

International Journal of Education and Pedagogy (IJEAP)
eISSN: 2682-8464 [Vol. 3 No. 4 December 2021]
Journal website: <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijeap>

KEPERLUAN PROGRAM PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT (PPSH) KEPADA TENAGA PENGAJAR INSTITUSI LATIHAN PERINDUSTRIAN (ILP)

(THE PURPOSES OF THE LIFELONG LEARNING PROGRAMME (PPSH) TO THE TEACHING STAFF INDUSTRIAL TRAINING INSTITUTE (ILP))

Hazwani Hasami^{1*} dan Nor Aishah Buang²

^{1,2}Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, MALAYSIA

*Pengarang penghubung: hazwani.hasami@gmail.com

Article Information:

Article history:

Received date : 9 December 2021
Revised date : 22 December 2021
Accepted date : 28 December 2021
Published date : 30 December 2021

To cite this document:

Hasami, H., & Buang, N. (2021). KEPERLUAN PROGRAM PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT (PPSH) KEPADA TENAGA PENGAJAR INSTITUSI LATIHAN PERINDUSTRIAN (ILP). *International Journal of Education and Pedagogy*, 3(4), 131-141.

Abstrak: Program Pembelajaran Sepanjang Hayat dibentuk bermatlamatkan pembelajaran secara berterusan untuk meningkatkan tahap pengetahuan dan kemahiran tenaga pengajar. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti adakah konsep pembelajaran sepanjang hayat di adaptasi sepenuhnya oleh tenaga pengajar di Institusi Latihan Perindustrian (ILP). Sampel kajian terdiri daripada 32 responden iaitu tenaga pengajar daripada Institusi Latihan Perindustrian (ILP) di seluruh Malaysia yang dipilih menggunakan persampelan secara rawak. Reka bentuk kajian menggunakan kajian kuantitatif (soalselidik) dan kualitatif (temubual berstruktur). Penganalisaan data dinyatakan dalam bentuk analisis deskriptif iaitu min dan analisis statistik inferensi iaitu Analisis Kolerasi Pearson turut digunakan untuk menentukan hubungan di antara pendekatan pengajaran tenaga pengajar dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar. Dapatan kajian mendapati terdapat hubungan yang positif yang kuat antara pendekatan latihan tenaga pengajar dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar. Ini menunjukkan bahawa pelaksanaan program pembelajaran sepanjang hayat memberi kesan yang positif kepada tenaga pengajar dari segi prestasi kerja, pengetahuan dan kemahiran. Hasil analisis kajian mendapati program Pembelajaran

	<p><i>Sepanjang Hayat menjadi keperluan utama untuk diaplikasikan di Institusi Latihan Perindustrian kerana ia memberi kesan positif kepada tenaga pengajar, pelajar serta seluruh institusi pendidikan.</i></p> <p>Kata Kunci: Program Pembelajaran Sepanjang Hayat, Tenaga Pengajar, Institusi Latihan Perindustrian.</p> <hr/> <p>Abstract: <i>Lifelong Learning Programme is formed aim learning continuously to enhance individual level of knowledge and skills of trainers. The study aims to identify the concept of lifelong learning in full adaptation by trainers in industrial training institutions (ILP). The samples consist of 32 respondents, namely trainers from industrial training institutions (ILP) throughout Malaysia, which are selected using random sampling. The design of the study is quantitative research (questionnaires) and qualitative (structured interviews). Data analysis using Statistical Package for Social Science (SPSS) are presented in the form of mean. The analysis of the Pearson Correlation was also used to determine the relationship between the teaching of trainers ' approach with the importance of the teaching force. Findings of the study found that there was a strong positive relationship between training approach with the importance of the teaching energy competency. This shows that the implementation of lifelong learning programmes has a positive impact on the trainers in terms of working performance, knowledge and skills. Results analysis study found the lifelong learning programmes are the main needs to be applied to industrial training institutions as they have a positive impact on the trainers, students and the entire educational institution.</i></p> <p>Keywords: LifeLong Learning Program, Teaching Staff, Industrial Training Institute.</p>
--	--

1. Pengenalan

Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) menjadi semakin penting di Malaysia kerana tekanan daripada ledakan globalisasi dimana berlaku perubahan teknologi yang pantas dan pertumbuhan penduduk di Malaysia (Wan Ahmad, Wan Rashid; Mohd. Hashim, M. H, 2011). Dalam konteks Malaysia, Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) ditakrifkan sebagai proses pendemokrasian pendidikan menerusi penguasaan ilmu, keterampilan dan kemahiran menerusi kaedah formal atau

tidak formal. Merujuk kepada (Ghazalan, M. S, 2015). Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) dianggap bermanfaat kepada individu kerana dapat memperbaiki kehidupan seseorang menerusi peningkatan kemahiran kerja, pembaikan sahsiah diri dan juga penambahan ilmu pengetahuan.

