

AHLI AKADEMIK BERKUALITI: SATU TINJAUAN LITERATUR

Norasyikin Mohaiyuddin (corresponding author), Nadratul Shima Salim,

Nurul Huda Zainal Abidin, Azwa Amira Hussain

Jabatan Sains Kemanusiaan, Fakulti Pengajian Islam & Sains Sosial

Universiti Sultan Azlan Shah,

Kuala Kangsar, Perak, Malaysia

Email: norasyikin@usas.edu.my

ABSTRAK

Institusi pengajian tinggi swasta semakin bertambah bilangannya pada hari ini berikutan permintaan yang tinggi dalam kalangan pelajar yang ingin menyambung pengajian di peringkat pengajian tinggi. Kepelbagaian program yang ditawarkan memerlukan pertambahan bilangan staf akademik bagi memenuhi keperluan pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penyeliaan dan perundingan seperti yang dijalankan oleh institusi pendidikan awam yang lain. Walau bagaimanapun, tenaga kerja akademik di institusi pengajian tinggi swasta mungkin agak berbeza kerana kemampuan institusi ini bergantung kepada kewangan sendiri, kebijaksanaan pengurusan atasan serta kecekapan kumpulan pelaksana termasuk ahli akademik. Objektif kajian ini adalah untuk melihat apakah ciri-ciri ahli akademik yang diperlukan bagi memilih calon akademik terbaik dan komited sepenuhnya kepada universiti. Kajian ini melihat sepenuhnya kajian lepas berkaitan ciri-ciri ahli akademik yang diperlukan bagi sesebuah universiti untuk memilih calon yang layak untuk memenuhi keperluan tenaga kerja akademik.

Kata kunci: institusi pengajian tinggi, staf akademik, pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan, penyeliaan

ABSTRACT

The number of private institutions of higher learning is increasing today due to the high demand among students who wish to pursue higher education at the tertiary level. The diversity of programs offered requires an increase in the number of academic staff to fulfill the requirements of teaching and learning, research and consultations, supervision as well as conducted by other public educational institutions. However, the academic workforce in private institutions of higher learning may be quite different because the sustainability of these institutions depends on their finances, the wisdom of top management, and the efficiency of the implementing group, including academicians. The objective of this study is to see what characteristics of an academician are required to select the best academician candidates and be able to contribute with fully committed to the university. This study refers entirely to previous studies about the characteristics of high-quality academicians for a university to select a candidate who is qualified to fulfill the requirements of the academic workforce.

Keywords: Higher learning institution, academic staff, teaching and learning, research, supervision

Pengenalan

Pendidikan tinggi moden ditakrifkan sebagai pembelajaran dan pembelajaran tertiar dan pusat latihan dan aktiviti yang tersusun. Ini termasuklah universiti konvensional seperti seni, kemanusiaan dan fakulti sains dan institusi universiti yang lebih khusus dalam bidang pertanian, kejuruteraan, sains dan teknologi. Konsep pengajian tinggi juga merangkumi pasca menengah seperti politeknik, kolej pendidikan dan institusi pendidikan elit yang lain (Alemeu, 2018). Universiti dalam masa yang sama mewakili institusi pengajian tinggi, komuniti atau individu yang terpelajar. Universiti juga sebagai pusat pengajian tinggi juga membawa individu sama ada lelaki atau wanita ke arah perkembangan intelektual tertinggi dalam bidang sastera dan sains dan juga dalam pelbagai disiplin tradisional yang lain serta kajian penyelidikan yang berkualiti. Peranan universiti juga adalah sebagai sumber pengetahuan universal dan tenaga kerja berkemahiran bagi sesuatu profesion (Alemeu, 2018). Maka pensyarah universiti sering dianggap sebagai pakar peringkat tinggi berdedikasi untuk mengajar' dan ahli bagi komuniti akademik (Francis, 2006). Sehubungan dengan itu, universiti bertanggungjawab sepenuhnya dalam memilih calon ahli akademik bagi memenuhi tenaga kerja yang diperlukan. Pemilihan ini perlulah melihat beberapa kriteria dengan merujuk kajian lalu.

