

PERANAN PROGRAM MENTORING DALAM PEMBENTUKAN SAHSIAH PELAJAR

**Safura Ahmad Sabri, Hazlin Falina Rosli, Nurzakira Afnee Zakaria, Ahmad Fatin
Mohamad Suhaimi & Mohammad Aizham Mohammad Kassim**

Fakulti Pengurusan & Muamalah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
(*safura@kuis.edu.my, hazlinfalina@kuis.edu.my, nurzakira@kuis.edu.my,
ahmadfatin@kuis.edu.my & aizham@kuis.edu.my*)

ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk membincangkan peranan program mentoring dalam pembentukan sahsiah pelajar. Mentoring merupakan satu program yang melibatkan dua komponen utama iaitu mentor yang berfungsi sebagai pendidik, pemimpin atau pembimbing, serta mentee sebagai pelajar, murid atau pengikut yang memerlukan nasihat dan bimbingan. Dalam perspektif Barat, program mentoring yang dilaksanakan adalah tertumpu kepada kesejahteraan hidup di dunia sahaja melalui pembentukan sikap tanggungjawab terhadap hubungan manusia dengan manusia. Manakala dalam perspektif Islam pula, pelaksanaan program mentoring adalah bermatlamatkan kesejahteraan hidup di dunia dan akhirat yang memfokuskan kepada pembentukan mentee yang bertanggungjawab terhadap hubungan manusia dengan Maha Pencipta serta menjaga hubungan manusia dengan manusia. Secara umumnya, kedua-dua perspektif ini menggambarkan bahawa program mentoring yang dilaksanakan pada hari ini sebenarnya bermatlamatkan kepada pembentukan sahsiah atau tingkah laku mentee yang pada akhirnya akan melahirkan pelajar dengan perhubungan yang baik.

Kata Kunci: *Peranan mentoring, Sahsiah, Pelajar.*

1. PENGENALAN

Mentoring adalah suatu sistem padanan di antara seseorang yang lebih berkemahiran dan berpengalaman yang dipanggil sebagai mentor dengan seseorang yang kurang berkemahiran dan berpengalaman, iaitu mentee. Sistem mentoring ini bukanlah satu perkara yang baru, malah ia telah diaplikasikan dengan sangat meluas merentasi pelbagai bidang seperti perniagaan, kesihatan dan pendidikan. Malah, program mentoring ini dikatakan telah lama menjadi perhatian utama oleh ahli-ahli akademik dan industri sebagai satu program untuk pembangunan profesional dan peribadi individu (Rekha & Ganesh, 2012). Ia juga dikatakan sebagai suatu konsep yang begitu relevan dengan bidang profesional serta bidang bukan profesional pada hari ini. Program mentoring yang dilakukan di IPTA lebih menumpukan kepada beberapa ciri rekabentuk dan pentadbiran yang mempengaruhi individu atau sesebuah organisasi (Fatimah, 2002). Model yang digunakan dalam program mentoring ini direka dan ditadbirkan mengikut kesesuaian sesebuah organisasi (Moore & Hamilton, 2003). Setiap organisasi mempunyai model mentoring yang berbeza mengikut matlamat yang hendak dituju. Sebagai contoh program mentoring di sekolah ternyata mempunyai matlamat yang berbeza berbanding di IPTA kerana bimbingan yang diberikan adalah berlainan mengikut tahap kemampuan pelajar untuk berfikir secara kreatif dan kritis.

Mengikuti perspektif Barat, program mentoring yang dilaksanakan adalah tertumpu kepada kesejahteraan hidup di dunia sahaja melalui pembentukan sikap tanggungjawab terhadap hubungan manusia dengan manusia, manakala dalam perspektif Islam pula, pelaksanaan program mentoring adalah bermatlamatkan kesejahteraan hidup di dunia dan akhirat yang memfokuskan kepada pembentukan mentee yang bertanggungjawab terhadap hubungan manusia dengan Maha Pencipta serta menjaga hubungan manusia dengan manusia (Rizal, 2009). Selain itu, kaedah pembelajaran yang berorientasikan akademik dan juga praktikal telah disuntikkan dengan program ini bagi memudahkan proses pembelajaran di mana telah meningkatkan amalan komunikasi antara pengajar (mentor) dan pelajar (mentee) dan amalan komunikasi ini berjaya memindahkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan kepada pelajar (Azman et al., 2007).

