

**KEMAHIRAN MENILAI MAKLUMAT WEB: TINJAUAN DI
KALANGAN PELAJAR DIPLOMA POLITEKNIK UNGKU
OMAR**

SITI FARAH WAHIDA MOHAMED

**Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal)**

**Fakulti Pendidikan Teknikal
Kolej Universiti Tun Hussein Onn Malaysia**



September 2008

Teristimewa buat...

Ayahbonda Tersayang:

Mohamed Bin Wan Dagang

dan

Rohani Binti Ghayali

Terima kasih di atas segala doa dan harapan daripada kalian

Terima kasih segalanya...

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani

Syukur Al-Hamdulillah dengan taufik serta hidayah dari Allah s.w.t projek kajian penyelidikan ini dapat disempurnakan dengan baik. Sebenarnya yang boleh memberi dan mampu memenuhi segala kehendak manusia itu hanya Allah s.w.t. Dialah Tuhan yang maha agong, maha kaya dan maha pengasih lagi maha penyayang, kepada-Nya dan mengharapkan anugerah-Nya. Selawat dan salam ke atas junjungan besar Rasulullah s.a.w serta para sahabat baginda.

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya iaitu Puan Nurfirdawati Binti Muhamad Hanafi di atas bimbingan, perbincangan dan nasihat yang diberikan sepanjang tempoh kajian ini dijalankan.

Ucapan penghargaan juga ini ditujukan kepada Penyelia dan Pelajar Sarjana PTV dan Kementerian Pendidikan Malaysia atas kerjasama dan maklumat yang diberikan. Tidak dilupakan juga penghargaan ini ditujukan kepada rakan seperjuangan, keluarga dan kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung membantu menjayakan projek penyelidikan ini.

Akhir kata, segala jasa baik, kerjasama serta sumbangan yang diberikan akan beroleh keberkatan dari Allah S.W.T. InsyaAllah....

ABSTRAK

Pelaksanaan sistem *mentoring* di dalam sesebuah organisasi yang berjaya bertujuan untuk membangunkan potensi individu atau sekumpulan yang kurang berpengalaman dan pengetahuan. Dalam konteks penyeliaan Projek Sarjana, bentuk hubungan ini dilihat sebagai pengawalan yang berterusan oleh penyelia terhadap pelajar daripada permulaan Projek Sarjana sehingga projek tersebut tamat. Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti pendekatan yang digunakan oleh penyelia, melihat persepsi penyelia dan pelajar serta perbezaan persepsi antara penyelia dan pelajar terhadap aktiviti *mentoring* dalam penyeliaan Projek Sarjana. Responden kajian terdiri daripada 28 orang penyelia dan 141 orang pelajar yang terlibat dalam Projek Sarjana, Fakulti Pendidikan Teknikal, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Instrumen kajian menggunakan kaedah soal selidik untuk penyelia dan pelajar yang dibangunkan berdasarkan Model Daloz yang diubahsuai berdasarkan elemen-elemen bimbingan, cabaran dan visi (matlamat). Data yang dikumpul dianalisis menggunakan perisian SPSS v.12.0 untuk mendapatkan skor min, dan menguji hipotesis nul bagi Ujian-t tidak bersandar dengan aras signifikan ditetapkan pada 0.05. Keputusan kajian menunjukkan bahawa penyelia menggunakan ketiga-tiga pendekatan yang diketengahkan di dalam model Daloz iaitu bimbingan, cabaran dan visi(matlamat). Hasil kajian juga mendapati majoriti penyelia mempunyai persepsi yang baik terhadap aktiviti *mentoring* dalam penyeliaan Projek Sarjana. Manakala rata-rata pelajar kurang bersetuju terhadap penyelia dalam aktiviti *mentoring* dalam penyeliaan Projek Sarjana. Daripada aspek perbezaan persepsi antara penyelia dan pelajar, terdapat perbezaan signifikan bagi kebanyakan item di antara penyelia dan pelajar terhadap aktiviti *mentoring* di dalam penyeliaan Projek Sarjana. Justeru itu, satu garis panduan mengenai penyeliaan Projek Sarjana perlu diwujudkan bagi memastikan kedua-dua belah pihak mendapat faedah dan kebaikan daripadanya.

ABSTRACT

The implementation of the mentoring system in successful organization is to develop individual potential or a group of less-experienced member in organization. In the context *Projek Sarjana* supervision, it is seen as a continuous control by supervisor for students from the beginning *Projek Sarjana* until it end. The purpose of this study was to identify an approach which are used by supervisors, to see mentoring activities based on supervisors' and students' perception and difference perception between supervisors and students on mentoring activities in *Projek Sarjana* supervision. Respondents were 28 supervisors and 141 students who are involved in *Projek Sarjana* in Faculty of Technical and Education, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Questionnaires for supervisors and students which had developed using Daloz's model based on there elements; support, challenge and vision are used as the instrument to collect data. The data collected were then analyzed using SPSS version 12.0 which were represented by mean scores, and null hypothesis used independent t-test 0.05 level of significance. The result of the study indicated that the supervisors used all the approach in the Daloz's Model which is the elements are support, challenge and vision. It was also found that majority of supervisors had a good perception in mentoring activities on *Projek Sarjana* supervision. Meanwhile most of the students had an average perception on the supervisors. For the difference between supervisors' and students' perception, there was a significant difference for most of the items. Therefore, a guideline concerning *Projek Sarjana* supervision must created to ensure both parties get interest and good from it.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGESAHAN STATUS TESIS	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	HALAMAN JUDUL	i
	HALAMAN PENGAKUAN	ii
	HALAMAN DEDIKASI	iii
	HALAMAN PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	HALAMAN KANDUNGAN	vii
	HALAMAN SENARAI JADUAL	xii
	HALAMAN SENARAI RAJAH	xiv
	HALAMAN SENARAI SINGKATAN	xv
	HALAMAN SENARAI LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	3
1.3	Pernyataan Masalah	5
1.4	Objektif Kajian	5
1.5	Persoalan Kajian	6
1.6	Hipotesis Kajian	6
1.7	Kepentingan Kajian	6

