

**PENDIDIKAN DEWASA: FAKTOR-FAKTOR DORONGAN  
(SATU KAJIAN KES DI UiTM PAHANG)**

**JAHJAITON ARSHAD dan NAZIRAH RAMLI**

Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang, 26400 Bandar Jengka, Pahang.

**ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mendapatkan faktor yang mendorong kakitangan di UiTM Pahang meningkatkan tahap akademik. Penggunaan analisis faktor menunjukkan terdapat tiga faktor utama yang mendorong kakitangan meningkatkan tahap akademik iaitu faktor dalaman (sikap) dan galakan keluarga, pengaruh majikan dan galakan luaran serta pengaruh orang terdekat dan pengaruh sosial. Beberapa cadangan disarankan untuk mendorong minat kakitangan di UiTM Pahang meningkatkan tahap akademik.

**PENDAHULUAN**

Terdapat pelbagai faktor dalaman dan luaran yang mendorong seseorang dewasa melanjutkan pelajaran. Antara faktor dalaman ialah minat dan kemahuan sendiri untuk mendapat pengetahuan dan kemahiran baru. Faktor luaran pula disebabkan arahan majikan, untuk kenaikan pangkat, dorongan daripada majikan, keluarga dan rakan-rakan, bosan dengan kerja seharian, peluang untuk tinggal bersama keluarga, peluang bertemu dengan kenalan baru dan lain-lain lagi. Selain daripada itu, faktor motivasi, usia, jantina, taraf sosio ekonomi, tempat tinggal dan keluarga turut mempengaruhi keputusan seseorang dewasa untuk melanjutkan pelajaran.

Ruud (1974) mengkelaskan tiga faktor utama seseorang dewasa itu melanjutkan pelajaran iaitu untuk faedah vokasional (mendapatkan kerja atau kenaikan pangkat), mendapatkan kemahiran asas (sijil, diploma atau ijazah) dan menjadikan mereka lebih cenderung terhadap perkembangan intelektual. Berdasarkan Burgess (1971), terdapat tujuh tujuan seseorang dewasa itu melanjutkan pelajaran iaitu untuk tujuan pengetahuan, cita-cita peribadi, sosial, agama, melarikan diri daripada keadaan sekeliling, mengambil bahagian dalam aktiviti dan mengikut arahan. Menurut Houle (1961) pula, terdapat tiga faktor utama yang mendorong pelajar dewasa melanjutkan pelajaran iaitu faktor matlamat, aktiviti dan pendidikan.

Kajian Hight (1998), menunjukkan terdapat peningkatan bilangan pekerja yang mengikuti pendidikan dewasa secara sambilan dari tahun 1990 hingga 1991. Ini telah menambahbaik mutu tenaga kerja secara keseluruhan. Ballou, R. et. al (1999) pula menjelaskan bahawa perubahan pembangunan dan komposisi tenaga kerja menyebabkan pendidikan secara berterusan sangat diperlukan. Tambahnya lagi, disebabkan persaingan dalam suasana pekerjaan yang berbeza dan supaya warga lebih dihargai maka berlakunya peningkatan permintaan terhadap pendidikan sepanjang hayat.

Jones, R.T. (1997) pula menyatakan bahawa organisasi yang melabur kewangan yang banyak dalam pendidikan dan latihan akan memberi keuntungan yang lebih kepada individu, organisasi dan negara. Lantaran itu, sebagai sebuah institusi pengajian yang bertaraf universiti dan antara yang terbesar di Malaysia, UiTM memerlukan kakitangan yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi. Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang dapat mendorong minat kakitangan di UiTM Pahang meningkatkan tahap pendidikan mereka .

## **KAEDAH KAJIAN**

Kajian ini dilakukan terhadap 135 kakitangan UiTM Cawangan Pahang yang dibahagikan kepada dua kumpulan perkhidmatan iaitu akademik dan bukan akademik. Perkhidmatan akademik adalah melibatkan tenaga pengajar iaitu pensyarah dan penolong pensyarah di UiTM Pahang, manakala perkhidmatan bukan akademik adalah terdiri dari kakitangan Bahagian Pentadbiran, Kewangan, Hal Ehwal Akademik, Hal Ehwal Pelajar, Perpustakaan, Unit Ladang dan Unit Kenderaan.