Walaupun terdapat perbezaan matlamat di antara kedua-dua perspektif ini, namun secara umumnya dapat dilihat bahawa kedua-duanya menggambarkan bahawa program mentoring yang dilaksanakan sebenarnya bermatlamatkan kepada pembentukan sahsiah atau tingkah laku yang pada akhirnya akan melahirkan mentee yang mempunyai sifat dan tingkah laku yang lebih baik. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk membincangkan peranan program mentoring dalam pembentukan sahsiah pelajar. Program mentoring ini boleh bertindak sebagai pelengkap kepada program mentoring formal (Goldstein & Ford, 2002; Ragins, 1999). Mentoring merupakan suatu platform bagi para mentee untuk melakukan program yang lebih formal dengan diiringi oleh para mentor sebagai pengiring dan penasihat bagi sesuatu program yang dijalankan.

2. PERLAKSANAAN PROGRAM MENTORING

Dalam sistem pendidikan di Malaysia, program mentoring telah dilaksanakan bermula daripada peringkat sekolah hinggalah ke peringkat pengajian tinggi. Di peringkat sekolah, Kementerian Pelajaran Malaysia telah menyenaraikan program mentor mentee sebagai salah satu langkah dalam membentuk pembangunan modal insan. Program ini dilihat sebagai satu proses interaksi antara individu atau kumpulan, di mana mentor bukan sahaja menitikberatkan individu (mentee) dan perhubungan psikologi mentee, tetapi mentor juga bertanggungjawab untuk membimbing, memberi penghargaan, kasih sayang dan mengasah kemahiran-kemahiran lain seperti membuat keputusan, menghadapi masalah atau mengatasi tekanan dan berusaha membimbing mentee menjadi individu yang berguna kepada masyarakat dan negara.

Fokus utama program mentoring ini adalah untuk melatih dan pembangunan mentee terutamanya dalam bidang kerjaya dan psikososial mentee seperti pengetahuan penting, kemahiran terkini, kebolehan baharu, sikap positif dan keperluan semasa supaya mereka berkeupayaan meningkatkan daya saing diri, mengurus peluang dan masalah dengan berhemah, serta memberi respon terhadap pelbagai cabaran dalam persekitaran dalaman dan luaran organisasi secara berterusan (Rekha & Ganesh, 2012; Kram, 1985). Mentor merupakan orang yang bertanggungjawab dalam melatih dan membimbing mentee dalam segenap hal terutamanya dalam bidang pendidikan dan kerjaya supaya sentiasa mempunyai jiwa yang positif dan sentiasa memberi komitmen dalam apa jua bidang yang dilakukan. Pelaksanaan program mentoring dalam kalangan pelajar di Malaysia adalah bertujuan untuk mengenali punca masalah tingkah laku timbul dikalangan para pelajar dan pendekatan yang perlu diambil oleh mentor untuk memainkan peranan penting dalam memperbaiki dan menjadi pembimbing kepada pelajar-pelajar di bawah seliaan mereka. Oleh sebab itu mentor harus mempunyai kesungguhan dan membina hubungan yang baik dengan pelajar dalam

mengatasi masalah yang timbul. Mentor juga perlu meletakkan komitmen yang tinggi dalam membina hubungan tersebut (Tiwi,2004).

Program mentoring mempunyai dua elemen yang sangat penting iaitu komunikasi bersemuka dan komunikasi terbuka (Bernier et al., 2005; Azman et al., 2007; Azman & Ridzwan, 2012). Komunikasi bersemuka ditakrifkan sebagai interaksi atau hubungan secara langsung antara pihak pemberi sumber dan pihak penerima sumber tanpa menggunakan perantara saluran yang dilaksanakan dalam masa yang sama (Mohd, 2008). Komunikasi bersemuka merupakan suatu proses yang amat penting dalam menjalankan program mentoring kerana keyakinan diri dalam setiap mentee dapat diterap melalui komunikasi dua hala yang dibina semasa melakukan program mentoring. Manakala komunikasi terbuka pula ditakrifkan sebagai individu atau organisasi mengamalkan budaya komunikasi di mana individu boleh mengutarakan pandangan atau persoalan secara terbuka (Murphey et al., 2001). Konsep komunikasi secara terbuka ini merupakan suatu pendedahan yang bagus kepada mentee di mana ia mampu membantu para mentee untuk sentiasa bersikap terbuka dalam menerima teguran dan lebih berani mengutarakan pandangan atau pendapat kepada para mentor atau sesama mentee ketika melakukan program mentoring.

