

**“PENDIDIKAN BERTERUSAN DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI DI
KALANGAN PROFESIONAL ORGANISASI.
KAJIAN KES DI KUiTTHO”**

FADILAH BT. PUTEH

Tesis ini dikemukakan
sebagai memenuhi sebahagian syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia



**Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
Universiti Teknologi Malaysia**

NOVEMBER 2005

Dedikasi

*Di alhadikan khas buat suamiku yang sangat ku cintai Azmi bin Hj. Ali;
buat kedua ibu dan bapaku yang sangat ku kasih
Puteh bin Md Yasin dan Mahwa bt Mohd Nor,
untuk kedua ibu bapa mertuaku yang sangat ku hormati
Hj. Ali bin Raih dan Hjh Manirah bt Abdullah,
tak lupa juga kepada semua adik-beradik dan kaum keluarga tersayang,
serta para penyayang dan rakan-rakanku yang disayangi sekalian.
Terima kasih atas segala kasih sayang dan pengorbanan kalian untuk
kejayaan ku. Moga kalian dirahmati Allah.*

PENGHARGAAN

“Dengan Nama ALLAH Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang”

Syukur Alhamdulillah dengan limpah kurnia dan keizinan-Nya akhirnya tesis ini dapat disiapkan. Pada kesempatan ini, saya ingin mengambil kesempatan untuk merakamkan jutaan terima kasih kepada mereka yang banyak memberi sokongan dan dorongan untuk saya menyiapkan tesis ini yang bertajuk “Pendidikan Berterusan Dalam Peningkatan Kompetensi Di Kalangan Profesional Organisasi. Kajian Kes Di KUiTTHO.”

Ucapan jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan saya ucapkan kepada penyelia saya Cik Norashikin Mahmud di atas penat lelah beliau menyemak; menyumbangkan idea-idea bernalas; kerjasama padu; kritikan membina; bimbingan; cadangan dan sokongan yang telah diberikan sepanjang tempoh penyediaan tesis ini.

Sekalung penghargaan juga ditujukan kepada suamiku tercinta Azmi bin Hj. Ali dan keluarga tersayang yang banyak memberi sokongan dan bantuan dalam usaha saya menyiapkan tesis ini. Ribuan terima kasih saya ucapkan kepada rakan-rakan yang turut membantu dari segi idea dan maklumat bagi menyiapkan tesis ini terutamanya Puan Norizan Salleh; Cik Noor Azzura Mohamed; Cik Zuhra Zainuddin dan Cik Rohana Dollah di atas kata-kata semangat dan bantuan yang dihulurkan di saat-saat saya memerlukannya. Tak lupa kepada rakan-rakan sekerja yang sudi menjadi responden saya dalam kajian ini. Budi dan jasa kalian tidak terbalas.

“Semoga Jasa Baik Dan Bantuan Ikhlas Kalian Mendapat Berkat Dari Ilahi”.

Amin Ya Rabbal Alamin.

ABSTRAK

Golongan profesional dalam sesebuah organisasi akan mengalami sindrom keusangan profesional dalam kerjaya mereka jika tiada usaha-usaha yang berterusan dilakukan bagi mengekalkan atau meningkatkan kompetensi golongan ini. Sindrom keusangan profesional ini berlaku berikutan perubahan teknologi, faktor persaingan serta penemuan-penemuan pengetahuan yang baru. Penekanan kepada pendidikan berterusan melalui pendekatan latihan dan pendidikan formal dilihat berupaya untuk mengatasi sindrom ini. Oleh itu, kajian ini bertujuan mengkaji peranan pendidikan berterusan dalam peningkatan kompetensi dikalangan profesional organisasi. Kajian ini melibatkan 109 orang responden yang terdiri daripada pegawai kumpulan Pengurusan, Profesional dan Ikhtisas bukan akademik di Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUITTHO), Parit Raja, Batu Pahat Johor. Dapatan kajian diperolehi melalui edaran soal selidik dan di analisa dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS Versi 11.0). Objektif kajian adalah untuk mengenalpasti tahap empat kompetensi utama (pentadbiran, komunikasi, kepimpinan dan juga kognitif) responden, hubungan di antara latihan dengan peningkatan kompetensi responden serta hubungan di antara pendidikan formal dengan peningkatan kompetensi responden. Secara keseluruhannya, hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kompetensi utama responden adalah tinggi dengan min keseluruhan sebanyak 4.12. Hasil analisis data turut menunjukkan wujud hubungan positif yang signifikan di antara latihan dan pendidikan formal dengan peningkatan kompetensi responden dengan nilai korelasi keseluruhan masing-masing sebanyak 0.528 dan 0.230. Hasil kajian menunjukkan bahawa pendidikan berterusan melalui pendekatan latihan dan pendidikan formal membantu dalam peningkatan kompetensi responden. Cadangan kepada pihak pengurusan dan pengkaji akan datang turut disertakan di akhir tesis ini.