Pelaksanaan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) sudah menjadi perkara penting dalam sektor pekerjaan dan polisi pekerja, baik dalam sektor kerajaan mahupun organisasi antarabangsa (Commission of The European Communities, 2007). Oleh itu, manfaat Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) perlu disebarkan kepada masyarakat untuk kebaikan bersama kerana memberi peluang pembelajaran kepada seseorang secara berterusan dengan mod pembelajaran fleksibel untuk menghadapi tuntutan alam pekerjaan. Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) telah dibincangkan dalam Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN) dimana Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) bertanggungjawab berhasrat untuk membudayakan Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) dengan menekankan “Membudayakan Pembelajaran Sepanjang Hayat”.

Konsep pendidikan Institusi Latihan Perindustrian (ILP) adalah bersesuaian dengan konsep Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) yang melibatkan penawaran kursus yang relevan dengan keperluan industri untuk menghasilkan pelajar berdaya saing dan meningkatkan peluang pekerjaan. Seperti kita sedia maklum, Institusi Latihan Perindustrian (ILP) merupakan institusi yang memainkan peranan aktif dalam penyediaan sumber manusia mahir dan profesional bagi memenuhi permintaan pasaran industri. Institusi Latihan Perindustrian (ILP) menyediakan pelbagai kursus kepada pelajar yang memenuhi pelbagai bidang dalam sektor pekerjaan. Selain itu, Institusi Latihan Perindustrian (ILP) menambahbaik kualiti pengajaran dan pembelajaran yang berfokuskan kepada latihan pelajar dan kualiti pensyarah, penambahbaik kurikulum serta penambahbaik kaedah pengajaran bagi menghasilkan graduan yang berkebolehpasaran graduan. Revolusi kejayaan sesebuah organisasi ini bermula dari pihak yang menawarkan latihan atau kursus iaitu Institusi Latihan Perindustrian (ILP) di Malaysia melalui suasana persekitaran di tempat belajar yang menepati keperluan industri.

Sehubungan itu, bagi membudayakan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) supaya sejajar dengan kehendak kerajaan, Institusi Latihan Perindustrian (ILP) telah menyediakan beberapa program kursus sepenuh masa dan kursus jangka pendek bagi masyarakat. Menurut statistik Jabatan Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat (2017), sebanyak 20 buah Universiti Awam, 86 buah Kolej Komuniti, 32 buah Politeknik dan 23 Institusi Latihan Perindustrian terlibat untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan serta sejajar dengan konsep yang dikehendaki pihak industri. Sehubungan itu, amat bertepatanlah tindakan kerajaan meletakkan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) sebagai sebahagian polisi penting dalam kerangka pembangunan negara menerusi rangka Rancangan Malaysia Kesebelas (2016-2020).

Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) yang dilaksanakan oleh Institusi Latihan Perindustrian (ILP) melalui pendekatan pendidikan jarak jauh, pendidikan fleksibel, pengiktirafan pengalaman bekerja, penawaran kursus pendek, kursus terlanggan dan kursus secara sambilan. Justeru, Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Negara Fasa 2 (2011 – 2015) menerusi Kementerian Pengajian Tinggi (2011), salah satu mekanisma Pelan Tindakan Menjelang 2020 adalah untuk menambah enrolmen pelajar Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) sehingga 10 peratus di peringkat diploma dan ijazah dengan syarat kemasukan yang fleksibel.