Kajian Literatur

i. Faktor 'Job Fit' mempengaruhi Kualiti Ahli Akademik

Menurut Badri@Harun et al. (2021) mengkaji keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap prestasi kerja pensyarah ditiga buah politeknik premier, iaitu Politeknik Ungku Omar (Ipoh), Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah (Shah Alam) dan Politeknik Ibrahim Sultan (Pasir Gudang). Seramai 285 orang ahli akademik dipilih sebagai sampel dalam kajian ini. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan kepentingan keseimbangan kerja dan kehidupan mereka di luar dalam mempengaruhi prestasi kerja ahli akademik. Ahli akademik yang mempunyai kehidupan yang sejahtera dan seimbang dapat memberi motivasi ketika bekerja seterusnya meningkatkan prestasi kerja.

Salem et al. (2018) mengkaji pemilihan kerjaya dan kepuasan kerjaya ahli akademik yang melibatkan 86 orang ahli akademik dari sebuah institusi pendidikan di Malaysia. Antara faktor yang dikaji adalah aspek minat dan pencapaian akademik dengan kepuasan kerja ahli akademik. Hasil dapatan menunjukkan minat dan pencapaian akademik mempengaruhi faktor pemilihan kerjaya aras signifikan 0.00. Sebanyak 82.6% responden mempunyai kepuasan dengan bidang kerjaya mereka ceburi. Hal ini menunjukkan ketepatan ahli akademik membuat keputusan dalam pemilihan kerjaya menjadikan bidang kerjaya yang mereka ceburi dapat memberi kepuasan dalam kerja. Ahli akademik yang menceburkan diri dalam bidang akademik atau pendidikan mempunyai personaliti yang bersesuaian dengan bidang kerjaya yang mereka pilih.

ii. Faktor profesionalisme mempengaruhi kualiti ahli akademik

Yusuf et al. (2017) dalam kajiannya melihat kepada amalan profesionalisme ke arah mengukuhkan profesionalisme kalangan pensyarah politeknik menunjukkan amalan profesional berada pada tahap sederhana tinggi dengan nilai min = 3.54 dan sisihan piawai 0.51. Responden yang terlibat 1490 pensyarah dari 17 buah politeknik yang terbahagi kepada empat jenis politeknik (Premier, Konvensional 1, Konvensional 2 dan METRO). Antara aspek yang diuji adalah aspek etika kerja yang berada pada tahap paling tinggi dengan min = 4.27 dan sisihan piawai 0.51. Hal ini menunjukkan ahli akademik menjalankan tugas sebagai pensyarah dengan baik, komunikasi yang bagus dengan kakitangan dan pelajar, menjaga kerahsiaan, amanah dengan tugas yang diberikan serta mematuhi *Standard Operating Procedure* (SOP) sebagai seorang ahli akademik.

iii. Kecekapan berhubung pelajar

Komunikasi menunjukkan proses dalam menerima maklumat antara dua individu atau dalam kumpulan. Dalam kemahiran komunikasi antara pensyarah dan pelajar akan berlaku sekiranya ada komponen memahami dan berhubung antara pelajar dan pensyarah. Dalam kajian yang dijalankan oleh Prasetyo et al. (2016) menunjukkan kemahiran berhubung antara pensyarah dan pelajar akan meningkatkan motivasi pelajar dalam pembelajaran. Hasil dapatan kajian menunjukkan hubungan yang signifikan apabila pensyarah menunjukkan sikap empati, berhubung, positif dan sentiasa menyokong pelajar.