ABSTRACT

Professional staff in the organization is facing a syndrome known as professional obsolete in their career if there is no continuous efforts made by the organization to sustain or increase their competencies. This syndrome happens due to technological changes, stiff competition and discovery of new knowledge. Continuous education through training and formal education is seen able to overcome this syndrome. Therefore, this research is intended to study the role of continuous education in increasing professional competencies. It involves 109 non academic respondents of Kumpulan Pengurusan, Professional dan Ikhtisas of Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUITTHO), Parit Raja, Batu Pahat Johor. Data was collected through questionnaires and was analyzed by using *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS Version 11.0). The objectives of the study are to determine the level of four core competencies i.e. management, communication, leadership as well as cognitive among the respondents, the relationship between training and increase in competency level and also the relationship between formal education and increase in competency level. Overall result shows that level of respondent competencies are high with a total mean score of 4.12. Meanwhile, results also show that there are positive and significant relationships between training and formal education with competency level with a total correlation value at 0.528 and 0.230. As a conclusion continuous education through training and formal education plays an important role to increase professional competency. Suggestions for the management of KUITTHO and for future study are also included at the end of this report.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
	SENARAI SINGKATAN	xviii
BAB I	PENGENALAN	
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Masalah Kajian	3
1.3	Pernyataan Masalah	6
1.4	Persoalan Kajian	10
1.5	Matlamat Kajian	11
1.6	Objektif Kajian	11
1.7	Kepentingan Kajian	11
1.7.1	Dari Sudut Akademik	12
1.7.2	Dari Sudut Aplikasi	12
1.8	Skop dan Batasan Kajian	13
1.9	Definisi Konsep	13
1.9.1	Definisi Konseptual	13
1.9.1.1	Pendidikan Berterusan	14
1.9.1.2	Profesional	14

1.9.1.3	Kompetensi	15
1.9.2	Definisi Operasional	17
1.9.2.1	Pendidikan Berterusan	17
1.9.2.2	Profesional	17
1.9.2.3	Kompetensi	18

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	20
2.2	Definisi Kompetensi	21
2.3	Model Kompetensi	23
2.4	Bagaimana Kompetensi Boleh Dipelajari	29
2.5	Mengapa Kompetensi Penting Dalam Pekerjaan?	36
2.6	Kompetensi Utama Di Kalangan Profesional KUiTTHO	37
2.6.1	Kompetensi Pentadbiran	38
2.6.2	Kompetensi Komunikasi	39
2.6.3	Kompetensi Kognitif	39
2.6.4	Kompetensi Kepimpinan	40
2.7	Pendidikan Berterusan	42
2.8	Teori Pembelajaran Dewasa	47
2.8.1	Teori Kognitif	47
2.8.2	Teori Behaviouris	48
2.8.3	Teori Humanistik	48
2.8.4	Teori Pembelajaran Sosial	48
2.9	Ciri-Ciri Pelajar Dewasa	50
2.10	Pendidikan Berterusan Di Kalangan Golongan Profesional	50
2.11	Kepentingan Pendidikan Berterusan	52
2.11.1	Kepentingan Pendidikan Berterusan Kepada Organisasi	52
2.11.2	Kepentingan Pendidikan Berterusan	54

Kepada Individu	
2.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan Berterusan	55
2.12.1 Faktor Individu	55
2.12.2 Faktor Organisasi	57
2.13 Model Pendidikan Berterusan	58
2.14 Pendekatan Pendidikan Berterusan	60
2.14.1 Latihan	61
2.14.2 Pendidikan Formal	62
2.15 Peranan KUiTTHO Dalam Menggalakkan Pendidikan Berterusan	63
2.16 Kerangka Kajian	65
2.17 Sorotan Kajian Lepas	66
2.18 Rumusan	71

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan	72
3.2 Rekabentuk Kajian	72
3.3 Populasi dan Responden Kajian	73
3.4 Kaedah Pengumpulan Data	75
3.4.1 Data Primer	77
3.4.2 Data Sekunder	80
3.5 Kajian Rintis	81
3.6 Kaedah Penganalisisan Data	83
3.6.1 Taburan Kekerapan dan Peratusan	84
3.6.2 Skor Min	84
3.6.3 Analisis Korelasi	85
3.7 Rumusan	86

BAB IV PENGANALISISAN DATA

4.1	Pengenalan	87
4.2	Maklumat Demografi Responden	88
4.2.1	Jantina	88
4.2.2	Umur	89
4.2.3	Pengalaman Bekerja	89
4.2.4	Pendapatan	90
4.2.5	Tahap Pendidikan	91
4.2.6	Jawatan	91
4.3	Tahap Kompetensi di Kalangan Profesional di KUiTTHO	93
4.3.1	Kompetensi Dari Aspek Pentadbiran	93
4.3.2	Kompetensi Dari Aspek Komunikasi	96
4.3.3	Kompetensi Dari Aspek Kepimpinan	99
4.3.4	Kompetensi Dari Aspek Kognitif	102
4.3.5	Tahap Aspek Kompetensi Keseluruhan	104
4.4	Program Latihan	105
4.5	Pendidikan Formal	107
4.6	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi	109
4.6.1	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Pentadbiran	109
4.6.2	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Komunikasi	110
4.6.3	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kepimpinan	111
4.6.4	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kognitif	111

4.6.5	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Keseluruhan	112
4.7	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi	113
4.7.1	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Pentadbiran	113
4.7.2	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Komunikasi	114
4.7.3	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kepimpinan	114
4.7.4	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kognitif	115
4.7.5	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Keseluruhan	116

