambahan	7.5
iii	Pembangunan pelajar a. Penasihat akademik b. Jawatankuasa / penglibatan aktiviti pelajar c. Penglibatan aktiviti pelajar d. Aktiviti tambahan	7.5
iv	Khidmat masyarakat a. Aktiviti mengikut peringkat b. Aktiviti tambahan	5
JUMLAH KESELURUHAN		100

ii. Modul penyelidikan

Modul penyelidikan pula disediakan untuk pensyarah yang mempunyai kecenderungan dalam penyelidikan dan penulisan. Paparan muka hadapan panduan dan penilaian prestasi bagi modul penyelidikan masing-masing adalah seperti Rajah 7 dan Rajah 8. Di satu sudut yang lain, usaha kumpulan pensyarah ini secara langsung selari dengan keperluan arus perdana masa kini bagi mencapai matlamat UiTM sebagai universiti penyelidikan malah universiti apeks di Malaysia. Penulisan yang berkualiti daripada penyelidikan yang berkualiti memungkinkan nama UiTM Pahang muncul dalam pangkalan data atas talian seperti SCOPUS, ISI Web Knowledge dan lain-lain. Kumpulan ini juga menyumbang secara signifikan terhadap objektif UiTM amnya dan objektif kualiti UiTM Pahang khususnya. Pengiktirafan terhadap usaha kumpulan ini wajar diberikan perhatian serius supaya aktiviti penyelidikan dan penulisan terus subur, berkembang dan seterusnya membina kemuncak karier sebagai pensyarah dan penyelidik yang pakar dalam bidang masing-masing. Dalam modul penyelidikan ini cadangan pembahagian markah adalah seperti Jadual 13.

UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA



Universiti Teknologi MARA Pahang
 Panduan Pengurusan Penilaian Prestasi (Penyelidikan)
 e-PPrest Versi 1.0
 Objektif, adil dan telus

Bil	Perkara	Pemberat					
1	Pengajaran (maksimum 70%)						
	i) Pengajaran - rujuk pemantauan kuliah oleh Ketua Program dan HEA, maksimum ATA 14 jam						
	• Kuliah berjalan dengan lancar			1			
	• Tidak hadir kuliah tanpa sebab			< 1			
	ii) Penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus Bagi semua kod kursus yang diajar setiap semester						
	Semester I						
	• Satu kod sahaja			1			
	• Dua kod - setiap satu kod			0.5			
	• Tiga kod - setiap satu kod			0.33			
	Semester II						
	• Satu kod sahaja			1			
	• Dua kod - setiap satu kod			0.5			
	• Tiga kod - setiap satu kod			0.33			
	iii) e-LEva Semester I dan II						
	• 4.5 dan >			1			
	• 4.00 - 4.49			0.8			
	• 3.50 - 3.99			0.6			
	• 3.00 - 3.49			0.4			
	• 0 - 2.99			0.2			
	iv) Penyediaan pelajar (projek, makmal, bengkel dan latihan praktik)						
	• Pasca siswazah			1			
	• Ijazah			0.8			
	• Diploma			0.6			
	• Tiada			0			
2	Penyelidikan (maksimum 7.5%)						
	i) Penyelidikan mengikut peringkat dan gred		DM41	DM45	DM52	DM54	VK7
	• e-Science, JICA, DANCED dan antarabangsa yang lain		1	1	1	1	1
	• FGRS, SAGA, TORAY dan lain-lain		1	1	1	1	0.9
	• Dana kecemerlangan		1	1	1	0.9	0.8
	• Tanpa pembiayaan		1	1	0.9	0.8	0.7
	• Literature cited research		1	0.9	0.8	0.7	0.6

Rajah 7: Paparan sebahagian daripada muka hadapan panduan penilaian prestasi menggunakan e-PPrest bagi modul penyelidikan



Universiti Teknologi MARA Pahang
Pengurusan Penilaian Prestasi (Penyelidikan)
e-PPrest Versi 1.0
Objektif, adil dan telus

> Sila isikan nama, no. pekerja, pengesanan atau pemberat (Sila rujuk panduan)

Nama: No pekerja:
Gred:

Bil	Perkara	Pengesanan atau pemberat	Skor markah	JUMLAH
1	Pengajaran (maksimum 70%)			
	i) Pengajaran - maksimum ATA 14 jam	<input type="text" value="0"/>	60	0
	ii) Penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus			
	Semester I	<input type="text" value="0"/>	2	0
	Semester II	<input type="text" value="0"/>	2	0
	iii) e-LEva			
	Semester I	<input type="text" value="0"/>	2	0
	Semester II	<input type="text" value="0"/>	2	0
	iv) Penyeliaan pelajar	<input type="text" value="0"/>	2	0
2	Penyelidikan (maksimum 7.5%)			
	i) Penyelidikan mengikut peringkat dan gred	<input type="text" value="0"/>	7.5	0
3	Penulisan (maksimum 7.5%)			
	i) Penulisan mengikut peringkat dan gred	<input type="text" value="0"/>	7.5	0
4	Pembangunan akademik (maksimum 5%)			
	i) Kajian semula pengurusan	<input type="text" value="0"/>	1	0
	ii) Latihan 56 jam	<input type="text" value="0"/>	1	0
	iii) Jawatankuasa / Penglibatan aktiviti	<input type="text" value="0"/>	1	0
	iv) Pengemaskinian D'exPert dan PRISMa	<input type="text" value="0"/>	1	0

Rajah 8: Paparan sebahagian daripada muka hadapan penilaian prestasi menggunakan e-PPrest bagi modul penyelidikan

Jadual 13: Pembahagian markah dalam modul penyelidikan

	Perkara penilaian	Markah (%)
i.	Pengajaran a. Mengajar maksimum ATA 14 jam b. Penyediaan port folio pengajaran dan fail kursus c. e-LEva d. Penyelesaian pelajar (projek, makmal, bengkel dan latihan)	70
ii	Penyelidikan - Penyelidikan mengikut peringkat dan gred	7.5
iii	Penulisan - Penulisan mengikut peringkat dan gred	7.5
iv	Pembangunan akademik a. Kajian semula pengurusan b. Latihan 56 jam c. Jawatankuasa / Penglibatan aktiviti d. Pengemaskinian D'exPert dan PRISMa e. Sistem mentor – pembimbing rakan sekerja	5
v	Pembangunan pelajar a. Penasihat akademik b. Jawatankuasa / penglibatan aktiviti pelajar c. Penglibatan aktiviti pelajar	5
vi	Khidmat masyarakat a. Aktiviti mengikut peringkat b. Aktiviti tambahan	5
JUMLAH KESELURUHAN		100

Manfaat Aplikasi e-PPrest

Berteraskan kepada prinsip menang individu dan menang bersama dan mencapai grid pengurusan 9,9 iaitu pengurusan semangat berpasukan, sesuatu perubahan itu hendaklah tidak terlalu radikal, realistik dan membawa manfaat kepada semua pihak (Meyerson, 2008, hal. 11). Dengan mengambilkira pendekatan yang holistik ini, aplikasi e-PPrest mampu memenuhi kehendak semua pihak di UiTM Pahang. Berikut ialah entiti yang akan mendapat manfaat daripada aplikasi e-PPrest ini:

i. Pengurusan tertinggi

Pencapaian sasaran UiTM Pahang menjadi teras kepada kejayaan dan kepuasan terhadap pelanggan khususnya para pelajar. Pencapaian sasarannya hanya boleh dicapai dengan sokongan kakitangan yang sedia ada dalam sistem. Dengan aplikasi e-PPrest ini, prinsip penyampaian dasar atau polisi, juga dikenali sebagai prinsip 'atas ke bawah' (*top-down*) dan prinsip

peraksanaan dasar, juga dikenali prinsip 'bawah ke atas' (*bottom-up*) akan tercapai. Oleh itu, pengurusan tertinggi UiTM Pahang boleh berbangga dan berpuas hati kerana sasaran organisasi boleh dicapai dengan jayanya.

ii. Bahagian Pentadbiran

Bahagian Pentadbiran secara langsung akan memperolehi manfaat daripada pelaksanaan aplikasi e-PPrest ini. Ia akan melancarkan proses pengurusan prestasi secara objektif, adil dan telus. Sebagai tambahan ia juga turut membantu dalam pengesanan dan penilaian keperluan latihan yang menjadi kunci kepada pengekalan dan pembaharuan sijil ISO 9001:2000.