3. PERANAN PROGRAM MENTORING

Program mentoring dilihat dapat membantu para pelajar dalam beberapa perkara penting berkaitan aspek kehidupan mahupun rohani. Antara peranan yang boleh ditekankan adalah seperti membantu dalam meningkatkan pencapaian akademik pelajar, membantu pembentukan pembangunan sahsiah diri serta persiapan dalam penyediaan perancangan kerjaya. Pelaksanaan program mentoring secara terancang mampu mendorong mentee menguasai pengetahuan, kemahiran dan kebolehan baru bagi menambahbaikkan psikososial dan prestasi pengajian (Oliver & Aggleto, 2002; Kleinman, Siegel & Eckstein, 2001). Oleh itu, pelaksanaan program mentoring menjadi suatu perkara asas untuk mendorong mentee dalam mencapai kemahiran yang diperlukan dan meningkatkan psikososial serta prestasi akademik mereka.

Kajian yang lebih mendalam terhadap sistem mentoring mendapati bahawa amalan-amalan program mentoring berupaya mempengaruhi kemajuan mentee, terutama pelajar institusi pengajian tinggi (Raelin, 2000 & Sambrook, 2001). Jadi tidak hairanlah setiap universiti atau kolej universiti mempunyai sistem mentoring dan amat menggalakkan para mentor untuk mengadakan program mentoring untuk mentee.

Menurut Kram (1985), pementoran terbahagi kepada dua fungsi. Pertama, fungsi kerjaya iaitu mentor memberikan penajaan, kejurulatihan, melindungi dan sokongan kepada mentee. Kedua ialah fungsi psikososial yang bermaksud mentor memberi sokongan berbentuk emosi atau kaunseling kepada mentee. Manakala menurut Byrne dan Keefe (2002), pementoran adalah strategi yang berkesan untuk semua bidang termasuk bidang kesihatan kerana ia adalah salah satu program pembangunan kemahiran, kepakaran dan kepimpinan. Selain itu juga, program pementoran membimbing individu dalam menangani masalah psikososial (Ljungberg et al., 2011).

3.1 Pencapaian Akademik

Komunikasi lisan melibatkan penyampaian mesej melalui pertuturan dan tulisan seperti nada suara, kekuatan suara, kadar kelajuan dan intonasi. Manakala, komunikasi bukan lisan melibatkan pernyataan mesej melalui isyarat atau simbol seperti mimik muka, pergerakan badan, gerakan tangan, sikap dan perlakuan. Mentor akan berkomunikasi dengan mentee

secara lisan dan bukan lisan. Kemahiran lisan dan bukan lisan menjadi suatu perkara yang amat penting dalam kehidupan seharian. Kedua-dua jenis komunikasi ini boleh membantu dalam meningkatkan pencapaian akademik mentee dan meningkatkan tahap keyakinan diri dan inovatif dalam menyelesaikan sesuatu masalah (Zuraidah et al., 2004).

Mayer, Miron dan Aviram (2001) mendapati bahawa penggunaan teknik pembelajaran secara berkumpulan (kumpulan, perbincangan dan demonstrasi) telah mendorong pelajar membentuk sifat-sifat psikososial yang positif, misalnya kebijaksanaan mengatur tugas harian serta ia dapat menambahbaikkan pencapaian kursus yang diambil. Konsep bekerja dalam kumpulan ini diaplikasi dalam program mentoring di mana mentee akan bekerja secara berkumpulan dengan mentee yang lain untuk melakukan sesuatu kerja dalam proses melaksanakan program tersebut. Apabila mentee berjaya melaksanakan program dengan baik, maka ia menjadikan kerja tersebut sebagai suatu pengalaman yang berharga dan mentee akan berusaha melaksanakan program pada masa akan datang dengan lebih baik. Mentee yang tiada pendedahan dalam melaksanakan program mentoring cenderung untuk memahami setiap kerja dengan lebih rendah berbanding dengan mentee yang mempunyai pengalaman dalam melaksanakan sesuatu program mentoring.