**BAB V PERBINCANGAN, CADANGAN DAN
KESIMPULAN**

5.1	Pengenalan	117
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	119
5.2.1	Perbincangan Hasil Kajian Mengenai Demografi Responden	119
5.2.2	Perbincangan Hasil Kajian Mengenai Tahap Kompetensi Di Kalangan Profesional KUiTTHO	121
5.2.3	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan	121

	Program Latihan Dengan Kompetensi	
5.2.4	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Pendidikan Formal Dengan Kompetensi	124
5.3	Rumusan Kajian	127
5.4	Cadangan	128
5.4.1	Cadangan Untuk Organisasi	128
5.4.2	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	130
5.5	Kesimpulan	131
 BIBLIOGRAFI		133
LAMPIRAN A	Borang Soal Selidik	141
LAMPIRAN B	Taqwim Kursus Unit Latihan	147
LAMPIRAN C	Taqwim Kursus PPB	150



PTT AUTHIM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Gred Dan Kategori Jawatan Responden	73
Jadual 3.2	Skala Likert Bagi Menentukan Darjah Persetujuan Responden	78
Jadual 3.3	Item-item Soalan Dalam Maklumat Demografi Responden	78
Jadual 3.4	Item-Item Soalan Dalam Aspek Kompetensi (Pentadbiran, Komunikasi, Kepimpinan, Kognitif), Bilangan Soalan Serta Cara Pemarkatan	79
Jadual 3.5	Item-Item Soalan Mengenai Penilaian Responden Terhadap Program Latihan Yang Diikuti Oleh Responden Semasa Bekerja, Bilangan Soalan Serta Cara Pemarkatan	79
Jadual 3.6	Item-Item Soalan Mengenai Persepsi Responden Terhadap Pendidikan Formal Yang Bertujuan Mempertingkatkan Kompetensi Responden, Bilangan Soalan Serta Cara Pemarkatan	80
Jadual 3.7	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Bagi Kajian Rintis	82
Jadual 3.8	Skor Min Kompetensi Responden	85
Jadual 3.9	Skor Min Kesan Seluruh	85
Jadual 3.10	Hubungan Di Antara Dua Pembolehubah Mengikut Saiz Nilai Pekali Korelasi	86

Jadual 3.11	Kaedah Penganalisisan Data Berdasarkan Kepada Objektif Kajian	86
Jadual 4.1	Bilangan Soal Selidik	88
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	88
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Umur	89
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Bekerja	90
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Pendapatan	90
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	91
Jadual 4.7	Taburan Responden Mengikut Jawatan	92
Jadual 4.8.	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Pentadbiran	95
Jadual 4.9	Tahap Kompetensi Aspek Pentadbiran	96
Jadual 4.10	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Komunikasi	97
Jadual 4.11	Tahap Kompetensi Aspek Komunikasi	98
Jadual 4.12	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Kepimpinan	100
Jadual 4.13	Tahap Kompetensi Aspek Kepimpinan	101
Jadual 4.14	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Kognitif	103
Jadual 4.15	Tahap Kompetensi Aspek Kognitif	104
Jadual 4.16	Tahap Persepsi Responden Terhadap Dimensi Kompetensi	104
Jadual 4.17	Analisis Program Latihan	106
Jadual 4.18	Analisis Pendidikan Formal	108
Jadual 4.19	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Pentadbiran	110
Jadual 4.20	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Komunikasi	110
Jadual 4.21	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kepimpinan	111
Jadual 4.22	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan	112

	Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kognitif	
Jadual 4.23	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi	112
	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal	
Jadual 4.24	Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Pentadbiran	113
	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal	
Jadual 4.25	Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Komunikasi	114
	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal	
Jadual 4.26	Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kepimpinan	115
	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal	
Jadual 4.27	Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kognitif	115
	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal	
Jadual 4.28	Dengan Peningkatan Kompetensi	116



PTT AUTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 2.1	Kompetensi Sebagai Asas Pengurusan Sumber Manusia	25
Rajah 2.2	Model Kompetensi Baru	26
Rajah 2.3	Kompetensi dan Prestasi	27
Rajah 2.4	<i>Four Clusters of Competence</i>	27
Rajah 2.5	Model Kompetensi BP	28
Rajah 2.6	Jenis-jenis Kompetensi	29
Rajah 2.7	Jenis-jenis Program Latihan dan Pembangunan	34
Rajah 2.8	<i>The Conditions of Learning</i>	42
Rajah 2.9	Sektor Pendidikan Dewasa	43
Rajah 2.10	Konsep Pendidikan Berterusan	44
Rajah 2.11	Perbezaan Antara Pedagogi dan Andragogi	49
Rajah 2.12	Model Pendidikan Berterusan	58
Rajah 2.13	<i>"An Holistic View of Workplace Learning"</i>	60
Rajah 2.14	Kerangka Kajian	66
Rajah 3.1	Kaedah Pengumpulan Data Primer dan Sekunder	75
Rajah 3.2	Kaedah Pengumpulan Data Sekunder	76
Rajah 3.3	Langkah-langkah Penganalisisan Data Secara Kuantitatif	83

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik	141
B	Taqwim Latihan KUiTTHO Tahun 2005	147
C	Taqwim Kursus Anjuran PPPB Tahun 2005	150