Responden yang terlibat dalam kajian terdiri daripada 150 orang pelajar Politeknik Kesihatan Surakarta dan menggunakan analisis regresi.

iv. **Tingkah laku Proaktif**

Tingkah laku proaktif merupakan elemen perwatakan yang dapat mempengaruhi secara positif kehidupan pekerja dan organisasi. Menurut kajian literatur terkini berkaitan pembangunan sumber manusia, tingkah laku proaktif mempunyai dua elemen yang sangat penting: personaliti proaktif dan rangkaian sosial. Menurut perspektif bahasa, tingkah laku proaktif terdiri daripada dua perkataan iaitu tingkah laku dan proaktif. Tingkah laku sering kali dikaitkan dengan tabiat yang biasa dilakukan, perangai, perbuatan atau gaya seseorang individu (Kamus Dewan 2016). Manakala, proaktif pula kerap dipandang sebagai keupayaan individu untuk merangka atau melakukan sesuatu tindakan jauh lebih awal daripada berlakunya sesuatu perkara yang sememangnya memerlukan tindakan yang berkenaan (Kamus Dewan, 2016).

Kaedah kaji selidik yang dijalankan oleh Azman et al. (2018) telah menggunakan kaedah temu bual separa struktur dan borang soal selidik. Responden yang terdiri daripada para pegawai yang sedang berkhidmat di sebuah institusi agama Islam negeri di selatan Semenanjung Malaysia. Responden yang terlibat adalah seramai 103 orang. Keputusan pengujian model analisis laluan Smart PLS mengesahkan bahawa pekerja yang mengamalkan personaliti proaktif dan rangkaian sosial yang baik berupaya memperoleh kepuasan dalam kerjaya. Personaliti proaktif berupaya mempengaruhi kejayaan kerjaya dari segi kenaikan pangkat dan kepuasan kerjaya pekerja di organisasi.

Kajian Suarman (2018) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkah laku proaktif terhadap kepuasan pelajaran dalam kelas. Sampel kajian terdiri daripada 450 orang responden yang terlibat dalam kajian. Kajian ini telah dianalisis menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil analisis mendapati perhubungan yang proaktif antara pelajar dan pensyarah memberi kepuasan kepada pelajar. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan peranan perhubungan proaktif pensyarah dan pelajar akan meningkatkan kepuasan pelajar dalam akademik.

v. Personaliti

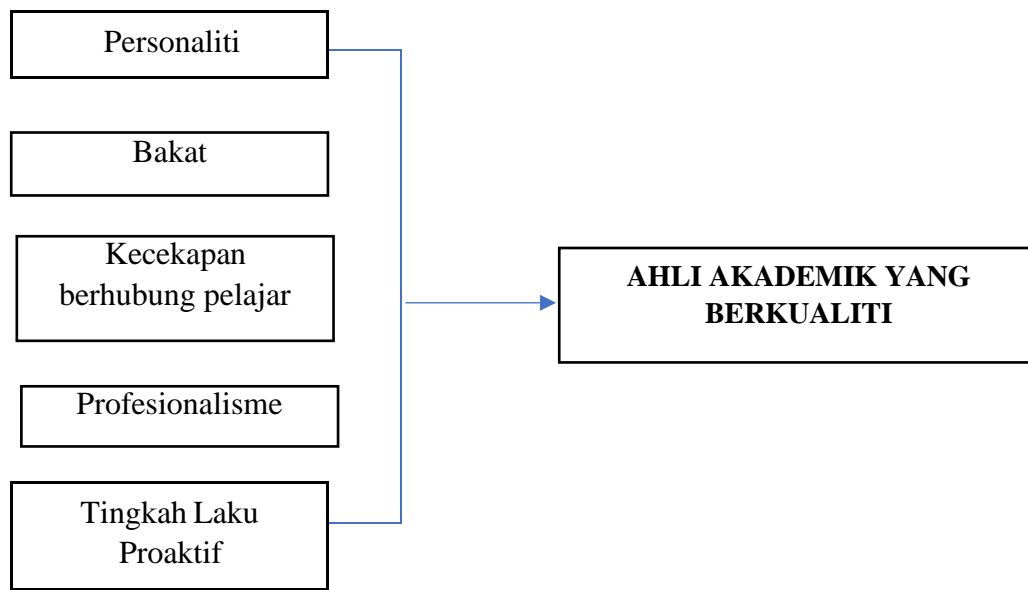
Antara aspek yang dikaitkan dengan ciri-ciri ahli akademik yang berkualiti adalah faktor personaliti dimana Ab. Aziz (2003) menyatakan bahawa terdapat beberapa faktor yang memberi kesan kepada perkembangan personaliti yang akan memberi kesan kepada kepelbagaian personaliti yang dapat dikaitkan dengan sikap dan kelakuan terhadap kerjaya.