2. Kajian Literatur

a. Program Pembelajaran Sepanjang Hayat

Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) menyediakan peluang pendidikan kepada kesemua golongan masyarakat dengan asas-asas pembelajaran yang ditawarkan di sesebuah institusi pendidikan (Wan Ahmad, Wan Rashid; Mohd Hashim, M.H, 2011). Pelaksanaan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) merupakan satu latihan di institusi pendidikan yang meningkatkan prestasi kerja, pengetahuan, kemahiran dan tahap pendidikan seseorang individu (Makhtar, M. A, 2015). Dalam Rancangan Malaysia Ke Sembilan (RMK-9), sejumlah 597, 388 pekerja mahir di keluarkan oleh institusi latihan dan 4.8 juta tempat di sediakan oleh pembangunan sumber manusia untuk meningkatkan tahap kemahiran pekerja sehingga mencapai tahap permintaan untuk sumber manusia yang mahir (Ghani, N.A, 2014). Di bawah RMK-11, salah satu fokus kerajaan adalah untuk memperkukuhkan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) bagi meningkatkan kemahiran dan menambahbaik kualiti sistem pendidikan sekaligus memantapkan institusi pendidikan (Izam, S, 2016).

Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) merupakan nadi kepada pendidikan di Malaysia kerana boleh meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan prestasi seseorang (Zainal, H, 2016). Pengetahuan dan kemahiran boleh ditingkatkan melalui latihan yang berterusan dalam pengkhususan masing-masing (Selamat, Asri, 2015) dan ini disokong oleh (Muhammad Said, K, 2017) yang menyatakan latihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemahiran pelajar tenaga pengajar serta meningkatkan kualiti perkhidmatan sekaligus melonjakkan prestasi institusi secara produktif.

Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) telah berganding bahu dengan kerajaan untuk merealisasikan pelaksanaan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) untuk menambahkan tahap pengetahuan, tahap kemahiran serta meningkatkan produktiviti pelajar. Amran, N. A. (2017) menyatakan cara yang paling efisien untuk merealisasikan matlamat kerajaan ialah dengan wujudnya masyarakat berpendidikan kerana pendidikan dapat mngembangkan pengetahuan serta pengetahuan seseorang sekaligus melahirkan tenaga kerja berkemahiran tinggi. Oleh itu, Kementerian Sumber Manusia telah memilih pendidikan teknikal dan vokasional untuk melahirkan lebih ramai pelajar yang mempunyai kemahiran di tahap tertinggi. Kerajaan telah mengambil inisiatif Pembangunan Sumber Manusia (PSM) dengan melaksanakan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) meningkatkan pengetahuan dan kemahiran pelajar sekaligus menambahbaikkan kualiti sistem pendidikan. (Laporan Pembangunan Sumber Manusia Berhad, 2016).

Data bancian Kementerian Sumber Manusia (2015), bilangan penduduk Malaysia akan mencapai 34.2 juta menjelang tahun 2020 dimana seramai 26.2 juta penduduk daripadanya adalah daripada kategori kumpulan yang produktif dan berpotensi untuk menjalani Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) (Rusdi @ Rosdi, N. S,2016). Daripada data unjuran penduduk, (Pelan Induk Pembelajaran Sepanjang Hayat Nasional PSH untuk 2011 – 2020) telah mensasarkan 50 peratus daripada kumpulan produktif untuk menyertai program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH). Pertambahan kumpulan produktif masyarakat untuk menyambung pelajaran menunjukkan wujudnya kesedaran terhadap kepentingan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) dan ini memberi kesan kepada daya saing, produktiviti serta kebolehpasaran Pelaksanaan dasar Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) (Amir, 2013).

b. Pembelajaran Sepanjang Hayat Tenaga Pengajar

Amalan Bimbingan Pengajaran Tenaga Pengajar di Institusi Latihan Perindustrian (ILP). Jadual menunjukkan aspek-aspek penting yang diukur dalam amalan bimbingan pengajaran dan kualiti tenaga pengajar di dalam menyampaikan pengajarannya.