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI SINGKATAN

OECD	<i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i>
CPD	- <i>Continuing Professional Development</i>
KUiTTHO	- Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn
IPTA	- Institusi Pengajian Tinggi Awam
PPPPB	- Pusat Pendidikan, Perundingan dan Pengajian Berterusan
UTM	- Universiti Teknologi Malaysia
CREATE	- <i>Centre for Research Employment and Technology in Europe</i>
UPSM	- Unit Pembangunan Sumber Manusia Pejabat Pendaftar
PDP	- Pusat Pembelajaran dan Pengajaran
PTJ	- Pusat Tanggungjawab
PLSP	- Pusat Latihan Staf Politknik
IPTS	- Institusi Pengajian Tinggi Swasta
KPM	- Kementerian Pendidikan Malaysia
ITTHO	- Institut Teknologi Tun Hussein Onn
AUKU	- Akta Universiti dan Kolej Universiti
PSH	- Pembelajaran Sepanjang Hayat
TNA	- <i>Training Need Analysis</i>
RRJP3	- Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga
RMK-8	- Rancangan Malaysia Kelapan
DWN	- Dasar Wawasan Negara
Y.A.B	- Yang Amat Berhormat
Y.B	- Yang Berhormat
SHRM	- <i>Society for Human Resources Management</i>
UDACE	- <i>Unit for the Development of Adult Continuing Education</i>

AMA	- <i>American Management Association</i>
BP	- <i>British Petroleum</i>
SPSS	- <i>Statistical Package for Social Sciences</i>
JPA	- Jabatan Perkhidmatan Awam
SMS	- Sistem Maklumat Staf
KSA	- <i>Knowledge, Skills, Attitudes</i>
ROI	- <i>Return on Investment</i>
HRD	- <i>Human Resource Development</i>



PTT AUTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB I

1.0 PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Prestasi sesebuah organisasi yang berjaya sering dikaitkan dengan kecekapan sumber manusia yang efisyen serta dapat mengoptimakan produktiviti. Untuk mendapatkan nilai kompetensi ke atas sumber manusia, organisasi perlu bersedia untuk memfokuskan kepada asas keperluan keberkesanan kompetensi itu terlebih dahulu. Organisasi hendaklah menekankan hubungan organisasi dengan tanggungjawab kerja kakitangannya. Oleh sebab itu, penggunaan kompetensi sebagai asas pelbagai aspek dalam pengurusan sumber manusia menjadi satu *trend* dalam mewujudkan organisasi pembelajaran (Abdul Shukor Abdullah, 1996; Norliza Mat Abu, 2000; Fauzan Ab. Rahman, 2002; Izlin Zuraini Ishak, 2002).

Menurut Rozani Rahi (2003), seringkali kompetensi individu dikaitkan atau berkaitrapat dengan pendidikan berterusan samaada secara langsung atau tidak langsung. Pendidikan yang berterusan dikalangan individu meningkatkan lagi kompetensi diri yang boleh dibangunkan. Pendidikan berterusan sejahtera dengan kemunculan K-ekonomi di mana organisasi memerlukan pekerja yang berpengetahuan dan proses inovasi yang berterusan. Oleh sebab itu organisasi perlu bijak merancang dan mengoptimakan pengetahuan ahli organisasi masing-masing.

Tiga aspek penting dalam pembangunan sumber manusia ialah ilmu, kemahiran dan motivasi (semangat atau sikap). Gabungan ketiga-tiga aspek ini akan melahirkan amalan (*habit*) yang akan menjadi persiapan untuk golongan pekerja menyesuaikan diri dengan perubahan demi perubahan dengan cemerlang (Abdul Shukor Abdullah, 1996; Norliza Mat Abu, 2000; Fauzan Ab. Rahman, 2002; Izlin Zuraini Ishak, 2002). Di sini akan berlakunya penggabungan antara bekerja dan belajar. Di waktu tersebut, kita akan terus belajar walaupun sambil bekerja, dan begitulah sebaliknya. Inilah yang dinamakan konsep pendidikan berterusan atau pembelajaran sepanjang hayat. Para pekerja akan perlu belajar minit demi minit untuk melaksanakan kerja dengan lebih berkesan.

Namun begitu sindrom keusangan profesional (*professional obsolete*) merupakan masalah yang dialami oleh hampir kesemua organisasi berikut penemuan pengetahuan-pengetahuan baru serta perubahan teknologi yang pesat dan pantas. Walaubagaimanapun, masalah ini dapat diatasi dengan cara meningkatkan kompetensi staf setiap masa melalui penekanan terhadap pendidikan berterusan seperti latihan dan pendidikan formal. Kompetensi yang terhasil adalah kesan langsung proses pendidikan berterusan yang berlaku dalam organisasi. Pendidikan berterusan sangat memainkan peranan dalam peningkatan kompetensi golongan pekerja terutamanya golongan profesional organisasi.

Sebagai kumpulan profesional dalam organisasi mereka merupakan antara kumpulan pekerja yang paling banyak terlibat dalam pembuatan keputusan, penyeliaan, hubungan komunikasi, memimpin pekerja bawahan mereka serta terlibat secara langsung dalam penggubalan dasar dan polisi yang menentukan hala tuju organisasi. Oleh itu, golongan profesional ini harus menguasai kompetensi utama yang dinyatakan di atas agar mutu dan prestasi mereka berada di tahap yang tinggi dan mampu memberikan kebaikan dan faedah serta sumbangan kepada organisasi. Hubungan yang erat antara kompetensi dan pendidikan berterusan dapat membantu organisasi dalam merancang aktiviti latihan dan pembangunan serta lain-lain program pendidikan formal bagi mempertingkatkan lagi tahap kompetensi golongan profesional dalam usaha organisasi mengatasi masalah keusangan profesional ini.

