

SISTEM PENILAIAN PRESTASI PENSYARAH: PENCERAPAN PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN

ALAWIYAH TENGAH

alawiyah@kuis.edu.my

NORZIAH OTHMAN

norziah@kuis.edu.my

NORSYAMIMI HARUN

syamimi@kuis.edu.my

SHAFINA FISAL

shafina@kuis.edu.my

Fakulti Pengurusan dan Muamalah
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

ABSTRAK

Perintah kawalan pergerakan (PKP) yang diumumkan oleh kerajaan akibat daripada pandemik covid-19 di seluruh dunia, telah mengubah aktiviti pengajaran dan pembelajaran (PdP) daripada konvensional kepada secara maya atau dalam talian. Walaupun PdP dilaksanakan secara dalam talian, pihak IPT tidak berkompromi dengan untuk menjaga kualiti PdP yang merupakan perkhidmatan utama di IPT. Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti sejauh manakah prestasi pensyarah dicapai melalui proses pencerapan yang dilaksanakan di peringkat fakulti di salah satu IPT di Malaysia. Kajian ini mengaplikasikan kaedah analisis kandungan kepada borang penilaian pencerapan PdP pensyarah dan seramai 55 pensyarah terlibat di dalam kajian ini bagi tempoh dua (2) semester. Tiga komponen dinilai melalui proses pencerapan iaitu melibatkan perancangan, penyampaian dan sahsiah. Analisis data secara deskriptif dilaksanakan dengan melihat kepada markah dan perincian komen penilaian bagi setiap kriteria yang dinilai. Hasil analisis yang dilakukan mendapati prestasi pensyarah secara keseluruhannya adalah cemerlang dan pensyarah dapat menyesuaikan diri dengan aktiviti PdP menggunakan teknologi terkini. Laporan pencerapan ini amat penting bagi memperkasakan proses pengajaran dan pembelajaran dan prestasi kerja pensyarah di IPT. Penguasaan teknologi terkini dan latihan berterusan berkaitan kaedah dan teknik pengajaran, penggunaan Bahasa Inggeris, pendedahan pedagogi pengajaran dalam talian boleh dilaksanakan di IPT memastikan setiap pensyarah dapat meningkatkan kualiti PdP dan menjamin kualiti graduan yang dihasilkan.

Kata kunci: pensyarah, institusi pengajian tinggi, penilaian pengajaran dan pembelajaran, pencerapan, prestasi kerja.

ABSTRACT

The movement control order (MCO) announced by the government as a result of the worldwide covid-19 pandemic, has transformed teaching and learning (T&L) activities from conventional to virtual or online. Although T&L is implemented online, the Higher Education Institutions (HEIs) do not compromise to maintain the quality of T&L which is the main service in HEIs. This study was conducted to identify the extent to which the performance of lecturers is achieved through the observation process implemented at the faculty level in one of the HEIs in Malaysia. This study applied the content analysis method to the T&L observation evaluation form of lecturers and a total of 55 lecturers were involved in this study for two (2) semesters. Three components are assessed through the process of observation which involves planning, delivery, and personality. Descriptive data analysis was performed by looking at the scores and details of the evaluation comments for each of the evaluated criteria. The results of the analysis found that the overall performance of the lecturers was excellent and the lecturers were able to adapt to T&L activities using the latest technology. This observation report is very important to strengthen the teaching and learning process and the work performance of lecturers in HEIs. Mastery of the latest technology and continuous training related to teaching methods and techniques, use of English, exposure to online teaching pedagogy can be implemented in HEIs to ensure that each lecturer can improve the quality of T&L and ensure the quality of graduates produced.

Keywords: *lecturer, higher education institution, teaching and learning evaluation, observation, work performance.*

PENDAHULUAN

Keperluan kepada pengurusan akademik yang berkualiti dan profesional dilihat agak menonjol akhir-akhir ini. Di dalam memastikan kelangsungan sesebuah Institusi Pengajian Tinggi (IPT), pengurusan IPT perlu melihat keberkesanan bidang tugas pensyarah sebagai sumber tenaga kerja utama. Pensyarah merupakan individu terpenting dalam menyampaikan kurikulum di semua peringkat pengajian terutamanya peringkat pra-siswazah atau pascasiswazah. Aktiviti PdP dalam norma baharu ketika dunia dan negara Malaysia diancam oleh pandemik Covid-19 telah memberi kesan kepada semua pensyarah dan pelajar. Perintah kawalan pergerakan (PKP) yang diumumkan oleh kerajaan akibat daripada pandemik covid-19 di seluruh dunia, telah mengubah aktiviti pengajaran dan pembelajaran (PdP) daripada konvensional kepada secara maya atau dalam talian. Pihak pengurusan IPT tidak mempunyai pilihan lain melainkan, melaksanakan PdP secara dalam talian disebabkan pelajar tidak dibenarkan memasuki kampus seperti mana diputuskan oleh Kementerian Pengajian Tinggi. Krisis global akibat penularan wabak Covid-19 bukan sahaja menyebabkan pembelajaran dan pengajaran secara konvensional tertangguh tetapi menjadikan tugas pensyarah semakin mencabar apabila mereka perlu menyesuaikan diri dengan norma atau kebiasaan baharu yang memerlukan proses PdP dilaksanakan secara dalam talian.

