



Faculty of Cognitive Science and Human Development

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEBERKESANAN SISTEM MENTORING DI IPTA**

Fatimah Binti Mohamad Akib

LC
5225
M45
F252
2003

**UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2003**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS

JUDUL : KEBERKESANAN SISTEM MENTORING DI FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA (FSKPM) UNIMAS

SESI PENGAJIAN : 2000/2003

Saya **FATIMAH BINTI MOHAMAD AKIB**
mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut :

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** Sila tandakan (✓)

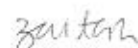
SULIT (Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD (Mengandungi maklumat Terhad yang ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD Disahkan oleh :



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap :
F-148 Kampung Paya Sungai Yu
08500 Kota Kuala Muda
Kedah Darul Aman

Tarikh : 8 Mac 2003

Tarikh : 8 Mac 2003

Catatan : * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERKESANAN
SISTEM MENTORING DI IPTA

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000133526

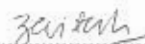
oleh

Fatimah Binti Mohamad Akib

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak

Projek bertajuk 'Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Sistem Mentoring di IPTA' ini telah disediakan oleh Fatimah Binti Mohamad Akib dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh :



.....
Cik Zaiton Binti Hassan

Tarikh :

20/3/03

PENGHARGAAN

Di atas lembaran putih bersih ini, dengan lafaz syukur terhadap kurniaan Ilahi, ingin sekali saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan terima kasih kepada Profesor Ibrahim bin Mamat di atas kesudian beliau menerima diri ini sebagai warga FSKPM.

Tidak lupa juga jutaan terima kasih kepada Cik Zaiton Binti Hassan selaku Penyelia Projek Tahun Akhir yang juga merupakan mentor saya. Tiada ucapan bagi menggambarkan betapa tekunnya beliau dalam memberikan bimbingan serta tunjuk ajar kepada diri ini serta teman seperjuangan lain. Jerih payah serta semangat beliau dalam mencurahkan segala ilmu pengetahuan, telah berjaya menghasilkan projek ini. Malah mengajak diri ini mengenali siapa diri ini lantas mengagungi kekuasaanNya. Terima kasih yang tidak terhingga buat Cik Zaiton. Tanpa anda siapalah diri ini di bumi Unimas ini.

Tidak lupa juga ucapan ribuan terima kasih, khas buat kedua ayahnda dan bonda tersayang, Siti Saudah Binti Arshad dan Mohamad Akib Bin Yahaya yang telah banyak berjasa kepada diri ini seawal kelahiran lagi. Tanpa diri ayahnda dan bonda berdua, mana mungkin diri ini melihat alam buana ini, merasa pahit manis pengalaman lalu, apatahlah lagi menjejakkan kaki jauh ke Bumi Kenyalang ini. Jauh yang memisahkan kita demi segulung ijazah, segunung pengalaman dan selaut masa hadapan.

Berbekalkan tulang empat kerat, semangat serta ketabahan yang ada, ayahnda dan bonda berdua gigih mengusahakan tanah sawah kita, membelah ombak di dada lautan yang bergelora, hanya demi untuk melihat putera-puteri mu berjaya. Ayahnda dan bonda berdua tidak pernah menghiraukan panas terik mentahari, biarpun kulit ayahnda dan bonda berdua pedih dibakar mentari. Hanya kerana kami putera-puteri ayahnda dan bonda berdua. Benarlah, kasih ibu membawa ke syurga, kasih ayah membawa bahagia.

Buat teman-teman seperjuangan khasnya pelajar HRD sesi Mei 2000, rakan-rakan mentee dan mereka yang mengenali diri ini, yang tidak jemu-jemu mencurahkan masa, tenaga dan buah fikiran dalam apa jua kesukaran dan kesulitan. Terima kasih di atas pengorbanan teman-teman sekalian. Gurauan anda semua akan tetap disimpul rapi sebagai tanda ingatan abadi, imbauan di masa hadapan.

Buat semua staf FSKPM yang sentiasa anggun, *'cute'* dan *'smart'* serta tidak jemu-jemu melayan karenah diri ini serta teman-teman seperjuangan sepanjang kemasukan diri ini ke FSKPM, terima kasih diucapkan. Tanpa anda semua siapalah diri ini di FSKPM. Terima kasih di atas kemesraan dan budi baik anda semua.

Kepada Ketua Jurulatih Pasukan Latihan Pegawai Simpanan (PALAPES) UNIMAS iaitu Mejar Ruslan bin Abdullah dan keluarga, anggota staf PALAPES UNIMAS Pegawai Waran I Roslan bin Saad dan Sarjan Baharon a/k Talot, teman-teman kadet sesi 1999/2002, terima kasih di atas kenangan lalu.

Kepada Pegawai Kadet Peringkat Senior sesi 2000/2003, '*teruskan perjuangan kita*'.
Kepada Pegawai Kadet Peringkat Intermediate sesi 2001/2004, '*semarakkan semangat juang kita*'.
Kepada pegawai Kadet Peringkat Junior sesi 2002/2005, '*anda semua memang comel tetapi mantap.....*'.

Kepada Dekan Fakulti Kejuruteraan iaitu Prof. Madya Dr. Mohd. Kadim bin Suaidi serta semua warga staf Fakulti Kejuruteraan, bekas teman seperjuangan, terima kasih di atas segala-galanya.

Kepada semua semua yang terlibat..... terima kasih di atas segala-galanya.