Jadual 1: Amalan Bimbingan Pengajaran Tenaga Pengajar di Institusi Latihan Perindustrian (ILP)

Bil	Amalan Bimbingan Pengajaran
1	Pelaksanaan pengajaran
2	Kemahiran pengajaran dan pembelajaran
3	Sikap dan sahsiah
4	Pengetahuan dan kefahaman
5	Perancangan pengajaran
6	Nilai profesionalisme keguruan
7	Amalan refleksi

Sumber: Jabatan Tenaga Manusia, Kementerian Sumber Manusia

Jadual 2: Aspek Kualiti Tenaga Pengajar di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA)

Bil	Kualiti Tenaga Pengajar
1	Sikap dan sahsiah
2	Kemahiran pengajaran
3	Pengetahuan dan kefahaman
4	Nilai profesionalisme keguruan

Sumber: Jabatan Pengajian Tinggi, Kementerian Pengajian Tinggi

Pengalaman mengajar dalam bidang pendidikan merupakan antara kelayakan asas yang utama dalam menghasilkan pengajaran yang berkesan (Khalid, 2009) Dalam kajian yang dijalankan oleh (Daniatul, 2015) mendapati terdapat korelasi yang signifikan antara pengalaman mengajar guru dengan profesionalisme tenaga pengajar. Kajian lain iaitu (Muhammad rakib et al, 2016) menyatakan semakin banyak pengalaman mengajar guru semakin tinggi tahap profesionalisme guru.

Profesionalisme guru di Malaysia diukur berdasarkan sembilan standard yang terkandung dalam dokumen standard guru Malaysia dan dalam standard tiga menggariskan kemahiran Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) guru yang merangkumi aspek perancangan dan pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) dapat menjamin kemajuan pelajar secara optimum (KPM, 2009). Kajian sokongan oleh (Azizi, 2010) mengenai keberkesanan Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) dikalangan tenaga pengajar mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman mengajar tenaga pengajar dengan Pengajaran dan Pembelajaran (P&P). Maka, dapat dirumuskan bahawa guru yang berpengalaman menyumbang terhadap keberkesanan Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) melalui pengalaman tenaga pengajar melakukan pemantauan terhadap aktiviti Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) dan menyalurkan maklumat (Norhaiza,2015).

c. Institut Latihan Perindustrian (ILP)

Institusi Latihan Perindustrian (ILP) merupakan sebuah institusi latihan yang berperanan melahirkan tenaga kerja mahir bagi memenuhi permintaan sektor perindustrian di Malaysia. Institusi Latihan Perindustrian (ILP) adalah di bawah Jabatan Tenaga Manusia (JTM) dan bernaung di bawah Kementerian Sumber Manusia Malaysia. Penubuhan awal Institusi Latihan Perindustrian (ILP) bermula pada tahun 1964 dengan penubuhan ILP Kuala Lumpur dan bilangan ILP semakin bertambah dalam Rancangan Malaysia Ketujuh. Dalam Rancangan Malaysia Ketujuh (RMK-7) seramai 14,141 orang pelajar telah berjaya dilatih oleh Institusi Latihan Perindustrian (ILP) dan jumlah ini semakin meningkat pada tahun seterusnya. Sehingga tahun 2015, sebanyak 23 buah Institusi Latihan Perindustrian (ILP) telah ditubuhkan.

2.1 Pernyataan Masalah

Sektor pengajian tinggi dilihat sebagai salah satu cabang bidang perniagaan global di mana universiti dijadikan sebagai platform dalam menyampaikan perkhidmatan pendidikan yang berkualiti tinggi demi memenuhi kehendak pasaran (Mohamad Yusof, Hassan, Abdul Rahman & Ghouri, 2012). Justeru itu, Institusi Latihan Perindustrian (ILP) berperanan memastikan bahawa semua keperluan perkhidmatan dapat diuruskan dengan baik bagi melahirkan pengguna yang berkualiti di pasaran (Ana Brocharo, 2009).

Tenaga pengajar yang profesional perlu memiliki pengetahuan dan kemahiran yang khusus dalam bidangnya (Ahmad, 2013) dan perkembangan profesionalisme tenaga pengajar secara berterusan perlu diberikan keutamaan bagi memastikan mereka terus dilatih dengan elemen pengetahuan, kemahiran dan pembentukan sikap positif yang sewajarnya (Gordon & Ross-Gordon, 2010). Perkembangan pendidikan yang berteraskan kemahiran mula diberi perhatian oleh Kementerian Pengajian Tinggi (KPT), sejajar dengan matlamat negara untuk bersaing di peringkat global (Esa, 2014). Situasi ini menggambarkan, peranan tenaga pengajar begitu penting sebagai menyokong usaha kerajaan ke arah melahirkan modal insan yang berpengetahuan, berkemahiran dan berfikiran positif mengikut acuan negara.