1.2 Latar Belakang Masalah Kajian

Menurut Wexley dan Latham (1994), hari ini, profesional (contohnya jurutera, pengurus, ahli kimia, doktor, akauntan) berdepan dengan suatu keadaan yang dipanggil keusangan profesional. Keusangan dikatakan sebagai satu pengurangan dalam kecekapan profesional seseorang, yang disebabkan oleh kekurangan pengetahuan dalam teknik-teknik dan teknologi baru yang telah dibangunkan semenjak manusia mendapat pendidikan (Dubin dalam Wexley dan Latham (1994).

Perubahan teknologi seperti rekabentuk dengan bantuan komputer, surat elektronik (*email*) dan sebagainya telah mengalami perubahan mendadak dan oleh itu memerlukan latihan semula yang berterusan dalam kerjaya mereka (London dan Bassman dalam Wexley dan Latham (1994). Ia penting bagi meningkatkan kompetensi individu dalam menyumbang kepada pembangunan organisasi melalui pembelajaran berterusan.

Satu penilaian berguna untuk menganggar keusangan keupayaan ini dalam pelbagai profesi profesional adalah konsep separa hayat yang dipinjam dari istilah ilmu fizik nuklear menurut Dubin dalam Wexley dan Latham (1994). Sebagai contoh, pendidikan atau kepakaran seseorang jurutera hari ini mempunyai separa hayat iaitu menjadi usang selepas lima tahun meninggalkan alam pendidikan. Berdasarkan pertambahan yang pesat dalam maklumat dan pengetahuan tentang profesi, organisasi-organisasi mendapati bahawa prestasi “para pekerja organisasi yang berpengetahuan” yang menggunakan idea, konsep dan maklumat cenderung untuk berjaya pada peringkat umur pertengahan hingga lewat 30-an dan menurun hingga umur bersara. Ini berikutan berlakunya perubahan pesat dalam bidang pengetahuan dan teknologi menjadikan ilmu dan kepakaran yang mereka ada hari ini tidak dapat bertahan lama (Wexley dan Latham (1994).

Cross (1981) menyatakan bahawa kebanyakan pekerja hari ini mengalami kesukaran untuk mengadaptasi dengan perubahan teknologi dan pengetahuan yang berkembang dengan pesat. Perkembangan yang berlaku menyebabkan mereka perlu belajar bagi memastikan mereka tidak ketinggalan disamping dapat memenuhi

kchendak dan keperluan pengguna. Porter dalam Wexley dan Latham (1994) menyatakan satu bahagian penting dalam mengemaskini pengetahuan dan kemahiran adalah dengan meningkatkan keinginan profesional itu sendiri untuk meneruskan pendidikan berterusan sepanjang hayatnya. Keputusan seseorang individu untuk meningkatkan usaha bagi memajukan diri adalah banyak bergantung kepada persepsi terhadap ganjaran yang akan diperolehi dari organisasi. Oleh itu, organisasi mestilah memberi ganjaran seperti gaji dan tugas yang lebih mencabar kepada pekerja bagi menambahkan usaha dalam menghalang keusangan profesional.

Wexley dan Latham (1994) menyatakan organisasi dapat memainkan peranan yang penting dengan cara menggalakkan profesional-profesional dalam organisasi mereka untuk menghadiri mesyuarat –mesyuarat profesional, membaca jurnal-jurnal dan laporan-laporan teknikal dan sebagainya. Antara langkah-langkah yang difikirkan dapat membantu para profesional untuk mengelakkan sindrom keusangan profesional ialah dengan menggalakkan mereka untuk belajar ke tahap yang lebih tinggi lagi bagi meningkatkan kompetensi diri profesional itu sendiri.

Hassan Jantan melalui artikel tulisannya bertajuk “Pembelajaran Sepanjang Hayat” dalam Buletin JPA, J3bil2 (2003) mengatakan pendidikan berterusan kadangkala dirujuk sebagai pendidikan sepanjang hayat atau pendidikan dewasa di mana proses pembelajaran itu tidak terhenti di sesuatu peringkat dalam kehidupan seseorang tetapi ianya berterusan atau dipanggil pembelajaran sepanjang hayat (PSH). Konsep pendidikan berterusan atau *lifelong learning* bukanlah merupakan satu konsep yang baru dalam sistem pendidikan negara. Namun begitu, ekoran dari perubahan persekitaran baru di mana ekonomi berasaskan pengetahuan atau K-Ekonomi menjadi keutamaan, konsep pendidikan berterusan telah diberikan penekanan dalam agenda pembangunan negara.

Seringkali organisasi menghadapi masalah dalam menentukan jenis dan cara yang terbaik dalam membentuk dan meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi. Ia dilihat sebagai penting bagi mengelakkan sindrom keusangan profesional melanda dikalangan staf dan hal ini secara langsung akan menurunkan daya saing sesebuah organisasi dalam jangka panjang. Oleh itu keusangan profesional merupakan masalah yang harus ditangani dengan bijaksana oleh

organisasi bagi memastikan kompetensi dan daya saing ahli organisasi berada pada tahap yang tinggi dan dapat menyumbang kepada pembangunan organisasi secara keseluruhan.