1.8	Skop Kajian	7
1.9	Batasan Kajian	7
1.10	Kerangka Teori Kajian	7
1.11	Definisi Istilah dan Operational	9
1.12	Rumusan	11

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	12
2.2	Sejarah Perkembangan <i>Mentoring</i>	13
2.3	Definisi dan Konsep Mentor-Mentee	13
2.4	Definisi <i>Mentoring</i>	16
2.5	Konteks <i>Mentoring</i>	18
2.6	Ciri-ciri <i>Mentoring</i>	19
2.7	Bentuk-bentuk <i>Mentoring</i>	19
	2.7.1 <i>Mentoring</i> Formal	20
	2.7.2 <i>Mentoring</i> Profesional	21
	2.7.3 <i>Mentoring</i> Tidak Formal	21
2.8	Model <i>Mentoring</i>	22
2.9	<i>Mentoring</i> di Institut Pengajian Tinggi	25
2.10	Garis Panduan Mentor-Mentee	26
2.11	Kebaikan Sistem <i>Mentoring</i>	27
2.12	Psikologi Tingkah Laku	30
2.13	Rumusan	31

BAB III KAJIAN METODOLOGI

3.1	Pengenalan	32
3.2	Reka Bentuk Kajian	32
3.3	Kaedah Persampelan Kajian	33

3.4	Instrumen Kajian	33
3.4.1	Set Borang Soal Selidik I: Penyelia	34
3.4.1.1	Bahagian A	34
3.4.1.2	Bahagian B	35
3.4.2	Set Borang Soal Selidik II: Pelajar	35
3.4.2.1	Bahagian A	35
3.4.2.2	Bahagian B	36
3.5	Kaedah Pengumpulan Data	36
3.6	Kajian Rintis	37
3.7	Kaedah Analisis Data Kajian	38
3.8	Prosedur Kajian	40
3.9	Kerangka Kerja Kajian	42
3.10	Jangkaan Kajian	43
3.11	Rumusan	43

BAB IV ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	44
4.2	Analisis Data dan Dapatan Kajian	45
4.3	Analisis I: Demografi Responden	45
4.3.1	Set Borang Soal Selidik I: Penyelia	46
4.3.1.1	Analisis I(a)	46
4.3.2	Set Borang Soal Selidik II: Pelajar	48
4.3.2.1	Analisis I(b)	48
4.4	Analisis II: Pendekatan yang digunakan oleh Penyelia dalam Menyelia Pelajar di dalam Projek Sarjana	49
4.5	Analisis III: Persepsi Penyelia terhadap Aktiviti <i>Mentoring</i> di dalam Penyeliaan Projek Sarjana	50
4.6	Analisis IV: Persepsi Pelajar terhadap Penyelia dalam Aktiviti <i>Mentoring</i> di dalam Penyeliaan Projek Sarjana	53

4.7	Analisis V: Perbezaan Persepsi antara Penyelia dengan Pelajar terhadap Aktiviti <i>Mentoring</i> di dalam Penyeliaan Projek Sarjana	58
4.8	Rumusan Dapatan Kajian	60

BAB V PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	61
5.2	Perbincangan dan Rumusan	61
5.2.1	Demografi Responden	62
5.2.2	Pendekatan yang digunakan oleh Penyelia dalam Menyelia Pelajar dan Persepsi Penyelia terhadap Aktiviti <i>Mentoring</i> di dalam Penyeliaan Projek Sarjana	63
5.2.3	Persepsi Pelajar terhadap Penyelia dalam Aktiviti <i>Mentoring</i> di dalam Penyeliaan Projek Sarjana	67
5.2.4	Perbezaan Persepsi antara Penyelia dan Pelajar terhadap Aktiviti <i>Mentoring</i> di dalam Penyeliaan Projek Sarjana	70
5.3	Cadangan	72
5.4	Penutup	74