Bagi memastikan matlamat dan objektif pengajaran dan pembelajaran tercapai, prestasi pengajaran pensyarah sebagai tenaga pengajar memainkan peranan utama di sesebuah IPT. Kecemerlangan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada kualiti pekerjaanya (Razaleigh Muhamat @ Kawangit, 2011). Menurut Badrul Hisyam dan Mohd Nasruddin (2016), pengajaran dan pembelajaran abad ke-21 memerlukan pensyarah berfikir, merancang, berbincang, menilai, mereka cipta dan membuat keputusan. Pengajaran, penyelidikan, khidmat perundingan dan penglibatan masyarakat merupakan kegiatan-kegiatan teras akademik yang

saling berhubungan dalam menentukan prestasi kerja pensyarah. Tugas seorang pensyarah bukan hanya berdasarkan kepada tugas hakikinya seperti pengajaran dan perkhidmatan profesional, ia juga termasuk menjalankan penyelidikan, pentadbiran, penglibatan dalam jawatankuasa di peringkat jabatan dan pelbagai tugas yang diberikan dari masa ke semasa (Masturah Markom et al., 2011).

Walaupun PdP dilaksanakan secara dalam talian, pihak IPT tidak berkompromi dengan untuk menjaga kualiti PdP yang merupakan perkhidmatan utama di IPT. Aktiviti penilaian proses PdP atau pencerapan PdP yang dijalankan di IPT dilaksanakan untuk mengekal dan memantapkan lagi mutu pengajaran dan pembelajaran di sesebuah IPT dan pada masa yang sama meningkatkan lagi prestasi kerja pensyarah. Pencerapan PdP juga bertujuan untuk memperbaiki kelemahan yang terdapat dalam pengajaran seseorang pensyarah dan seterusnya mempertingkatkan lagi keberkesanan pengajaran pensyarah semasa menjalani sesi perkuliahan dan tutorial. Pencerapan ini boleh dilakukan di peringkat fakulti oleh pihak pentadbir seperti pengurusan fakulti, ketua jabatan, ketua kesepakaran atau penyelia kepada pensyarah terlibat. Di IPT keberkesanan pengajaran diukur berdasarkan sejauh manakah hasil atau objektif pembelajaran telah dicapai oleh pelajar melalui proses PdP serta penilaian pengajaran yang dirancang. Keberkesanan dalam PdP yang dilaksanakan memerlukan kompetensi pensyarah dan kesediaan semua pihak dalam melaksanakan proses PdP peringkat IPT.

Justeru itu, bagi memastikan agar hasil pembelajaran program dan objektif pendidikan di IPT tercapai, adalah wajar pihak pengurusan menilai secara berterusan dan sistematik prestasi kerja pensyarah semasa norma baharu dan salah satu kaedahnya adalah melalui proses pencerapan PdP. Oleh itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti sejauh manakah prestasi pensyarah dicapai melalui proses pencerapan yang dilaksanakan di peringkat fakulti di salah satu IPT di Malaysia.

KAJIAN LITERATUR

PRESTASI KERJA PENSYARAH

Prestasi kerja merujuk kepada pelbagai sikap dan emosi pekerja terhadap fungsi pekerjaan mereka (Raza et al., 2014; Spector, 1997). Davoudi dan Allahyari (2013) dan Motowidlo et al. (1997) mendefinisikan prestasi individu dari segi matlamat pekerjaan dan output pekerja. Matlamat harus ditetapkan mengikut piawaian prestasi, dijelaskan kepada pekerja, dan dianggap dapat dicapai oleh pekerja. Pengkaji lepas (Campbell, 1990; Borman & Motowidlo, 1993; Rotundo & Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2005; Koopmans et al., 2014) telah memperincikan dimensi prestasi kerja. Prestasi kerja individu terbahagi kepada tiga dimensi iaitu prestasi kerja, prestasi konteks dan prestasi tingkah laku kerja yang tidak produktif. Dimensi pertama iaitu prestasi kerja, secara tradisinya telah mendapat perhatian yang paling banyak, dan dapat didefinisikan sebagai kemahiran seseorang individu dalam melaksanakan tugas teras atau tugas yang teknikal yang menjadi tugas utama individu tersebut. Dimensi kedua adalah prestasi konteks iaitu ditakrifkan sebagai tingkah laku yang menyokong persekitaran organisasi, sosial dan psikologi di mana teras teknikal harus berfungsi. Konsep konteks ini merujuk kepada tingkah laku yang melampaui matlamat kerja yang ditetapkan secara rasmi seperti mengambil tugas tambahan atau mencari cabaran baru dalam sesuatu pekerjaan. Manakala dimensi ketiga ialah adalah tingkah laku kerja yang tidak produktif iaitu didefinisikan sebagai tingkah laku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Ia termasuk tingkah laku seperti ketidakhadiran, lambat ke tempat kerja, penyalahgunaan masa, bahan atau kuasa dan lain-lain. Hal ini berbeza dengan konteks prestasi kerja yang produktif iaitu ditakrifkan sebagai tingkah laku yang menyokong organisasi, sosial dan persekitaran psikologi di mana sesuatu kemahiran teknikal dalam pekerjaan berfungsi. Kelakuan menggambarkan

prestasi termasuk contoh yang menunjukkan usaha, memudahkan prestasi rakan dan pasukan, bekerjasama, dan berkomunikasi.

Menurut Franco-Santos (2016), penilaian prestasi pensyarah adalah berdasarkan metrik prestasi seperti unit pengajaran, jumlah penerbitan dalam jurnal utama, penjana pendapatan penyelidikan, kepuasan pelajar, dan metrik ini telah menjadi sebahagian daripada tugas akademik harian pensyarah. Dalam konteks IPT di Malaysia, pengukuran prestasi pensyarah melibatkan penilaian pengajaran dan pembelajaran, termasuk penyeliaan, penyelidikan, penerbitan, dan khidmat masyarakat berdasarkan tugas dan tanggungjawab bersama dengan kriteria lain yang ditetapkan. Di Malaysia, kriteria prestasi akademik adalah seperti berikut: (1) skor pengajaran dan pembelajaran; (2) skor pentadbiran; (3) skor geran penyelidikan; (4) skor penerbitan dan penyelidikan; (5) skor penyeliaan; dan (6) skor perkhidmatan profesional (Kementerian Pengajian Tinggi, 2005).