Soal selidik ini mengandungi 11 soalan yang perlu dijawab berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong kakitangan UiTM Pahang untuk meningkatkan tahap akademik (Lampiran 1). Responden dikehendaki memberikan jawapan mereka berdasarkan skala Likert yang diberikan daripada sangat tidak setuju (skala 1), tidak setuju (skala 2), tidak pasti (skala 3), setuju (skala 4) dan sangat setuju (skala 5). Perisian SPSS telah digunakan dalam menganalisis kajian.

Untuk menganalisis pendapat responden mengenai beberapa pembolehubah yang dikaji, pemakaian ujian hipotesis dilakukan yang bertujuan bagi memperlihatkan perbezaan pendapat antara dua kumpulan terhadap beberapa pembolehubah. Seterusnya, analisis faktor dengan putaran equamax dilakukan untuk mendapatkan faktor utama.

## **HASIL KAJIAN**

### **Profil Demografik**

Bilangan responden bagi kedua-dua bahagian perkhidmatan adalah hampir sama banyak iaitu 67 dari perkhidmatan akademik dan 68 orang perkhidmatan bukan akademik. Manakala, daripada segi jantina pula, bagi perkhidmatan akademik jumlah responden lelaki dan perempuan hampir sama dan bagi perkhidmatan bukan akademik, bilangan responden lelaki adalah 11.76% melebihi responden perempuan.

### **Faktor Pendorong Untuk Meningkatkan Tahap Akademik**

Jadual 1 memberikan purata (min) bagi setiap soalan. Purata ini menunjukkan bahawa unsur-unsur penting yang mendorong kakitangan UiTM Pahang meningkatkan tahap akademik ialah unsur-unsur D2, D1, D7, D4, D9 dan D6. Berdasarkan ujian hipotesis, tiada perbezaan pendapat di antara kakitangan kumpulan akademik dan bukan akademik terhadap unsur-unsur pendorong tersebut.

Analisis faktor telah digunakan untuk menentukan faktor penting dalam kajian ini. Analisis komponen utama dengan putaran equamax telah digunakan untuk mendapatkan tiga faktor yang menerangkan sebanyak 55.9% daripada variasi sampel. Jadual 2 memberikan nilai-nilai bagi muatan faktor selepas putaran equamax dilakukan.

Jadual 1: Purata (min) bagi setiap soalan

|                 | D1     | D2     | D3      | D4    | D5     | D6     |
|-----------------|--------|--------|---------|-------|--------|--------|
| Akademik        | 4.67   | 4.70   | 2.65    | 3.98  | 3.62   | 3.77   |
| Bukan Akademik  | 4.68   | 4.79   | 2.19    | 3.91  | 3.17   | 3.87   |
| Keseluruhan     | 4.67   | 4.74   | 2.45    | 3.95  | 3.42   | 3.81   |
| Ujian Hipotesis | -.0961 | -.8675 | 2.2654* | .4138 | 1.9589 | -.5040 |

|                 | D7     | D8     | D9     | D10     | D11   |
|-----------------|--------|--------|--------|---------|-------|
| Akademik        | 4.42   | 2.23   | 3.87   | 2.70    | 2.63  |
| Bukan Akademik  | 4.19   | 2.43   | 3.94   | 2.94    | 2.54  |
| Keseluruhan     | 4.32   | 2.32   | 3.90   | 2.81    | 2.59  |
| Ujian Hipotesis | 1.5058 | -.8685 | -.3862 | -1.2144 | .4697 |

\* Signifikan pada aras keertian 5%

Jadual 2: Analisis Faktor selepas putaran equamax

|     | Komponen |         |         |
|-----|----------|---------|---------|
|     | 1        | 2       | 3       |
| D1  | 0.80594  |         |         |
| D2  | 0.80728  |         |         |
| D3  |          | 0.68986 |         |
| D4  |          | 0.71501 |         |
| D5  |          | 0.55767 |         |
| D6  |          | 0.59197 |         |
| D7  | 0.63471  |         |         |
| D8  |          |         | 0.69233 |
| D9  |          |         | 0.69108 |
| D10 |          |         | 0.63355 |
| D11 | -0.65096 |         |         |