iii. Unit Kualiti dan Pengembangan Ilmu (InQKA)

UiTM Pahang telah menganjurkan beberapa siri bengkel yang berkaitan untuk peningkatan prestasi seperti Bengkel Piagam Pelanggan dan Petunjuk Prestasi Utama (KPI) bagi pensyarah. Walau bagaimanapun pihak auditor daripada Llyod's Register Quality Assurance (LRQA) telah memberikan taraf memerlukan pembetulan (*require correction*, RC) untuk penetapan dan pelaksanaan KPI bagi UiTM Pahang semasa audit dengan pembaharuan sijil ISO 9001:2000 pada 25-27 November 2008 yang lalu. Diharapkan dengan aplikasi e-PPrest ini, ianya akan memperkukuhkan lagi KPI UiTM Pahang pada masa hadapan khususnya kepada para pensyarah.

iv. Unit Kepimpinan dan Pengurusan Kualiti (iLQaM)

Peningkatan modal insan melalui keperluan latihan 56 jam adalah menjadi suatu keperluan bagi Jabatan Pembangunan Sumber Manusia, Bahagian Pentadbiran, UiTM Pahang dan iLQaM. Bagi memenuhi keperluan ini, para pensyarah boleh mengikuti latihan-latihan yang dianjurkan oleh UiTM Malaysia atau Pahang seperti Kursus Asas Pengajaran, Bengkel i-Learn, Konferensi Akademik (KONAKA) dan lain-lain. Sekiranya jumlah jam tersebut masih belum mencukupi maka para pensyarah boleh mengikuti kursus atau latihan yang dianjurkan di luar dari UiTM sebagai usaha tambahan untuk meningkatkan modal insan.

v. Unit Penerbitan Universiti (UPENA)

Aktiviti menghasilkan penulisan adalah salah satu daripada tanggungjawab pensyarah (Anon., 2004a, hal. 1; 2002, hal. 76). Walau bagaimanapun pencapaian objektif kualiti berkaitan penulisan di UiTM Pahang iaitu satu pensyarah dengan satu penulisan masih belum tercapai. Kemungkinan isu kurang pengiktirafan dan insentif terhadap para penulis turut menyumbangkan kepada pencapaian yang kurang memberangsangkan ini. Mengambil kira secara aktif hasil penulisan secara langsung boleh meningkatkan penerbitan UiTM Pahang seperti Jurnal Gading, Prosiding Seminar Kebangsaan Sains, Teknologi dan Sains Sosial (STSS), Prosiding Kolokium dan Prosiding KONAKA.

vi. Unit Pengurusan Penyelidikan (RMU)

Menjalankan penyelidikan turut menjadi teras dan agenda perdana UiTM pada masa kini (Anon., 2000, hal. 17; 2004b, hal. 20). RMU UiTM Pahang menetapkan sebanyak 10 buah projek penyelidikan baru yang berdaftar bagi setiap tahun. Mengambil kira secara aktif aktiviti penyelidikan secara langsung boleh meningkatkan penyelidikan berdaftar di UiTM Pahang

seterusnya menyumbang kepada pencapaian matlamat menjadikan UiTM sebagai universiti penyelidikan.

vii. Pasukan Audit Dalam

Penyediaan TP dan CF adalah elemen wajib bagi seseorang pensyarah dan juga penting dalam pematuhan ISO 9001:2000. Dokumen ini membuktikan pensyarah telah menjalankan amanah dan tanggungjawab dengan sempurna dan cemerlang bagi setiap semester. Oleh itu, pasukan audit dalam akan kurang menghadapi masalah dalam memastikan setiap pensyarah dapat mengemaskini TP dan CF masing-masing.

viii. Kakitangan keseluruhan dan persekitaran

Dengan aplikasi e-PPrest, ianya akan meningkatkan kredibiliti penilaian secara objektif, adil dan telus. Ini akan meningkatkan rasa puas hati dan kebolehpercayaan kepada sistem penilaian prestasi di kalangan pensyarah dan menghasilkan persekitaran kerja yang harmoni dan kondusif.

ix. Pelajar

Sekiranya para pensyarah mengambil kira semua elemen yang ada dalam e-PPrest sebagai KPI maka UiTM Pahang tidak mempunyai masalah untuk menjadi organisasi dengan grid pengurusan semangat berpasukan 9,9 iaitu komitmen pekerja yang mempunyai penyatuan tujuan, saling hormat, percaya dan mengutamakan kecekapan. Secara tidak langsung para pelajar UiTM Pahang akan mendapat manfaat daripada amalan kualiti secara menyeluruh ini.