Ungkapan buat renungan "*Pain is temporary, Pride is Forever*"

3.2	Rekabentuk Kajian	17 - 18
3.3	Populasi dan Pensampelan Kajian	18
3.4	Pemilihan Saiz Sampel	18 - 19
3.5	Instrumentasi	20
	3.5.1 Bahagian A: Maklumat Latar Belakang Responden	20
	3.5.2 Bahagian B: Sikap Pelajar	20
	3.5.3 Bahagian C: Pengharapan Pelajar	20
	3.5.4 Bahagian D: Masalah di dalam Perlaksanaan Sistem Mentoring	21
	3.5.5 Bahagian E: Pencapaian Akademik Pelajar	21
	3.5.6 Bahagian F: Pembangunan Sahsiah Pelajar	21 - 22
	3.5.7 Bahagian G: Perancangan Kerjaya Pelajar	22
3.6	Mengukur Tahap Keberkesanan Sistem Mentoring	22
3.7	Kajian Rintis	22
3.8	Pengumpulan Data	23
3.9	Analisa Data	23
	3.9.1 Kaedah Inferensi	23
	3.9.2 Kaedah Deskriptif	23 - 24
3.10	Pekali Korelasi Pearson	24
3.11	Kesimpulan	24
4.	Pengenalan Dapatan Kajian dan Perbincangan	25
4.1	Maklumat Latar Belakang Responden	26
4.2	Sikap Pelajar Terhadap Keberkesanan Sistem Mentoring	26
	4.2.1 Sikap Pelajar Terhadap Keberkesanan Sistem Mentoring	27
4.3	Pengharapan Pelajar Terhadap Sistem Mentoring	27
	4.3.1 Pengharapan Pelajar Terhadap Keberkesanan Sistem Mentoring	28
4.4	Masalah di dalam Pelaksanaan Sistem Mentoring	30
	4.4.1 Masalah di dalam Pelaksanaan Sistem Mentoring	31 - 32
4.5	Pencapaian Akademik Pelajar di dalam Sistem Mentoring	33
	4.5.1 Pencapaian Akademik	33 - 34
4.6	Pembangunan Sahsiah Pelajar di dalam Sistem Mentoring	35
	4.6.1 Pembangunan Sahsiah	35
4.7	Perancangan Kerjaya di dalam Sistem Mentoring	36
	4.7.1 Perancangan Kerjaya	36 - 37
4.8	Tahap Keberkesanan Sistem Mentoring Secara Keseluruhan	38
4.9	Keputusan Ujian Hipotesis Kajian	39
4.10	Rumusan Dapatan Kajian	40
5.	Pengenalan Rumusan, Kesimpulan dan Cadangan	41
5.1	Rumusan Kajian	41 - 42
5.2	Kesimpulan Kajian	42
5.3	Cadangan Kajian	42
	5.3.1 Cadangan kepada Pihak Pengurusan FSKPM dan Pihak Pengurusan UNIMAS	42 - 43

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii-iv
Jadual Kandungan	v - vii
Senarai Jadual	viii-ix
Senarai Gambarajah	x
Abstrak	xi
<i>Abstract</i>	xii
1. Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	2 - 3
1.2 Pernyataan Masalah	3
1.3 Objektif Kajian	3
1.3.1 Objektif Umum	3
1.3.2 Objektif Khusus	3
1.4 Rangka Kerja Konseptual	4
1.5 Hipotesis Kajian	4
1.6 Definisi Istilah Konseptual dan Operasional	4
1.6.1 Keberkesanan	4
1.6.2 Sistem Mentoring	5
1.6.3 Mentee	5
1.6.4 Sikap	5
1.6.5 Pengharapan	6
1.6.6 Masalah dalam Pelaksanaan Sistem Mentoring	6
1.6.7 Pencapaian Akademik	6
1.6.8 Pembangunan Sahsiyah	6
1.6.9 Perancangan Kerjaya	6 - 7
1.7 Kepentingan Kajian	7 - 8
1.8 Limitasi Kajian	8
1.9 Kesimpulan	8
2. Pengenalan Kajian Semula Penulisan	9
2.1 Definisi Sistem Mentoring	9-10
2.2 Jenis-jenis Sistem Mentoring	11-12
2.3 Sistem Mentoring di Organisasi Perniagaan	12-13
2.4 Keberkesanan Sistem Mentoring di Institusi Pengkajian Tinggi Awam	13
2.3.1 Sistem Mentoring di dalam Pencapaian Akademik Pelajar	13-14
2.3.2 Sistem Mentoring di dalam Pembangunan Sahsiyah Diri Pelajar	14-15
2.3.3 Sistem Mentoring di dalam Perancangan Kerjaya Pelajar	15-16
2.5 Kesimpulan	16
3. Pengenalan Metodologi Kajian	17
3.1 Lokasi Kajian	17

5.3.2	Cadangan kepada Pihak Mentor dan Mentee	43 - 44
5.3.3	Cadangan kepada Pengkaji Akan Datang	44
5.4	Penutup	44 - 45
6.	Bibliografi	46 - 49
7.	Lampiran	50 - 56

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Jumlah Populasi Kajian Mengikut Program dan Tahun Pengajian	18
Jadual 2 Skor Bagi Mengukur Tahap Keberkesanan Sistem Mentoring	22
Jadual 3 Jumlah Borang Soal Selidik yang Dianalisa di dalam Kajian	23
Jadual 4 Maklumat Latar Belakang Responden	26
Jadual 5 Taburan Responden Mengikut Sikap Pelajar Terhadap Keberkesanan Sistem Mentoring	27
Jadual 6 Taburan Responden Mengikut Pengharapan Terhadap Keberkesanan Sistem Mentoring	29
Jadual 7 Pengharapan Lain Responden Terhadap Sistem Mentoring	30
Jadual 8 Taburan Responden Mengikut Masalah di dalam Keberkesanan Sistem Mentoring	31
Jadual 9 Masalah Lain yang dihadapi oleh Pelajar di dalam Sistem Mentoring	32
Jadual 10 Cadangan Bagi Memperbaiki Pelaksanaan Sistem Mentoring	33
Jadual 11 Taburan Responden Mengikut Pencapaian Akademik Pelajar	34
Jadual 12 Taburan Responden Mengikut Pembangunan Sahsiah Diri Pelajar	35
Jadual 13 Taburan Responden Mengikut Perancangan Kerjaya Pelajar	37
Jadual 14 Taburan Responden Mengikut Tahap Keberkesanan Sistem Mentoring	38