RUJUKAN	75
----------------	----

LAMPIRAN

LAMPIRAN A	80
LAMPIRAN B	83
LAMPIRAN C	86

LAMPIRAN D	90
LAMPIRAN E	101
LAMPIRAN F	107
LAMPIRAN G	111
LAMPIRAN H	115
LAMPIRAN I	119
LAMPIRAN J	127



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Statistik Bilangan Pelajar di bawah Penyeliaan Penyelia Projek Sarjana (Semester II, 2007/2008)	5
1.2	Kemahiran-kemahiran yang Terlibat dalam Aktiviti Bimbingan dan Cabaran	8
2.1	Definisi Mentor di dalam Kajian-kajian yang Lepas (Friday, <i>et al.</i> , 2004)	14
2.2	Fungsi Mentor	18
2.3	Model <i>Mentoring</i> dan Kegunaannya	22
2.4	Kemahiran-kemahiran yang Merangkumi Aktiviti Bimbingan dan Cabaran	24
2.5(a)	Garis Panduan Mentor	26
2.5(b)	Garis Panduan Mentee	27
3.1	Bilangan Responden yang Terlibat dalam Kajian	33
3.2	Item-item Bahagian bagi Set Borang Soal Selidik	34
3.3	Analisis Skor Alpha-Cronbach Set Borang Soal Selidik	38
3.4	Interpretasi Skor Min Skala Likert	39
3.5	Kaedah Analisis Data bagi Setiap Persoalan Kajian	40
4.1	Dapatan Maklumat Demografi Penyelia Projek Sarjana	47
4.2	Dapatan Maklumat Demografi Pelajar	48
4.3	Analisis Skor Min Elemen – Pendekatan <i>Mentoring</i> yang digunakan oleh Penyelia	49
4.4	Analisis Skor Min Item Bahagian B – Penyelia	50
4.5	Analisis Skor Min Item Bahagian B – Pelajar	54

4.6	Analisis Perbezaan di antara Persepsi Penyelia dan Pelajar terhadap Aktiviti <i>Mentoring</i> dalam Penyeliaan Projek Sarjana	56
-----	---	----



SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Model Daloz	8
1.2	Kerangka Teori Kajian	9
2.1	Tingkat Keperluan Manusia – Maslow (1962)	29
3.1	Skala Likert 1-4	34
3.2	Spesifikasi Skala Likert Empat Mata	35
3.3	Prosedur Kajian	41
3.4	Kerangka Kerja Kajian	42



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUN TUN AMINAH

SENARAI SINGKATAN

FKN	-	Falsafah Pendidikan Kebangsaan
UTHM	-	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
FPTek	-	Fakulti Pendidikan Teknikal
H_0	-	Hipotesis Nul
H_1	-	Hipotesis Alternatif
IPT	-	Institut Pengajian Tinggi



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	<i>Gantt Chart</i>	80
B	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian	83
C	Senarai Penyelia dan Bilangan Pelajar Projek Sarjana	86
D	Set Borang Soal Selidik	90
E	Penilaian Instrumen Soal Selidik	101
F	Analisis Kajian Rintis (Kebolehpercayaan dan Kesahan)	107
G	Analisis Item – Peratusan	111
H	Analisis Item – Nilai Skor Min	115
I	Analisis Item – Ujian-t	119
J	Panduan Penyeliaan Projek Sarjana	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pendidikan di Malaysia adalah berdasarkan Falsafah Kebangsaan Negara (FKN) bertujuan melahirkan insan yang baik dan sempurna supaya menjadi warganegara Malaysia yang berguna. Secara tidak langsung dapat dilihat matlamat utama pendidikan ialah menyediakan seseorang individu yang memainkan peranan yang positif dan menyumbang kepada masyarakat. Menjadi tugas dan tanggungjawab bagi mana-mana institusi pendidikan umumnya dan institusi pengajian tinggi amnya bagi merealisasikan matlamat pendidikan. Ekoran daripada itu, tenaga pengajar yang berpengalaman dan berpengetahuan perlu disediakan bagi membimbing pelajar ke arah kecemerlangan sahsiah dan akademik.

Dalam sesebuah organisasi yang berjaya, sistem *mentoring* telah dilaksanakan bagi membangunkan potensi individu atau sekumpulan yang kurang berpengalaman dan pengetahuan. *Mentoring* ialah satu bentuk hubungan yang melalui proses pembelajaran bagi mencapai matlamat tertentu oleh mentee daripada mentor menerusi perkongsian maklumat, inspirasi, pendedahan dan pengalaman dengan persetujuan kedua-dua belah pihak untuk menjalani proses tersebut. Sistem *mentoring* telah dikenal pasti sebagai sumber untuk bimbingan dan merupakan kerangka atau panduan untuk kepimpinan bagi bidang profesional dan akademik yang lebih efektif (Aladejana A., *et al.*, 2006). Berdasarkan kajian-kajian yang lepas,

sistem *mentoring* lebih banyak memberi fokus dalam pembangunan profesion perguruan (Aladejana A., *et al.*, 2006).