Cabaran dan Masa Depan

Aplikasi e-PPrest yang dibangunkan ini bukanlah secara mutlaknya tetap sedemikian rupa tetapi ianya boleh diberikan penambahbaikan supaya boleh diguna pakai secara berterusan di UiTM Pahang. Ianya perlu dibincangkan bersama-sama dengan semua pihak yang terlibat agar matlamat menang individu menang bersama tercapai. Input daripada semua sumber perlu diambil kira bagi menghasilkan satu aplikasi e-PPrest yang benar-benar mantap dan memenuhi keperluan semua pihak.

Antara cabaran dalam memastikan kedua-dua modul penilaian ini boleh dilaksanakan ialah pengagihan dalam Amanah Tugas Akademik (ATA). Dicapadangkan bagi modul penyelidikan, ATAnyanya wajar dikurangkan sebanyak empat jam berbanding modul pengajaran. Ini disebabkan pensyarah berkenaan memerlukan masa bagi menjalankan penyelidikan dan penulisan.

Penganugerahan Anugerah Khidmat Cemerlang (AKC) dicadangkan juga memenuhi komposisi 60% dan 40% masing-masing bagi modul penyelidikan dan modul pengajaran. Ini disebabkan kumpulan modul penyelidikan bukan sahaja menyumbang kepada proses pengajaran tetapi turut menyumbang kepada statistik jumlah penyelidikan dan penulisan. Nilai 60% dan 40% tidak harus diperdebatkan kerana daripada segi penganugerahan AKC, ia hanya melibatkan lebih kurang 20 orang pensyarah yang menerimanya setiap tahun. Oleh itu, komposisinya hanya melibatkan perubahan seramai 2 orang sahaja iaitu 12 dan 8 orang masing-masing bagi modul penyelidikan dan pengajaran.

Setelah tiga tahun mengamalkan ISO 9001:2000, UiTM Pahang masih lagi belum berjaya memenuhi objektif kualiti berkait dengan penulisan iaitu seorang pensyarah dengan satu penulisan atau penerbitan. Namun dalam aplikasi e-PPrest ini, modul pengajaran membenarkan pensyarah untuk memilih bidang pengajaran sahaja. Dicapai dalam tempoh 3 tahun akan datang iaitu mulai tahun 2012, penilaian mengikut modul pengajaran wajar dimansuhkan. Hanya penilaian prestasi mengikut modul penyelidikan sahaja yang dipraktikkan. Secara langsung, ini akan mendorong semua pensyarah untuk melakukan penyelidikan dan penulisan. Oleh itu, bilangan penyelidikan berdaftar dan penulisan di UiTM Pahang juga akan melonjak dengan hebat. Matlamat menjadikan UiTM sebagai universiti penyelidikan juga akan tercapai.

Aplikasi e-PPrest juga berpotensi tinggi untuk diketengahkan ke peringkat seluruh sistem UiTM seperti aplikasi e-LEva. Ia turut berpotensi untuk dikomersialkan dan berkemungkinan digunakan di institusi pengajian tinggi awam dan swasta yang lain.

Kesimpulan

Aplikasi e-PPrest yang berteraskan prinsip objektif, adil dan telus boleh memenuhi jurang di antara penilaian secara objektif, SKT dan penilaian secara penarafan, LPPT. Ianya juga boleh dijadikan model kepimpinan dalam pengurusan prestasi pensyarah di UiTM amnya dan UiTM Pahang khususnya. Aplikasi e-PPrest mampu melakukan pengesanan dan memberikan nilai dalam pencapaian prestasi. Ia turut berkemampuan menyelesaikan masalah ketidakpuashatian di kalangan pensyarah dalam sistem pengurusan prestasi. Oleh itu kemungkinan berlakunya sistem pengurusan prestasi yang lemah yang merosakkan kebolehppercayaan pengurusan boleh diminimumkan. Ianya turut menyumbang kepada pencapaian falsafah, misi dan visi organisasi, mendokong aspirasi global di samping meningkatkan moral dan produktiviti pensyarah.