Jadual 15

Keputusan Ujian Korelasi Pearson di antara Pembolehubah
Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar

39

SENARAI GAMBARAJAH

Rajah 1
Kerangka Kerja Konseptual

4

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERKESANAN SISTEM MENTORING DI IPTA

Fatimah Binti Mohamad Akib

Secara umumnya, objektif utama kajian ini ialah untuk mengenalpasti keberkesanan sistem mentoring di FSKPM serta mengenalpasti perkaitan di antara faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring iaitu sikap, pengharapan dan masalah di dalam pelaksanaan sistem mentoring dengan keberkesanan sistem mentoring di FSKPM, Unimas. Aspek keberkesanan sistem mentoring diukur menerusi pencapaian akademik, pembangunan sahsiah diri dan perancangan kerjaya pelajar. Data yang dikumpulkan daripada 70 orang pelajar FSKPM, telah dipilih secara rawak berstruktur dan dianalisis dengan menggunakan SPSS for Windows 11.0. Maklumbalas yang diberikan melalui borang soal selidik dianalisis melalui ujian Korelasi Pearson. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap keberkesanan sistem mentoring adalah tinggi iaitu majoriti 71.5 % (50) responden memperoleh nilai skor di antara 76 hingga 121. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat perkaitan yang signifikan di antara sikap pelajar iaitu ($r = 0.247$, $p = 0.039$), pengharapan pelajar iaitu ($r = 0.427$, $p = 0.000$) dan masalah di dalam pelaksanaan sistem mentoring iaitu ($r = -0.248$, $p = 0.038$) dengan keberkesanan sistem mentoring. Ini bermakna semakin positif sikap dan pengharapan pelajar, maka semakin berkesan sistem mentoring. Selain itu, semakin kurang masalah di dalam pelaksanaan sistem mentoring, maka semakin berkesan sistem mentoring. Menyedari akan kepentingan sistem mentoring kepada mahasiswa dan mahasiswi, maka dicadangkan agar pihak fakulti dapat mempelbagaikan lagi aktiviti di dalam sistem mentoring agar objektif sistem ini lebih tercapai dan menjadi ikutan serta panduan bagi fakulti-fakulti lain di Unimas.

ABSTRACT

FACTORS THAT INFLUENCED THE EFFECTIVENESS OF MENTORING SYSTEM IN IPTA

Fatimah Binti Mohamad Akib

Generally, the main objective in this research was to identify the effectiveness of mentoring system in FSKPM and to identify the relationship between the factors that influenced the effectiveness of mentoring system in IPTA which include behaviour, expectation and problem in implementing the mentoring system in Faculty of Cognitive Science and Human Development (FSKPM), Unimas. The effectiveness of mentoring system aspect was measured throughout the academic achievement, personal development and student career planning. The data was collected from 70 respondents and was analysed by using SPSS for Windows 11.0. The feedback from the questionnaire was analysed by using Correlation Pearson. The finding showed that the level of the effectiveness of mentoring system were high 71.5 % (50) respondents where majority student were score at 76 until 121. The findings of this research also showed that there was significant relationship between student behaviour ($r' = 0.247, p = 0.039$), student expectation ($r' = 0.427, p = 0.000$) and problem in implementing the mentoring system ($r' = -0.248, p = 0.038$) towards the effectiveness of mentoring system. Besides that, if the problem in implementing the mentoring system is less, the mentoring system will be more effective. It was suggested that the faculty should diversify more activities in mentoring system, so that the objectives of the system can be achieved and it can be a guidance for others faculties in Unimas.

BAB 1 PENGENALAN

1. Pengenalan

Sistem mentoring bukanlah sesuatu perkara baru malah ianya telah diaplikasikan dengan begitu meluas. Pada hari ini ia merupakan suatu konsep 'age-old' yang begitu relevan dengan bidang profesional bahkan juga bidang bukan profesional (Field, 2001). Pada asasnya sistem ini berlandaskan hubungan pengajar-pelajar atau pun lebih dikenali sebagai mentor-mentee. Mentor dan mentee perlu memainkan peranan masing-masing dalam menentukan kejayaan sistem ini.

Sebagaimana yang ditulis oleh MacLennan iaitu *"Directing people to 'Do' has always produced inferior results compared to inspiring people to want to do. Increasingly we are finding out why?. But why makes no profit; how does. Mentoring are the 'How to'".* (MacLennan, 1995 dalam Zuraidah Abdul Rahman).

Terdapat pelbagai jenis mentoring. Fungsi dan tujuannya juga adalah berbeza-beza mengikut bidang yang berbeza. Di antara bidang-bidang utama yang melibatkan sistem mentoring adalah seperti institusi pengajian tinggi, organisasi perniagaan dan jabatan kerajaan. Malah di dalam bidang pembangunan sumber manusia, sistem mentoring dianggap sebagai nadi penggerak yang penting, 'alat' kerjaya dan aktiviti pembelajaran pekerja di tempat kerja dan kumpulan minoriti (Ehrich dan Hansford, 1999).