Namun begitu, sistem *mentoring* dalam pendidikan bukanlah sesuatu yang baru, malah telah berlaku sejak zaman Greek lagi. Woodd (1997), berpendapat bahawa sistem *mentoring* pada zaman tersebut digambarkan dengan orang yang lebih tua dan berpengalaman ditugaskan untuk mendidik orang yang muda dan kurang berpengalaman. Menurut sejarah, asal perkataan mentor adalah berkaitan dengan epik zaman Greek yang mengisahkan Ulysses yang turun ke medan perang menyertai Perang Trojan pada zaman Yunani. telah mengarahkan sahabat karibnya yang bernama Mentor untuk menjaga, membimbing serta melatih anak remajanya bernama Telemachus sehingga menjadi remaja perkasa dan mampu menghadapi kehidupan yang lebih mencabar. Dengan penjagaan Mentor itu, maka perkataan 'mentor' telah digunakan dalam konteks bimbingan dan latihan sehingga kini. Telemachus yang menerima bimbingan, pengetahuan dan kemahiran dikenali sebagai protege atau mentee (Mincemoyer dan Thomson, 1998).

Pelbagai jenis model *mentoring* yang digunakan bagi menguji keberjayaan sesuatu sistem *mentoring*. Model-model *mentoring* yang sedia ada adalah direka bentuk dan aplikasinya berdasarkan sesuatu jenis organisasi di mana organisasi itu sendiri mempunyai kepelbagaian yang berbeza (Azman Ismail, *et al.*, 2005). Namun begitu, tidak ada satu model pun yang boleh dianggap sebagai yang terbaik. Salah satu model *mentoring* yang popular ialah Model Daloz yang telah diperkenalkan pada tahun 1986 oleh Laurent A. Parks Daloz yang menggambarkan model interaksi antara mentor dengan mentee. Ianya merupakan model pertama yang muncul dalam kajian literatur pendidikan adragogi (Provident, 2005).

Model Daloz mengetengahkan tiga elemen iaitu bimbingan, cabaran dan visi dalam sistem *mentoring*. Ketiga-tiga elemen tersebut perlu seimbang bagi melahirkan perhubungan yang efektif antara mentor dan mentee. Berdasarkan kajian-kajian yang lepas, Model Daloz ini telah dikenal pasti mendatangkan kesan yang positif dalam membantu golongan adragogi (Provident, 2005). Kejayaan

sistem *mentoring* ini terletak di antara kerjasama kedua-dua belah pihak iaitu mentor dengan mentee.

1.2 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks institut pengajian tinggi, terdapat pelbagai program *mentoring* yang digunakan bagi mencapai pelbagai tujuan. Ianya merupakan satu strategi untuk membangunkan diri pelajar secara menyeluruh (Zuraidah Abdul Rahman, *et al.*, 2004). Sistem *mentoring* boleh berlaku dalam keadaan yang natural iaitu tidak formal dan dalam keadaan yang dirancang secara formal dan sistematik. Menurut kajian-kajian yang lepas, sistem *mentoring* digunakan sebagai mekanisme yang menyokong anjakan paradigma institusi pengajian tinggi dari pembelajaran yang berpandukan akademik kepada praktikal (Azman Ismail, *et al.*, 2005).

Di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), sukatan kurikulum bagi pelajar yang mengikuti program Ijazah Sarjana memerlukan pelajar menyiapkan Projek Sarjana selama setahun (dua semester) bagi membolehkan penganugerahan sijil dilakukan. Sehubungan itu, bagi projek yang dilakukan pelajar akan diletakkan di bawah seorang pensyarah sebagai penyelia projek. Dalam konteks *mentoring*, penyelia tersebut disebut dikenali sebagai mentor manakala pelajar di bawah seliaannya dikenali sebagai mentee (Cahill dan Blanchard, 2001). Bentuk hubungan ini dilihat sebagai pengawalan yang berterusan oleh penyelia terhadap pelajar daripada permulaan projek sehingga pelaksanaan projek tersebut tamat.

Menurut Ramlah Jantan dan Mahani Razali (2002), individu adalah berbeza antara satu sama lain. Perbezaan tersebut adalah variasi dalam aspek temperan (tret personaliti, emosionaliti dan pola tingkah laku), tahap tenaga yang merujuk kepada keadaan fizikal seseorang yang terlibat dalam sesuatu aktiviti dan pola persahabatan yang merangkumi bintang, dyad, klik, rantai, pencilan dan singkiran. Daripada penerangan tersebut dapatlah dibuat kesimpulan bahawa individu atau pelajar berbeza dari segi fizikal, kecerdasan, daya pemikiran dan belajar, status sosio-

ekonomi, bangsa, agama, personaliti dan lain-lain. Pengkaji-pengkaji yang lepas berpendapat bahawa seseorang mentor sepatutnya dapat menyesuaikan diri dengan pelbagai peranan dalam sistem *mentoring* bersesuaian dengan menteenya yang mempunyai latar belakang yang berbeza. (Azman Ismail, *et al.*, 2005).

Lieb (1991) telah mengenal pasti beberapa elemen yang menjadi kunci hubungan sistem *mentoring* bagi pembelajaran di institut pengajian tinggi. Elemen-elemen tersebut ialah motivasi, peneguhan, pengekalan dan pemindahan. Dari sudut psikologi tingkah laku, kesemua elemen ini mempengaruhi sebarang tingkah laku yang berlaku terhadap pelajar sama ada positif atau negatif adalah kesan daripada cara penyeliaan pensyarah terhadap pelajarinya. Menurut Baharom Mohamad, *et al.* (2006), pensyarah mampu mengatur dan mengawal tingkah laku pelajar berpandukan teori pembelajaran. Ianya terpulung kepada kaedah yang digunapakai oleh pensyarah dalam menggunakan atau mengaplikasi segala bentuk ilmu pengetahuan yang diketahuinya bagi memperkembangkan potensi pelajar ke tahap yang sebenar dan menjadikan pelajar individu yang mampu berfikir secara kreatif dan kritis dengan menyelesaikan masalah mengikut acuan pemikiran sendiri.