Penghargaan

Penulis merakamkan ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Pengarah Kampus dan Timbalan Pengarah Kampus Hal Ehwal Akademik atas sokongan dalam menyempurnakan penyelidikan dan penulisan kertas kerja ini. Ucapan terima kasih juga kepada Jawatankuasa Penganjur Konferensi Akademik (KONAKA) 2008 kerana memberi ruang untuk membentang dan menerbitkan hasil penyelidikan dan penulisan ini.

Rujukan

- Ab. Aziz, Y. (2005). *Penilaian prestasi: kepentingan dan permasalahan*. Selangor: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Anon. (2000). *21 Strategi pengukuhan Universiti Teknologi MARA Abad 21*. Shah Alam: Unit Informasi dan Penerbitan Korporat.
- Anon. (2002). *Matlamat dan strategi pengukuhan akademik UiTM*. Shah Alam: Bahagian Hal Ehwal Akademik UiTM.

- Anon. (2004a). *Nilai dan etika pensyarah Universiti Teknologi MARA*. Shah Alam: Universiti Teknologi MARA.
- Anon. (2004b). *Penstrukturan Universiti Teknologi MARA 2001-2010: ke arah universiti unggul bertaraf dunia. Cemerlang, gemilang dan terbilang*. Shah Alam: Universiti Teknologi MARA.
- Anon. (2005). *Kamus Dewan (Edisi 4)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Bacal, R. (1999). *Performance management*. USA: McGraw-Hill.
- Bacal, R. (2004a). *Manager's guide to performance reviews*. USA: McGraw-Hill.
- Bacal, R. (2004b). *How to manage performance – 24 lessons for improving performance*. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Bowen, R.B. (2000). *Recognizing and rewarding employees*. USA: McGraw-Hill.
- Caroselli, M. (2000). *Leadership skills for managers*. USA: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cartey, R. (2004). *High impact leadership – Make an impact on your team, your company, your career*. Kuala Lumpur: Golden Book Centre Sdn. Bhd.
- Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). (2002a). *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 Pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia Bagi Anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan*. Malaysia, JPA.
- JPA. (2002b). *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 Pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia Bagi Anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan. Panduan Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi Pegawai Perkhidmatan Awam Malaysia. Lampiran A2*. Malaysia, JPA.
- JPA. (2002c). *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 2002 Pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia Bagi Anggota Perkhidmatan Awam Persekutuan. Panduan Penyediaan Sasaran Kerja Tahunan, SKT. Lampiran A3*. Malaysia, JPA.
- JPA. (2007). *Pengurusan Penilaian Prestasi Tahunan Pegawai Awam*. JPA Malaysia. 13 Disember 2007. JPA(S)K 256 16 127 klt .2 (12). Malaysia, JPA.
- Lombardi, V. (2003). *The Lombardi Rules: 24 lessons from Vince Lombardi – the world's greatest coach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meyerson, D.E. (2008). *Rocking the boat – How to effect change without making trouble*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.
- Paladino, B. (2007). *Five key principles of corporate performance management*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Peiperl, M.A. (2005). Getting 360-degree feedback right. In Anon. (Ed.), *Harvard business*

review on appraising employee performance (p. 69-84). Boston: Harvard Business School Press.

Rajkumar, R. (2002). *Performance management system for Malaysian organization*. Malaysia: Pelanduk Publication (M) Sdn. Bhd.

Silverstein, B. (2007). *Evaluating performance: How to appraise, promote and fire*. USA: Hylas Publishing, LLC.

Williams, R.S. (2002). *Managing employee performance: Design and implementation in organizations*. Cornwall: Thomson Learning.

Zenger, J.H., & Folkman, J. (2005). *Panduan untuk pemimpin: 24 pengajaran bagi kepimpinan luar biasa*. (Terjemahan oleh Leo, A.M.). Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

Zuraidah, O. (2001). *Managing performance in Malaysian organisations*. Malaysia: McGraw-Hill (M) Sdn. Bhd.

MUZAMIL MUSTAFFA & SARINA HASHIM, Fakulti Sains Gunaan, Universiti Teknologi MARA Pahang. mmuzamil@pahang.uitm.edu.my, hsarina@pahang.uitm.edu.my