Program mentoring berperanan penting dalam membantu para pelajar untuk meningkatkan pencapaian akademik mereka. Malah peranan mentor itu sendiri selaku pengganti kepada ibu bapa di pusat pengajian dalam memantau perkembangan akademik pelajar (Tiwi, 2004). Bertepatan dengan objektif program mentoring itu sendiri seperti yang digariskan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia iaitu untuk meningkatkan kesedaran dan minat untuk terus belajar bagi memperbaiki kelemahan diri pelajar. Hal ini kerana pelajar memerlukan bimbingan secara berterusan khususnya di Institusi Pengajian Tinggi kerana pertukaran suasana pembelajaran dan program mentoring dilihat sebagai salah satu langkah yang efisien dalam memastikan perkara tersebut dicapai. Berdasarkan kajian Absullah Sulong (2010), pelajar bersetuju bahawa keperluan penasihat akademik (mentor) dalam membimbing para pelajar dalam menyesuaikan diri dengan persekitaran universiti serta akademik. Perkara ini juga disokong melalui hasil kajian yang menunjukkan bahawa pelajar yang mengikuti program mentoring akan memberikan impak yang positif kepada pencapaian akademik berbanding pelajar yang kurang memberikan komitmen terhadap program tersebut (Christina Ho, 2007).

3.2 Pembangunan Sahsiah Diri

Sahsiah diri seseorang manusia perlu dibentuk dari awal khususnya sewaktu di dalam tempoh pembelajaran. Ini bagi membentuk diri seseorang agar lebih bersedia apabila berhadapan dengan realiti dunia. Pembentukan sahsiah diri dapat dicapai melalui aplikasi program mentoring khususnya di Institut Pengajian Tinggi. Mentor dapat menggunakan program mentoring dengan memberikan bimbingan serta kaunseling berorientasikan pembangunan sahsiah seperti budi bahasa, keterampilan diri, pengurusan masa, motivasi, sikap penyayang serta kepimpinan (Fauziah, 2015). Azman (2015) pula menekankan berkenaan teori motivasi yang diperkenalkan oleh Al-Ghazali yang dapat diaplikasikan di dalam program mentoring dalam membangunkan sahsiah pelajar seperti kebolehan mengenal diri, melawan hawa nafsu, membiasakan diri dengan amalan yang cenderung ke arah kebaikan serta mencegah perkara-perkara berkaitan kemungkaran. Selain itu, mentor juga boleh membimbing para pelajar dengan perkongsian ilmu dan membimbing pelajar membuat keputusan dalam mengaplikasikannya ke dalam kehidupan harian untuk menangani masalah yang dihadapi. Secara tidak langsung, pembangunan sahsiah diri dapat dibentuk (Tee Tiam Chai, 2013).

Menurut Eller et al. (2014), amalan komunikasi dalam program mentoring mampu meningkatkan keyakinan, kemahiran diri mereka dan memotivasikan mentee untuk melakukan pembangunan diri mereka. Mentor perlu sentiasa memerhatikan setiap perwatakan mentee agar mentee mampu melihat setiap kelemahan yang ada dan terus berusaha untuk meningkatkan kemahiran yang diperlukan. Ia secara tidak langsung mampu memotivasikan mentee untuk terus berusaha memperbaiki kelemahan diri dan mampu mengubah sikap yang lebih baik untuk masa depan yang cemerlang. Program mentoring ini berupaya untuk membina potensi dan kemahiran yang ada pada setiap mentee. Segala bakat yang ada ditonjolkan melalui program yang dijalankan. Ia juga bertindak sebagai alat untuk membina potensi individu atau kumpulan dalam melaksanakan tanggungjawab atau mempelajari perkara yang baru (Little et al., 2010). Keadaan ini secara tidak langsung mampu menjadikan mentee sebagai seorang yang lebih bertanggungjawab terhadap sesuatu perkara dan lebih peka dengan keadaan semasa yang berlaku. Oleh itu, kaedah pembelajaran melalui program mentoring ini telah meningkatkan amalan komunikasi antara pengajar (mentor) dan pelajar (mentee) serta amalan komunikasi ini berjaya memindahkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan kepada pelajar (Azman et al., 2007). Hal ini mampu meningkatkan pembangunan sahsiah diri bagi setiap mentee yang mengikuti program mentoring.