Di UTHM, senario yang berlaku dalam setiap penyeliaan projek akhir ialah seorang penyelia perlu menyelia lebih daripada seorang pelajar. Bagi Fakulti Pendidikan Teknikal (FPTek), nisbah seorang penyelia yang perlu menyelia pelajar untuk projek akhir ialah 1:10. Projek akhir ini termasuk Projek Sarjana dan Projek Sarjana Muda. Berdasarkan statistik yang diperolehi daripada FPTek, 60.9% penyelia mempunyai 3-5 orang pelajar untuk diselia di dalam Projek Sarjana. Jadual 1.1 menunjukkan bilangan pelajar yang perlu diselia oleh penyelia. Keadaan ini memberi gambaran beban yang ditanggung oleh penyelia dalam melaksanakan penyeliaan terhadap pelajar-pelajar di bawah seliaan beliau. Kemungkinan penyelia akan menghadapi masalah dari segi kekangan masa untuk menyelia pelajar seterusnya kurang dapat membantu pelajar. Selain daripada itu, bilangan pelajar yang ramai di bawah seliaan seorang penyelia menyebabkan mereka kurang fokus kepada sesetengah pelajar dan ini akan menghasilkan kualiti yang kurang bagus. Namun begitu, kajian-kajian yang lepas mendapati bahawa kerjasama antara kedua-dua belah pihak membolehkan proses *mentoring* mencapai kejayaan.

**Jadual 1.1: Statistik Bilangan Pelajar di bawah Penyeliaan
Penyelia Projek Sarjana (Semester II, 2007/2008)**

Bil.	Penyelia (%)	Bilangan Pelajar di bawah Seliaan
1	23.7	1
2	6.8	2
3	20.3	3
4	20.3	4
5	20.3	5
6	6.8	6
7	1.7	7

Sumber: Penyelaras Projek Sarjana I & II, 2007/2008, FPTek, UTHM.

1.3 Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, didapati begitu banyak penyeliaan yang perlu dilakukan oleh seorang penyelia dalam menyelia Projek Sarjana. Justeru itu, pengkaji merasakan perlu membuat kajian mengenai sistem *mentoring* dalam penyeliaan Projek Sarjana di UTHM. Pengkaji akan membuat tinjauan dengan mengambil kira persepsi penyelia dan pelajar yang terlibat dalam Projek Sarjana terhadap sistem *mentoring* dalam tempoh kerjasama menyiapkan projek tersebut.

1.4 Objektif Kajian

- i. Mengenal pasti pendekatan yang digunakan oleh penyelia dalam menyelia pelajar bagi Projek Sarjana.
- ii. Meninjau persepsi penyelia terhadap aktiviti *mentoring* dalam penyeliaan pelajar Projek Sarjana.
- iii. Meninjau persepsi pelajar terhadap penyelia dalam aktiviti *mentoring* di dalam penyeliaan Projek Sarjana.
- iv. Membandingkan persepsi antara penyelia dengan pelajar terhadap aktiviti *mentoring* di dalam penyeliaan Projek Sarjana.

1.5 Persoalan Kajian

- i. Apakah pendekatan yang digunakan oleh penyelia dalam menyelia pelajar di dalam Projek Sarjana?
- ii. Apakah persepsi penyelia terhadap aktiviti *mentoring* dalam penyeliaan Projek Sarjana?
- iii. Apakah persepsi pelajar terhadap penyelia dalam aktiviti *mentoring* di dalam penyeliaan Projek Sarjana?
- iv. Adakah terdapat perbezaan persepsi antara penyelia dan pelajar terhadap aktiviti *mentoring* di dalam penyeliaan Projek Sarjana?

1.6 Hipotesis Kajian

Terdapat satu hipotesis kajian untuk menjawab persoalan kajian keempat

iaitu:

H₀: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi penyelia dan pelajar dalam aktiviti *mentoring* yang berlaku di dalam penyediaan dan pelaksanaan Projek Sarjana.

H₁: Terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi penyelia dan pelajar dalam aktiviti *mentoring* yang berlaku di dalam penyediaan dan pelaksanaan Projek Sarjana.

1.7 Kepentingan Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah yang dinyatakan, pengkaji merasakan kepentingan untuk mendapatkan persepsi penyelia dan pelajar terhadap aktiviti

mentoring di dalam penyeliaan Projek Sarjana. Berpandukan persepsi tersebut terhadap elemen-elemen yang terdapat dalam sistem *mentoring* boleh digunakan sebagai panduan untuk sistem *mentoring* secara formal dalam penyeliaan Projek Sarjana pada masa akan datang.

1.8 Skop Kajian

Kajian ini akan menggunakan Model Daloz yang telah diubahsuai berpandukan elemen-elemen yang sepatutnya ada dalam sistem *mentoring* daripada kajian lepas dan hanya dijalankan di UTHM sahaja.

