

# PENGLIBATAN PENSYARAH DALAM PROGRAM SANGKUTAN INDUSTRI PENSYARAH (SIP): SATU KAJIAN KES DI POLITEKNIK KOTA BHARU (PKB)

NORFADILA BINTI MOHD NOOR dan MOHD NOOR BIN HASHIM

*Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional*

*Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*

*(UTHM)*

*Email: [norfadila2010@yahoo.com](mailto:norfadila2010@yahoo.com)*

AZMI BIN YUSOFF

*Unit Latihan dan Pendidikan Lanjutan*

*Politeknik Kota Bharu*

*(PKB)*

## Abstrak

Kajian ini dijalankan bertujuan mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal di Politeknik Kota Bharu (PKB) dalam program Sangkutan Industri Pensyarah (SIP). Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti manfaat program SIP mengikut persepsi tenaga pengajar teknikal di PKB sekaligus melihat perbezaan produktiviti antara tenaga pengajar teknikal yang mengikuti program SIP dengan yang tidak mengikutinya di PKB. Kajian yang dilaksanakan berbentuk kajian kes serta disokong dengan kaedah soal selidik, kaedah temubual berstruktur, analisis dokumen dan rekod arkib organisasi. Persampelan rawak mudah digunakan berdasarkan persampelan Kerjic dan Morgan (1970) dengan 210 responden yang terlibat. Data kajian ini berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperolehi berdasarkan borang soal selidik yang diedarkan manakala data kualitatif pula diperolehi berdasarkan temubual berstruktur, analisis dokumen dan rekod arkib organisasi yang telah dijalankan. Data kuantitatif akan dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif untuk mendapatkan kekerapan, peratusan, min, sisihan piawai dan korelasi menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS version 16.0 for Windows)*. Data kuantitatif pula akan dianalisis menggunakan perisian *Analysis of Variance (ANOVA)*. Adalah diharapkan kajian ini dapat membantu Unit Latihan dan Pendidikan Lanjutan Politeknik Kota Bharu menyelesaikan masalah penglibatan pensyarah dalam program SIP sekaligus menyediakan tenaga pengajar yang kompeten sejajar dengan kehendak transformasi politeknik.

**Kata kunci:** Sangkutan Industri Pensyarah

## 1.0 Pendahuluan

Dalam usaha memacu pembangunan ekonomi ketika ini, kerjasama di antara Jabatan Pengajian Tinggi dan sektor industri dianggap sebagai satu medium untuk membantu institusi pendidikan tinggi berkembang lebih maju bagi melahirkan tenaga kerja mahir yang bukan hanya mampu memenuhi tuntutan industri malahan dapat membangunkan ilmu pengetahuan (Ujang, 2007). Menurut Dato' Imran Idris, Mantan Ketua Pengarah Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) semasa memberi taklimat halatuju Jabatan Pengajian Politeknik (JPP) mengatakan bahawa antara usahasama yang telah dijalankan oleh politeknik dengan sektor industri adalah Proton Holding Berhad (Proton), Malaysia Airlines (MAS), Advance Micro Devices (AMD), Western Digital dan Technology Park Malaysia (Rajagopal, 2010). Kolaborasi antara politeknik dengan sektor industri adalah merupakan salah satu daripada tujuh inisiatif khusus yang telah digariskan dalam teras kedua agenda halatuju transformasi politeknik dimana kolaborasi ini telah mempertingkatkan dan mempercepatkan kadar perpindahan teknologi sekaligus membantu proses inovasi di peringkat industri sehingga ke satu tahap yang membanggakan.