3.3 Perancangan Kerjaya

Perancangan kerjaya perlu dilakukan oleh mentee agar persediaan awal berkenaan pengetahuan yang diperlukan dapat dikumpulkan. Mentor dilihat memainkan peranan dengan membimbing mentee dalam melakukan perancangan kerjaya. Hal ini kerana mentor adalah seseorang yang mempunyai pengalaman yang lebih banyak dan dengan itu dapat melatih pembangunan mentee berkaitan kerjaya (Nor'Ain, 2015). Perkongsian maklumat dan bimbingan dapat dilakukan melalui proses kaunseling serta perbincangan bersama pelajar agar fokus utama kerjaya yang diinginkan oleh mentee dapat difahami. Selain itu, mentor juga dapat memberikan tugas-tugas yang berkaitan dengan kerjaya bagi mendidik pelajar untuk memahami berkaitan kerjaya yang dipilih.

Mentor dan mentee bukan setakat bertukar dan berkongsi maklumat, malahan mengadakan perjumpaan, perbincangan, menunjukkan langkah-langkah penyelesaian yang rasional dan menghuraikan kekuatan dan kelemahan setiap langkah yang akan diambil bagi menyelesaikan masalah-masalah khusus atau/dan umum (Friday & Friday, 2002; Ragins, 1999; Wanguri, 1996). Penyertaan mentor dan mentee bukan hanya berbentuk formal, malah ia juga berbentuk informal di mana mentee boleh mendapat nasihat atau pandangan daripada mentor mengenai masalah atau perkara yang tidak berkaitan dengan akademik. Mentor merangkap sebagai seorang pendidik perlu sentiasa bersikap positif agar mentee sentiasa mempunyai sifat terbuka dan selesa apabila mengutarakan pandangan atau pendapat. Begitu juga setiap aktiviti yang dimasukkan ke dalam program mentoring, ia turut membantu mentee untuk terlibat sama dalam menyelesaikan sesuatu masalah dan bekerja untuk menyiapkan tugas yang diberikan. Aktiviti-aktiviti pembelajaran ini amat membantu mentee belajar daripada rakan-rakan lain yang berpengalaman tentang teori-teori motivasi, teknik-teknik menyelesaikan konflik kognisi, kaedah berhujah secara rasional, belajar membuang perasaan malu dan meningkatkan tahap keyakinan diri (Murray 1991). Oleh itu, aktiviti dalam program mentoring amat membantu para mentee untuk membina keyakinan diri dan seterusnya mampu menjadi seorang yang berdaya saing dan kreatif dalam merancang masa depan.

4. PEMBENTUKAN SAHSIAH MELALUI MENTORING

Kebelakangan ini kita sering mendengar isu-isu berkaitan dengan salah laku pelajar-pelajar dalam media massa. Pelbagai cadangan dan andaian yang dikemukakan dalam usaha menangani permasalahan ini. Pada ketika inilah krisis identiti remaja sering berlaku dalam proses pembentukan peribadi diri. Faktor-faktor luaran khususnya rakan sebaya akan banyak mempengaruhi pembentukan peribadi diri mereka pada ketika ini sekiranya ibu bapa tidak memberi tumpuan kepada mereka. Pensyarah juga boleh membantu pelajar membentuk personaliti diri pada ketika usia sebegini melalui pendekatan sistem mentoring.

Menurut Atkinson (1990) tingkah laku bermasalah adalah merupakan tingkah laku yang terkeluar daripada kehendak, norma-norma dan nilai sesuatu masyarakat. Tingkah laku bermasalah boleh merangkumi tingkah laku destruktif, tingkahlaku desruptif, pergantungan berlebihan, tingkah laku kebimbangan, tingkah laku pengunduran diri dan tingkah laku pengasingan diri. Tingkah laku bermasalah ini akan menjadi lebih berbahaya sekiranya ianya melibatkan klik yang mana akhirnya akan mengakibatkan keganasan sekiranya tidak dibendung dengan lebih awal. Manakala Lapan (2001) mencadangkan agar program kaunseling diberi definisi yang jelas, dan bertanggungjawab terhadap hasil yang dilaksanakan dalam membentuk persekitaran pembelajaran yang berkesan dan menyediakan peluang untuk berkembang.