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini terbatas kepada pelajar yang sedang menjalani Projek Sarjana dan pensyarah yang menjadi penyelia kepada pelajar tersebut dalam FPTek, UTHM.

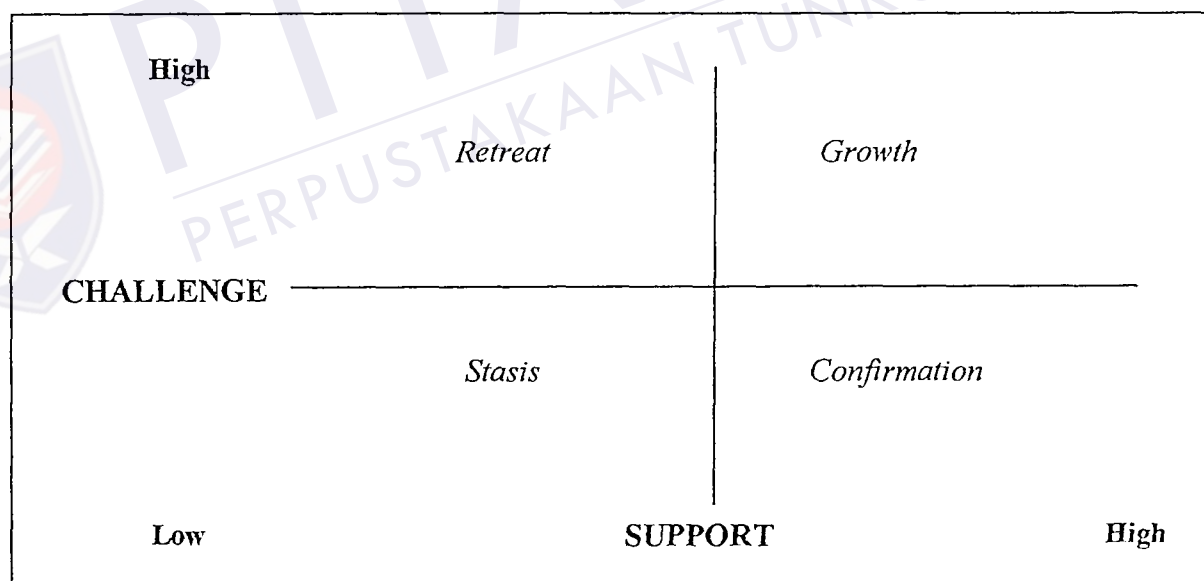
1.10 Kerangka Teori Kajian

Kerangka teori ini adalah berdasarkan model *mentoring* iaitu Model Daloz yang diperkenalkan oleh Laurent A. Parks Daloz pada tahun 1986 (Woodd, 1997; Provident, 2005). Daloz berpendapat bahawa untuk membimbing seseorang merupakan satu cabaran bagi pembimbing tersebut. Teori ini mencadangkan bahawa kedua-dua elemen iaitu bimbingan dan cabaran diperlukan bagi perkembangan pertumbuhan. Kemahiran-kemahiran yang terlibat dalam aktiviti tersebut dinyatakan di dalam jadual 1.2.

Jadual 1.2: Kemahiran-kemahiran yang Terlibat dalam Aktiviti Bimbingan dan Cabaran

Bimbingan	Cabaran
<ul style="list-style-type: none"> - Mendengar - Sediakan struktur - Menunjukkan jangkaan yang positif - Penasihat - Perkongsian maklumat - Menjadikan sesuatu perkara istimewa 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyediakan tugasan - <i>Heating up dichotomies</i> - Meletakkan standard yang tinggi - Membuat hipotesis - Perbincangan

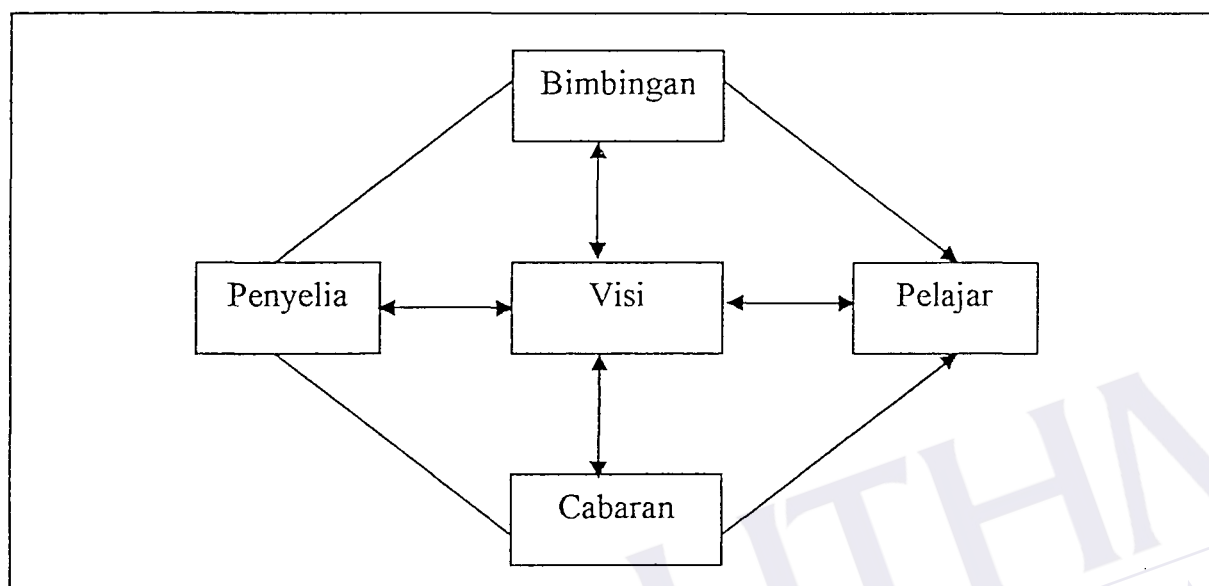
Namun begitu, Daloz telah mencadangkan elemen ketiga bagi tambahan kepada bimbingan dan cabaran iaitu visi. Gambaran tentang visi tersebut merupakan satu elemen yang menjadi kawalan ke atas bimbingan dan cabaran dalam perubahan sesuatu organisasi (Woodd, 1997). Provident (2005) dalam kajiannya menyatakan bahawa model yang dibina oleh Daloz menekankan dengan keseimbangan antara ketiga-tiga elemen ini, mentor dapat membina perhubungan yang positif bersama-sama mentee.