Transformasi Politeknik diperkenalkan seiring dengan suasana pendidikan masa kini yang semakin mencabar dan memerlukan tindakan luar daripada kebiasaan. Menurut Mejar Haji Md. Nor bin Yusof, Ketua Pengarah JPPKK berkata bahawa transformasi politeknik ini diwujudkan selaras dengan Perancangan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN) dan Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA) dimana ia berupaya untuk melonjakkan politeknik sebagai institusi peneraju dalam bidang *Technical and Vocational Education and Training* (TVET) (Jabatan Pengajian Politeknik, 2011). Disamping itu, Datuk Seri Mohamed Khalid Nordin, Menteri Pengajian Tinggi sewaktu mengadakan wawancara: Politeknik METro tingkatkan tenaga kerja mahir menambah bahawa transformasi politeknik adalah bertujuan untuk menjadikan politeknik sebagai laluan alternatif untuk menghasilkan modal insan berkemahiran tinggi dan berkualiti yang mencukupi bagi memenuhi keperluan model ekonomi baru yang berasaskan inovasi dan kreativiti (Mohd Taha, 2011).

Konsep transformasi politeknik merangkumi perubahan yang menjurus kepada pewujudan institusi pilihan, kebolehpasaran graduan dan pembinaan persepsi positif dalam kalangan masyarakat terhadap pendidikan politeknik mencakupi aspek pemerkasaan dasar, penambahbaikan proses reka bentuk, penyampaian dan penilaian program, pembangunan kurikulum yang mantap, penjaminan kualiti program, pembangunan tenaga pengajar yang kompeten, pelajar yang berkualiti, sumber dan fasiliti yang lengkap dan usaha inovasi yang berterusan.

Penghasilan pelajar yang berkualiti menuntut kepada pembangunan tenaga pengajar yang kompeten. Ini adalah kerana, menurut Pengarah Pelajaran, Datuk Abd. Ghafar Mahmud, tenaga pengajar teknikal merupakan pencetus dan penggerak kepada proses transformasi sistem pendidikan negara dalam usaha melahirkan tenaga kerja mahir yang intelek, berdaya saing, berjati diri kukuh dan berpegang teguh kepada ajaran agama dan nilai sejagat (Mohd Izab, 2011). Justeru, tenaga pengajar teknikal perlu menguasai kemahiran dan pengetahuan secara menyeluruh dan bersedia untuk mengikuti program peningkatan profesionalisme diri bagi meningkatkan kualiti pengajaran mereka (Senin, 2008). Program peningkatan profesionalisme adalah bertujuan untuk membolehkan tenaga pengajar teknikal menyemak semula, membaharui dan melanjutkan komitmen mereka sebagai agen perubahan terhadap tujuan pengajaran dimana mereka menguasai dan memperkembangkan secara kritikal pelbagai pengetahuan, kemahiran serta kecerdasan yang diperlukan dalam pengajaran. Salah satu dimensi profesionalisme ialah kerelaan untuk melanjutkan pemahaman mereka terhadap pengajaran dan menghalusi kualiti profesionalisme mereka (Abd. Rashid, 2006).

Di Malaysia, pembelajaran sepanjang hayat telah bermula sejak enam abad yang lalu (Muhamad & Sharan, 2001). Seiring dengan kepantasan perubahan teknologi pada masa kini, pelaksanaan pembelajaran berterusan untuk tenaga pengajar teknikal bagi meningkatkan kualiti pendidikan dan latihan perlu dipertingkatkan melalui pembangunan National Occupational Skill Standards (NOSS) dan peningkatan kerjasama antara institusi pendidikan dengan industri (Mohanty, 2007). Antara program pembelajaran berterusan yang melibatkan tenaga pengajar teknikal ialah Program Peningkatan Kemahiran (PPK), Kursus Dalam Perkhidmatan (KUDAP), Sangkutan Industri Pensyarah (SIP), Kursus Instruksional dan Pembangunan Andragogi (KIPA), Kolaborasi Antarabangsa (KA) dan sebagainya (Bahagian Latihan dan Pembangunan Kerjaya, 2011). Pelaksanaan program pembelajaran berterusan ini adalah bertujuan untuk memastikan tenaga pengajar teknikal sentiasa meningkatkan kemahiran dan pengetahuan secara berterusan sekaligus mengekalkan hubungan dengan persekitaran perubahan teknologi yang begitu pantas dan proses kerja (Abd. Hamid, Atoma & Othman, 2007).