Berdasarkan Jadual 2, didapati bahawa soalan 1, 2, 7 dan 11 berada dalam faktor utama yang menerangkan sebanyak 27.2% daripada variasi sampel. Soalan-soalannya adalah berkaitan dengan melanjutkan pelajaran kerana minat sendiri, untuk menimba pengetahuan baru, atas dorongan keluarga dan kerana bosan dengan kerja seharian. Faktor kedua pula mengambil kira soalan 3, 4, 5 dan 6 yang menerangkan sebanyak 17.6% daripada variasi sampel. Ia membabitkan soalan-soalan melanjutkan pelajaran atas galakan dan arahan majikan, untuk kenaikan pangkat dan disebabkan kenaikan taraf ITM kepada universiti. Faktor ketiga pula mengandungi soalan-soalan 8, 9 dan

10 yang berkaitan dengan melanjutkan pelajaran supaya dapat tinggal bersama keluarga, kerana mencontohi rakan dan untuk mendapat kenalan baru. Faktor ini menerangkan sebanyak 11.1% daripada variasi sampel.

## KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan 6 daripada 11 unsur pendorong yang diutarakan dalam soal selidik ini merupakan unsur-unsur yang mendorong minat kakitangan di UiTM Pahang untuk meningkatkan tahap akademik mereka. Berdasarkan Jadual 1, unsur utama yang mempengaruhi minat meningkatkan tahap akademik ialah untuk memperoleh pengetahuan dan kemahiran baru (D2) serta atas minat dan kemahuan sendiri (D1). Ini menunjukkan faktor dalaman iaitu sikap kakitangan itu sendiri yang memainkan peranan penting dalam mendorong minat untuk meningkatkan tahap akademik. Unsur yang tidak kurang pentingnya dalam mempengaruhi kakitangan meningkatkan tahap akademik ialah kerana galakan keluarga (D7), galakan majikan (D4), mengikut rakan yang telah melanjutkan pelajaran (D9) dan untuk kenaikan gaji atau pangkat (D6). Ini menunjukkan bahawa galakan atau pengaruh orang terdekat serta untuk mendapatkan imbuhan merupakan antara sebab kakitangan di UiTM Pahang melanjutkan pelajaran. Kajian Ruud (1974) juga memberikan hasil yang hampir sama iaitu menurutnya tiga faktor utama seseorang dewasa melanjutkan pelajaran iaitu untuk mendapatkan imbuhan, mendapatkan kemahiran asas dan menjadikan mereka lebih cenderung terhadap perkembangan intelektual.

Analisis faktor telah menghasilkan tiga faktor utama seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2. Faktor pertama terdiri daripada unsur-unsur D2 iaitu untuk memperoleh pengetahuan baru (0.80728), unsur D1 atas minat dan kemahuan sendiri (0.80594), unsur D11 kerana bosan dengan kerja seharian (-0.65096) dan unsur D7 atas galakan keluarga (0.63471). Walau bagaimanapun unsur D11 berkaitan secara negatif dalam faktor ini. Ini mungkin menunjukkan bahawa perasaan bosan dengan kerja seharian tidak penting malahan negatif dalam faktor ini. Oleh sebab itu, unsur D11 diketepikan dan faktor utama ini dinamakan sebagai “Sikap Dalaman Kakitangan dengan Galakan Keluarga”.

Faktor kedua terdiri daripada unsur-unsur D4 galakan majikan (0.71501), unsur D3 arahan majikan (0.68986), unsur D6 untuk kenaikan pangkat (0.59197) dan unsur D5 kerana ITM dinaikkan ke taraf universiti (0.55767). Kesimpulannya, unsur-unsur yang terkandung dalam faktor kedua ini dikategorikan sebagai “Pengaruh Majikan dan Galakan Luaran”. Faktor ketiga pula terdiri daripada unsur D8 supaya dapat tinggal bersama keluarga (0.69233), unsur D9 mengikut rakan yang telah melanjutkan pelajaran (0.69108) dan unsur D10 untuk mendapat kenalan baru (0.63355). Kesimpulannya, faktor ketiga ini dinamakan sebagai “Pengaruh Orang Terdekat dan Pengaruh Sosial”.