Isu tenaga pengajar kurang profesional dalam melaksanakan peranan sebagai pendidik, merupakan satu bentuk ancaman secara senyap kepada pihak Kementerian Pengajian Tinggi (KPT). Profesionalisme perguruan merupakan satu piawai dan panduan kepada tenaga pengajar bagi menentukan kualiti mereka sebagai pendidik bagi melahirkan tenaga manusia yang mampu berfikir di luar jangkauan pemikiran, cekap dalam kemahiran hands on dan juga mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi dan berkualiti (Kamarulzaman, N. F, 2014). Lantaran itu, pihak tenaga pengajar perlu menguasai pelbagai kaedah kemahiran belajar, berfikir, merancang, mengajar, pemudahcara, menilai, berkomunikasi, termasuk kemahiran mengurus teknologi maklumat dan komunikasi (Rohaani et.al, 2010; Selamat, Abu & Mat Rashid, 2011). Ini kerana kualiti tenaga pengajar merupakan faktor utama dalam pembinaan modal insan sesebuah negara maju kerana kualiti tenaga pengajar menentukan kualiti pembelajaran pelajar (KPM, 2012). Dengan kata lain untuk menghasilkan pelajar yang cemerlang guru perlu cemerlang terlebih dahulu (Mohd Suhaimi, N. S, 2017).

Dengan adanya maklumat kepakaran tenaga pengajar yang diiktiraf, pihak industri lebih cenderung untuk memilih Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) di institusi tertentu. Namun begitu, kegagalan menguruskan perkembangan profesionalisme tenaga pengajar dengan berkesan memberi kesan kepada perkembangan pengetahuan dan kemahiran tenaga pengajar, suasana pembelajaran tenaga pengajar yang tidak terurus dan tenaga pengajar kurang bermotivasi untuk meneruskan (Basri & Aramugam, 2011).

Selain itu, merujuk kepada Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Negara Fasa 2 (2011-2015) beberapa isu kritikal yang berkaitan dengan Pembelajaran Sepanjang Hayat telah dikenalpasti. Antaranya ialah kekurangan sumber tenaga pengajar dan tenaga pengajar mahir. Justeru itu, melalui isu kritikal ini dapat dikenalpasti bahawa tahap kesediaan terhadap Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) adalah kurang ekoran dari kekurangan tenaga pengajar serta tenaga pengajar mahir (PTPTN, 2011).

Kajian-kajian lepas mendapati guru-guru yang merasa kurang bersedia berdepan dengan masalah dalam pengajaran kerap menganggap diri mereka tidak berpengalaman dan tidak mendapat latihan yang mencukupi (Buell et al, 1999). Dalam konteks profesion guru, pengalaman dan latihan guru merupakan dua isu yang saling berbeza. Pengalaman merupakan pengetahuan empirikal sementara latihan guru lebih bersifat teoritikal. Kedua-duanya saling memerlukan untuk menjadikan seseorang guru mencapai tahap kecekapan yang dituntut. Sehubungan itu, (Goodwin, 1999) mentakrifkan latihan guru dan pengalaman mengajar sebagai antara kelayakan asas yang utama dalam pengajaran berkesan. Namun di sebalik kepentingan kelayakan guru, kajian-kajian lepas mendedahkan banyak kritikan terhadap kelayakan guru dalam melaksanakan pengajaran (Ingersoll, 2007). Oleh yang demikian kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti adakah program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) diadaptasikan dalam kerangka latihan di Institusi Latihan Perindustrian (ILP).

3. Metodologi

Reka bentuk kajian menggunakan kajian kuantitatif (soal selidik) dan kualitatif (temubual). Penganalisan data dinyatakan dalam bentuk analisis deskriptif iaitu min dan analisis statistik inferensi iaitu Analisis Kolerasi Pearson turut digunakan untuk menentukan hubungan di antara pendekatan pengajaran tenaga pengajar dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar. Analisis Kolerasi Pearson digunakan untuk menentukan hubungan di antara pendekatan pengajaran tenaga pengajar dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar. Kaedah kuantitatif menggunakan soal selidik manakala kaedah kualitatif menggunakan kaedah temubual.