Program Sangkutan Industri Pensyarah (SIP) merupakan aset penting dalam membantu sesebuah institusi mempertingkatkan lagi kemahiran dan kreativiti tenaga pengajar teknikal bagi melahirkan graduan yang memiliki kepakaran dan kemahiran bersesuaian dengan kehendak semasa (Wan Sulaiman, 2007). Melalui program SIP ini, tenaga pengajar teknikal dapat mengalami sendiri suasana sebenar di industri bagi meningkatkan kualiti pengajaran mereka dimana mereka mampu untuk menghubungkan teori-teori pembelajaran di bilik darjah dengan situasi sebenar di industri. Di samping itu, program SIP ini juga secara tidak langsung telah meluaskan

jaringan perhubungan antara tenaga pengajar dengan pihak industri dan membuka ruang yang luas bagi tenaga pengajar teknikal untuk mengikuti teknologi terkini di industri (Kaser, Brooks & Brooks, 2007).

Di politeknik, program SIP mula diperkenalkan pada tahun 1999 bagi mengatasi masalah kekurangan pengalaman industri dalam kalangan tenaga pengajar teknikal politeknik yang mana telah memberi kesan terhadap kualiti graduan politeknik (Bahagian Latihan dan Pembangunan Kerjaya Politeknik, 2011). Pelaksanaan program SIP dibahagikan kepada tiga peringkat iaitu sebelum, semasa dan selepas tenaga pengajar teknikal menyertai sangkutan industri. Pada peringkat pertama iaitu sebelum menyertai program SIP, tenaga pengajar teknikal perlu mencari penempatan di industri yang bersesuaian dengan bidang kepakaran sama ada di industri multinasional seperti Intel, Motorola dan lain-lain mahupun industri-industri yang menyediakan program latihan berstruktur. Peringkat kedua pula adalah semasa dalam sangkutan industri dimana sepanjang tempoh tiga bulan di industri tenaga pengajar teknikal akan terlibat secara langsung dalam penyelenggaraan teknikal, operasi dan pengurusan di industri. Dalam tempoh ini, tenaga pengajar teknikal akan diselia dan dipantau oleh penyelia industri dan juga pegawai dari Unit Latihan dan Pendidikan Lanjutan (ULPL). Peringkat terakhir adalah selepas program SIP dimana tenaga pengajar teknikal diminta untuk menghantar laporan pencapaian serta mengadakan seminar mahupun kursus jangka pendek untuk perkongsian ilmu dan pengalaman.

Menurut Ahmad dan Abd Rashid (2011), wujud peningkatan dalam sesi Pembelajaran dan Pengajaran di bilik darjah dimana tenaga pengajar teknikal yang mengikuti program SIP mampu menghuraikan aspek teori dengan lebih efektif malahan mampu mengaitkan aspek teori dengan perkembangan teknologi di industri dengan baik. Bagaimanapun, program SIP ini dikira gagal andai tenaga pengajar teknikal yang terlibat enggan mengambil bahagian (Lope Pihie dan Foo, 2003; Senin, 2008). Menurut Abdul Majid (2008), penglibatan tenaga pengajar teknikal dalam program SIP bermaksud tenaga pengajar teknikal memperoleh pengalaman di industri dengan mengikuti latihan di industri selama dua bulan.

Namun begitu, kadar penglibatan pensyarah politeknik dalam program ini masih berkurangan disebabkan oleh kesukaran memilih jenis industri yang bersesuaian dengan kepakaran tenaga pengajar teknikal, masa, tempat dan lokasi yang sesuai. Oleh itu, isu-isu ini perlulah dilihat semula oleh pihak pentadbir politeknik bagi memastikan program SIP dapat dilaksanakan dengan jayanya (Sufean etl, 2005).

