

## PETUNJUK UTAMA PENCAPAIAN PENSYARAH UiTM PAHANG: ISU, KRITERIA, PELAKSANAAN DAN CABARAN

Jamaludin Kasim

*Timbalan Pengarah Kampus, Hal Ehwal Akademik, Universiti Teknologi MARA Pahang*

### ABSTRAK

Pensyarah UiTM Pahang akan dinilai pencapaian mereka berdasarkan tugas-tugas yang telah ditetapkan pada setiap tahun. Penilaian merupakan satu tugas yang rumit apatah lagi apabila ianya melibatkan rakan sejawat. Kertas kerja ini membincangkan bagaimana penilaian seseorang pensyarah itu dijalankan dan cuba menjelaskan masalah-masalah yang timbul ekoran dari ketidakpuasan hati pensyarah terhadap markah penilaian yang diperolehi bagi tahun yang dinilai.

### PENGENALAN

Kamus Dewan mentakrifkan *nilai* sebagai darjat, kualiti, mutu, atau taraf, di mana semuanya melambangkan suatu sifat ketinggian. Manakala penilai adalah seseorang yang menentukan nilai atau memberikan markah ke atas sesuatu pekerjaan atau pencapaian.

Bagi setiap pensyarah di UiTM Pahang, nilai ini diberikan ke atas pencapaian mereka berdasarkan tugas-tugas yang telah ditetapkan bagi setiap tahun yang dinilai. Penilaian ke atas pencapaian ini dilakukan oleh pegawai penilai pertama yang terdiri daripada Ketua Program atau Koordinator, dan diselaraskan oleh pegawai penilai kedua dan Panel Pembangunan Sumber Manusia di peringkat UiTM Pahang sendiri. Namun begitu, penilaian merupakan satu tugas yang rumit, terutama apabila ianya melibatkan rakan sejawat. Faktor ini mungkin akan menyebabkan penilaian tidak dilakukan mengikut landasan yang betul. Walaupun kriteria penilaian telah ditetapkan, kadangkala penilaian rakan sejawat akan melibatkan emosi. Markah yang diberi mungkin untuk menjaga hati dan perasaan, serta hubungan baik sesama rakan sejawat. Perkara ini akan menimbulkan masalah apabila markah penilaian disemak di peringkat panel pembangunan manusia berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Apabila markah asal yang diberikan oleh penilai diselaraskan berdasarkan pencapaian sebenar, maka timbullah rasa ketidakpuasan hati di kalangan pensyarah.

Kertas kerja ini membincangkan bagaimana penilaian seseorang pensyarah itu dijalankan dan cuba menjelaskan masalah-masalah yang timbul ekoran dari ketidakpuasan hati pensyarah akibat dari pelarasan markah seperti mana yang disebutkan di atas.

### ISU

Ketidakpuasan hati manusia memang tidak akan luput melainkan seseorang muslim yang bertakwa kepada penciptaNya. Mengapa ini terjadi? Ianya adalah satu persoalan yang amat jelas dan sukar diberikan penjelasan - naluri manusia itu sendiri tidak senang dan sentiasa tidak berpuashati dengan apa yang diberi, melainkan orang itu bertakwa.

Isu penilaian prestasi tahunan sering menjadi pertikaian dan perdebatan apabila seseorang pensyarah itu tidak berpuashati dengan markah yang diperolehi setelah markah yang diberikan oleh Ketua Program atau Koordinator (iaitu penilai pertama mereka) disemak oleh Timbalan Pengarah Kampus yang kemudiannya diselaraskan pula di peringkat Panel Pembangunan Sumber Manusia, UiTM Pahang.

Antara sebab utama ketidakpuasan hati berlaku di kalangan pensyarah ialah kerana markah yang diperolehi selepas diselaraskan lebih rendah daripada markah yang telah diberikan oleh penilai pertama mereka. Mereka tidak berpuashati apabila mendapati markah asal yang diberi oleh penilai pertama telah dipotong di peringkat penilai kedua dan Panel Pembangunan Sumber Manusia. Selain itu, pensyarah juga tidak berpuashati apabila mereka memperolehi markah yang tidak ada perbezaan bererti dengan pensyarah yang lain samada di kalangan ahli fakulti mereka sendiri, atau di antara fakulti lain yang terdapat di cawangan ini. Di samping itu, Ketua Program juga tidak begitu berpuashati dengan

kriteria penilaian yang digunakan - mereka mahukan pengajaran diambil sebagai kriteria yang utama dan membolehkan seorang pensyarah diberikan nilai 80 tanpa mengambil kira sumbangan dalam bidang lain.