Hassan Jantan dalam Buletin JPA, J3bil2 (2003), Pembelajaran Sepanjang Hayat menyatakan menjelang Abad Ke-21, masyarakat antarabangsa lebih prihatin berbanding pada abad sebelumnya untuk meningkatkan ilmu pengetahuan melalui konsep pendidikan berterusan. Mengikut kajian UNESCO kemajuan dan kemakmuran yang dicapai oleh negara-negara membangun (Amerika Utara, Eropah dan Jepun) adalah hasil perancangan strategik pembangunan sumber manusia di mana seluruh anggota masyarakatnya mendapat peluang pendidikan terbuka dan pembelajaran sepanjang hayat. Dunia ekonomi digital dikatakan bakal mewujudkan kepimpinan di semua peringkat. Proses pembelajaran akan menjadi satu seni sepanjang hayat. Keadaan sekeliling di masa kecil akan berubah bila kita sudah dewasa. Jika kita tidak belajar secara berterusan, kita akan menjadi lapuk. Ada seorang pakar mengatakan bahawa jika ada di kalangan para graduan daripada universiti menjangkakan mereka akan tetap pandai untuk dekad mendatang, itu adalah tanggapan yang salah. Mereka mungkin akan pandai hanya untuk masa selama 10 saat sahaja! Jika seseorang itu graduan dalam bidang sains atau kejuruteraan, separuh daripada apa yang dipelajari dalam tahun pertama akan menjadi tidak berguna apabila beliau mulakan pekerjaan. Inilah perubahan zaman yang akan dilalui oleh semua manusia. Pengetahuan yang diperoleh di masa sekarang akan menjadi semakin pudar ditelan masa. Sebab itulah aktiviti pendidikan berterusan patut disedari sebagai kaedah menyediakan diri di era ekonomi digital.

Further Education Funding Council (FEFC), U.K dalam Leader (2003) menyatakan bahawa pandangan dari pelajar, majikan dan komuniti adalah penting dalam proses mengenalpasti jurang kemahiran (*skills gaps*). OECD atau *Organisation for Economic Cooperation and Development* (1996) dalam Leader (2003) menyatakan peraturan, polisi dan amalan yang *rigid* dalam pendidikan berterusan terutamanya mengenai peluang-peluang pembelajaran menyebabkan hasrat golongan yang tidak berkemampuan atau ketinggalan untuk meningkatkan kecekapan diri di tempat kerja terbantut. Pendidikan berterusan seharusnya menjadi satu platform dalam membantu staf untuk terlibat dalam pembelajaran bagi tujuan

meningkatkan kemahiran dan kelayakan yang penting yang membantu pekerjaan mereka. Memetik laporan OECD (1996) dalam Leader (2003) sebagai menyebut pendidikan berterusan pada masa ini difahami sebagai bermaksud kesedaran pembelajaran berterusan sepanjang hayat yang mana ianya bertentangan sama sekali dengan ungkapan bahawa pembelajaran terhenti pada umur 16, 18 atau 21.

Dalam sebuah artikel dipetik dari <http://iee.org.hk/VH/IEE/cpd/cpd.html> menguatkan lagi hujah perlunya pendidikan berterusan dalam menangani masalah keusangan profesional dalam organisasi iaitu “.....bila pengetahuan dan kepakaran profesional menjadi lapuk dengan cepat pada masa sekarang disebabkan perubahan pasaran dan teknologi, Pembangunan Profesional Berterusan atau *Continuing Professional Development* (CPD) membantu membentuk sikap yang betul dalam mendapatkan pengetahuan dan kemahiran bagi menghadapi cabaran dan mengambil peluang di atas cabaran tersebut. CPD dapat membantu memastikan pengetahuan dan kemahiran yang ada kekal atau seelok-cloknya dapat meningkatkan kompetensi profesional, disamping dapat menguasai kemahiran industri dan teknikal terkini yang bersesuaian dengan pekerjaan semasa serta berupaya membentuk kemahiran yang sesuai untuk kegunaan masa depan”.

Oleh kerana keusangan profesional memberi impak kepada organisasi, maka pihak KUiTTHO sangat memandang berat dan menitikberatkan pendidikan berterusan dikalangan staf terutamanya golongan profesionalnya.

1.3 Penyataan Masalah

Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn atau KUiTTHO merupakan IPTA negara yang ke 15 ditubuhkan dari keseluruhan 17 IPTA di seluruh negara. Sejarah KUiTTHO bermula dengan pada 16 September 1993 dengan penubuhan Pusat Latihan Staf Politeknik (PLSP) yang bertujuan melahirkan dan meletih tenaga pengajar yang berpengetahuan dan berkemahiran dalam pelbagai bidang kejuruteraan untuk sistem politeknik di negara ini. Penubuhan ini mencatatkan satu lembaran

BIBLIOGRAFI

Abdul Shukor Abdullah (1996). *Strategi Melahirkan Tenaga Kerja Manusia Bertaraf Dunia* dalam Bengkel SKU/SKT. April 1996.

Ahronheim JC, Moreno J, Zuckerman C . *Ethics in Clinical Medicine*. Little, Brown and Company, Boston. dalam laman web
<http://sprojects.mmi.mcgill.ca/ethics/X/cases/cases/c11.htm> . Capaian pada 17 Julai 2005.