Tugas seorang pensyarah bukan hanya berdasarkan kepada tugas hakikinya seperti pengajaran dan perkhidmatan profesional. Menurut Wardhani Hakim dan Adji Fernandes (2017), pensyarah mempunyai beberapa ciri berikut:

- a) Produktif secara intelektual
Dalam konteks pengajaran, pensyarah akan menyediakan bahan pengajaran yang sesuai dan menyampaikan pengajaran menggunakan teknologi terkini.
- b) Mempunyai pengetahuan dan kebolehan
Pensyarah perlu mempunyai kelayakan yang sesuai dalam bidang mengikut tahap pendidikan yang diperolehi. Proses PdP yang dilaksanakan perlu disokong dengan pengalaman pengajaran dan penggunaan strategi PdP untuk menarik minat pelajar.
- c) Mempunyai sikap yang baik.
Pensyarah berperanan sebagai model kepada pelajar. Sebarang sikap dan tindakan pensyarah menjadi contoh kepada pelajar.
- d) Berkebolehan untuk berkomunikasi dan bertindak sebagai pendidik dan guru kepada pelajar.

Nor Shafrin Ahmad et al. (2009) mendedahkan beberapa masalah berkaitan komunikasi dalam pengajaran seperti sebutan tidak betul, kelancaran dalam menyampaikan pengajaran, terbatas dengan penggunaan buku teks, masalah intonasi, dan suara yang senada serta tidak menarik. Bagi aspek bukan lisan, masalahnya ialah pendidik tidak dapat menunjukkan ekspresi muka yang bersungguh-sungguh. Ekspresi muka adalah penting semasa menerangkan atau menggambarkan sesuatu. Aplikasi bahasa badan yang betul dan sesuai pula boleh menimbulkan situasi berkomunikasi dengan membantu apa yang ingin disampaikan (Badrul Hisyam & Mohd Nasruddin, 2016).

Terdapat lima elemen yang digariskan oleh Mazlan Mohd Sappri (2008) sebagai asas penilaian dan pemantauan pensyarah dari segi produktiviti atau prestasi kerja seseorang pensyarah berdasarkan ukuran metrik. Beberapa indikator telah dikenalpasti sebagai petanda ukuran prestasi kerja seseorang pensyarah, iaitu a) perancangan pembangunan sendiri; b) pembuatan keputusan; c) kebolehan berkomunikasi; d) pengajaran; dan e) penyelidikan.

PENCERAPAN PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN (PdP)

Pencerapan PdP merujuk kepada aktiviti penyelia memerhati dengan teliti proses pengajaran sama ada secara bersemuka atau dalam talian berpandukan kepada kriteria yang ditetapkan dan pada masa yang sama penyelia juga akan membuat catatan dalam borang pencerapan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh pihak fakulti atau IPT. Glickman, Gordon dan Ross-Gordon (1998) mendefinisikan penyeliaan pengajaran adalah sebagai suatu bentuk aktiviti

pencerapan melalui pemerhatian oleh seseorang yang lebih berautoriti terhadap guru dengan matlamat untuk meningkatkan kualiti pengajaran. Glatthorn (1990) pula menjelaskan bahawa penyeliaan sebagai suatu proses yang direka untuk membantu meningkatkan mutu pengajaran seseorang pendidik melalui kaedah perbincangan antara guru dan penyelia.

Aktiviti pencerapan yang dijalankan meliputi proses merancang aktiviti pengajaran, pemerhatian semasa pengajaran, menganalisis proses pengajaran serta memberi maklum balas setelah selesai proses pencerapan pengajaran. Dalam konteks IPT, pencerapan adalah menilai pensyarah dalam aspek persediaan pengajaran, tahap komunikasi dengan pelajar, penggunaan alat bantu, anggaran masa yang diperuntukkan untuk tujuan pengajaran. Kemahiran mengajar adalah merangkumi empat kategori iaitu interaksi, menyampaikan isi pelajaran, kaedah mengajar, dan mengawal kelas (Rafizah M. Saleh, 2011). Menurut Zaidatul Akmaliah dan Foo (2003), penyeliaan merupakan aktiviti yang penting dalam proses membentuk guru yang berkualiti kerana aktiviti ini memberi pendedahan kepada para guru untuk merancang pendekatan yang lebih baik hasil daripada maklum balas yang diterima setelah selesai proses penyeliaan yang dijalankan. Oleh yang demikian, proses penyeliaan hendaklah dilaksanakan oleh seseorang yang pakar dalam bidang pengajaran sama ada dari segi isi kandungan mata pelajaran atau berkemahiran dari sudut pedagogi (Zapeda, 2013).

Penyelia ialah pensyarah pembimbing iaitu merujuk kepada pensyarah atau tutor yang dilantik oleh Fakulti untuk menjalankan tugas penyeliaan. Mereka juga dikenali sebagai Penyelia yang memegang jawatan sebagai pensyarah IPT atau pengurusan fakulti atau Ketua Jabatan atau Ketua program dan telah berkhidmat sekurang-kurangnya tiga hingga lima tahun (Prosedur Penilaian Pencerapan KUIS, 2004). Model Ralph (1998) memadankan stail penyeliaan penyelia dengan tahap perkembangan kompetensi (kecekapan dan keyakinan mengajar) yang ditunjukkan oleh pensyarah sebagai tenaga pengajar. Tahap kesediaan merupakan kompetensi dan keyakinan tenaga pengajar di mana kompetensi melibatkan kuantiti pengetahuan, kemahiran dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pengajar manakala keyakinan adalah darjah kesanggupan, motivasi, minat dan semangat yang mengiringi penyempurnaan sesuatu pengajaran dan pembelajaran.