## **2.0 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan tenaga pengajar tidak tamat sebaik sahaja bakal pengajar menyempurnakan latihan perguruan di universiti atau institusi pendidikan guru yang berkaitan (Abdull Kareem dan Khuan, 2005) malahan menurut Good (2003), pendidikan tenaga pengajar bermula apabila tenaga pengajar mula mengajar di kelas. Oleh itu, pembangunan profesional menjadi komponen kritikal dalam membentuk tenaga pengajar teknikal yang berkemahiran dan beriltizam (Senin, 2008) dimana kejayaan serta kelestarian (sustainability) seseorang tenaga pengajar dalam kerjayanya adalah bergantung kepada kesediaan pengajar tersebut untuk terus memajukan diri dan profesionalisme melalui pelbagai program pendidikan sama ada secara formal, informal mahupun nonformal (Ibrahim dan A. Majid, 2002). Tenaga pengajar akan berhadapan dengan pelbagai bentuk perubahan sama ada di dalam atau di luar profesionnya. Antara tuntutan dalaman ialah kesediaan tenaga pengajar untuk mencuba pelbagai teknik, kaedah serta pendekatan Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) yang efektif di samping menghadapi perubahan yang signifikan dalam pendidikan teknikal dari segi istilah, inovasi dan penggunaan mesin berkomputer serta teknologi terkini di industri (Boon, 2005).

Tenaga pengajar teknikal merupakan individu terpenting di politeknik yang perlu responsif kepada sebarang bentuk perubahan yang berlaku di industri bagi melahirkan graduan yang berkemahiran tinggi dan bersesuaian dengan kehendak terkini dan masa depan negara. Tanpa kesediaan mereka usaha transformasi politeknik akan menghadapi kegagalan (Yahya, 2005). Antara syarat utama bagi membolehkan tenaga pengajar teknikal bersikap terbuka dan menerima perubahan

ialah melalui program Sangkutan Industri Pensyarah dimana melalui program ini tenaga pengajar teknikal berpeluang menimba pengalaman serta mengikuti perkembangan teknologi terkini di industri bersesuaian dengan keperluan kursus-kursus di politeknik itu sendiri. Oleh sebab itu, penglibatan tenaga pengajar teknikal dalam program SIP adalah sangat digalakkan (Ahmad dan Abd Rashid, 2011).

Namun, kehadiran tenaga pengajar teknikal dalam program SIP di Politeknik Kota Bharu (PKB) masih ditahap kurang memuaskan. Rajah 1.1 menunjukkan bahawa bilangan tenaga pengajar di PKB yang menjalani program SIP pada tahun 2010 dan 2011. Pada tahun 2010, enam daripada sepuluh orang tenaga pengajar yang diluluskan tidak menghadiri diri dalam program SIP. Pada tahun 2011 pula, tiga daripada empat tenaga pengajar yang diluluskan tidak menghadiri diri dalam program SIP (Unit Latihan dan Pendidikan Lanjutan, 2011).

Menurut Yusof (2004), ketidakhadiran tenaga pengajar dalam program SIP adalah disebabkan oleh kesukaran untuk mencari industri bersesuaian dengan jenis kepakaran mereka. Selain itu, masalah pemilihan masa yang bersesuaian dengan kehendak tenaga pengajar juga turut menyebabkan ketidakhadiran mereka dalam program SIP (Robb, 2000; Loucks-Horsley, 1987; Wan Sulaiman, 2007). Wan Sulaiman (2007) dan Yusof (2004) menambah, antara faktor-faktor lain yang turut menyumbang kepada ketidakhadiran tenaga pengajar teknikal dalam program SIP ialah tempoh dan tempat program SIP dijalankan. Di samping itu, faktor bahasa juga turut menjadi penyebab kepada ketidakhadiran pensyarah dalam program SIP (Ahmad dan Abd Rashid, 2011).

Oleh itu, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal di PKB dalam program SIP. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti manfaat program SIP pada persepsi tenaga pengajar teknikal di PKB sekaligus melihat perbezaan produktiviti antara tenaga pengajar teknikal yang mengikuti program SIP dengan pensyarah yang tidak mengikutinya di PKB.

### **3.0 Pernyataan Masalah**

Penglibatan tenaga pengajar teknikal di PKB dalam program SIP sangat penting dalam usaha untuk melahirkan graduan politeknik yang berkemahiran tinggi serta menepati kehendak semasa dan masa depan negara dimana melalui program ini tenaga pengajar teknikal berpeluang untuk menimba pengalaman kerja di industri sekaligus meningkatkan kemahiran dan pengetahuan terkini di industri. Akan tetapi, program SIP ini tidak mungkin dapat mencapai matlamat andai tenaga pengajar teknikal itu sendiri tidak mahu melibatkan diri serta tidak menghadiri diri dalam program tersebut.