A'ni bin Hamza (1995). "Analisis Keperluan Latihan Untuk Pegawai Tadbir (N3) Universiti Putra Malaysia." Universiti Putra Malaysia: Tesis Sarjana Sains.

Ary D., Jacobs L.C. & Razavich A. (1990). *Introduction to Research In Education*. 4th Edition. United States of America: The Dryden Press.

Bately, T. (1998). "Management Training og Profesional Engineers in New Zealand." *Journal of European Industry Training*. 22(7). 309-312

Burke , J. (1989). *Competency Based Educational and Training*. London: The Falmer Press.

Buyens et.al (2001) *Future Challenges for Human Resource Development Professionals in European Learning Oriented Organisations*. Journal of European Industrial Training. 25/9 (2001) 442-453. MCB University Press.

Candy, P.C, Crebert,G. & O'Leary, J. (1994). *Developing Lifelong Learning through Undergraduated Education*.

Cooper D.R. & Schindler P.S. (2001). *Bussiness Research Methods*. 7th. Edition.
United States of America: The McGraw Hill Int.

Cross K. P (1981). *Adults As Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*. Josey-Bass Higher and Adult Education Series. San Francisco:
Jossey-Bass Publishers.

Daley, D.M. (2002). *Strategic Human Resource Management: People and Performance Management in the Public Sector*. New Jersey: Prentice Hall.

Derek Esp (1993). *Competences for School Managers*. Management and Leadership in Education Series. London: Kogan Page Limited.

Desimone, R.L.; Werner, J.M. & Haris, D.M. (2002). *Human Resource Development*. 3rd Edition. United State: Harcourt College Publishers.

Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.

Dessler, G. 1997. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Int.

Dr. Shaffe Mohd Daud (2002). *Pelajar-pelajar Pendidikan Jarak Jauh*. Jurnal 2002 Pendidikan Guru.

Erra Ondari-Okemwa (2000). :Training Needs of Practising Professional Librarians in the Kenyan Public University Libraries: A Critical Analysis." *Library Management*. (212).257-268.

Fauzan Ab. Rahman (2002). *Tahap Kompetensi Lulusan Diploma Akauntansi Politeknik: Suatu Kajian Persepsi Majikan*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussin Onn: Tesis Sarjana Pendidikan.

Franklin, K (1997). *National Vocational Qualifications, Scottish Vocational Qualifications and Competence- based Education and Training: from the*

- Ville to Beumont. *Journal of Vocational Education Training*, V49, n4. ms511-527
- Gary D. (2003). *Human Resource Management*, 9th ed. Pearson Education Inc., New Jersey.
- Gary Storer & Professor Amin Rajan (2000). *New Mindset and New Skills: the Strategic Importance of Learning in Emerging Financial Services Business Models*. dipetik dari www.storer.fswin.com. Capaian pada 16 Disember 2004.
- Genesysis.Com, USA (2000) dalam
http://www.genesys-soft.com/Docs/solutions/competency_management.html.
 Capaian pada 2 Februari 2005.
- Government of Alberta (2003). *Competency Description* dipetik dari
<http://www.financialcareers.gov.ab.ca/profiles/communication.htm>. Capaian pada 16 Ogos 2005.
- Ghauri P., Gronhaug K. & Kristianslund I. (1995). *Research Method In Business Studies – Practical Guide*. Hertfordshire, United Kingdom.: Prentice Hall International.
- Hamdan et.al (2004). *Teknik Mengajar Dewasa: Panduan Untuk Jurulatih*. Pahang: PTS Publications & Distributions Sdn. Bhd.
- Hamimah Haji Suhaibo (1997). *Persepsi terhadap guru besar sebagai pemimpin pengajaran: suatu kajian di sekolah rendah*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn: Tesis Sarjana Pendidikan.
- Hassan Jantan (2003), Buletin JPA, J3bil2 *Konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat: Menjadikan Agenda Dalam Pengurusan Sumber Manusia*. Putrajaya, Wilayah Persekutuan.

Continuing Professional Development dalam <http://iee.org.hk/VH/IEE/cpd/cpd.html>
Capaian pada 2 Februari 2005.

Jayagopan Ramasamy (2002), Jabatan Perkhidmatan Awam, Buletin JPA Jilid 2
Bilangan 2 Wajarkah Sektor Awam Meniru Sektor Swasta?. Putrajaya,
Wilayah Persekutuan.

Jeffrey D. Horey & Jon J. Fallesen (2004) Ph.D. *Leadership Competencies: Are we all saying the same thing?*. Army Research Institute Ft. Leavenworth, Kensington, UK. '

June M.L.Poon (2002) *Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur. DBP

Izlin Zuraini Ishak (2002). *Kualiti Pensyarah Politeknik Lepasan Sarjana Pendidikan KUiTTHO*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn: Tesis Sarjana Pendidikan.

Jankowicz A.D. (1991). *Business Research Projects for Students*. London: Chapman & Hall.

Joyner, A.J & Price, P. (1995). *Learning Competency and Competent Learning*. Natcon Papers. pp 177-184, Toronto, Canada.

Kamus Dewan (2000). Edisi Ketiga. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kapplan, R.M, & Saccuzzo, D.P. (1982). *Psychological Testing Principles: Application And Issues*. Montcrey: Cole Publications Co.