Pendekatan kontekstual (Ralph, 1998) menyediakan empat kaedah penyeliaan di mana setiap satunya terdiri daripada dua dimensi iaitu respon tugas (task response) dan respon sokongan (support response) dengan berbeza darjah pengaplikasian iaitu sama ada tinggi atau rendah. Empat stail penyeliaan ini boleh digunakan bagi membimbing dan memimpin tenaga pengajar (mengikut kesesuaian) berdasarkan kepada kombinasi aras kecekapan dan keyakinan yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar pada satu-satu masa. Setiap aras kecekapan dan keyakinan ini juga mempunyai darjah aplikasi atau amalan yang berlainan sama ada tinggi atau rendah. Oleh yang demikian, sekiranya tenaga pengajar menunjukkan aras kompetensi yang rendah tetapi memiliki keyakinan yang tinggi, bagi penyelia yang berpegang kepada prinsip kepimpinan situasi mereka boleh menggunakan stail penyeliaan respon tugas tinggi dengan sokongan yang rendah.

KRITERIA PENCERAPAN PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN (PdP)

Pengajaran dan pembelajaran adalah asas dan perkhidmatan utama bagi semua IPT. Kajian terdahulu berkaitan prestasi akademik pelajar oleh Al-Mutairi (2011) menunjukkan walaupun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi akademik pelajar, kecekapan tenaga pengajar atau ahli akademik tetap menjadi salah satu faktor utama pelajar 'pencapaian akademik. Menurut Shulman (1992), tujuan pendidikan untuk terlibat dalam pengajaran adalah untuk membantu pelajar memperoleh literasi, mengembangkan kemahiran dan nilai, meningkatkan pemahaman konsep baru, meningkatkan tanggungjawab pelajar untuk menjadi

produktif, menyumbang kepada kesejahteraan komuniti sosial, ekonomi dan perniagaan. Kemahiran mengajar seorang pensyarah dapat diukur berdasarkan kemampuan akademik mengenai pemahaman dan transformasi konsep pengetahuan untuk disampaikan kepada pelajar (Ganyaupfu, 2013).

Terdapat tiga kriteria ahli akademik yang baik di universiti (F.Su dan M.Wood, 2012). Pertama, pensyarah yang baik di universiti adalah mereka yang memikirkan apa yang mereka lakukan untuk meningkatkan kesedaran diri dan pelajar mereka. Kedua, pensyarah terlibat dengan para pelajar melalui dialog atau komunikasi dua hala yang oleh mendorong pensyarah untuk memahami tingkahlaku pelajar. Ketiga, pensyarah mempunyai kelayakan yang tinggi dan memiliki pengetahuan khusus dalam bidang yang mereka ajar, serta memiliki semua kemahiran yang diperlukan untuk menyampaikan pengetahuan kepada pelajar. Pensyarah juga perlu bersiap sedia untuk mengajar dan tujuan pembelajaran seperti menyediakan nota dan soalan peperiksaan; memeriksa dan menyediakan skor mengikut skema pemarkahan yang telah ditetapkan dan memberikan garis panduan untuk tugas yang perlu diberikan kepada pelajar.

Charlotte Danielson (2007) membahagikan empat (4) domain utama tanggungjawab pengajaran iaitu; a) Perancangan dan penyediaan; b) Persekitaran bilik darjah; c) Pengajaran dan pembelajaran; dan d) Tanggungjawab profesional. Domain pertama, perancangan dan penyediaan menunjukkan bahawa pensyarah atau guru hendaklah berpengetahuan mengenai isi kandungan mata pelajaran dan pedagogi pembelajaran. Pensyarah juga berpengetahuan mengenai perkaitan penting di antara topik-topik dan konsep-konsep ilmu pengetahuan. Selain itu pensyarah juga perlu menunjukkan pengetahuan mengenai latar belakang pelajar. Domain kedua ialah persekitaran bilik darjah atau kuliah di mana melibatkan interaksi pensyarah dan pelajar dan interaksi sesama pelajar. Pengurusan persekitaran bilik kuliah melibatkan pengurusan masa, jadual kuliah, alat atau bahan pengajaran serta pengurusan tingkah laku pelajar atau kumpulan pelajar. Domain ketiga ialah proses pengajaran dan pembelajaran itu sendiri di mana guru menggunakan teknik pengajaran yang bersesuaian dan kejelasan dalam berkomunikasi. Domain terakhir ialah guru menunjukkan sikap profesional dengan memberi khidmat kepada pelajar yang memerlukan bantuan.

Adunola (2011) menekankan bahawa kaedah pengajaran yang diguna pakai oleh pensyarah harus diselaraskan dengan kandungan subjek dan hasil tertentu untuk meningkatkan penyebaran pengetahuan dan maklumat dari akademik kepada pelajar dengan berkesan. Mereka perlu membuat persediaan untuk hasil pengajaran dan pembelajaran seperti penyediaan nota dan soalan peperiksaan; memeriksa dan memberikan markah mengikut skema pemarkahan yang ditetapkan dan penyediaan garis panduan untuk sesuatu tugas yang akan diberikan kepada pelajar. Oleh itu, seorang ahli akademik yang menguasai kandungan subjek yang lebih mendalam akan menggunakan ungkapan yang lebih jelas berbanding dengan mereka yang latar belakang penguasaan subjeknya lebih lemah.

Pensyarah perlu bermaklumat dan menguasai tajuk-tajuk kursus yang diajar secara terperinci. Menurut Arends (2000), pensyarah seharusnya memiliki maklumat dan pengetahuan terkini supaya pengajaran baru yang akan disampaikan nanti dapat meningkatkan minat dan kualiti pengajarannya menurut. Begitu juga, dengan penemuan oleh Adediwura dan Tayo (2007) lebih menekankan bahawa kemampuan pensyarah untuk mengajar dengan berkesan bergantung pada kedalaman pengetahuan yang dimiliki oleh pensyarah tersebut.