Rajah 1.1: Model Daloz

Kerangka teori di dalam kajian ini menerangkan keperluan ketiga-tiga elemen ini iaitu bimbingan, cabaran dan visi dalam satu sistem *mentoring*. Elemen-elemen ini perlulah diseimbangkan antara penyelia dan pelajar bagi mewujudkan hubungan *mentoring* yang berkesan. Dalam kajian ini, keseimbangan ketiga-tiga elemen

tersebut dalam sistem *mentoring* antara penyelia dan pelajar semasa penyeliaan Projek Sarjana dapat dikenal pasti. Kerangka kajian seperti rajah 1.2 ini dibina untuk membantu memudahkan pengkaji menjalankan kajian serta mendapatkan maklumat-maklumat yang diperlukan.



Rajah 1.2: Kerangka Teori Kajian

1.11 Definisi Istilah dan Operational

i. Mentor

Dalam kajian ini, mentor ialah pensyarah yang menjadi penyelia dalam Projek Sarjana.

ii. Mentee

Dalam kajian ini, mentee ialah pelajar yang membuat Projek Sarjana di bawah penyeliaan seorang mentor (penyelia).

iii. Sistem *Mentoring*

Dalam kajian ini, sistem *mentoring* digambarkan sebagai proses di dalam penyeliaan Projek Sarjana oleh penyelia sebagai mentor yang

RUJUKAN

- Aladejana, A., Aladejana F. dan Ehindero, S. (2006). "An Analysis of Mentoring Relationships Among Teachers: A Case Study of Obafemi Awolowo University, Ile-Ife, Nigeria." *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. Volume 4(1). 20-30.
- American Psychologist Association (2006). "Introduction to Mentoring: A Guide for Mentor and Mentees." *Centering of Mentoring: American Psychologist Association*.
- Azman Ismail, Kamsiah Abdullah, Rizal Abu Bakar dan Adanan Mad Junoh. (2005). "Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran dan Kebolehan Mempengaruhi Kesan Amalan Komunikasi Antara Mentor dan Mentee: Satu Kajian Kes di Sebuah Institusi Pengajian Tinggi Awam di Malaysia Timur."
- Baba, A. (1992). "Statistik Penyelidikan dalam Pendidikan dan Sains Sosial." Malaysia: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Baharom Mohamad, Ahmad Esa dan Husin Junoh (2006). "Psikologi Pendidikan dalam PTV: MBE 1023." Johor: Penerbit Universiti Tun Husein Onn Malaysia.
- Baugh, S. G. and Sullivan, S. E. (2005). "Mentoring and Career Development." *Career Development International*. Volume 10(6/7). 425-428.
- Best, J. W. dan Khan, J. V. (2003). "Research in Education." 9th. ed. Boston: Pearson.

- Budny, D., dan Paul, C. A. (2004). *Integrating Peer Mentoring into the Freshman Curriculum*. Savannah, GA: 34th ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference. Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Budny, D., Paul, C. A., dan Bon, L. (2006). *The Impact Peer Mentoring Can have on Freshman Students*. San Diego, CA: 36th ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference.
- Cahill, L., dan Blanchard, S. R. (2000-2001). "Mentoring Handbook." Arizona State University: Graduate Women's Association, Mentoring Series.
- Chua, Y. P. (2006). "Kaedah Statistik Penyelidikan Buku I Kaedah Penyelidikan." Malaysia: McGraw Hill
- Daloz, L. A. (1986). "Effective Teaching and Mentoring." San Francisco: Jossey-Bass
- Day, R. dan Allen, T. D. (2002). "The Relationship Between Career Motivation and Self-efficacy with Protégé Career Success." *Journal of Vocational Behaviour*. Diambil pada Ogos 20, 2007, daripada Pangkalan Data Science Direct.
- Friday, E., Friday, S. S. dan Green, A. L. (2004). "A Reconceptualization of Mentoring and Sponsoring." *Management Decision*. Volume 42(5). 628-644.
- Gibney, D. A. (2002). "Mentoring for Education Practitioners." *The Institution of Electrical Engineers*. 42. 1-5.
- Goodwin, C.J. (2002). "Research in Psychology: Method and Design." 3rd. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Goodyear, M. (2006). "Mentoring: A Learning Collaboration." *Educouse Quarterly*. Number 4. 51-53.