Menurut kajian Ahmad dan Abd Rashid (2011), kehadiran tenaga pengajar dalam program SIP penting bagi menyediakan pensyarah yang bukan hanya bersedia daripada aspek pedagogi dan teknikal serta kaedah penyampaian modul yang berkesan malahan mempunyai pengalaman yang khusus di industri bagi meningkatkan kemahiran praktikal. Selaras dengan objektif Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) iaitu melahirkan tenaga pengajar teknikal yang berpengetahuan luas bagi meningkatkan kecekapan profesional dan peribadi mereka sekaligus melahirkan graduan yang mampu memenuhi keperluan semasa dan akan datang industri (Bahagian Latihan dan Pembangunan Kerjaya, 2011). Selain itu, penglibatan pensyarah dalam program SIP juga turut meluaskan jaringan perhubungan antara tenaga pengajar dengan pihak industri dan membuka ruang yang luas bagi tenaga pengajar teknikal untuk mengikuti teknologi terkini di industri serta mengadakan usahasama dalam Penyelidikan dan Pembangunan (R&D) (Kaser, Brooks & Brooks, 2007).

Oleh itu, penyelidik berminat untuk mengkaji isu penglibatan tenaga pengajar teknikal di PKB dalam program SIP dimana tahap kehadiran pensyarah dalam program SIP masih di peringkat lemah. Aspek-aspek yang akan dikaji adalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar dalam program SIP, manfaat program SIP pada persepsi tenaga pengajar teknikal di PKB dan perbezaan produktiviti antara tenaga pengajar teknikal yang mengikuti program SIP dengan pensyarah yang

tidak mengikutinya di PKB. Melalui kajian ini, penyelidik berharap dapat membantu ULPL PKB untuk menyelesaikan masalah ketidakhadiran tenaga pengajar teknikal dalam program SIP sekaligus meningkatkan produktiviti dalam kalangan mereka bagi melahirkan graduan politeknik yang cekap.

#### **4.0 OBJEKTIF KAJIAN**

Objektif kajian yang dijalankan ini adalah untuk mengenalpasti penglibatan tenaga pengajar teknikal dalam program SIP di PKB, berdasarkan objektif yang telah digariskan dalam menjalankan kajian ini iaitu:

- i. Menenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal dalam program SIP mengikut persepsi tenaga pengajar teknikal di PKB.
- ii. Menenalpasti manfaat program SIP pada persepsi tenaga pengajar teknikal di PKB?
- iii. Menenalpasti perbezaan produktiviti antara tenaga pengajar teknikal yang mengikuti program SIP dengan penarah yang tidak mengikutinya di PKB?

#### **5.0 Persoalan Kajian**

Kajian ini akan mengupas persoalan berpandukan pernyataan masalah dan objektif kajian. Persoalan kajian yang menjadi asas kepada kajian ini telah dibahagikan kepada beberapa aspek seperti berikut;

- i. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal dalam program SIP mengikut persepsi tenaga pengajar teknikal di PKB?
- ii. Apakah manfaat program SIP pada persepsi tenaga pengajar teknikal di PKB?
- iii. Apakah terdapat perbezaan produktiviti antara tenaga pengajar teknikal yang mengikuti program SIP dengan penarah yang tidak mengikutinya di PKB?