Di dalam PdP, komunikasi berkesan yang digunakan oleh pensyarah merupakan elemen penting di dalam penyampaian sesuatu topik. Kemahiran berucap yang dimiliki oleh pensyarah dapat memberi impak yang tinggi dalam mempersembahkan isi kandungan mata pelajaran kepada para pelajarnya. Cara penyampaian dan isi kandungan pelajaran yang baik akan menarik minat pelajar dan dapat meningkatkan daya fokus dan kefahaman para pelajar.

Pengajaran yang berkesan ialah pensyarah berucap dengan lancar di hadapan pelajar-pelajar (Arends, 2000).

Fazio dan Roskes (1994) menunjukkan bahawa sikap mempunyai kedua-dua komponen kognitif dan emosi yang sangat mempengaruhi bagaimana pemikiran dan tindak balas guru terhadap pengalaman tertentu. Kajian oleh Brunning et al. (1999) menunjukkan beberapa elemen yang membentuk sikap guru yang memudahkan persekitaran bilik darjah ialah prihatin dan menyokong pelajar. Elemen-elemen ini merangkumi keperihatinan, semangat, keberkesanan pengajaran, amalan demokratik untuk mempromosikan tanggungjawab pelajar, penggunaan teknik yang berkesan, interaksi yang membina dengan pelajar dan memotivasikan pelajar. Eggen dan Kauchak (2002) mendapati bahawa sikap positif guru adalah asas kepada pengajaran dan pencapaian akademik pelajar yang berkesan.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini mengaplikasikan kaedah analisis kandungan kepada borang penilaian pencerapan PdP pensyarah di Fakulti Pengurusan dan Muamalah, KUIS bagi Sesi I dan II 2020/2021. Analisis data secara deskriptif melihat kepada markah dan perincian komen penilaian bagi setiap kriteria yang dinilai ke atas. Menurut Neuendorf (2016), analisis kandungan bermaksud sistematik, objektif dan merupakan ciri-ciri kepada analisis kuantitatif bagi sesuatu mesej. Ia merangkumi penilaian secara mendalam terhadap interaksi manusia seperti analisis yang dilakukan dalam kajian ini.

Kajian ini tertumpu kepada pensyarah di Fakulti Pengurusan dan Muamalah, KUIS. Tiga jabatan yang terlibat iaitu Jabatan Ekonomi dan Pengurusan, Jabatan Perakaunan dan Kewangan dan Jabatan Bahasa Inggeris dan Komunikasi. Pencerapan pensyarah mengambilkira Sesi I 2020/2021 (Julai 2020 hingga November 2021) dan Sesi II 2020/2021 (Disember 2020 hingga Mei 2021). Sebanyak 55 Borang Penilaian Sesi Pencerapan Pengajaran dan Pembelajaran dianalisis melibatkan tiga (3) komponen utama seperti di Jadual 1 iaitu:

Jadual 1: Kriteria Pencerapan Pengajaran dan Pembelajaran

Bil.	Komponen	Kriteria	Peratus Penilaian
1.	Perancangan	i. Pemilihan strategi dan aktiviti pengajaran dan pembelajaran. ii. Sumber pengajaran dan pembelajaran	20%
2.	Penyampaian	i. Permulaan pengajaran. ii. Perkembangan pengajaran (strategi, kaedah, teknik, penggunaan sumber, bahasa dan gerak geri, hubungan dengan pelajar dan pengurusan masa). iii. Pengurusan bilik kuliah. iv. Pengelolaan aktiviti pembelajaran. v. Pencapaian objektif pembelajaran.	50%
3.	Sahsiah	i. Keprihatinan terhadap pelajar ii. Bermotivasi iii. Kreatif dan inovatif iv. Penampilan diri v. Ketetapan masa vi. Penerapan nilai-nilai Islam.	30%

Skala skor penilaian yang digunakan dalam proses pencerapan pensyarah adalah merujuk Jadual 2 seperti berikut:

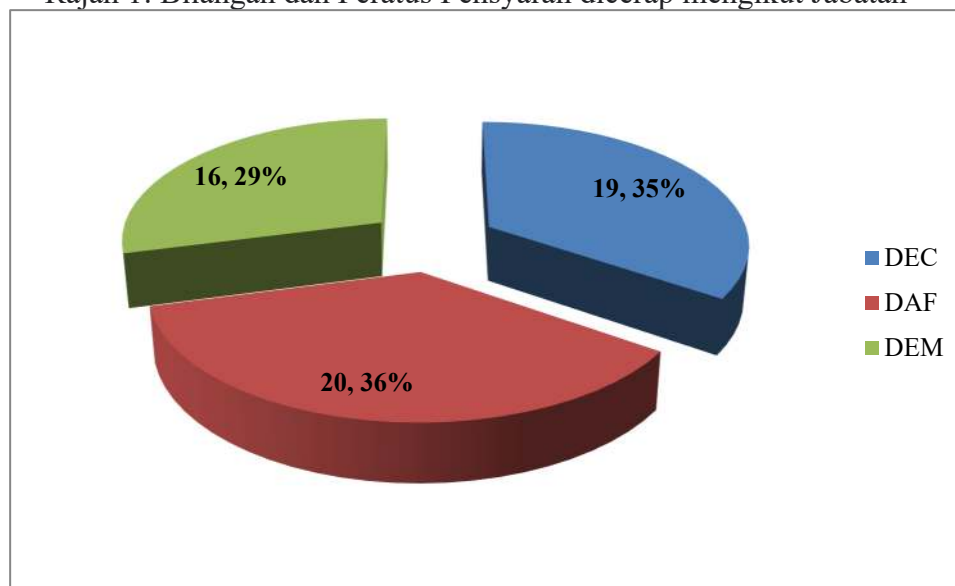
Jadual 2: Skor Penilaian Pencerapan Pengajaran dan Pembelajaran