Dalam menyediakan sesi pembelajaran yang efektif, Magno dan Sembrano (2008) berpendapat bahawa personaliti memainkan peranan besar. Young dan Shaw (1999) turut menyatakan bahawa personaliti seperti ramah, mudah didekati, menenangkan, baik, menghargai dan memberi inspirasi merupakan pengaruh besar dalam sesi pengajaran yang efektif.

Personaliti memberikan impak besar kepada prestasi kerja dimana perkara ini telah pun diperakui oleh pihak sumber manusia sesebuah organisasi dan kebanyakan menggunakan aspek ini dalam membuat pemilihan pekerja yang baru (Dhani, 2017). Personaliti guru-guru akan membantu peningkatan kecekapan pelajar meningkat selaras dengan (Gurr et al. 2015). Antara faktor penting dalam membantu peningkatan kecekapan, prestasi dan tingkah laku mereka adalah personaliti yang baik serta ia dapat membantu dalam mengawal dan mencapai objektif sekolah.

vi. Bakat

Bakat merujuk kepada kebolehan dan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas-tugas dalam skop kerja yang diberikan. Menurut Spencer dan Spencer (1993), Mulyasa (2004); Hutapea (2008) menyatakan bahawa kompetensi kerja merupakan ciri-ciri asas manusia yang merangkumi pengetahuan, kemahiran dan sikap yang mempunyai kaitan dengan prestasi kerja. Kompetensi kerja juga dinilai berdasarkan kebolehan seseorang dalam menyempurnakan tugas menggunakan kemahiran dan pengetahuan mengikut keperluan skop kerja. Menurut Morton (2005), bakat merujuk kepada keupayaan seseorang individu untuk mewujudkan perbezaan yang ketara terhadap prestasi dan pencapaian syarikat pada masa kini dan pada masa akan datang. Menurut Azzahra (2007), terdapat tiga tahap utama untuk mengenalpasti individu yang berbakat iaitu yang pertama, pengenalpastian individu yang mempunyai kriteria berpotensi tinggi. Kedua, membentuk pengukuran bagi individu yang mempunyai kriteria yang berpotensi tinggi.



Rajah 1: Kerangka kajian skala kualiti ahli akademik

Perbincangan

Kerangka kajian di atas dibina berdasarkan kajian literatur yang menjelaskan ciri-ciri ahli akademik berkualiti. Bagi faktor personaliti didapati mempunyai pengaruh terhadap sikap positif ahli akademik sekaligus memberi kesan kepada bagaimana ahli akademik itu menguruskan tugas dalam kerjayanya di universiti. Ini sekaligus memberi kesan terhadap prestasi kerja dan kecekapan kerjaya individu (Dhani, 2017). Sepertimana profesion lain, bakat turut menjadi indikator utama pemilihan ahli akademik. Berbeza dengan minat yang boleh dipupuk, bakat dilihat sebagai kebolehan semulajadi yang ada dalam diri individu yang mana dengan kebolehan atau trait tersebut individu itu berpotensi menjadi ahli akademik yang berkualiti khususnya kecekapannya dalam menyelesaikan tugas dan peranan kerjaya (Spencer dan Spencer (1993); Mulyasa (2004); Hutapea (2008); Morton (2005).

Ahli akademik sering berinteraksi dengan pelajar di sepanjang penglibatannya dalam profesion ini. Maka tidak dinafikan kebolehan seorang ahli akademik mempunyai hubungan dengan pelajar sangat penting. Bahkan ia dilihat sebagai satu kecekapan yang boleh meningkatkan motivasi belajar dalam kalangan pelajar di universiti (Prasetyo, 2016). Amalan profesionalisme yang baik dalam kalangan ahli akademik sangat dituntut di mana-mana universiti. Ini termasuklah mempunyai sifat amanah, hubungan komunikasi dan interpersonal yang baik serta menjaga kerahsiaan (Yusuf, 2017).