Sistem mentoring di Institusi Pengajian Tinggi Awam/Swasta (IPTA/S), merupakan suatu pendekatan tepat dan jitu bagi meningkatkan kreativiti dan kecemerlangan akademik, memupuk sahsiah diri serta membuka laluan kerjaya masa hadapan pelajar. Malah ia juga merupakan suatu pendekatan yang berintegrasikan kursus atau program yang diambil oleh pelajar (Jowett dan Stead, 1994).

Merujuk kepada sistem mentoring di peringkat organisasi pula, sistem ini berkait rapat dengan peningkatan kerjaya dan pembangunan profesional (Conway, 1995; Dreher dan Cox, 1996; Scandura dan Viator, 1994; Siegel 1994, 1995). Ini adalah kerana semua organisasi awam mahu pun swasta amat mementingkan kejayaan dalam bentuk pulangan keuntungan, produktiviti dan kualiti kerja. Oleh itu, pekerja dalam sesebuah organisasi memainkan peranan penting dalam menentukan samada organisasi mereka aktif, produktif atau pun sebaliknya.

Kajian ini akan melihat dengan lebih dekat lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia (FSKPM) dari segi pencapaian akademik, pembangunan sahsiah dan perancangan kerjaya pelajar.

1.1 Latar Belakang Kajian

Sistem mentoring yang dilaksanakan di institusi pengajian tinggi mempunyai perbezaannya yang tersendiri dengan sistem mentoring di organisasi perniagaan. Perbezaan ini jelas terutamanya daripada aspek mentor, kerana pada peringkat pendidikan tinggi, mentor dipilih untuk membantu pelajar dalam meningkatkan kecemerlangan akademik (Conway, 1998), manakala mentor yang dipilih ditempat kerja pula bertujuan untuk membantu pekerja di dalam aspek pembangunan kerjaya (Muchinsky, 1997; Chemers, Oskamp dan Costanzo, 1995).

Kejayaan sistem mentoring banyak bergantung kepada mentor yang mempunyai kebolehan untuk memberi tunjuk cara serta teknik pengajaran yang sesuai di dalam kelas kepada mentee, mempunyai kemahiran mencerap, membimbing mentee dan berkebolehan untuk mengemukakan cadangan penambahbaikan dalam pengajaran ke atas mentee (Passe, 1994).

Mengaitkan kejayaan sistem mentoring sebelum ini dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring di FSKPM, Unimas, terdapat beberapa masalah di dalam pelaksanaan sistem mentoring di FSKPM terutamanya dari segi pencapaian akademik, pembangunan sahsiah diri dan perancangan kerjaya pelajar. Berdasarkan temubual yang dijalankan, terdapat sebilangan pelajar yang tidak mengenali mentor dan sukar menemui mentor.

Tidak kurang juga ada segelintir pelajar yang menganggap sistem mentoring sebagai suatu bebanan, tiada bezanya samada mempunyai mentor atau pun tidak, pelajar tidak menyukai mentor yang telah ditetapkan (jika boleh, mentor dipilih daripada kalangan pensyarah yang disukai dan sesuai dengan jiwa pelajar) dan pelaksanaan sistem mentoring yang kurang sistematik. Hal ini ditambah lagi dengan penurunan pencapaian akademik pelajar, mutu disiplin yang rendah (merokok di kawasan awam, tidak mematuhi etika berpakaian yang ditetapkan dan ponteng kuliah), serta lemah daripada segi perancangan kerjaya (prospek serta matlamat kerjaya yang tidak jelas).

Di dalam kajian yang dijalankan oleh Nelson, (2001) kebanyakan pelajar mengakui bahawa sistem mentoring membawa kebaikan dan membantu meningkatkan pencapaian akademik pelajar. Kenyataan ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Campbell dan Campbell, (1997) yang mendapati bahawa sistem mentoring yang dilaksanakan di peringkat institusi pengajian tinggi akan memberikan manfaat kepada pelajar terutamanya dalam pencapaian akademik.

Merujuk kepada hal ini, Clutterbuck, (1991) mendapati bahawa sistem mentoring menjadi agenda utama dalam pengajian akademik (Jowett dan Stead, 1994). Malah ramai pengkaji lepas mendapati bahawa sistem mentoring adalah positif serta efektif dalam memaksimumkan potensi pencapaian akademik pelajar (Bloch, 1993). Di samping itu, banyak organisasi yang mengiktiraf sistem ini sebagai program pembangunan yang paling hampir dan banyak membantu di dalam program latihan. Sementara itu, sesetengah organisasi lain pula menjadikan mentor sebagai sebahagian daripada skema positif untuk memberi galakan dan mengekalkan staf di organisasi (Wiggans, 1993).

Dengan itu, kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti permasalahan tersebut samada terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring iaitu (sikap, pengharapan pelajar dan masalah di dalam

pelaksanaan sistem mentoring) dengan tahap keberkesanan sistem mentoring di FSKPM, Unimas.

1.2 Pernyataan Masalah

Sistem mentoring di FSKPM telah hampir lima tahun dilaksanakan. Namun tiada sebarang penilaian dilakukan bagi mengenalpasti akan keberkesanannya. Hanya melalui proses penilaian dan pemantauan sahajalah, objektif sesuatu program itu dapat dikenalpasti samada tercapai atau tidak. Ini adalah kerana tindakan meneruskan sesuatu program yang tidak berkesan hanya akan mendatangkan kerugian dari segi kos, masa dan tenaga. Di samping itu, maklumbalas daripada beberapa orang pelajar tentang kelemahan dan kekurangan sistem mentoring, mendorong kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti dan menilai tahap keberkesanan sistem mentoring di FSKPM, Unimas.