Skala	Markah (Pencapaian)	Kategori
1	0-20	Tidak memenuhi piawaian yang ditetapkan.
2	21-40	Sederhana
3	41-60	Baik
4	61-80	Amat Baik
5	81-100	Cemerlang

DAPATAN KAJIAN

Seramai 55 orang pensyarah terlibat dalam sesi penilaian pengajaran melalui sesi pencerapan sewaktu kuliah dalam talian yang dilaksanakan oleh Ketua Jabatan dan Ketua Program. Carta pai (Rajah 1) menunjukkan kekerapan pensyarah bagi tiga jabatan yang terlibat dalam kajian iaitu 20 orang atau 36% daripada keseluruhan responden adalah dari Jabatan Perakaunan dan Kewangan (DAF), 19 orang atau 35% daripada keseluruhan responden adalah melibatkan pensyarah dari Jabatan Bahasa Inggeris dan Komunikasi (DEC) manakala selebihnya iaitu 16 orang atau 29% daripada keseluruhan responden adalah dari Jabatan Ekonomi dan Pengurusan (DEM).

Rajah 1: Bilangan dan Peratus Pensyarah dicerap mengikut Jabatan



Jadual 3: Peratusan Demografi Pensyarah yang terlibat dalam Pencerapan

Demografi	Kriteria	Jabatan DEM	Jabatan DAF	Jabatan DEC	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	4	3	7	25

	Perempuan	12	17	12	75
Kelayakan	Sarjana	15	15	17	85
	PhD	1	5	2	15
Pengalaman Kerja	Kurang 10 tahun	9	2	3	25
	10-20 tahun	6	14	15	64
	Lebih 20 tahun	1	4	1	11

Jadual 3 menunjukkan bahawa 75% daripada keseluruhan responden kajian ini adalah pensyarah perempuan dan selebihnya 25% adalah pensyarah lelaki. Sebanyak 85% daripada kesemua pensyarah yang terlibat memiliki kelayakan Ijazah Sarjana dan hanya 15% atau 8 orang daripadanya memiliki kelayakan Ijazah Doktor Falsafah (PhD). Majoriti atau 64% daripada keseluruhan pensyarah yang terlibat sebagai responden kajian mempunyai pengalaman 10 hingga 20 tahun mengajar manakala bakinya 25% kurang daripada 10 tahun dan 11% melebihi 20 tahun pengalaman mengajar.

Analisis data dan perbincangan dapatan kajian dibahagikan kepada beberapa bahagian berdasarkan kepada kriteria penilaian atau pencerapan PdP iaitu a) Perancangan; b) Penyampaian; dan c) Sahsiah. Cadangan penambahbaikan dianalisis berdasarkan tema yang wujud dan kekerapannya sebagai penutup kepada analisis kajian ini.

a) Perancangan PdP

Pemilihan strategi serta sumber pengajaran merupakan kriteria yang dilihat dalam pencerapan aspek perancangan pengajaran dan pembelajaran. Hasil kajian mendapati bahawa kebanyakan pensyarah memilih strategi PdP yang bersesuaian iaitu menggunakan PdP secara dalam talian melalui medium *google classroom*, *google meet*, *whatsapp*, *webex*, aplikasi kahoot dan telegram. Selain buku teks atau e-book sebagai rujukan utama, pensyarah juga menggunakan slaid *power point*, video, *youtube* sebagai sumber pengajaran kepada pelajar. Purata keseluruhan markah yang diperolehi oleh kesemua 55 orang pensyarah adalah 18/20.

b) Penyampaian PdP

Terdapat lima kriteria utama yang diambil kira dalam penyampaian yang menyumbang markah keseluruhan 50 markah iaitu: a) Permulaan pengajaran; b) Perkembangan pengajaran; c) Pengurusan bilik kuliah; d) Pengelolaan aktiviti pembelajaran; dan e) Pencapaian objektif pembelajaran.

Hasil analisis menunjukkan terdapat hanya 3.6% iaitu 2 daripada 55 orang pensyarah memulakan pengajaran dengan kuliah lima minit (KULIM). KULIM adalah set induksi yang sepatutnya diamalkan sebagai pembuka kepada PdP seperti tazkirah atau peringatan ringkas tentang sesuatu topik. Set induksi yang dilakukan pada awal proses pembelajaran dan pengajaran (PdP) adalah bertujuan untuk menarik minat serta perhatian pelajar dan seterusnya memudahkan pemahaman pelajar terhadap pelajaran yang disampaikan (Rafiei, 1998). Namun daripada aspek perkembangan pengajaran, pensyarah menggunakan contoh-contoh yang relevan dengan topik yang dibincangkan dan didapati majoriti daripada mereka berusaha mewujudkan hubungan dengan pelajar.