Satu lagi ciri-ciri ahli akademik berkualiti adalah tingkah laku proaktif iaitu tingkah laku dimana individu itu bertindak lebih awal daripada masa yang sepatutnya tindakan itu dilakukan. Tugas ahli akademik yang pelbagai di universiti sememangnya memerlukan seorang individu yang aktif membuat tindakan dan keputusan. Bahkan individu yang proaktif juga didapati lebih mudah mencapai kepuasan kerjaya, lebih berjaya serta mempengaruhi kenaikan pangkat mereka (Suarman, 2018).

Kesimpulan

Objektif pendidikan tinggi di seluruh institusi pengajian tinggi bergantung kepada peranan ahli akademik yang boleh melaksanakan tanggungjawab dengan berkesan. Ahli akademik atau pensyarah yang berkualiti akan dapat memenuhi keperluan perkembangan pelajar di sepanjang proses pengajian di universiti. Tiga komponen utama perkembangan pelajar tersebut ialah kognitif, afektif dan psikomotor. Bagi memenuhi keperluan perkembangan pelajar meliputi komponen tersebut, pihak universiti perlu menyediakan tenaga kerja akademik yang berpotensi agar dapat memenuhi tanggungjawab ini. Kajian lalu menunjukkan terdapat beberapa indikator yang boleh dirujuk apabila mencari ahli akademik yang berkualiti yang dapat menyumbang kepada universiti khususnya untuk memenuhi keperluan perkembangan pelajar.

Rujukan

- Aziz, A. (2021) Pandemik COVID-19 di Malaysia: Pengaruh Strategi Bekerja dari Rumah serta Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Terhadap Prestasi Kerja Pensyarah Politeknik Premier Conference: *International Conference on Management and Muamalah 8th (ICoMM) 2021*.
- Ismaila, A., Nowalid, W. A. W. M., dan Hisham, R. R. I. R. (2018). Tingkah Laku Proaktif Meningkatkan Kejayaan Kerjaya Pekerja. *Jurnal Sains Humanika*.
- Eysenck, H. J. (1981). *Model for Personality*. New York: Springer- Verlag Press.
- Gurr, D. Drysdal, L. dan Mulford, B. (2005). Successful Principal Leadership: Australian Case Studies, *Journal Educational Administration*, 43, 6, p. 539.
- Priyam, D. (2017). Personality and Job Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Business Management*. 4. 177-183.
- Hutapea, T. (2008). *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Azzara, J. (2007). *Identifying High Potential Employees*. People Talent Solution Corporation
- Kamus Dewan. (2016). Edisi ke-2. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Magno, C., dan Sembrano, J. (2008). The Role of Teacher Efficacy and Characteristics on Teaching Effectiveness, Performance, and Use of Learner-Centered Practices. *The Asia Pacific-Education Researcher*, 16(1), 73-90.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakter*
- Munawarah, Rina Novianty (2020). Interpersonal Communication Between Lecturers And Students In Influencing Student's Learning Motivation. *Jurnal Matematika dan Pembelajaran*, 8(1), 140-152. DOI: <https://doi.org/10.24252/mapan.2018v8n1a11>
- Salem, N. B. S., Ismail, F., Kadir, A. A. dan Salin, A. S. A. P. (2018). Human Sustainability Procedia (INSAN 2018 E-Proceeding) Johor Bahru, Johor, Malaysia, 7 – 8 November 2018.
- Utomo, P. C., Probandari, A., dan Suryani, N. (2016). Hubungan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa dengan Dosen dan antara Mahasiswa dengan Motivasi Belajar. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 1 (2), 75-152.
- Ali, S. S. (2011) Relationship between Personality Traits and Performance among School Principals. *Higher Education Studies*. University of Isfahan, Iran

Spencer, L. M. dan Spencer, S. M. (1993). *Competence of Work Models for Superior Performance*. John Wiley and Sons. Canada

Suarman. (2018). *Teaching Quality and Students Satisfaction: The Intermediary Role of Relationship between Lecturers and Students of the Higher Learning Institutes: Mediterranean Journal of Social Sciences*