#### **6.0 Sorotan Kajian**

##### **6.1 Program Sangkutan Industri Pensyarah (SIP)**

Program Sangkutan Industri Pensyarah (SIP) merupakan aset penting dalam membantu sesebuah institusi mempertingkatkan lagi kemahiran dan kreativiti tenaga pengajar teknikal bagi melahirkan graduan yang memiliki kepakaran dan kemahiran bersesuaian dengan kehendak semasa (Wan Sulaiman, 2007). Melalui program SIP ini, tenaga pengajar teknikal dapat mengalami sendiri suasana sebenar di industri bagi meningkatkan kualiti pengajaran mereka dimana mereka mampu untuk menghubungkan teori-teori pembelajaran di bilik darjah dengan situasi sebenar di industri. Di samping itu, program SIP ini juga secara tidak langsung telah meluaskan jaringan perhubungan antara tenaga pengajar dengan pihak industri dan membuka ruang yang luas bagi tenaga pengajar teknikal untuk mengikuti teknologi terkini di industri (Kaser, Brooks & Brooks, 2007).

Di politeknik, program SIP mula diperkenalkan pada tahun 1999 bagi mengatasi masalah kekurangan pengalaman industri dalam kalangan tenaga pengajar teknikal politeknik yang mana telah memberi kesan terhadap kualiti graduan politeknik (Bahagian Latihan dan Pembangunan Kerjaya Politeknik, 2011). Pelaksanaan program SIP dibahagikan kepada tiga peringkat iaitu sebelum, semasa dan selepas tenaga pengajar teknikal menyertai sangkutan industri. Pada peringkat pertama iaitu sebelum menyertai program SIP, tenaga pengajar teknikal perlu mencari penempatan di industri yang bersesuaian dengan bidang kepakaran sama ada di industri multinasional seperti Intel, Motorola dan lain-lain mahupun industri-industri yang menyediakan program latihan berstruktur. Peringkat kedua pula adalah semasa dalam sangkutan industri dimana sepanjang tempoh tiga bulan di industri tenaga pengajar teknikal akan terlibat secara langsung dalam penyelenggaraan teknikal, operasi dan pengurusan di industri. Dalam tempoh ini, tenaga pengajar teknikal akan diselia dan dipantau oleh penyelia industri dan juga pegawai dari Unit Latihan dan Pendidikan Lanjutan (ULPL). Peringkat terakhir adalah selepas program SIP dimana tenaga pengajar teknikal

diminta untuk menghantar laporan pencapaian serta mengadakan seminar mahupun kursus jangka pendek untuk perkongsian ilmu dan pengalaman (Ahmad dan Abd Rashid, 2011)

## 6.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Penglibatan dalam Program SIP

Menurut Yusof (2004), antara faktor yang mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal dalam program SIP ialah kesukaran mencari penempatan di industri yang bersesuaian dengan kepakaran masing-masing sama ada di industri multinasional mahupun industri yang menyediakan program latihan berstruktur.

Selain itu, faktor tempat dan lokasi program SIP dijalankan turut mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal dimana pemilihan tempat dan lokasi untuk menjalani program SIP perlulah berhampiran dengan institusi bagi mengelakkan pembaziran masa, kos dan tenaga tenaga pengajar teknikal untuk menghadiri program ini (Wan Sulaiman, 2007).

Faktor bahasa perantaraan juga turut mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal dalam program ini dimana Bahasa Inggeris merupakan bahasa perantaraan yang utama (Ahmad dan Abd Rashid, 2011). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi penglibatan pensyarah dalam program SIP ialah tempoh dan masa program itu dijalankan dimana jangka masanya terlalu pendek untuk pensyarah memahami persekitaran kerja yang sebenar dan mengikuti perkembangan terkini teknologi di industri (Yusof, 2004). Wan Sulaiman (2007) juga menambah, tempoh dan masa program ini dijalankan juga perlulah bersesuaian dan tidak mengongkong tenaga pengajar yang berminat untuk menyertainya.

## 7.0 Metodologi

Kajian yang dijalankan ini adalah berbentuk kajian kes. Kajian kes merupakan pendekatan saintifik atau sistematik mengenai fenomena yang sedia wujud dalam satu populasi yang dikaji. Pendekatan saintifik atau sistematik bermaksud kajian yang dijalankan ini mestilah mempunyai bukti yang nyata dan kukuh bagi menyokong data yang diperolehi (Muhamat Said, 2007). Data kajian ini dikutip dengan menggunakan tiga kaedah utama iaitu kaedah soal selidik, kaedah temubual berstruktur dan analisis dokumen (Good, 2003).