### KRITERIA UTAMA PENILAIAN

Apakah kriteria penilaian pencapaian seseorang pensyarah? Berdasarkan laporan dan cadangan yang diketengahkan di dalam Bengkel Kecemerlangan Akademik yang telah diadakan pada 8 dan 9hb Februari 2003 di Residence Inn, Cherating, pihak Hal Ehwal Akademik telah merumuskan beberapa petunjuk prestasi berikut sebagai petunjuk kecemerlangan pensyarah UiTM Pahang, iaitu :

- 1) menjalankan tugas pengajaran 14 – 18 jam/minggu atau seadanya;
- 2) menjalankan penyelidikan sekali dalam masa dua tahun;
- 3) menerbitkan satu penulisan ilmiah setiap tahun; dan
- 4) melibatkan diri dengan khidmat kemasyarakatan.

Petunjuk prestasi tersebut telah dimaklumkan kepada semua Ketua Program dan juga staf akademik. Cadangan itu adalah bersamaan dengan apa yang terkandung dalam buku “Nilai & Etika Pensyarah” terbitan UiTM Shah Alam.

Semua staf akademik telah maklum tentang Sasaran Kerja Tahunan (SKT). Penilaian dibuat berdasarkan perkara-perkara berikut :

- a. Penghasilan kerja – 50% ;
- b. Pengetahuan dan kemahiran – 25%;
- c. Kualiti peribadi – 20%; dan
- d. Kegiatan dan sumbangan diluar tugas rasmi - 5%.

Pihak HEA mencadangkan kriteria **1 hingga 3** digunakan untuk penilaian bahagian **a hingga c**, manakala kriteria **4 untuk bahagian d** dalam borang SKT. Sekiranya pensyarah memenuhi tahap yang minima di atas maka layaklah pensyarah tersebut diberikan markah penilaian 80.

### PELAKSANAAN PETUNJUK PRESTASI

Siapakah yang menilai pensyarah dan bagaimana penilaian dibuat? Pasti yang menilai adalah Ketua Program ataupun Koordinator. Mereka membuat penilaian berdasarkan SKT yang telah ditetapkan sendiri oleh seseorang pensyarah itu. Seorang pensyarah seharusnya mengisi borang SKT (Anonymous 2002) pada awal tahun. Sudahkah kita membuatnya? Pensyarah perlulah pro-aktif - usah tunggu disuruh.

Dalam pengisian borang SKT, pensyarah mestilah berbincang dengan Ketua Program/Koordinator sebagai pegawai penilainya. Aktiviti yang boleh diukur yang berasaskan peranan dan bidang tugas jawatan sebagai pensyarah perlu ditetapkan semasa sesi perbincangan tersebut. Pensyarah, walaubagaimanapun perlu sedar bahawa segala aktiviti yang ditetapkan itu mestilah realistik dan boleh dicapai.

Proses penilaian lazimnya melibatkan pemerhatian penilai terhadap pegawai yang dinilai. Pemerhatian ini melibatkan tingkah laku sebagai seorang pensyarah terhadap tugas yang diberikan, hasil penyelidikan yang diterbitkan, dan juga penglibatan dengan kegiatan kemasyarakatan.

Sebelum penilaian pencapaian tahunan pensyarah dibuat, Timblan Pengarah Hal Ehwal Akademik (TPHEA) lazimnya mengadakan mesyuarat bersama pegawai penilai yang terlibat dan menerangkan dan mengingatkan mereka akan kriteria yang digunakan untuk penilaian. Penilaian peringkat pertama dibuat oleh Ketua Program/Koordinator. Maka setiap hasil penilaian yang dibuat oleh ketua program/koordinator pastinya berbeza walaupun petunjuk prestasinya sama. Biasanya, di sinilah timbulnya rasa ketidakpuasan hati timbul di mana pensyarah, dengan naluri kemanusiaan, membuat perbandingan antara satu sama lain akan nilai markah yang diperolehi. Perlu dinyatakan di sini bahawa kebanyakan ketua program atau koordinator tidak membuat penilaian secara persendirian tetapi

sebaliknya mempunyai jawatankuasa di peringkat program/koordinator. Ini bertujuan agar markah yang diberikan tidak dipertikaikan semasa perjumpaan dengan pensyarah terlibat. Namun begitu, saya percaya bahawa apabila berdepan dengan jawatankuasa ini pensyarah tidak menyuarakan rasa isi hati masing-masing tentang nilai markah yang diberikan kepada mereka. Sebaliknya, mereka akan mula membuat komen dan perbandingan apabila pemarkahan diketahui selepas dimaklumkan penerimaan anugerah khidmat cemerlang.