Pada amnya, faktor atau sikap dalaman memainkan peranan penting dalam mendorong minat kakitangan UiTM Pahang untuk meningkatkan tahap akademik. Manakala, faktor yang tidak kurang pentingnya dalam mendorong minat kakitangan meningkatkan tahap akademik merupakan faktor luaran seperti pengaruh majikan, untuk mendapat imbuhan, pengaruh orang terdekat serta pengaruh sosial.

Beberapa cadangan disarankan untuk meningkatkan lagi minat kakitangan di UiTM Pahang melanjutkan pelajaran. Antaranya ialah dengan menggalakkan kakitangan menghadiri seminar atau bengkel bagi menimba lebih pengetahuan dan kemahiran dalam kursus-kursus professional atau bidang-bidang baru. Adalah diharapkan seminar, kursus atau bengkel yang dihadiri akan lebih membuka mata dan menaikkan semangat untuk mereka meningkatkan tahap akademik.

Selain daripada itu, juga dicadangkan agar Pihak Bahagian Latihan dan Pembangunan Staf melonggarkan syarat-syarat memohon biasiswa seperti kelayakan mendapat Biasiswa Staf tanpa perlu menunggu pengesahan dalam jawatan, memberi kelulusan untuk terus melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi tanpa perlu kembali bertugas (bagi yang baru tamat belajar dengan Biasiswa UiTM) dan memberi peluang melanjutkan pelajaran dengan Biasiswa Staf kepada kakitangan yang benar-benar berminat tanpa mengira faktor umur dan kekananan. Pelaksanaan cadangan-cadangan ini adalah sejajar dengan kenaikan taraf ITM kepada universiti. Walau bagaimanapun, cadangan ini hanyalah berdasarkan kajian yang dilakukan oleh penyelidik.

## LAMPIRAN 1

| Pembolehubah | Nama Pembolehubah                 |
|--------------|-----------------------------------|
| D1           | Minat dan Kemahuan Sendiri        |
| D2           | Pengetahuan dan Kemahiran Baru    |
| D3           | Arahan Majikan                    |
| D4           | Galakan Majikan                   |
| D5           | ITM dinaikkan ke Taraf Universiti |
| D6           | Kenaikan Gaji atau Pangkat        |
| D7           | Galakan Keluarga                  |
| D8           | Tinggal Bersama Keluarga          |
| D9           | Mengikut Rakan                    |
| D10          | Mendapat kenalan Baru             |
| D11          | Bosan dengan Kerja Sehari-hari    |

## RUJUKAN

- Ballou, R., Bowers, D., Boyatzis, R.E. and Kolb, D.A. (1999). "Fellowship in Lifelong Learning: An Executive Development Program for Advanced Professionals". *Journal of Management Education*, Vol. 23, No.4, pp: 338-354.
- Burgess, P. (1971). "Reason for Adult Anticipation Group Educational Activities" in Norland E.V.T. (1992). "Why Adult Participate". *Extension Journal*, Volume 30, Number 3.
- Hight, J.E. (1998). "Young Worker Participation in Post-School Education and Training". *Monthly Labor Review*, June, pp: 14-21.

*Jahjaiton dan Nazirah*

Houle, C.O. (1961). *The Inquiring Mind*. Madison, Wisconsin. The University of Wisconsin Press.

Jahjaiton Arsad, Nazirah Ramli, Zulkifley Mohamed. (2001). *Kajian Terhadap Minat Kakitangan Universiti Teknologi Mara Cawangan Pahang Untuk Meningkatkan Tahap Akademik*. Biro Penyelidikan dan Perundingan UiTM Shah Alam.

Jones, R.T. (1997). "The New Workplace and Lifelong Learning". *Adult Learning*, March – April, pp: 18 – 20.

Ruud, J.B. (1974). *Adult Education for Home and Family Life*. John Wiley and Sons, Inc. Canada.