Pendekatan persampelan yang dirangka adalah persampelan rawak mudah. Persampelan rawak mudah digunakan berdasarkan persampelan Kerjic dan Morgan (1970) dengan 210 responden yang terlibat. Persampelan rawak mudah ini digunakan kerana ia dapat menghasilkan maklumat yang dapat dijadikan rujukan bagi membuat kesimpulan berdasarkan populasi yang dikaji (Don, 2006).

Kajian ini dijalankan di sebuah politeknik di negeri Kelantan iaitu Politeknik Kota Bharu (PKB). Faktor pemilihan tempat kajian ini adalah disebabkan pengkaji mendapati terdapat kekurangan penglibatan dalam program SIP dalam kalangan pensyarah PKB (Laporan Tahunan PKB, 2010). Populasi kajian institusi ini terdiri daripada 450 orang tenaga pengajar di PKB yang terlibat dalam program LDP berdasarkan data E-Sis yang telah dikeluarkan oleh pejabat pentadbiran PKB pada tahun 2010 (Ketua ULPL, 2010).

Dalam kajian kes ini, penyelidik akan menggunakan empat jenis instrumen untuk mendapatkan data kajian iaitu soal selidik, temubual, dokumentasi dan rekod arkib organisasi. Instrumen soal selidik dan temubual digunakan untuk mendapatkan data primer manakala instrumen dokumentasi dan rekod arkib organisasi pula digunakan untuk mendapatkan data sekunder bagi mengukuhkan data primer kajian (Simamora, 2002).

Data-data yang telah dikumpulkan melalui borang soal selidik dianalisis menggunakan perisian Statistical Package For Social Sciences (SPSS). Perisian SPSS ini digunakan kerana ia lebih mudah serta dapat menjimatkan masa. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data adalah menggunakan pendekatan deskriptif dan inferensi. Secara deskriptif, data yang diperolehi akan dibentangkan dalam jadual yang menunjukkan bentuk taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai. Penyelidik menggunakan analisis statistik inferensi iaitu korelasi bagi merumus dan mentafsir data dengan lebih terperinci. Selain itu, data-data yang dikumpulkan melalui

kaedah temubual akan dianalisis menggunakan perisian *Analysis for Variance* (ANOVA).

### 8.0 Jangkaan Dapatan

Adalah dijangkakan bahawa antara faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan tenaga pengajar teknikal di PKB dalam program SIP ialah pemilihan masa program dijalankan, kesukaran mencari penempatan sangkutan industri yang bersesuaian dengan bidang kepakaran mereka, tempat dan lokasi program SIP yang dijalankan, bahasa perantaraan yang digunakan di industri dan tempoh masa program SIP yang dijalankan. Selain itu, penyelidik juga menjangkakan bahawa terdapat hubungan antara kehadiran dengan produktiviti tenaga pengajar teknikal di PKB. Hasil kajian ini diharapkan mampu membantu Unit Latihan dan Pendidikan Lanjutan PKB menyelesaikan masalah kekurangan penglibatan tenaga pengajar teknikal di PKB dalam program SIP.