3.1 Materials

Terdapat 2 kaedah yang digunakan untuk pengumpulan data semasa menjalankan penyelidikan ini iaitu pengumpul data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer adalah menggunakan soal selidik manakala data sekunder yang dapat menyokong dapatan kajian ialah melalui temubual. Kaedah soal selidik adalah merupakan instrumen yang sangat sesuai bagi membantu pengkaji mengukur apa yang ingin diukur dalam kajian ini. Berikutan itu, kaedah ini juga sesuai digunakan memandangkan jangka masa kajian yang singkat bagi mendapatkan maklum balas daripada responden. Borang soal selidik ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat berkaitan amalan latihan dan pembangunan tenaga pengajar dalam kemahiran vokasional dan industri. Selain daripada itu,

pengkaji juga ingin mengetahui bentuk latihan yang telah dan perlu dihadiri oleh tenaga pengajar di Institusi Latihan Perindustrian (ILP).

3.1.1 Samples

Sampel kajian terdiri daripada 32 responden iaitu tenaga pengajar daripada Institusi Latihan Perindustrian (ILP) di seluruh Malaysia yang dipilih menggunakan persampelan secara rawak. Responden yang dipilih bertujuan untuk mengenal pasti adakah konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat di adaptasi sepenuhnya oleh tenaga pengajar di Institusi Latihan Perindustrian (ILP). Reka bentuk kajian menggunakan kajian kuantitatif (soal selidik) dan kualitatif (temubual). Penganalisaan data menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* dan dinyatakan dalam bentuk min. Analisis Kolerasi Pearson turut digunakan untuk menentukan hubungan di antara pendekatan pengajaran tenaga pengajar dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar.

3.1.2 Site

Kajian telah dijalankan di Institusi Latihan Perindustrian (ILP) di seluruh Malaysia yang dipilih yang terdiri daripada 32 responden iaitu dalam kalangan tenaga pengajar menggunakan persampelan secara rawak. Kajian ini menggunakan persampelan bertujuan melibatkan kesemua subjek populasi di Institusi Latihan Perindustrian (ILP) terpilih.

4. Dapatan Kajian

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Dalam kajian ini, analisis deskriptif digunakan kerana ia merupakan ringkasan dapatan data kajian yang diperolehi taburan frekuensi supaya data mudah difahami (Noorjihan Jaafar 2014). Statistik deskriptif digunakan bagi menjawab persoalan kajian dan diterjemahkan dalam skala interpretasi seperti yang dicadangkan oleh (Alias baba 2015).

Jadual 3: Interpretasi Skor Min

Nilai	Interpretasi
1.0-2.4	Rendah
2.5-3.4	Sederhana
3.5-5.0	Tinggi

Sumber: Interpretasi Oxford (1990)

Jadual 4: Nilai Skor Min bagi Setiap Persoalan Kajian

Persoalan Kajian	Min
Keperluan Kemahiran dan Pengetahuan Teknikal	4.47
Latihan dan Pembangunan Staf di Tempat Kerja	3.99
Kepentingan Kompetensi Pengajar	4.32

Dalam kajian ini, statistik deskriptif digunakan bagi menjawab persoalan kajian yang merangkumi min. Dapatan kajian mendapati nilai skor min tertinggi adalah keperluan kemahiran dan pengetahuan teknikal iaitu pada nilai 4.47. Ini diikuti dengan min kedua tertinggi kepentingan kompetensi pengajar iaitu 4.32 dan seterusnya nilai min ketiga ialah latihan dan pembangunan staf di tempat kerja pada

nilai 3.99. Menurut interpretasi Oxford, ketiga-tiga persoalan kajian menunjukkan bacaan tinggi iaitu 3.5 ke atas.

4.2 Analisis Statistik Inferensi

Statistik inferensi dilakukan bagi membuat generalisasi terhadap populasi dengan melibatkan konsep kebarangkalian (Jonathan Sarwono 2015). Dalam kajian ini, inferensi melibatkan analisis korelasi. Pengujian hipotesis ini dijalankan untuk mengenalpasti adakah terdapat hubungan signifikan di antara pendekatan latihan tenaga pengajar dengan kepentingan kompetensi pengajar dan kompetensi pengajar.