Persoalannya, sejauh manakah sikap, pengharapan dan masalah didalam pelaksanaan sistem mentoring berupaya mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring dari segi pencapaian akademik pelajar, pembangunan sahsiah diri dan perancangan kerjaya pelajar.

1.3 Objektif Kajian

Objektif kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring ini dibahagikan kepada dua kategori iaitu objektif umum dan objektif khusus.

1.3.1 Objektif Umum

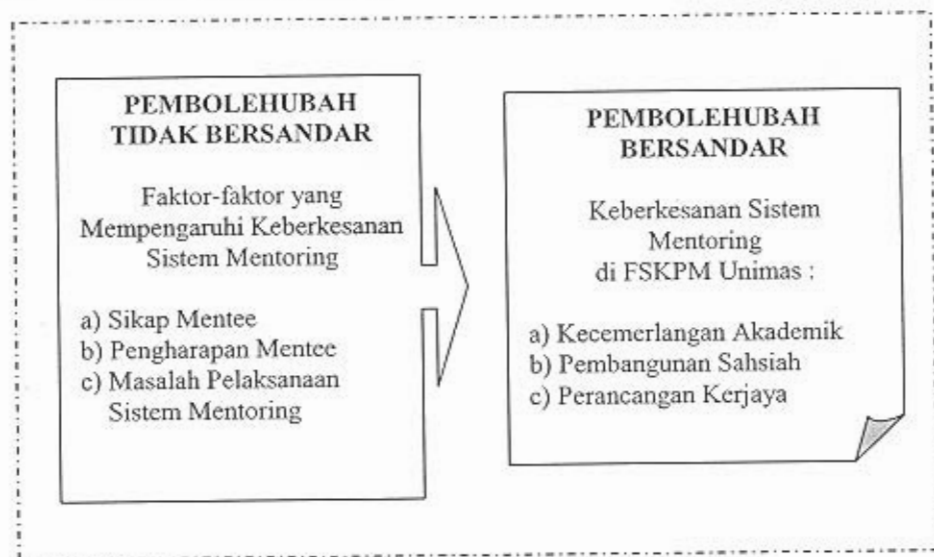
Objektif umum kajian adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring yang dijalankan di FSKPM, Unimas.

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian adalah seperti berikut:

- 1) Menenalpasti tahap keberkesanan sistem mentoring di FSKPM, Unimas.
- 2) Menenalpasti perkaitan di antara sikap pelajar dengan tahap keberkesanan sistem mentoring.
- 3) Mengkaji perkaitan di antara pengharapan pelajar dengan tahap keberkesanan sistem mentoring.
- 4) Menenalpasti perkaitan di antara masalah yang dihadapi di dalam pelaksanaan sistem mentoring dengan tahap keberkesanan sistem mentoring.

1.4 Rangka Kerja Konseptual



Rajah 1 : Kerangka Kerja Konseptual

1.5 Hipotesis Kajian

Merujuk kepada objektif kajian yang dijalankan, hipotesis kajian adalah seperti berikut :

- Ho1 : Tiada perkaitan yang signifikan di antara sikap pelajar terhadap sistem mentoring dengan tahap keberkesanan sistem mentoring.
- Ho2 : Tiada perkaitan yang signifikan di antara pengharapan pelajar terhadap sistem mentoring dengan tahap keberkesanan sistem mentoring.
- Ho3 : Tiada perkaitan yang signifikan di antara masalah di dalam pelaksanaan sistem mentoring dengan tahap keberkesanan sistem mentoring.

1.6 Definisi Istilah Konseptual dan Operasional

1.6.1 Keberkesanan

Definisi Konseptual:

Merujuk kepada berkesannya sesuatu tindakan atau perubahan, kesan atau faedah yang dihasilkan oleh sesuatu perkara, yang dapat membawa perubahan ke atas individu atau subjek yang terlibat dalam bidangnya.

Definisi Operasional:

Keberkesanan merujuk kepada suatu tahap atau sejauh mana program mentoring mampu membawa perubahan ke atas diri mentee dari segi pencapaian akademik, pembangunan sahsiah diri dan perancangan kerjaya mentee.

1.6.2 Sistem Mentoring

Definisi Konseptual:

Suatu proses untuk membantu individu dalam pembangunan kerjaya. Pengalaman dan kejayaan pekerja adalah dipadankan dengan pekerja baru untuk menyediakan pembimbing kerja dan kerjaya yang berguna (Reynolds, Sambrook dan Steward, 1993).

Definisi Operasional:

Suatu program khas dan sistematik yang dijalankan di FSKPM, Unimas menerusi peranan mentor sebagai pendengar dan pembimbing yang baik bagi membantu, membimbing dan memberi tunjuk ajar kepada para pelajar FSKPM untuk (mencapai kecemerlangan akademik, membangunkan sahsiah diri serta merancang kerjaya masa hadapan), malah di dalam mengharungi cabaran bukan sahaja sebagai pelajar, tetapi juga sebagai remaja yang memerlukan bimbingan dalam menghadapi perubahan psikologi dan identiti (Panduan Mentor-Mentee 2002).

1.6.3 Mentee

Definisi Konseptual:

Individu pelajar yang berada di bawah penyeliaan, bimbingan, tunjuk ajar, pimpinan individu lain yang lebih arif dalam bidangnya.