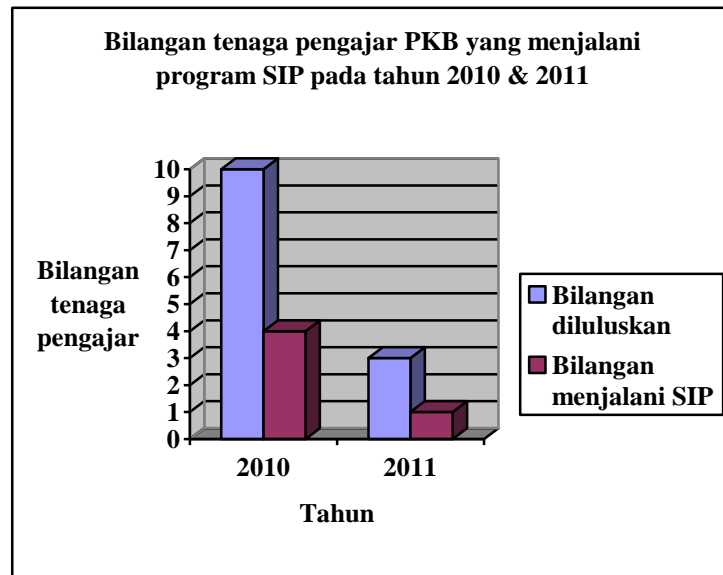
### 9.0 Rujukan

- Abd. Rashid, A. R. (2006). *Agenda Perubahan: Pengurusan Sumber Manusia dan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.
- Abdul Majid Khan, A.R. (2008). *Guru Sebagai Penyelidik*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing.
- Ahmad, M.F.B. & Abd Rashid, K.A. (2011). Lecturers' Industrial Attachment Programme to Increase Lecturers' Soft Skill and Technological Competencies for Global Stability and Security. *Journal of Sustainable Development*. Dicapai pada September 19, 2011 dari ms. 281 di <http://www.csenet.org/journal/index.php/jsd/article/download/8259/>
- Don, Y. (2006). *Psikologi sosial dalam pendidikan*. Selangor: PTS Professional Publishing.
- Good, J. (2003). Involving Stakeholders in Determining Professional Development Center Attendance Policies. *The International Journal of Educational Management* Volume 17 No. 1. Cambridge: Emerald Group Publishing Limited. ms. 14-18.
- Hussin, S. Etl. (2005). *Pentadbiran dalam Pembangunan Pendidikan*. Bentong: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Jabatan Pengajian Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2009). *Bahagian Latihan dan Pembangunan Kerjaya*. Dicapai pada September 19, 2011, dari Jabatan Pengajian Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia: <http://www.jppkk.gov.my/v2/>
- Kaser, K., Brooks, J. R., & Brooks, K. (2007). *Making the most of your internship*. Mason, Ohio: Thomson South-western.
- Lope Pihie, Z.A. & Foo, S.F. 2003. *Pengurusan & Kepimpinan Pendidikan: Satu Langkah ke Hadapan*. Serdang: Penerbitan Universiti Putra Malaysia.
- Mohanty, S. B. (2007). *Lifelong and adult education*. New Delhi: A.P.H. Publishing Corporation.
- Mohd Taha, R. (2011, Julai 21). Wawancara: Politeknik METro tingkatkan tenaga mahir. *Berita Harian Online*. Dicapai pada September 19, 2011 dari [http://www.bharian.com.my/bharian/articles/Wawancara\\_PoliteknikMETrotingkatkantenagakerjamahir/Article/index](http://www.bharian.com.my/bharian/articles/Wawancara_PoliteknikMETrotingkatkantenagakerjamahir/Article/index)
- Mohd. Izab, M.F. (2011, May 14). Peranan Guru Jana Transformasi Pendidikan. *Utusan Malaysia Online*. Dicapai pada September 21, 2011 dari [http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?v=2011&dt=0514&pub=Utusan\\_Malaysia&sec=Rencana&pg=re\\_03.htm](http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?v=2011&dt=0514&pub=Utusan_Malaysia&sec=Rencana&pg=re_03.htm)
- Muhamad, M. & Sharan, B.M. (2001). *Adult and Continuing Education in Malaysia*. Serdang: Universiti Putra Malaysia
- Muhamad Said, M. (2007). *Mengurus Khidmat Bimbingan & Kaunseling Sekolah*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing.
- Senin, A. (2008). *Pembangunan Profesional Guru*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.

Wan Sulaiman, W. I. (2008). Perancangan Pembangunan Modal Insan dan Keperluan Organisasi. dlm. Yahaya Ibrahim & Abd. Hair Awang. *Pembangunan Modal Insan: Isu dan Cabaran*. Selangor: Penerbitan UKM. m.s 89-93.

Yusof, A.A. (2004). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Edisi Kedua. Selangor: Pearson Malaysia sdn. Bhd.

**10.0 Lampiran**



Rajah 1.1: Bilangan tenaga pengajar PKB yang menjalani program SIP pada tahun 2010 & 2011