Jadual 5: Keputusan Analisis Korelasi

Pembolehubah	Kolerasi Person	N
Pendekatan Latihan Tenaga Pengajar	0.459	93
Kepentingan Kompetensi Tenaga Pengajar	0.459	93

Hubungan di antara pendekatan latihan tenaga pengajar di tempat kerja dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar dengan nilai pekali kolerasi 0.459. Dapatan kajian mendapati terdapat hubungan yang positif yang kuat antara pendekatan latihan tenaga pelajar dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar. Ini menunjukkan bahawa pelaksanaan program pembelajaran sepanjang hayat memberi kesan yang positif kepada tenaga pengajar dari segi pendekatan latihan tenaga pengajar dan kepentingan kompetensi tenaga pengajar.

5. Perbincangan

Faktor reputasi universiti dalam menyediakan tenaga pengajar yang berkelayakan dan berpengalaman menjadi keutamaan dalam pemilihan pelajar ke universiti. Rahamtunnisah Sailin et.al (2014) merumuskan tenaga pengajar ditawarkan di IPTA diyakini sebagai salah satu faktor utama yang mendorong kemasukan pelajar selain daripada penawaran program. Sejalan dengan hasil kajian (Guolla, 2008), (Aldemir dan Gulcan, 2004) mendapati pensyarah yang berprestasi tinggi, kualiti pengajaran yang baik dan reka bentuk kurikulum yang sesuai bukan sahaja dapat meningkatkan kepuasan terhadap program pengajian malah dapat meningkatkan kepuasan terhadap sesuatu institusi.

Kajian ini menyokong pendapat yang dijalankan oleh (Mai, 2015) dimana kepakaran dan minat pensyarah terhadap kursus yang diajar adalah signifikan dalam menentukan kualiti pengajaran sementara (Aitken, 2010) mendapati kepuasan akademik berhubung secara signifikan dengan prestasi akademik, kepuasan terhadap kursus, pensyarah dan bidang pengkhususan serta personaliti pelajar.

Tahap penguasaan kemahiran dan pengetahuan sebagai seorang pendidik atau tenaga pengajar bidang teknik dan vokasional di institusi-institusi pengajian tinggi awam, swasta atau pun di peringkat sekolah, adalah perlu bagi golongan ini untuk menguasai bidang kemahiran teknikal. Peranan dan tugas tenaga pengajar dalam program latihan kemahiran adalah berbeza dengan tenaga pengajar di institusi yang memfokuskan akademik. Selain daripada mengajar subjek teori di dalam bilik kuliah, pengajar perlu mempunyai kemahiran dan bertanggungjawab untuk mengajar subjek praktikal atau amali di bengkel. Sehubungan itu, pengajar kemahiran mestilah mahir dalam operasi pengendalian

mesin dan peralatan dalam bidang kemahiran masing-masing. Ini disokong dalam laporan Pelan Induk Latihan Dan Pembangunan Kemahiran Pekerjaan Malaysia 2008-2020.

Dicadangkan supaya program pemantapan tenaga pengajar seperti kaedah dan strategi pengajaran yang berkesan serta komunikasi berkesan dalam pengajaran seharusnya diadakan dengan lebih kerap oleh pihak IPTA dan diwajibkan kepada semua tenaga pengajar. Selain itu, pihak pentadbiran fakulti perlu lebih tegas dalam pemantauan prestasi pengajaran melalui maklum balas daripada pelajar. Jika seseorang tenaga pengajar gagal memenuhi piawaian minimum yang ditetapkan, tenaga pengajar yang terbabit tidak seharusnya dipertimbangkan untuk mengajar pada semester seterusnya.

6. Kesimpulan

Kajian ini dapat menggambarkan bahawa pentingnya kemahiran yang perlu dimiliki oleh seorang tenaga pengajar yang berada dalam bidang kemahiran bagi menggalas tanggungjawab melahirkan individu yang mempunyai kemahiran yang maksimum dalam menyahut cabaran negara menuju wawasan 2020. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang positif yang kuat antara pendekatan latihan tenaga pengajar dengan kepentingan kompetensi tenaga pengajar. Ini menunjukkan bahawa pelaksanaan program Pembelajaran Sepanjang Hayat memberi kesan yang positif kepada tenaga pengajar dari segi prestasi kerja, pengetahuan dan kemahiran. Kesimpulannya, program Pembelajaran Sepanjang Hayat menjadi keperluan utama untuk diaplikasikan di Institusi Latihan Perindustrian kerana memberi kesan positif kepada tenaga pengajar, pelajar serta seluruh institusi pendidikan.