Antara masalah sahsiah yang sering berlaku dalam kalangan pelajar di IPT adalah disebabkan oleh faktor-faktor seperti kehilangan tempat bergantung dan tidak mendapat kasih sayang yang sepenuhnya daripada keluarga, tidak memahami apa yang diajar oleh pensyarah, faktor-faktor baka, kerosakan otak akibat penganiayaan, konflik psikologi dalaman, pengalaman yang mengecewakan, pengaruh daripada masyarakat atau orang di sekeliling, pengaruh daripada media massa seperti televisyen, keadaan fizikal sekolah, pensyarah yang tidak tegas, ibu bapa mengamalkan perlindungan berlebihan serta tidak diberi peluang dan kepercayaan.

Faktor-faktor ini akan menyebabkan berlakunya destruktif, desruptif, pergantungan berlebihan, kebimbangan, pengunduran diri dan pengasingan diri. Sama ada disedari atau tidak oleh ibu bapa, keluarga mahupun masyarakat sekeliling, ianya telah menjadi punca berlaku masalah tingkah laku dalam kalangan pelajar. Oleh kerana isu sahsiah pelajar semakin kompleks dan berpunca daripada pelbagai faktor dan memerlukan pendekatan yang sesuai bagi memenuhi keperluan dari kepelbagaian latar belakang pelajar dan institusi pendidikan, maka kajian ini dilakukan bagi melihat peranan program mentoring dalam pembentukan sahsiah pelajar di IPT. Justeru, dalam hal ini mentor harus menyelidiki punca kewujudan tingkah laku bermasalah mentee yang akan dibimbing oleh mereka. Melalui pengetahuan terhadap punca akan memudahkan mentor mendekati mentee tersebut dan seterusnya membantu mereka untuk mengatasi masalah tingkah laku tersebut.

Melalui kajian ini, pengkaji melihat pendekatan sistem mentor adalah pendekatan berunsur psikologi dan bimbingan kaunseling yang akan membantu menyerapkan rasa dihargai di kalangan pelajar. Di samping itu, mentor juga akan dapat mengenali punca mengapa tingkah laku bermasalah wujud dalam diri sesetengah mentee mereka. Melalui pendekatan ini, selepas mengetahui punca-punca timbul permasalahan tersebut, mentor harus memainkan peranan sebagai menjadi pembimbing kepada mentee. Walaubagaimanapun, kejayaan pendekatan sistem mentor untuk menangani tingkah laku bermasalah adalah bergantung kepada kesungguhan mentor dalam mengatasi permasalahan tersebut. Sekiranya mentor tidak berjaya membina hubungan akrab sehingga mentee berani serta tidak ragu-ragu mencurahkan masalah mereka, mentor tidak akan berjaya menangani tingkah laku bermasalah di kalangan pelajar. Ianya juga memerlukan komitmen serta pengorbanan yang tinggi dalam kalangan mentor kerana banyak masa akan diluahkan kepada mentee selain

keluarga dan tugas mereka di institusi pengajian. Walau apapun, sekiranya dilaksanakan dengan terancang di samping kemahiran-kemahiran bimbingan dan kaunseling yang dimiliki oleh mentor, pendekatan sistem mentor adalah salah satu cara untuk menangani tingkah laku bermasalah di kalangan pelajar dari akar umbinya dan bukannya hanya satu langkah jangka pendek sahaja.

Oleh yang demikian, pendekatan sistem mentor adalah pendekatan yang paling sesuai bagi pensyarah di IPT untuk mendekati pelajar bagi menyelidiki punca dan membantu pelajar mengatasi tingkah laku bermasalah tersebut. Bertepatan dengan pandangan Mizan (2003) yang mengatakan bahawa program ini masih relevan di mana beliau menyarankan agar mentor lebih bersedia dalam membentuk dan merancang sebarang bentuk program bagi membangunkan karekter mentee (pelajar) mereka. Ini kerana remaja adalah individu yang dinamik dan mengalami beberapa perubahan semasa proses perkembangannya.