Knapper, C.K & Cropley A.J (1991). *Lifelong Learning and Higher Education* (2nd Edition). London: Kogan Page.

Leader G. (2003). *Lifelong Learning: Policy and Practice in Further Education*. Education and training, Volume 45-Number 7-2003. pp361-370.

- Ling Ik Ching (2003) *Analisis Keperluan Latihan: Satu Kajian Di Kalangan Pekerja-Pekerja Teknikal Di Mould Centre (M) Sdn. Bhd. Pelabuhan Klang, Selangor Darul Ehsan.* Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda Sains (Pembangunan Sumber Manusia).
- Mathews P.(1999). *Workplace Learning: Developing an Holistic Model. The Learning Organization.* Volume 6 Number 1 pp.18-29. MCB University Press
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan.* Johor: Penerbit UTM.
- Mohd. Majid Konting (1990), *Kaedah Penyelidikan Pendidikan.* Kuala Lumpur: Dewan bahasa dan Pustaka.
- Mondy, R.W., et. al. (1999). *Human Resource Management.* New Jersey: Prentice Hall.
- Mondy, R.W., Noe, R.M. (1996). *Human Resource Management.* New Jersey: Prentice Hall Int.
- Ng Hoon Bue (1995). "Persepsi Penyelia-penyelia Pengeluaran Terhadap Latihan Kemahiran Teknikal: Kajian Kes di SGS Thomson Microelectronics Sdn. Bhd. , Muar." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia).
- Noraini Kaprawi et.al (2004). Quality Assurance for Continuing Engineering Education The Tun Hussein Onn University College of Technology Model. *Proceedings of the 2004 Vocational Education and Training Research Conference (NCVER).* Southern Cross University (SCU), New South Wales, Australia.
- Norliza Mat Abu (2000). *Tahap Kompeten pelajar Dalam Menghadapi Alam Pekerjaan: Kajian Kes Institut Teknologi Tun Hussein Onn.* Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn: Tesis Sarjana Pendidikan.

Nurazura Ramli (2003). *Hubungan Pelaksanaan Kurikulum Dengan Kompetensi Graduan Kejuruteraan Awam Lepasan KUiTTHO*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn: Tesis Sarjana Pendidikan

Parry S.B. (1998). *Just what is a competency? (And Why Should You Care?)*. Training: Jun 1998; 35, 6; Pro Quest Education Journals pg.58

Persatuan Jurutera Indonesia (1997). *Memantapkan Kompetensi dan Profesional Insinyur Indonesia*. dalam http://www.pi.or.id/beritapiii/warta0297_1.html. Capaian pada 16 Disember 2004.

Pillay dan Gerald, F. (1992). "Training of Middle Level Workers on Singapore". Discussion Paper Geneva: International Labour Office.

Platt, S. (1986). "Manpower Planning." *International Journal of Manpower*. 7(3). 125-128.

Princeton University (2003). *Definition of Profesionalism* dipetik daripada <http://wordreference.com/definition/profesionalism>. Capaian pada 1 Februari 2005.

Noe R.A. (2002). *Employee Training and Development*. 2nd ed. New York: McGraw Hill Companies.

Ramli Jusof, Idrus Man, Aziz Ahmad dan Idris Mohamad (1986). "Keperluan Latihan di Lambaga Kemajuan Ikan Malaysia." Intan: Tesis Diploma Sains Pengurusan.

Rogers A. (1986) *Teaching Adults*. UK: Open University Press.

Rozani Rahi (2003). *Kompetensi Pensyarah Politeknik Dalam Pengajaran: Satu Kajian di Tiga Buah Politeknik*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn: Tesis Sarjana Pendidikan.

- Sidek Mohd Noah (2002). *Rekabentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori dan Praktis.* Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Siti Zohara Yasin (1997). *Persepsi terhadap kompetensi pensyarah dalam pengajaran: satu kajian di sebuah Maktab Perguruan.* Universiti Malaysia Sarawak:Tesis Sarjana.
- Society for Human Resource Management (2003). *What are the Competencies of the Toolkit Model?,* Virginia U.S.A. dalam <http://www.shrm.org/competencies/> Capaian pada 2 Februari 2005.
- Syed Arabi Idid (1993). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP).
- The Jakarta Consulting Group* (2000) dalam http://www.jakartaconsulting.com/extr_corner_archive12.shtml. Capaian pada 2 Februari 2005.
- Wexley dan Latham (1994). *Sumber Manusia Dalam Organisasi.* Kuala Lumpur: Terjemahan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- UmaVathi a/p Nandan (1995). "Analisis Keperluan Latihan di Asia Chinnon Precision Sdn. Bhd., Tampoi, Johor." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda Sains (Pengurusan Teknologi).
- Yavaz Ugur (1999). "Training Needs in Saudi Arabia: A survey of Managers." *Journal of Education for Business.* 4. 117-119
- Zafir dan Fazilah (2003) *Mengurus Sumber Manusia.* Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Zaidatun Tasir dan Mohd Salleh Abu (2003). *Analisis Data Berkomputer SPSS 11.5 for Windows.* Kuala Lumpur: Venton Publishing.

Zulkarnain Zakaria dan Hishamuddin Md. Som (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS Windows*. Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