Definisi Operasional:

Pelajar FSKPM yang dibimbing, diberi tunjuk ajar, nasihat, dikawalselia dan dibimbing oleh pensyarah yang dilantik sebagai mentor dalam sistem mentoring dengan tujuan untuk mencapai kecemerlangan di dalam program akademik, membangunkan sahsiah diri pelajar dan perancangan kerjaya pelajar.

1.6.4 Sikap

Definisi Konseptual:

Merujuk kepada perbuatan atau pandangan yang berdasarkan pada sesuatu pendapat dan buah fikiran. Ia juga menggambarkan perasan seseorang terhadap sesuatu (Jaafar, 1997).

Definisi Operasional:

Sikap merujuk kepada tingkahlaku dan pandangan mentee perlaksanaan sistem mentoring di FSKPM. Tingkahlaku dan pandangan ini adalah berdasarkan kepada pendapat, fikiran, pengetahuan dan pengalaman mentee.

1.6.5 Pengharapan

Definisi Konseptual:

Merujuk kepada apa yang diharapkan daripada sesuatu perkara yang dapat memberi faedah atau kelebihan.

Definisi Operasional:

Merupakan sesuatu yang diharapkan oleh mentee, faedah yang bakal diperolehi setelah melibatkan diri di dalam sistem mentoring.

1.6.6 Masalah di dalam Pelaksanaan Sistem Mentoring**Definisi Konseptual:**

Sesuatu yang memerlukan penyelesaian, perkara atau keadaan yang menimbulkan kesukaran dan kesulitan, hasil daripada melaksanakan, mengerjakan, menyelesaikan sesuatu rancangan, tugas dan sebagainya.

Definisi Operasional:

Masalah merujuk kepada sesuatu kesukaran, kesulitan yang dihadapi oleh mentee sepanjang tempoh mereka menyertai program mentoring di FSKPM. Kesukaran dan kesulitan ini memerlukan jalan penyelesaian.

1.6.7 Pencapaian Akademik**Definisi Konseptual:**

Merupakan apa yang dicapai, dihasilkan atau diperolehi, prestasi berkaitan dengan akademik (pusat pengajian tinggi), yang bersifat tinggi serta mengandungi ilmu pengetahuan yang tinggi atau mendalam.

Definisi Operasional:

Merujuk kepada prestasi akademik (diukur menerusi PNGK, markah ujian dan tugas), iaitu suatu tahap yang dicapai oleh mentee di dalam program Pembangunan Sumber Manusia (PSM), Sains Kognitif (SK) dan Kaunseling Organisasi (KO) sepanjang tempoh penglibatan mereka dalam sistem mentoring di FSKPM.

1.6.8 Pembangunan Sahsiah**Definisi Konseptual:**

Perihal membangunkan atau proses membangun (mencapai kemajuan, perkembangan dan sebagainya), usaha atau kegiatan membangunkan, memajukan atau mengembangkan keperibadian pelajar.

Definisi Operasional:

Merujuk kepada proses membangunkan, memajukan atau mengembangkan keperibadian mentee melalui hubungan mentor-mentee di dalam pelaksanaan sistem mentoring.

1.6.9 Perancangan Kerjaya**Definisi Konseptual:**

Merupakan tindakan, usaha, penglibatan berterusan seseorang di dalam usaha untuk mengembangkan dan memajukan diri di dalam lapangan (profesion, kegiatan dan sebagainya), biasanya sebagai cara membangunkan kehidupan.

Definisi Operasional:

Merujuk kepada usaha, penglibatan secara berterusan dan tindakan mentor di dalam membantu mentee merancang kerjaya masa hadapan mentee di dalam bidang serta lapangan yang bersesuaian dengan minat, potensi dan kemahiran mentee.

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini mempunyai kepentingannya yang tersendiri kepada pihak FSKPM khususnya, pelajar, pensyarah, Bahagian Pengajian Pra Siswazah (BPPS), Pusat Pengajian Pelajar (PPP), Bahagian Pembangunan Sumber Manusia (PSM) amnya serta pengkaji pada masa akan datang.

Bagi pihak FSKPM, maklumbalas daripada pelajar terhadap sistem mentoring dapat dijadikan kayu pengukur dalam menguji keberkesanan sistem mentoring. Daripada maklumbalas ini juga, aktiviti dan rancangan penambahbaikan sistem mentoring dapat dirangka dengan lebih tepat lagi di samping dapat mengukuhkan sistem mentoring di FSKPM. Tambahan pula individu pelajar bergantung terhadap individu lain yang mampu menjadi pendengar dan pembimbing yang baik bagi membantu pelajar mengharungi cabaran, bukan sahaja sebagai pelajar tetapi juga sebagai remaja yang memerlukan bimbingan dalam menghadapi perubahan psikologi dan identiti.

Merujuk kepada kepentingan kajian terhadap individu pelajar pula, kajian ini merupakan maklumbalas pelajar berkaitan tahap keberkesanan sistem mentoring. Ini adalah kerana pelajar merupakan individu penting yang akan menentukan kejayaan sistem mentoring ini. Kelemahan dan kekuatan sistem mentoring yang dinyatakan oleh pelajar merupakan hasil daripada pengalaman mereka sendiri. Maka hasil maklumbalas ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan bagi aktiviti penambahbaikan sistem pada masa akan datang.

Hasil keputusan kajian juga amat berguna terhadap BPPS dalam memantau suatu program atau pendekatan yang tepat dan jitu agar dapat diaplikasikan di peringkat universiti demi untuk kepentingan semua pelajar dalam usaha mencapai kecemerlangan akademik, membangunkan sahsiah diri dan merancang kerjaya pelajar.