Majoriti pensyarah menggunakan medium pengajaran secara *google meet*. Terdapat komunikasi dua hala antara pelajar dengan pensyarah. Walau bagaimanapun hasil penyeliaan yang dilaksanakan, terdapat penilaian daripada penyelia yang menyatakan 'pengendalian kuliah agak pasif dan agak sukar untuk mendapat maklum balas daripada

pelajar' dan 'kurang komunikasi antara pelajar dan pensyarah'. Hasil analisis juga menunjukkan pengelolaan aktiviti pembelajaran dan pencapaian objektif pembelajaran pada tahap amat baik. Purata keseluruhan markah yang diperolehi oleh kesemua 55 orang pensyarah adalah 46/50. Pensyarah yang baik ialah dapat berkomunikasi dengan jelas, menggunakan teknologi pendidikan, berkeupayaan untuk melibatkan pelajar dalam sesi pengajaran dan menjadi reflektif dalam amalan pengajaran (F.Sun dan M.Wood, 2012)

c) Sahsiah

Aspek sahsiah dalam PdP melibatkan keprihatinan terhadap pelajar, motivasi pensyarah, kreatif dan inovatif, penampilan diri, ketetapan masa dan penerapan nilai-nilai Islam. Hasil analisis yang dilakukan ketika pencerapan berkaitan sahsiah dalam pengajaran mendapati pensyarah prihatin terhadap pelajar, menepati masa, bermotivasi dan mempunyai penampilan yang menarik. Namun penerapan nilai-nilai Islam kurang diterapkan dalam proses pengajaran dan ia disarankan oleh penyelia untuk ditambahbaik. Penilaian yang diberikan secara keseluruhannya adalah secara puratanya adalah 27/30. Abdul Rahim et al. (2000) dalam Rosmilawati (2006) yang menyatakan bukti daripada kajian-kajian telah menunjukkan bahawa pendidik yang bersifat mesra, fleksibel, penyabar, berminat terhadap pelajar dan boleh bergurau dengan pelajar menghasilkan pengajaran lebih berkesan berbanding pendidik yang kurang mempunyai sifat tersebut.

d) Cadangan Penambahbaikan

Hasil analisis secara keseluruhan bagi ketiga-tiga kriteria yang dinilai dalam sesi pencerapan bagi kedua-dua sesi akademik, kesemua 55 orang pensyarah didapati memperoleh markah secara purata 85/100 iaitu dikategorikan sebagai cemerlang.

Pensyarah disarankan agar meningkatkan penggunaan teknologi dan mempelbagaikan medium pengajaran melalui teknologi terkini di samping meningkatkan strategi komunikasi dengan pelajar melalui diskusi secara santai, dan mengadakan sesi soal jawab bagi menguji kefahaman pelajar. Terdapat juga cadangan penambahbaikan daripada penyelia agar mempelbagaikan kaedah, teknik dan kreativiti penyampaian dalam pengajaran. Berikut adalah cadangan penambahbaikan yang telah dikategorikan temanya beserta kekerapan yang perlu diambil perhatian oleh kesemua pensyarah bagi meningkatkan kualiti pengajaran.

Jadual 4: Cadangan Penambahbaikan Pengajaran dan Pembelajaran

Cadangan Penambahbaikan	Kekerapan
1. Penggunaan contoh dan isu semasa yang lebih terkini.	10
2. Penambahbaikan dari segi teknik dan strategi pengajaran secara dalam talian.	8

3.	Pensyarah perlu bermotivasi dan kreatif untuk meningkatkan minat pelajar.	8
4.	Perkasakan KULIM atau tazkirah sebelum memulakan kuliah.	6
5.	Tingkatkan komunikasi dua hala dengan pelajar	6
6.	Perkasakan penggunaan Bahasa Inggeris di dalam penyampaian	5
7.	Pensyarah perlu mempelbagaikan bahan rujukan.	3

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Berdasarkan kepada analisis yang telah dijalankan, dapat dirumuskan bahawa proses pencerapan PdP pensyarah di Fakulti Pengurusan dan Muamalah, KUIS secara purata adalah pada tahap cemerlang. Hal ini jelas menunjukkan bahawa pensyarah adalah komited dalam menjalankan tugas dan bersedia menjalankan tanggungjawab sebagai pensyarah mengikut kriteria yang telah ditetapkan. Namun terdapat pensyarah berpeluang menambahbaik kualiti pengajaran dengan meningkatkan prestasi kerja dari semasa ke semasa terutamanya dalam penggunaan teknologi terkini, mempelbagaikan teknik pengajaran secara dalam talian, dan sebagainya.

Berpandukan dapatan hasil pencerapan pensyarah yang telah dilakukan, beberapa cadangan untuk penambahbaikan berterusan(CQI) boleh dilaksanakan di IPT. Antaranya adalah dengan melaksanakan kursus dalaman bagi meningkatkan tahap penguasaan Bahasa Inggeris dan dengan peningkatan tahap penguasaan Bahasa Inggeris, pensyarah akan lebih berkeyakinan untuk menyampaikan kuliah. Selain itu latihan berterusan dalam bentuk bengkel kaedah dan teknik pengajaran dan pembelajaran, pendedahan pedagogi pengajaran dalam talian boleh dilaksanakan bagi memastikan setiap pensyarah dapat meningkatkan kualiti penyampaian dalam proses PdP masing-masing. Kebergantungan kepada teknologi dilihat sebagai sumber penting kepada IPT dalam menjamin mutu PdP yang dijalankan. IPT akan mempunyai kelebihan untuk bersaing di era Industri 4.0 dengan menggunakan kepelbagaian penggunaan teknologi untuk mengubah pedagogi pengajaran tradisional dan ruang belajar (Pucciarelli dan Kaplan, 2016; Sani, 2018). Sokongan pengurusan IPT terhadap proses PdP secara maya kepada pensyarah adalah amat penting bagi meningkatkan mutu pengajaran dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja pensyarah.

KESIMPULAN

Hasil kajian ini bukan sahaja memberi gambaran berkenaan dengan proses penilaian prestasi kerja melalui pencerapan yang dilakukan malah cadangan penambahbaikan yang disarankan boleh diaplikasi oleh fakulti di KUIS sendiri mahupun institusi pendidikan lain sebagai panduan ke arah mempertingkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran. Adalah diharapkan melalui kajian ini, kualiti PdP dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di IPT dapat dipertingkatkan dan seterusnya memacu IPT ke arah institusi pendidikan yang bertaraf dunia yang secara langsung menghasilkan graduan yang berkualiti dan mempunyai kebolehpasaran yang tinggi.