5. PENUTUP

Program mentoring amatlah wajar dilaksanakan di setiap institusi pengajian tinggi kerana melalui program ini mentee mampu meningkatkan pembangunan sahsiah diri dan mentor pula memainkan peranan penting dalam pembentukan sahsiah diri mentee. Ia bukan sahaja membantu dari segi pembangunan sahsiah tetapi turut membantu dari aspek pencapaian akademik dan perancangan kerjaya. Terdapat kajian lepas yang dijalankan oleh Scandura dan William (2002), di mana mereka telah mengkaji program mentoring berdasarkan saiz sampel 400 orang pelajar Sarjana Pentadbiran Perniagaan. Hasil kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa proses komunikasi yang berlaku seperti perbincangan pemilihan kerjaya, penyelesaian masalah secara berkumpulan dan membuat demonstrasi jalanan yang dilakukan secara terbuka, jujur dan mesra telah berjaya meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan baru. Hal ini secara tidak langsung membantu mentee membina psikososial yang positif iaitu keupayaan untuk memimpin ahli kumpulan, menghasilkan pemikiran yang kreatif dan mendorong perlakuan yang baik. Prinsip-prinsip yang diutarakan oleh teori-teori kognitif (Bandura, 1977, 1986 & 1991; Ilgen & Klein, 1989; Wood & Bandura, 1989) menerangkan bahawa keupayaan mental seseorang individu memahami apa yang dipelajari dalam program pembelajaran dapat meningkatkan keyakinan diri untuk menambahbaik tingkahlaku individu, terutamanya psikososial. Oleh itu, pelaksanaan program mentoring seperti ini amatlah digalakkan agar mentee boleh sentiasa membina psikososial yang positif dan diiringi oleh sikap mentor yang sentiasa bermotivasi dan positif.

Kajian akan datang perlu dijalankan bagi memantapkan pelaksanaan amalan komunikasi dan penyertaan agar ia dapat bertindak sebagai satu elemen penting dalam sistem mentoring sesebuah organisasi. Apabila mentee merasakan bahawa program mentoring berupaya memindahkan latihan yang berguna, ini akan mendorong mentee menambahbaik sikap dan tingkahlaku (contohnya, kepuasan, komitmen, prestasi, psikososial, kerjaya dan kepimpinan). Seterusnya, penambahbaikan dalam aspek ini mampu mendorong mentee untuk mencapai matlamat dan strategi institusi pengajian yang sentiasa mengharapkan untuk melahirkan para graduan yang berprestasi tinggi dan mempunyai pelbagai kemahiran.

RUJUKAN

Absullah Sulong & Wan Zainura Wan Yusof. (2010). *Pengaruh Sistem Penasihatannya Akademik Terhadap Tahap Pencapaian Akademik Pelajar*. Universiti Teknologi Malaysia.

- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C. & Hulgard, E. R. (1990). *Introduction to Psychology*. New York: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Azman I, Kamsiah H, Rizal AB, Ahmad RRA & Junoh AM. (2007). Kesan pemindahan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan ke atas amalan komunikasi dalam sistem mentoring di institusi pengajian tinggi awam. *Jurnal Pendidikan pp.133-160*.
- Azman I & Ridzuan AA. (2012). Relationship between mentoring program and academic performance: The mediating effect of self-efficacy. *The Proceeding of the 3rd International Conference on Business and Economics Research (ICBER), 12-13 March 2012, Indonesia*.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). *Social cognitive theory of self-regulation*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287
- Bernier A, Larose S & Soucy N. (2005). *Academic mentoring in college: The interactive role of student's and mentor's interpersonal dispositions*. *Research in Higher Education* 46(1), 29-51.
- Byrne MW & Keefe MR. (2002). Building research competence in nursing through mentoring. *Journal of Nursing Scholarship* 34(4), 391-396.
- Christina Ho, Patricia Lepine & Arlene Wood. (2007). *Effectiveness of Teacher Mentoring on Student Achievement*.
- Eller SL, Lev LE & Feurer A. (2014). Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *Nurse Education Today* 32,815-820.
- Fauziah Hanim Jalal, Nurul 'Ain Daud & Nazariah Abd Samad. (2015). Kesan Program Pembangunan Sahsiah Terhadap Pembentukan Karakter Pelajar. *Jurnal Bitara Edisi Khas, Vol. 8*
- Fatimah Mohamad Akib. (2003). *Faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring di IPTA*. Projek Tahun Akhir. Laporan Tidak Diterbitkan. Universiti Malaysia Sarawak.
- Friday, E. & Friday, S.S. (2002). Formal mentoring: Is there a strategic fit? *Management Decision*, 40 (2), 152-157.
- Goldstein, I.L. & Ford, J.K. (2002). *Training in organizations*. Wadsworth: Thomson Learning.