- Gregson, K. (1994). "Mentoring." *Employee Counselling Today*. Volume 6(4). 26-27.
- Hamilton, R. (2003). "Mentoring: A Practical Guide to the Skills of Mentoring." London: Spiro Press.
- Hashim, S., Razali, M. dan Jantan, R. (2003). "Psikologi Pendidikan." Pahang, Malaysia: PTS Publications.
- Herman, L., dan Mandell, A. (2004). "From Teaching to Mentoring: Principle and Practice, Dialogue and Life in Adult Education." London: Routledge Falmer
- Kerry, T., dan Mayes, A. S., (Eds) (1995). "Issues In Mnetoring." London: Routledge.
- Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (2006). "Panduan Menulis Tesis." Pejabat Pengurusan Akademik.
- Massey, D. (2004). "Mentoring in the Technical Environment." IEEE.
- Mincemoyer, C. C. dan Thomson, J. S. (1998). "Establishing Effective Mentoring Relationships for Individual and Organizational Success." *Journal of Extension*. Volume 36. Number 2. Diambil pada September 19, 2007, daripada <http://www.joe.org/joe/1998april/a2.html>
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1997). "Pembinaan dan Analisis Ujian Bilik Darjah." Skudai: Penerbit UTM.
- Mosley, B. F. (2005). "Development of a Technology Mentoring Program Using Rogers' Diffusion of Innivations Theory." Faculty of the Virginia Poleytehcnic Institute and State University: Tesis Ph.D.

- Negovan, V. (2006). "Mentoring - A Valuable Method of Practical Intervention in Need of Theoretical Grounding." Diambil pada Ogos 2, 2007 daripada http://www.ejop.org/archieves/2006/02/mentoring_a_a_v.html
- Norsuriani Nazrudin (2000). "Penglibatan Pelajar dalam Kegiatan Kokurikulum Sukaneka: Satu Tinjauan di ITTHO. Kajian Kes Sarjana Institut Teknologi Tun Hussein Onn." Institut Teknologi Tun Hussein Onn: Tesis Master.
- Office of Research (1993, October). "Mentoring." *Education Consumer Guide*. Diambil pada Ogos 14, 2007, daripada <http://www.ed.gov/pubs/OR/ConsumerGuides/mentor.html>
- Potner, H. (2005). "Teacher Mentoring and Induction." California: Corwin Press.
- Provident, I. M. (2005). "Mentoring: A Role to Facilitate Academic Change." *The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practise*. Volume 3(2). Diambil pada September 19, 2007, daripada <http://ijahsp.nova.edu>
- Salhah Abdullah dan Ainon Mohd. (2005). "Guru sebagai Mentor." Kuala Lumpur: PTS PROFESSIONAL Publishing Sdn. Bhd.
- Sekaran, U. (2003). "Research Methods for Business: A Skill Building Approach." 4th. ed. Singapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte. Ltd.
- Spray, K. J. (1994). "Mentoring: Utilizing This Relationship in the Graduate Education of Psychology Students and Possible Concerns." Abstrak diambil pada Ogos 15, 2007 daripada Pangkalan Data ERIC.
- Sulaiman, E. (2004). "Pengenalan Pedagogi." Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Tenenbaum, H. R., Crosby, F. J. Dan Gliner, M. D. (2001). "Mentoring Relationship in Graduate School."
- Tennant, M. (1997). "Psychology and adult learning." 2ed. ed. London: Routledge.

Terrion, J. L., Phillion, R., dan Leonard, D. (2007). "An Evaluation of a University Peer-Mentoring Training Programme." *International Journal Evidence Based Coaching and Mentoring*. Volume 5(1). 42-57.

Trochim, W. M. K. (2006). "Research Method Knowledge Base." Diambil pada September 15, 2007, daripada www.socialresearchmethods.net/kb/index.php

Villani, S. (2006). "Mentoring and Induction Programs That Support New Principals." California: Corwin Press

Woodd, M. (1997). "Mentoring in Further and Higher Education: Learning from the Literature." *Education + Training*. Volume 39(9). 333-343.

Young, P. G., Sheets, J. M., dan Knight, D. D. (2005). "Mentoring Principals: Framework, Agendas, Tips and Case Stories for Mentors and Mentees." California: Corwin Press

Zachary, L. J. (2005). "Creating A Mentoring Culture." San Francisco: Jossey-Bass

Zuraidah Abdul Rahman, Zaiton Hassan, Masniah Marzuki, Jamayah Saili, Sabasiah Husin, Abdul Halim Busari dan Salman Mohd. Yusof (2004). "Pengenalan Mentoring di Institut Pengajian Tinggi." Selangor: IBS Buku Sdn. Bhd.