Pihak PPP merupakan salah satu unit yang penting terhadap pelajar di Unimas. Hasil kajian ini kelak dapat membantu PPP menggubal suatu dasar dan melaksanakan pelan perancangan yang berkaitan dengan aktiviti memajukan pelajar di dalam perancangan akademik, perancangan kerjaya dan pembangunan sahsiah diri pelajar. Ini adalah bersesuaian dengan Unimas yang mengamalkan konsep pelajar sebagai pelanggan bagi membantu pelajar mencapai kecemerlangan di dalam akademik dan pembangunan sahsiah diri dan perancangan kerjaya..

Bagi pihak pula, hasil kajian ini kelak dapat membantu pihak PSM dalam mengenalpasti aktiviti serta pendekatan terbaik bagi menyediakan diri pensyarah serta staf yang terlibat dengan sistem mentoring dengan ilmu serta kemahiran berkaitan peranan yang harus dimainkan di dalam sistem mentoring agar dapat memberikan komitmen terbaik kepada pelajar di dalam menjayakan sistem mentoring.

Menerusi kajian ini FSKPM, sebagai sebuah fakulti yang menekankan aspek pembangunan sahsiah pelajar, akan dapat menilai sejauh manakah tahap keberkesanan sistem mentoring yang dijalankan di fakulti. Tambahan pula FSKPM merupakan satu-satunya fakulti di Unimas yang aktif dalam melaksanakan sistem mentoring. Hal ini

dianggap sebagai suatu cabaran bagi pihak fakulti oleh kerana peranan besar yang dimainkan dalam menghasilkan pelajar yang produktif, berkualiti, proaktif dan kreatif.

Selain itu kajian ini penting dalam menilai hubungan tidak formal atau di luar kuliah di antara pensyarah (mentor) dengan pelajar (mentee). Pensyarah FSKPM selaku mentor akan dapat mengenali mentee secara lebih dekat lagi di samping dapat menjalankan hubungan silaturrahim yang lebih erat.

Sistem mentoring ini kelak diharapkan akan menjadi panduan dan ikutan oleh fakulti-fakulti lain di Unimas dalam usaha menghasilkan pelajar yang cemerlang dari segi akademik, sahsiah diri dan perancangan kerjaya masa hadapan.

1.8 Limitasi Kajian

Limitasi utama ialah skop kajian ini hanya menumpukan kepada FSKPM sahaja. Kajian ini tidak dijalankan ke atas fakulti-fakulti lain di Unimas. Ini adalah kerana FSKPM merupakan satu-satunya fakulti yang aktif dalam menjalankan sistem mentoring di Unimas.

Ini bermakna, sampel kajian hanya terdiri daripada semua pelajar PSM, SK dan KO sahaja, manakala pelajar dari Fakulti Kejuruteraan (FK), Fakulti Teknologi Maklumat (FTM), Fakulti Sains Sosial (FSS), Fakulti Ekonomi dan Perniagaan (FEB), Fakulti Seni Gunaan dan Kreatif (FSGK), Fakulti Perubatan dan Sains Kesihatan (FPSK), Sains dan Teknologi Sumber (FSTS) dan Teaching English as a Second Language (TESL) tidak terlibat dalam memberi maklumbalas terhadap kajian ini.

Pembolehubah tidak bersandar pula hanya menyentuh tentang sikap yang ditunjukkan oleh pelajar, pengharapan pelajar terhadap sistem mentoring dan masalah yang timbul di sepanjang pelaksanaan sistem mentoring. Namun begitu terdapat juga kenyataan yang menyatakan bahawa sistem mentoring di Unimas tidak efektif disebabkan oleh beberapa faktor tertentu seperti pelajar, mentor dan sistem pengurusan fakulti.

Sebenarnya banyak lagi faktor tidak bersandar lain yang turut mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring di FSKPM yang boleh dijadikan aspek kajian. Contohnya ialah komitmen dan kesediaan mentor dan mentee untuk terlibat dalam sistem mentoring, keputusan pihak universiti menjadikan sistem mentoring sebagai salah satu daripada kursus generik serta kesedaran mentee. Selain itu juga, kajian ini akan menjadi lebih seimbang jika turut mengambilkira pandangan dan maklumbalas daripada mentor, pihak pengurusan, kerana ia dapat mewujudkan keseimbangan dalam menganalisa data-data yang diperolehi kelak.

1.9 Kesimpulan

Bab 1 Pengenalan kajian ini telah membincangkan aspek-aspek pengenalan kepada kajian yang dijalankan, latar belakang kajian, masalah, objektif kajian, kerangka kerja konseptual, hipotesis kajian, definisi operasional dan konseptual, kepentingan kajian dan limitasi kajian. Seterusnya bab 2 iaitu kajian semula penulisan akan membincangkan tentang penulisan para pengkaji terdahulu berkaitan sistem mentoring.

BAB 2 KAJIAN SEMULA PENULISAN

2. Pengenalan

Bab 2 ini akan membincangkan tentang kajian semula penulisan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring. Perbincangan dalam bab ini berkisar pada subtopik seperti definisi sistem mentoring, jenis-jenis sistem mentoring, sistem mentoring di organisasi perniagaan dan keberkesanan sistem mentoring di IPTA (dari sudut pencapaian akademik, pembangunan sahsiah dan perancangan kerjaya pelajar).

2.1 Definisi Sistem Mentoring

Pada zaman Greek, istilah mentor mempunyai sejarahnya yang tersendiri di dalam hubungan pengajar dengan pelajar, di mana Odysseus iaitu Raja Ithaca yang ketika itu memimpin tenteranya memerangi Trojan telah menyerahkan tanggungjawab mendidik anak beliau iaitu Telemachus, kepada rakannya yang bernama Mentor. Mentor selaku penasihat kepada Odysseus merupakan seorang yang bijaksana serta amat dipercayai oleh Odysseus. Mentor menjadi seorang kaunselor, pembimbing, *'role-model'*, tutor, jurulatih kepada menteenya iaitu Telemachus (Woodd, 1997).