Penilaian di peringkat kedua dilakukan oleh TPHEA. Sebagai pihak pengurusan yang terlibat secara terus dengan pensyarah, beliau akan menyemak semula pemberian markah oleh Ketua program/Koordinator. Penyemakan akan dibuat berdasarkan pencapaian yang dilaporkan oleh pensyarah seperti yang ditulis/dilampirkan bersama dengan borang SKT. Pencapaian ini akan dinilai dari segi samada ianya mencukupi atau melebihi kriteria yang digunapakai. Maka di sinilah berlakunya proses pemotongan markah bersesuaian dengan kriteria tersebut.

Pada peringkat ketiga, penyemakan markah dijalankan pula oleh Panel Pembangunan Sumber Manusia UiTM Pahang. Di peringkat ini, markah akan diselaraskan di mana pemberian markah yang tinggi dan terendah disemak, dibuat pembedaan dan diberikan markah yang sewajarnya. Di peringkat ini jugalah senarai nama staf akademik dicadangkan untuk anugerah kecemerlangan akademik.

### CABARAN

Petunjuk prestasi yang disediakan oleh pihak HEA sesuai untuk digunapakai dan ianya dapat menunjukkan pencapaian sebenar pensyarah. Kalau kita perhatikan dalam buku nilai dan etika pensyarah (Anonymous 2005) untuk semua pensyarah di seluruh sistem UiTM, tugas pensyarah adalah sama iaitu mengajar, menyelidik, menulis dan terlibat dengan aktiviti kemasyarakatan. Penilaian di semua kampus yang lain adalah sama berdasarkan kriteria tersebut, cuma perbezaannya ialah dari segi markah yang diberikan.

Pensyarah seharusnya proaktif dan sentiasa mempertingkatkan diri mengikut keperluan semasa. Keperluan masa kini jauh berbeza dari 10 tahun yang lalu. Sebagai pensyarah, kita perlulah sentiasa berusaha memajukan diri supaya kita tidak ketinggalan dalam dunia yang mencabar ini. Dengan adanya ISO, setiap pensyarah di semua kampus seharusnya dinilai mengikut dasar kualiti yang telah dipersetujui.

### KESIMPULAN

Sebagai seorang pensyarah yang berpelajaran tinggi, kita tidak harus mempertikaikan markah penilaian yang diperolehi. Terimalah dengan hati terbuka dan berusaha tanpa mengharapkan balasan daripada manusia dan berserah pada Allah jua hendaknya. Ketidakpuasan hati perlu dibendung supaya tidak mencemar profesion pensyarah dan tidak menjadikan kita sebagai manusia yang mengejar kebendaan dalam kehidupan yang fana ini. Bersyukurlah dan sentiasa memberikan yang terbaik tanpa mengharapkan pembalasan - pastinya anda adalah seorang pensyarah yang cemerlang.

Sebagai pensyarah, sentiasalah bersikap proaktif dalam menghadapi cabaran dunia keilmuan. Kita haruslah mengingati semula matlamat UiTM diwujudkan dan juga perjuangan seorang pensyarah - sentiasa fikirkan situasi menang-menang agar kita tidak mengharapkan balasan dan tidak mudah berkecil hati.

**RUJUKAN**

Anonymous. (2002). *Borang UiTM (Prestasi) 3/2002: Laporan penilaian prestasi Pegawai kumpulan pengurusan dan profesional*. Shah Alam : Universiti Teknologi MARA.

Anonymous. (2004). *Panduan Penyediaan SKT*. Shah Alam : Universiti Teknologi MARA.

Anonymous. (2003). *Bengkel kecemerlangan akademik*. Residence Inn, Cherating, Kuantan, 8 & 9hb. Februari 2003.

Anonymous. (2005). *Nilai dan Etika Pensyarah*. Shah Alam : Universiti Teknologi MARA.