Secara keseluruhannya, kajian ini mencapai objektif yang ditetapkan dan diharap penemuan ini boleh dimanfaatkan dan sebagai rujukan untuk meningkatkan kebekersanan pelaksanaan pembelajaran sepanjang hayat khususnya di Institusi Latihan Perindustrian serta institusi pendidikan awam yang lain.

7. Penghargaan

Kajian ini dibiaya oleh Geran Penyelidikan (GC-2014-11).

Rujukan

- Ab Rahim, A., & Mustafa, J. (2021). Pengaruh Sistem Pembelajaran Sepanjang Hayat terhadap Kompetensi Guru di Sekolah. *Selangor Humaniora Review*, 4(1), 50-73.
- Azmi, N. I., & Hashim, M. H. M. (2015). Penerapan Pembelajaran Sepanjang Hayat Melalui Pelaksanaan Pendidikan Asas Vokasional. *Retrieved July, 31, 2015*.
- Buang, Z., & Mohamad, M. M. (2019). Kolaborasi dan Komunikasi dalam Kelestarian Pembelajaran Sepanjang Hayat. *Online Journal for TVET Practitioners*, 4(2), 105-113.
- Fadhli, R. (2021). Implementasi kompetensi pembelajaran sepanjang hayat melalui program literasi di perpustakaan sekolah. *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 9(1), 19-38.
- Hairani, E. (2018). Pembelajaran Sepanjang Hayat Menuju Masyarakat Berpengetahuan. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 2(1), 355-377.

- Hasami, H., & Buang, N. A. (2018). Keberkesanan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) terhadap Pengetahuan dan Tahap Kemahiran Pelajar Kolej Komuniti (*The Effectiveness of the Lifelong Learning Programme (PSH) Towards Knowledge and Skill Levels of Students Community College*). *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Journal of Education)*, 43(1SI), 89-106.
- Kassim, Z., & Ahmad, A. R. (2010). E-pembelajaran: Evolusi internet dalam pembelajaran sepanjang hayat. *In proceedings of Regional Conference on Knowledge Integration in ICT* (Vol. 210).
- Mohamad, N. K., & bin Abdul Razak, A. Z. (2018). Kepimpinan sekolah dan pembelajaran sepanjang hayat dalam kalangan guru di Dungun, Terengganu. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(2), 45-63.
- Musa, K., & Mansor, M. (2020). Pengaruh faktor sendiri dan institusi mempengaruhi minat mengikuti program pembelajaran sepanjang hayat PPGB-JAIS-UPSI (*Self concept and institutional factors affecting students' interest to enrol in lifelong learning programmes PPGB-JAIS-UPSI*). *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 16(1).
- Muzzafar, M., & Jamalullail, A. W. (2020). Kepimpinan lestari pengarah dan hubungannya dengan amalan Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) pensyarah di Institut Pendidikan Guru (IPG) Wilayah Selatan. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 33(1).
- Nur Iwani Azmi dan Mohamad Hisyam. (2012). "Penerapan Pembelajaran Sepanjang Hayat Melalui Pelaksanaan Pendidikan Asas Vokasional." Tesis: Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Rayung, M. N., & Ambotang, A. S. (2018). Hubungan kemahiran keusahawanan, kemahiran pengurusan dan pembelajaran sepanjang hayat terhadap kemahiran berfikir kritikal pelajar tingkatan enam. *Jurnal Kinabalu*.
- Saad, N., & Sankaran, S. (2019). Kelestarian pembangunan profesionalisme guru dalam pembelajaran sepanjang hayat (Sustainability of Teacher Professional Development in Lifelong Learning). *Jurnal Pembangunan Sosial*, 22, 11-22.
- Siregar, M. (2019). Peningkatan Kompetensi Profesional Mahasiswa Guru Melalui Pembelajaran Sepanjang Hayat (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Tukiran, S. A., Long, A. S., & Hassan, B. R. A. (2019). Falsafah Pragmatisme John Dewey dan Pembelajaran Sepanjang Hayat dalam 'Muallaf'. *International Journal of Islamic Thought*, 15, 129-139.
- Yusup, P. M., & Saepudin, E. (2017). Praktik literasi informasi dalam proses pembelajaran sepanjang hayat (information literacy practices in the process of lifelong learning). *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan*, 5(1), 79-94.