Perhubungan selama sepuluh tahun di antara Mentor dengan Telemachus merupakan suatu perhubungan menolong yang komprehensif dan komited. Mentor membantu Telemachus untuk membesar, mempelajari erti ketabahan, kejujuran, dan komitmen dalam berkhidmat terhadap orang lain (Ehrich & Hansford, 1999; Stone, 1999; Wickman & Sjodin, 1997; Moorby, 1994; Fisher, 1994).

Sistem mentoring didefinisikan sebagai individu yang melibatkan diri (mentor) dengan hubungan bersama seseorang yang lain (mentee) yang bertindak sebagai penyokong sebaya, seni mendengar tanpa mengadili, meneroka tanpa mengarah (Southworth, 1995), penasihat, kaunselor dan juga *'role-model'*, suatu hubungan yang kompleks di antara dua orang (Garvey, 1994), memperkayakan pembangunan diri mentor dan mentee (Johnson, Geroy dan Griego, 1999) dan bersungguh-sungguh di mana mentor akan memainkan peranan sebagai ibubapa dan rakan, mengambil alih peranan sebagai guru, penasihat, penaung dan juga teman (Ehrich dan Hansford, 1999).

Hubungan ini juga merupakan hubungan pengajar-pelajar yang terpusat. Ia menggabungkan teknik *'coaching'*, *'tutoring'* dan *'aperantis kognitif'*. Hubungan mentor-mentee dicorakkan melalui peranan pelindung, pemberi sokongan, pembantu di sepanjang interaksi personal mentor dan mentee (Cummings dan Finholt, 1995).

Sistem ini juga merupakan suatu padanan yang penuh teliti di antara seseorang yang lebih berkemahiran dan berpengalaman (mentor), dengan seseorang lagi yang kurang berkemahiran dan berpengalaman (mentee) (Corrall, 1994), tujuan untuk memberi perhatian dan sokongan (*'one to one basis'*) (Nankivell dan Shoolbred, 1997), membangunkan kompetensi yang lebih spesifik (Murray, 1991), bimbingan dan strategi pengajaran yang efektif.

Bagi takrifan mentor pula Enrich dan Hansford (1999), mentakrifkan mentor sebagai 'bapa' yang digambarkan sebagai penaung, pembimbing, dan penyelia kepada individu yang lebih muda iaitu mentee atau *'protege'*. Moorby pula mentakrifkan mentor sebagai individu yang berpengalaman dan penasihat yang boleh dipercayai (Goldsmith, Lyons dan Freas, 2000). Tambah beliau lagi, hubungan mentoring melibatkan seseorang individu itu melahirkan suatu hubungan dengan individu lain yang berperanan sebagai penasihat (Cascio, 1992).

Banyak kajian lepas membuktikan bahawa mentor yang memainkan peranan dengan baik, mampu menghasilkan mentee yang baik (Paul Stephens, 1996). Selain itu, pengharapan pelajar terhadap sistem mentoring adalah sesuai kerana sistem mentoring merupakan suatu hubungan menolong dan pembelajaran di antara mentor dan mentee yang berada di tempat yang sama (Darsh dan Playko, 1992).

Peranan mentor sebagai *'role-model'* amat penting. Ini disokong oleh kajian Chua Sok Kheng (2002), yang menyatakan peranan mentor dalam organisasi terbahagi kepada dua iaitu pembangunan kerjaya dan aspek psikososial (Sigel dan Spiceland, 1998). Dalam aspek psikososial pula, peranan mentor sebagai kawan, *'role-model'* dan kaunselor adalah lebih diminati.

Sumber dari University of Texas-Houston Health Science Center, (1997) menyatakan bahawa sebagaimana hubungan sesama manusia yang lain, hubungan mentoring juga mempunyai akibat positif dan negatif. Hubungan mentoring dikatakan tidak membantu jika mentor tidak mahir, tiada keinginan dan tidak berminat menolong individu lain.

Hubungan ini juga merupakan akibat yang negatif apabila mentor mengeksplotasi mentee, menggunakan hasil kerja mentee untuk kepentingan peribadi mentor. Selain itu kesukaran mentor untuk membenarkan mentee mengembangkan bakat serta kelebihan mentee atau sukar menggalakkan mentee untuk menjadi lebih berdikari.

Sebagaimana matlamat mentoring di organisasi awam mahu pun swasta, sistem mentoring di peringkat pengajian tinggi, dilaksanakan bertujuan untuk memberikan faedah kepada banyak pihak, terutamanya golongan pelajar. Dengan adanya mentor yang mengambil alih peranan sebagai ibubapa dan rakan, maka para pelajar mempunyai tempat bergantung harapan dan mengadu nasib terutama sekali apabila berjauhan daripada keluarga dan berhadapan dengan budaya baru.

Kesimpulannya, sejak dari zaman Greek lagi, terdapat pelbagai definisi yang diberikan terhadap sistem mentoring. Namun objektif asalnya adalah berlandaskan kepada konsep perhubungan menolong di antara dua atau lebih individu menerusi peranan yang dimainkan oleh mentor sebagai perunding, kemahiran berkomunikasi, berfikiran terbuka, penyabar, jujur, keyakinan diri, asertif dan mudah didekati (Brockband, 1994) dengan tujuan agar individu tersebut berubah menjadi lebih baik daripada sebelumnya.