- Ilgem, D.R. & Klein, H.W. (1989). *Individual motivation and performance: Cognitive influences on effort and choice*. In Campbell, J.P., and Campbell, R.J. *Productivity in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kleinman, G., Siegel, P.H. & Eckstein, C. (2001). Mentoring and learning: the case of CPA firms. *Learning and Organization Development Journal*, 22 (1), 22-33.
- Kram KE. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Scoot Foresman, Glenview, IL.
- Lapan, R. T. (2001). Results-based comprehensive guidance and counseling programs: A framework for planning and evaluation. *Professional School Counseling*, 4, 289- 299.
- Little CA, Kearney KL & Britner PA. (2010). Students' self-concept and perceptions of mentoring relationships in a summer mentorship program for talented adolescent. *Roeper Review* 32, 189-199.
- Ljungberg I, Kroll T, Libin A & Gordon S. (2011). Using peer mentoring for people with spinal cord injury to enhance self-efficacy beliefs and prevent medical complications. *Journal of Clinical Nursing* 20, 351–358.
- Mizan Adiliah Ahmad Ibrahim. (2003). *Perlaksanaan Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di sekolah*. Cerdik Publication Sdn Bhd. Kuala Lumpur.
- Mohd SI, Ashari S, Siti ZA, Mohd ZM, Ahmad R Z & Latifah MA. (2008). Komunikasi Interpersonal dalam Pengajaran di Kalangan Guru-Guru Teknikal Sekolah Menengah Teknik di Melaka. *Persidangan Pembangunan Pelajar Peringkat Kebangsaan*. 22-23 Oktober, 2008, Universiti Teknologi Malaysia.
- Moore, W. D. & Hamilton, R. J. (2003). Mentoring for high ability school students. *Education and Training*. 45(2), 100-109.
- Murphey T. (2001). Fractals of Educational Change: Open Communication and Risk Taking. *International Conference Center. Kitakyushu, Japan*.
- Murray, M. (1991). *Beyond the myths and magic of mentoring: How to facilitate an effective mentoring program*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Oliver C. & Aggleton, P. (2002). Mentoring For Professional Development in Health Promotion: A Review of Issues Raised By Recent Research, Institute Of Education, UK. *Universiti of London*. 102 (1), 30-38.
- Raelin, A. (2000). *Work-based learning: The new frontier of management development*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Ragins, B.R. (1999). Mentor functions and outcomes: a comparison of men and women in formal and informal mentoring relationship. *Journal of Applied Psychological*, 84 (4), 529-549.

- Rekha NK & Ganesh PM. (2012). Do mentors learn by mentoring others? *International Journal of Mentoring and Coaching in Education* 1(3), 205-217.
- Rizal, A. B. (2009). *Kaunseling dari Perspektif Islam: Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Sambrook, S. (2001). Developing a model of factors influencing work-related learning: Findings from two research projects. *EERA Conference on Educational Research. Charles de Gaulle University, September, Lille.*
- Scandura, T.A. & Williams, E.A. (2004). Mentoring and Transformational Leadership; The Role Mentoring of Supervisory Career Mentoring. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 65, Issue 3, pp: 448-468.
- Tiwi Binti Kamidin. (2004). Pendekatan Sistem Mentor dalam Pengurusan Tingkah Laku Bermasalah. *Jurnal Penyelidikan MPBL, Jilid 5.*
- Wanguri, D.M. (1996). Diversity, perceptions of equity, and communicative openness in the workplace. *The Journal of Business Communication*, 33 (4), 443-57.
- Wood, R., and Bandura, K. (1994). Being an international manager. *European Management Journal*, 12, 49-58.
- Zuraidah Abdul Rahman, Zaiton Hassan, Masiniah Marzuki, Jamayah Sali, Sabasiah Hussin, Abdul Halim Busari & Salmah Mohd Yusoff. (2004). *Pengenalan mentoring di Institusi Pengajian Tinggi*. Ibsbuku, Kuala Lumpur.