RUJUKAN

Abdul Rahim Abdul Rashid, Abdul Aziz Abdul Talib, Abdul Ghafar Md Din & Mohamad Haron (2000). Panduan Latihan Mengajar. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka. 90.

- Adediwura, A. A. & Tayo, B. (2007). Perception of Teachers' Knowledge Attitude and Teaching Skills as Predictor of Academic.
- Adunola, O. (2011). An Analysis of the Relationship Between Class Size and Academic Performance of Students, Ego Booster Books, Ogun State, Nigeria.
- Al-Mutairi, A. (2011). Factors Affecting Business Students' Performance in Arab Open University: Case of Kuwait, *International Journal of Business and Management*, 6(5):146-155.
- Arends, R. I. (2000). Learning to teach (5th Ed.). Boston: McGraw Hill.
- Badrul Hisham Alang Osman & Mohd Nasruddin Basar (2016). Amalan Pengajaran dan Pembelajaran Abad Ke- 21 Dalam Kalangan Pensyarah Institut Pendidikan Guru Kampus Ipoh. *Jurnal Penyelidikan Dedikasi Jilid 10*.
- Borman WC, Motowidlo SJ. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: Schmitt N, Borman WC, eds. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, CA: Jossey Bass; 1993:71–98.
- Brunning R, Schraw G, Ronning R (1999). *Cognitive Psychology and Instruction*. 3rd Ed. Upper Saddle River NJ: Prentice-Hall.
- Campbell JP. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: Dunnette MD, Hough LM, eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1990:687–732.
- Charlotte Danielson (2007). *Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching*, 2nd edition.
- Davoudi, S. M. M., & Allahyari, M. (2013). Effect of Job Organization on Job Performance among Operating Staffs in Manufacturing Companies. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(2), 136-139.
- Eggen, P. & Kauchak, D. (2002). *Strategies for Teachers: Teaching Content and Thinking Skills*. 4th Ed. Needham Heights: M.A. Allyn and Bacon.
- Feng Su, Margaret Wood, (2012), "What makes a good university lecturer? Students' perceptions of teaching excellence", *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. 4 Iss: 2 pp. 142 – 155
- Franco-Santosa, M., Lucianetti, L., & Bournea, M. (2012). Contemporary performance measurement systems: A review of their consequences and a framework for research. *Management Accounting Research*, 23, 79–119.
- Ganyaupfu, E.M. (2013). Factors Influencing Academic Achievement in Quantitative Courses among Business Students of Private Higher Education Institutions, *Journal of Education and Practice*, 4(15):57-65.
- Glatthorn, A. A. (1990). *Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision*. University of Virginia: Scott, Foresman & Company.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (1998). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. In Book.
- Masturah Markom, Nasrul Amir Abdul, Ahmad Kamal Ariffin, Dzuraidah Abd Wahab, Hafizah Husain & Nur Farah Liza Ramli (2011). Pengukuran Jam Notional Pensyarah dalam Meningkatkan Prestasi Ahli Akademik Universiti Penyelidikan. Seminar Education Engineering & Built Environment (PeKA 2011), Kuala Lumpur, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mazlan Mohd Sappri (2008). Pengukuran Prestasi Pensyarah Berasaskan Metrik: Satu Kajian Kes, *IJMS* 15 (1), 125-142. Kolej Sastera dan Sains. Universiti Utara Malaysia.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., Schmit, M. J. 1997. A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance* 10,2, 71-83.
- Neuendorf, K. A. (2016). *The content analysis guidebook*. Sage.

Nor Shafrin Ahmad, Fadzilah Amzah & Rahimi Che Aman (2009). Kemahiran Komunikasi Guru Pelatih Universiti Sains Malaysia. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, Jil. 24, 125-142.

Pucciarelli, F. and Kaplan, A. (2016), "Competition and strategy in higher education: managing complexity and uncertainty", *Business Horizon*, Vol. 59 No. 3, pp. 311-320.

Rafizah Mohamed Salleh (2011). Model Guru Contoh Pendidikan Islam. Tesis Sarjana. Kuala Lumpur: Universiti Malaya Kuala Lumpur.

Raza, H., Anjum, M., & Zia, S. M. (2014). The Impacts of Employee's Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(12), 385-400.

Razaleigh Muhamat @ Kawangit (2011). Pengurusan Modal Insan dari Perspektif Islam. Jabatan Pengajian Dakwah dan Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Rosmilawati Ab. Rahman (2006). Penilaian Pengajaran Terhadap Pelajar Sarjana Muda Pendidikan Teknik dan Vokasional dalam Program Latihan Mengajar di Sekolah Menengah Teknik. Johor: Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn. Tesis Sarjana Pendidikan.

Rotundo M, Sackett PR. (2002). *The relative importance of task, citizenship, and counter productive performance to global ratings of performance: A policy capturing approach*. *J Appl Psychol*. 2002; 87:66–80.

Sani, R. (2018), "Embracing Industry 4.0", *Straits Times*, January 17, available at: www.nst.com.my/education/2018/01/325914/embracing-industry-40.

Shulman, L. (1992). Ways of Seeing, Ways of Knowing, Ways of Teaching, Ways of Learning about Teaching. *Journal of Curriculum Studies*; 28:393-396.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. USA: Sage Publications Inc

Viswesvaran C, Schmidt FL, Ones DS. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal Applied Psychology* .2005; 90:108–131.

Wardhani Hakim, Adji Fernandes, (2017) "Moderation effect of organizational citizenship behavior on the performance of lecturers", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 30 Issue: 7, pp.1136-1148, <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2016-0242>.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, & Foo Say Fooi. (2003). *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan: Satu Langkah Ke Hadapan*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Zapeda, S. J. (2013). *Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts* (3rd ed.). New York: Routledge.